

# RAPPORTS 2018



# RAPPORTS

# 2018



## Le Bureau Confédéral



Jean-Claude  
MAILLY



Patrick PRIVAT



Michel BEAUGAS



Pascal PAVAGEAU



Frédéric SOUILLOT



Anne BALTAZAR



Jocelyne  
MARMANDE



Philippe PIHET



Andrée THOMAS



Michelle BIAGGI



Marie-Alice  
MEDEUF-ANDRIEU



Didier PORTE



Yves VEYRIER

# INSTRUCTIONS PRATIQUES À RESPECTER

## ◆ REPRÉSENTATION ET MANDATS DES SYNDICATS

En vertu de l'article 38 des statuts confédéraux, **tout syndicat régulièrement affilié à la cgt-FO a le droit d'être représenté au Congrès Confédéral**, les sections départementales des syndicats nationaux étant assimilées en la matière à des syndicats.

Il faut entendre par « régulièrement affilié » le fait de cotiser au moins un an (art. 38) à la fois à sa Fédération et à son Union Départementale, et d'être à jour de ses cotisations vis-à-vis de ces deux structures.

Le syndicat peut être représenté au Congrès Confédéral, soit par un délégué direct qu'il choisit lui-même parmi ses adhérents, soit en confiant son mandat à un délégué d'un autre syndicat. Dans ce cas, en vertu de l'article 43 des statuts confédéraux, chaque délégué ne pourra représenter que dix syndicats au maximum. Les délégués au Congrès ne pourront y représenter que les syndicats appartenant à la Fédération ou à l'Union Départementale à laquelle ils appartiennent eux-mêmes.

Comme à Montpellier en 2011 et à Tours en 2015, l'inscription des délégués sera réalisée par les syndicats sur Internet.

L'accès au module d'inscription, de validation des mandats et de désignation de délégués sera ouvert à partir du site [www.force-ouvriere.fr](http://www.force-ouvriere.fr).

### A NOTER :

pour les camarades assumant la responsabilité de plusieurs syndicats, en tant que SG (Secrétaire) et/ou TG (Trésorier) sur e-FO, ils ne recevront cette circulaire qu'en un seul exemplaire.

Ils devront donc procéder à la validation des mandats et à l'inscription et désignation des délégués porteurs des mandats de chaque syndicat dont ils assument la responsabilité sur le site [www.force-ouvriere.fr](http://www.force-ouvriere.fr) dès l'ouverture de cette fonctionnalité (début octobre).

Les noms d'utilisateurs et les mots de passe requis seront ceux utilisés pour [e-fo.fr](http://e-fo.fr)

Le syndicat qui ne serait pas informatisé devra demander à son UD de saisir à sa place son inscription sur Internet.

Les délégués mandatés recevront ensuite à l'adresse renseignée au moment de leur inscription :

- ⇒ leur badge de délégué - qu'ils devront garder sur eux en permanence dans l'enceinte du congrès ;
- ⇒ leurs bulletins de vote ;
- ⇒ leurs fiches d'inscription aux diverses commissions ;
- ⇒ les demandes de prise de parole.

Les délégués devront se munir de l'exemplaire du **rapport du Congrès** qui, conformément à l'article 38 des statuts, sera envoyé par la Confédération, au moins un mois avant le congrès, aux organisations confédérées.

### **Carte syndicale**

***pour accéder à la salle plénière du congrès les délégués devront être en possession de leur carte syndicale 2017 complète.***

Sans vouloir nous immiscer dans la composition de la délégation du syndicat, nous vous demandons de veiller à l'équilibrer en y intégrant des jeunes et des femmes.

## ◆ L'ACCUEIL DES DÉLÉGUÉS

L'accueil des délégués s'effectuera le dimanche 22 avril 2018 de 10h à 19h.

L'ouverture du Congrès est fixée au 23 avril à 9h. Voir ci-joint l'ordre du jour.

Un contrôle électronique (code barre inscrit sur le badge) des délégués mandatés s'effectuera dans le hall d'accueil du Congrès et à l'entrée de la salle plénière.

Les délégués devront donc se munir de leur badge ainsi que de leur carte syndicale 2017.

## ◆ TRANSPORTS

⇒ Pour vous rendre à Lille :

↳ **TRAIN** : 2 gares possibles

▶ Gare de Lille Flandres : la gare est située au centre-ville et à 5 mn à pied de Lille Grand Palais

▶ Gare de Lille Europe : Egalement à 5 mn à pied de Lille Grand Palais.

## ↳ VEHICULE

- ▶ De Paris : 220 km
- ▶ De Bordeaux : 777 km
- ▶ De Lyon : 687 km

## ↳ AVION

- ▶ Lille est desservie par l'aéroport de Lesquin, qui se trouve à 10 km du centre de Lille.
- ▶ Une navette assure la liaison entre l'aéroport et le centre-ville. Durée du trajet : 20 mn.

Le formulaire « Fiche de Réduction SNCF » est à compléter et à retourner à la Confédération.

Pour les délégués venant en voiture, plusieurs parkings dans Lille dont un à Lille Grand Palais. Attention tous les parkings à Lille sont payants.

## ◆ L'HÉBERGEMENT

Des hôtels de différentes catégories ont été pré-réservés via l'agence AFAT Selectour.

Les réservations se font uniquement par internet en utilisant l'adresse web suivante :

<http://www.congres-generationvoyages.com/fr/35-congres-confederal-fo>

## ◆ LA RESTAURATION

La restauration sera assurée uniquement le midi dès le lundi 23 avril et ce jusqu'au vendredi 27 avril 2018 midi. Un service à table permettra aux délégués qui le souhaitent une restauration variée et de qualité (entrée, plat, dessert, boissons et café) au prix de 23 € par repas.

Les repas du soir sont libres.

Les repas doivent être commandés à la Trésorerie Confédérale.

Les repas non pré commandés ne pourront être assurés.

Toute commande de tickets repas reçue sans le règlement ne sera pas traitée.

Les tickets repas permettant l'accès à la salle de restaurant seront remis aux délégués sur place.

## ◆ DIVERS

L'utilisation du WIFI ne sera pas possible dans la salle plénière.

Les autres espaces seront couverts pour permettre la navigation Internet.

La Confédération, l'Union Départementale du Nord et l'AFOC tiendront un stand dans l'espace exposant où se situeront le bar et des espaces « convivialité ».

**Les inscriptions des délégués seront ouvertes sur le site Confédéral à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2017.**

[www.force-ouvriere.fr](http://www.force-ouvriere.fr)

**rubrique « Congrès Confédéral »**

Patrick PRIVAT  
Jean-Claude MAILLY





# SOMMAIRE

INTRODUCTION GÉNÉRALE .....	P. 7
<b>I. TRESORERIE .....</b>	<b>P. 13</b>
<b>II. LE RAPPORT DE FORCE PASSE PAR LE DÉVELOPPEMENT SYNDICAL ..</b>	<b>P. 21</b>
A). Organisation : des syndicats au Bureau Confédéral .....	P. 21
B). Développement .....	P. 23
Les grands axes de notre politique .....	P. 23
La communication et la presse .....	P. 25
La formation syndicale .....	P. 27
La prise de responsabilité syndicale dans l'organisation par les femmes ..	P. 29
Les jeunes : l'avenir permanent du syndicat .....	P. 29
Les cadres ont leur place au sein de FO .....	P. 31
Les retraités : notre histoire et notre avenir .....	P. 32
C). L'AFOC .....	P. 35
<b>III. REPRÉSENTATIVITÉ ET FINANCEMENT .....</b>	<b>P. 39</b>
A). Représentativité .....	P. 39
B). Paritarisme et financement. ....	P. 46
<b>IV. UNE CRISE MONDIALE QUI PERDURE .....</b>	<b>P. 49</b>
A). Des incertitudes mondiales grandissantes (économiques, sociales et démocratiques) .....	P. 49
B). Pour un modèle économiquement pérenne et socialement juste .....	P. 50
<b>V. POUR UNE AUTRE EUROPE .....</b>	<b>P. 55</b>
A). Contre une fuite néo-libérale de l'Europe .....	P. 55
B). Notre action au sein du mouvement syndical européen .....	P. 60
C). Outils de communication : lettre Internationale-Europe, le fil... ..	P. 62
<b>VI. POUR UNE POLITIQUE ÉCONOMIQUE ET SOCIALE     DE PROGRÈS CONTRE L'AUSTÉRITÉ .....</b>	<b>P. 63</b>
A). Politique d'offre : un effet important sur les marges... et c'est tout ! .....	P. 63
B). Dépenses publiques et fiscalité : un rééquilibrage des finances publiques au prix d'une hausse importante de la fiscalité des ménages. ....	P. 64
C). Politique industrielle .....	P. 67
D). Politique environnementale. ....	P. 69
E). Salaires et pouvoir d'achat. ....	P. 71
F). Économie sociale et solidaire. ....	P. 73

<b>VII. POUR LES DROITS ET GARANTIES COLLECTIFS :</b>	
<b>LA RÉPUBLIQUE SOCIALE</b> .....	P. 77
A). Défendre la libre négociation et le principe de faveur contre un bouleversement historique. ....	P. 77
B). L'emploi : les nouvelles formes d'emploi. ....	P. 88
C). L'organisation du travail. ....	P. 94
D). Défendre et promouvoir la protection sociale et le paritarisme au service des salariés : formation professionnelle, assurance chômage, retraites, sécurité sociale, logement social, handicap, branche recouvrement .....	P. 95
<b>VIII. PAS DE RÉPUBLIQUE SANS SERVICE PUBLIC :</b>	
<b>UN POUR TOUS, TOUS POUR UN</b> .....	P. 141
A). La fonction publique attaquée .....	P. 141
B). Le service public réduit .....	P. 141
C). La République menacée .....	P. 142
D). Avec les agents, FORCE OUVRIÈRE défend les services publics .....	P. 146
<b>IX. L'APPUI JURIDIQUE CONFÉDÉRAL</b>	
<b>AU CŒUR DE LA DÉFENSE DES DROITS.</b> .....	P. 149
A). Le rôle et l'activité transversale du secteur juridique .....	P. 149
B). Les comités d'entreprise .....	P. 152
C). Les stages : différents programmes en instituts .....	P. 153
D). La prud'homie .....	P. 154
<b>X. LAÏCITÉ, DROITS FONDAMENTAUX.</b> .....	P. 159
A). La laïcité, socle de la lutte contre les replis identitaires .....	P. 159
B). L'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations .....	P. 160
C). La politique migratoire .....	P. 164
D). Les droits humains .....	P. 166
<b>XI. OUTRE-MER</b> .....	P. 169

# ORDRE DU JOUR

DATE	HEURE	ORDRE DU JOUR
Dimanche 22 avril 2018	10h00 - 19h00	Accueil des délégués
Lundi 23 avril 2018	9h  20h30 - 21h00	Mise en place du congrès par le Trésorier confédéral : <ul style="list-style-type: none"><li>↳ Ouverture du Congrès par le président de séance</li><li>↳ Intervention de la Maire de Lille</li><li>↳ Mise en place des commissions statutaires du Congrès par le Trésorier confédéral (commission de vérification des mandats et de dépouillement, commission de l'article 39)</li><li>↳ Intervention du secrétaire général de l'UD de Lille (Président de séance)</li><li>↳ Rapport d'activité par le Secrétaire Général</li></ul> Interventions des délégués Fin prévue des interventions
Mardi 24 avril 2018	9h00 20h30 - 21h00	Suite interventions des délégués Fin prévue des interventions
Mercredi 25 avril 2018	9h00 20h30 - 21h00	Suite interventions des délégués Fin prévue des interventions
Judi 26 avril 2018	9h00 - 13h00 14h30 - 15h00 24h00	↳ Réponse du Secrétaire Général ↳ Votes des rapports et modifications statutaires Réunion des commissions de résolutions Fin des commissions
Vendredi 27 avril 2018	8h00 10h00 - 12h30 14h30 17h00	CCN (hors Congrès) Discussions et vote des résolutions en plénière Annonce des résultats de l'élection du Bureau Confédéral Résultat du Concours « Peinture-Sculpture » Discours de clôture du Congrès par le nouveau Secrétaire général et présentation du nouveau Bureau confédéral Fin

## AVERTISSEMENT

Compte tenu du temps nécessaire à l'impression et du respect des délais statutaires, ce rapport écrit d'activité a été arrêté en septembre 2017 pour l'introduction générale, fin août 2017 pour le reste du texte.

Il sera donc complété oralement, comme c'est toujours le cas, par le secrétaire général au nom du bureau confédéral, au début du congrès.

Bonne lecture à toutes et tous et débattiez-en dans vos syndicats.

Le bureau confédéral

# INTRODUCTION GÉNÉRALE

Ce rapport d'activité est le dernier que je présenterai, au nom du bureau confédéral, en tant que secrétaire général. Nous sommes, en effet, plusieurs membres du bureau confédéral à ne pas solliciter un renouvellement de notre mandat. Les hommes et les femmes passent, mais ce qui est important c'est que l'organisation syndicale demeure.

C'est l'occasion, au-delà du rapport d'activité couvrant les trois dernières années depuis notre congrès de Tours, de dresser quelques brèves réflexions.

Ces 14 années ont encore été des périodes de difficultés économiques et sociales, notamment marquées par la crise financière du système capitaliste qui s'est déclenchée à l'été 2007.



Si nous devons tirer quelques éléments clefs et lignes de force, nous pouvons en souligner plusieurs :

► **Nous avons toujours dans nos statuts, et c'est essentiel, l'objectif d'abolition du salariat et du patronat.**

De fait, notre syndicalisme, conformément aux textes que l'on peut qualifier de fondateurs comme la charte d'Amiens, donne deux rôles au syndicalisme : l'un dénommé « l'œuvre quotidienne revendicative », l'autre d'être à l'avenir le groupement de production et de répartition, base de la réorganisation sociale. Autrement dit, notre syndicalisme doit être revendicatif et réalisateur.

D'une certaine façon cela conduit à conjuguer court terme et long terme, action et objectifs, à se donner un cap global qu'il ne s'agit pas, dans les faits, d'oublier.

C'est ainsi, par exemple, qu'il convient de s'interroger sur ce qu'on appelle le lien de subordination qui entérine de fait la relation employeur/salarié.

La pratique réformatrice nous a permis, au fil de l'histoire, d'obtenir des contreparties importantes en termes de droits sociaux. Pour autant cela ne doit pas être la fin de l'histoire

car nous devons garder en mémoire l'objectif d'émancipation. Obtenir des droits sociaux définis collectivement et bénéficiant à chacun s'inscrit dans le chemin de l'émancipation, une émancipation qui, in fine, doit signifier la libération, c'est-à-dire la remise en cause du lien de subordination.

► **Le syndicat n'est pas et ne doit pas être un parti politique.**

En démocratie les rôles sont différents et il est toujours dangereux de les confondre, comme il est dangereux d'assimiler intérêts particuliers et intérêt général. Nous ne nous adressons pas aux mêmes populations (les travailleurs d'un côté, les citoyens de l'autre).

Cela ne signifie pas que nous n'avons pas de contacts démocratiques avec les partis politiques, mais sans confusion des rôles et responsabilités.

Par ailleurs, et c'est important, le syndicat a vocation à s'adresser et à représenter l'ensemble des travailleurs, quelles que soient leurs opinions politiques, religieuses ou philosophiques.

En retour il ne faut pas introduire ces opinions dans le syndicat.

C'est uniquement si la démocratie était en danger que nous pouvons statutairement réaliser des rapprochements ou collaborations.

Tous ces éléments font partie de notre conception de l'indépendance syndicale.

Au même titre qu'un outil essentiel : la pratique contractuelle.

L'indépendance syndicale consiste aussi, en effet, à régler les choses sans s'en remettre toujours ou systématiquement à l'Etat et aux pouvoirs publics mais en pratiquant la négociation d'accords collectifs à tous les niveaux.

C'est dans ce cadre également que nous avons toujours défendu et promu le paritarisme sur tous les champs concernant ou entourant le contrat de travail (protection sociale collective, logement, formation professionnelle, handicap notamment).



## ► **L'économie est importante mais doit demeurer un outil.**

Notre confédération, depuis longtemps, a voulu et su développer des analyses dans le domaine de l'économie. Nous avons toujours tenu à expliquer que l'économie n'était pas une science exacte, mais une science sociale et humaine et qu'il était préférable de parler de politique économique ou d'économie politique.

Il y a des théories économiques diverses même si depuis les années 70 la vague néolibérale est prédominante avec ce que l'on a appelé la « pensée unique ».

## ► **L'une des originalités de FORCE OUVRIÈRE est d'être jacobine dans ses analyses et décentralisée dans son fonctionnement.**

Jacobine parce que nous sommes profondément attachés aux valeurs républicaines de liberté, d'égalité, de fraternité et de laïcité et à l'unité de la République.

Décentralisée parce que nous tenons, dans le cadre du respect des statuts confédéraux, à une autonomie de gestion, voire de positionnement, de nos structures.

Ce que nous appelons le fédéralisme.

À l'opposé d'une pratique hiérarchique ou dite de centralisme démocratique, le fédéralisme respecte la liberté de comportement. Pour autant ce fédéralisme n'est pas et ne doit pas être synonyme d'autonomie politique des structures, auquel cas il n'y aurait plus de confédération.

Pour débattre et arrêter ses positions chaque structure syndicale a ses instances et son champ géographique et professionnel. S'agissant de la confédération cela va du congrès des syndicats au Bureau Confédéral en passant par le Comité Confédéral National et la Commission Exécutive

La règle c'est la définition du mandat, le compte rendu et le contrôle du mandat.

Autrement dit, si chaque structure se mêlait de tout dans tous les sens, le fédéralisme se transformerait en chienlit.

## ► **Il faut allier indépendance, fédéralisme et développement, c'est une question d'efficacité.**

FORCE OUVRIÈRE est un paquebot qui ne se pilote pas comme une embarcation légère. Tout cela prend un certain temps, pour ne pas dire un temps certain.

Pour évoluer dans nos pratiques, il faut débattre, expliquer, convaincre et contrôler.

C'est le cas pour accentuer, partout, notre développement syndical en termes d'adhésions et d'implantations.

Dans le privé nous sommes aujourd'hui la 3<sup>ème</sup> grande organisation mais sommes freinés par un nombre inférieur d'implantations comparé aux deux autres grandes organisations.

Or c'est tout simple : plus nous serons nombreux et implantés, plus nous pèserons.

C'est une question de conviction, de volonté et d'organisation.

Et il est essentiel que toutes et tous en fassions une priorité.

Au-delà de certains commentaires dictés par le court termisme, ou par la méconnaissance ou des intérêts spécifiques, FORCE OUVRIÈRE a traversé les époques en restant fidèle à ses principes et modes de fonctionnement.

Ainsi nous tentons d'abord d'obtenir satisfaction par la négociation ou la concertation et par l'action si nécessaire.

Cela s'appelle le réformisme militant. Et nous nous comportons en fonction du contexte et de ce que nous pensons comme étant le plus efficace.

Le cap ne change pas, seul l'itinéraire peut varier, comme dans une application Mappy ou Waze.

Contester ou accepter par principe n'est pas notre ligne de conduite. Nous ne confondons pas la fin et les moyens. C'est aussi cela la constance de notre comportement de liberté et d'indépendance.

C'est aussi en fonction de tout cela que l'on peut décrire, dans ce rapport d'activité, ces trois dernières années.

La période qui s'est écoulée entre les deux congrès confédéraux (février 2015/avril 2018) a été particulièrement dense, riche et sensible à de nombreux points de vue que ce soit aux niveaux international, européen et national.

Résumer trois ans en quelques mots d'introduction à ce rapport est impossible, c'est pourquoi il s'agit ici de s'arrêter sur certains sujets emblématiques de la période et de l'action de notre organisation, aussi sur quelques éléments, mêmes s'ils n'ont pas fait l'actualité, sont importants.

Régulièrement, nous avons rappelé notre détermination à combattre l'austérité, à préserver le service public républicain, la protection sociale collective mais aussi notre attachement à la solidarité, au rejet du racisme, de la xénophobie et de l'antisémitisme, à la République sociale, partisans que nous sommes de la liberté, de l'égalité, de la fraternité et de la laïcité.

De nombreuses élections politiques ont eu lieu avec des résultats qui ont tantôt surpris, inquiété, voire parfois fragilisé la démocratie. Un certain nombre d'entre elles ont servi de « baromètre » contre ce que nous avons appelé le rejet de l'autre.

De fait, il faut souligner que tout cela est quelque peu révélateur d'une crise de la représentation politique.

Les schémas dits anciens pouvant manquer de pertinence en raison de l'affaiblissement des différences ou d'une suprématie transversale de ce que l'on nomme « pensée unique ».

Cette situation s'analyse pour nous comme étant une conséquence directe des politiques économiques et sociales d'austérité menées ici ou là, en Europe et dans chaque État membre.

## • **Se mobiliser contre la mécanique libérale.**

La crise n'est pas terminée et nous sommes face à une situation économique globale dictée par le libéralisme économique, une idéologie dont les conséquences sociales sont multiples et portent atteintes aux droits des salariés. Au plan national, la loi travail, les ordonnances sur la réforme du travail, s'inscrivent dans cette logique néolibérale.

Cela fait des années, en effet, que nous subissons le libéralisme économique, toutes majorités confondues.

Dérèglementation, flexibilité, modération salariale, remise en cause du service public au sens large font partie de ce cocktail régressif.

Durant toute la période FORCE OUVRIÈRE a tenu sa place de syndicat réformiste, exigeant et indépendant, alternant au fil des dossiers et du contexte, négociation, concertation et action.



## • **Au niveau européen.**

FO a siégé cette dernière période au Comité directeur de la CES, ce qui nous a permis à de nombreuses reprises d'évoquer l'impérieuse nécessité de réviser les traités européens pour sortir des politiques d'austérité et remettre en cause la financiarisation de l'économie.

L'Europe à laquelle nous sommes attachée est une Europe porteuse d'espoir et de progrès pas une Europe de désintégration. Dans cet esprit, le social doit être l'objectif, l'économique, l'outil.

C'est pourquoi, nous sommes avec la Confédération Européenne des Syndicats (CES), demandeurs d'un protocole social, d'un plan d'action et d'une mise en place rapide et concrète par chaque état du socle social ainsi que d'une convergence par le haut pour tous les salariés.

De même, nous avons relayé la campagne de la CES sur les salaires qui s'est étalée de 2017 à février 2018.

Notre organisation a aussi demandé la mise en place d'un dialogue social au niveau de la zone euro, afin de relancer la négociation collective entre le patronat et les syndicats.

De même, nous soutenons une réforme du semestre européen pour aller vers un semestre social.

## ► **La dimension européenne et internationale de l'action syndicale est de plus en plus nécessaire.**

Dans un monde de plus en plus globalisé, la solidarité et l'action syndicale internationales sont de plus en plus indispensables.

Nous les exerçons, en toute liberté, dans le cadre de la CES, de la CSI et du TUAC, ainsi qu'à l'OIT.

Nous entretenons également des liens bilatéraux étroits avec nombre d'organisations syndicales en Europe et hors Europe.

Il s'agit de pouvoir mettre en commun des analyses, positions, actions et revendications sans pour autant que chaque organisation renie son modèle propre et, en la matière, la diversité est assez grande compte tenu de contextes et d'histoires différentes.

## • **Au plan international.**

Nous avons développé la solidarité internationale avec des organisations syndicales amies que nous avons soutenues dans leurs actions ou avec lesquelles nous avons des partenariats dans le cadre d'actions de développement.

Méconnues et invisibles au plan national, ces actions et ces échanges sont primordiaux et font partie intégrante de notre action syndicale (aide à l'implantation syndicale dans les entreprises françaises, formation dispensée sur place sur des sujets précis ...).

Autre fait dramatiquement marquant de la période, la multiplication des attentats terroristes.

La France a été durement touchée comme d'autres pays par ces attentats meurtriers.

Ces derniers ont relancé, par ricochet, le débat général sur la laïcité tout en posant également la question du fait religieux en entreprise provoquant même la confusion avec le sujet de la radicalisation.

FO a toujours revendiqué un attachement indéfectible aux principes républicains qui s'étendent à la laïcité. Pour FO, la laïcité, c'est aussi la tolérance et le fait de ne pas mélanger la sphère privée et la sphère publique.

Notre organisation a une conception stricte de la laïcité dans l'entreprise : le lieu de travail ne doit pas être un lieu d'expression politique ou religieuse mais un lieu d'expression sociale, syndicale et économique, l'entreprise doit rester un lieu neutre.

Sur le sujet, une concertation a eu lieu en 2015/2016 avec le ministère du travail et les interlocuteurs sociaux, et FO y a participé de manière constructive.

Cela a donné lieu à un guide pratique du fait religieux dans les entreprises privées, qui permet d'avoir des réponses concrètes et pragmatiques sur des interrogations croissantes et parfois sensibles.

## • Au niveau national et social.

On peut aisément affirmer que l'entre-deux congrès a été surtout marqué par deux réformes: la loi travail (dite « loi El Khomri ») d'août 2016, adoptée au 49.3, et les ordonnances relatives à la réforme du Code du travail qui ont donné lieu à concertation de mai à octobre 2017 et ratifiées par le Parlement en novembre 2017.

Concernant la loi travail, j'en ai même écrit un livre tant l'histoire de cette loi était invraisemblable (sous-titre de l'ouvrage sorti en novembre 2016).



Il est parfois utile de faire la distinction entre le fond et la forme, même si le fameux adage dit que la forme c'est le fond qui remonte à la surface.

Sur la forme, il y a eu une absence totale de concertation et de discussion, nous avons même découvert le projet de texte dans les médias.

Toutes nos propositions et contrepropositions, notamment pour effectuer une sortie par le haut, n'ont jamais été étudiées sérieusement, et l'impression générale qui reste est le fait d'avoir été face à un mur sans discussion possible.

D'autre part, la mobilisation a été longue et le constat est que les 14 manifestations n'ont pas permis d'inverser la situation.



En agissant ainsi, les pouvoirs publics ont voulu en quelque sorte scénariser une logique de choc qui, finalement, a généré un contre choc électoral.

S'agissant des ordonnances, elles avaient été annoncées lors de la campagne électorale.

En outre, après l'élection présidentielle, lors de la première entrevue avec le Président de la République nouvellement élu, le sujet de la réforme du code du travail a été évoqué.

Nous avons réussi à persuader l'exécutif de détendre son calendrier et ne pas faire passer les ordonnances en plein août. Force est de constater que la concertation a duré tout l'été et jusqu'à l'automne en ce qui concerne les consultations sur les projets de décret.

Après avoir eu l'assurance que le calendrier serait desserré, FO a demandé qu'il y ait une véritable concertation c'est-à-dire que l'on pose tout sur la table et annoncé qu'il y aurait des lignes rouges.

À partir du moment où il est répondu à nos demandes en termes de méthode et de préalable, logiquement et légitimement nous sommes entrés dans la concertation.

De fait, il y a eu une véritable concertation et, par exemple, du tout entreprise prévu au départ nous avons pu maintenir le rôle de la branche, nous avons obtenu l'augmentation des indemnités légales et le retour de la liberté de désignation du délégué syndical et éviter un certain nombre de reculs.

Néanmoins, nous n'avons pas pu tout bloquer et nombre de dispositions contenues dans ces ordonnances sont inacceptables, notamment la fusion des IRP et leurs multiples conséquences (diminution des moyens, disparition du CHSCT), mais aussi le référendum dans les entreprises de moins de 20 salariés, autant de sujets qui justifient les recours juridiques que nous avons menés.

Néanmoins, le poids et le crédit que nous avons eus lors de cette concertation nous a permis d'aborder également avec force, détermination et revendications les autres sujets soumis à concertation et discussion dans un temps très restreint, à savoir la concertation sur l'apprentissage, les discussions et la négociation sur la formation professionnelle, avant d'avoir abordé la question de l'assurance chômage et ensuite celle des retraites.

Il faut également noter que trois rencontres ont eu lieu entre les secrétaires généraux ou présidents des cinq confédérations, la première ayant permis de dresser une liste commune de lignes rouges.

Ensuite, les tactiques ou stratégies syndicales ont divergé.

Des organisations, dont FO, ont privilégié les discussions, d'autres ont préféré dès le départ appeler à mobiliser, sortant en quelque sorte de la concertation.

Enfin, comme l'a décidé le Comité Confédéral National de fin septembre 2017, une mobilisation s'est tenue le 16 novembre contre les dispositions contestées des ordonnances, tout en validant le travail réalisé par le Bureau Confédéral.



Favoriser l'accès à un emploi dit « décent » et notamment en ce qui concerne les jeunes, les plus fragiles, les séniors et plus généralement les plus éloignés de l'emploi, fait partie de nos revendications.

En 2017, nous avons fêté les 10 ans d'une action menée conjointement par le syndicat FO et une grande enseigne.

Il s'agit d'un « programme jeune » qui permet à des jeunes désocialisés très éloignés de l'emploi avec des parcours de vie cabossée d'avoir un CDI temps plein dès leur repérage par la mission locale et leur entretien conjoint FO et la direction, s'ensuit une période de formation de deux mois.

Cette action remarquable a permis au bout de 10 ans à des centaines de jeunes d'avoir un emploi avec 85% de réussite. Deux maîtres-mots pour atteindre cette réussite remarquable : la confiance et le respect.

Il est regrettable que cette expérience n'ait pas été démultipliée par d'autres enseignes, le frein majeur étant la conclusion d'un CDI dès le repérage des jeunes.

Le combat syndical pour lutter contre les discriminations, et plus précisément pour lutter contre les inégalités professionnelles Femmes Hommes ainsi que les violences faites aux femmes, notamment dans le monde du travail, s'est caractérisé durant cette période par de nombreuses actions conjuguées afin de faire avancer et défendre les droits des femmes. Informer, prévenir, sensibiliser et agir sont des actions syndicales indispensables sur ces sujets et la négociation collective quel que soit le niveau de branche ou d'entreprise est un des leviers fondamentaux pour lutter durablement contre les inégalités femmes hommes.

Le numérique et l'organisation du travail sont deux sujets importants que nous avons investis tout au long de ces trois dernières années.

S'agissant du numérique le thème recouvre des problématiques diverses en terme de créations, suppressions et qualité de l'emploi, on parle aussi de l'ubérisation de l'économie. Pour étoffer nos réflexions sur le sujet nous avons constitué un groupe de travail confédéral et avons auditionné de nombreuses personnes qui ont nourri nos réflexions sur le sujet. Le numérique a pour conséquences des nouveaux modes d'exercice de l'activité et d'organisation du travail. Lors d'un cycle de matinales organisé courant 2016 conclu par un colloque en

mars 2017 avec l'apport d'intervenants extérieurs nous avons pu souligner les profonds changements qui affectent l'entreprise ainsi que les nouvelles formes de l'exercice de l'activité qui interrogent aussi le lien de subordination et plus largement la représentation collective de ces travailleurs.

En 2017, un syndicat FO des VTC (FO CAPA VTC) a par ailleurs été créé.

Ces nouveaux champs et défis de syndicalisation sont également à relier avec la question prioritaire de notre développement syndical.

### • **Le Développement syndical.**

En avril dernier nous avons eu les résultats de la seconde mesure de l'audience syndicale. Sans chamboulement pour FO, ces résultats sont néanmoins à prendre en considération pour projeter l'organisation dans un avenir proche et à moyen terme.

En effet, un nouveau cycle a démarré début janvier 2017 et s'achèvera fin 2020. Nous abordons cette fois-ci les choses différemment, et pour cause, la fin de la présomption de représentativité dans les branches qui aura pour impact en matière à la fois de capacité de négociation mais aussi de financement des structures.

Le chantier de restructuration des branches viendra aussi impacter la représentativité et le financement, l'anticipation est donc indispensable pour nous permettre d'être acteurs de notre indépendance, de notre représentativité, de notre représentation et donc aussi de notre financement.

Au-delà des stricts résultats chiffrés, nous avons constaté également un écart d'implantations à combler par rapport aux deux premières organisations. Se développer où nous sommes présents est un objectif prioritaire, s'implanter où nous ne sommes pas présents est une nécessité. Nous avons donc travaillé pour développer une action méthodique avec la constitution d'outils et de formations.

Nous avons tenu nos premières « assises du développement » en janvier 2018, l'occasion d'évoquer les thématiques des implantations, des élections, des campagnes ciblées et de la syndicalisation des cadres.

C'est une question certes de moyens mais pas seulement il faut aussi de la détermination, une prise de conscience.

L'impulsion est donnée, il est indispensable qu'elle se traduise concrètement et de manière permanente.

### • **La Fonction Publique.**

Les agents de la fonction publique sont aussi à mobiliser et ils le sont notamment en prévision des élections dans la fonction publique qui, fin 2018, appelleront les 5,4 millions d'agents aux urnes.

C'est une élection prioritaire pour notre organisation si nous voulons préserver notre première place dans la fonction publique d'état et améliorer nos résultats dans l'hospitalière et la territoriale.

Durant cette dernière période, les agents de la fonction publique n'ont pas été épargnés et ont eu de nombreux sujets de mécontentement et d'inquiétudes.

Que ce soit en termes de pouvoir d'achat, d'annonces de suppression de postes, du rétablissement du jour de carence ou plus globalement de remise en cause du statut et du service public.

Inlassablement, FO demande, et l'a redemandé une nouvelle fois au Président de la République nouvellement élu, un véritable débat au niveau national sur le rôle et les missions du service public républicain avant toute réforme.

Force est de constater que, bien que la demande suscite l'intérêt, ce débat pourtant crucial n'a pas encore eu lieu, les gouvernements hésitant à jouer la transparence dans leurs orientations.

### • Culture et Travail.

Autre fait marquant de cette période, FO s'est penchée sur un sujet syndical mis en sommeil : celui du rôle du syndicat dans la démocratisation culturelle et l'émancipation des salariés.

En répondant positivement à la sollicitation à titre individuel de Régis Debray, une journée dédiée à la Culture et au Travail intitulée « un dialogue nécessaire » a été co-organisée par FO le 29 mars 2017.



L'idée de cette journée était de nouer ou renouer des liens entre travail et culture entre le monde ouvrier salarié au sens large et les acteurs du monde culturel : intellectuels ou artistes.

L'accès à la culture c'est un outil de l'objectif d'émancipation des salariés. Rappelons la phrase de Pelloutier : « ce qui manque à l'ouvrier, c'est la science de son malheur ».

En effet, même si on sait que la société est structurée en classes sociales aux intérêts divergents, il n'y a aucune raison, et ce serait un danger, que l'accès à la culture soit, de fait réservée à certains milieux.

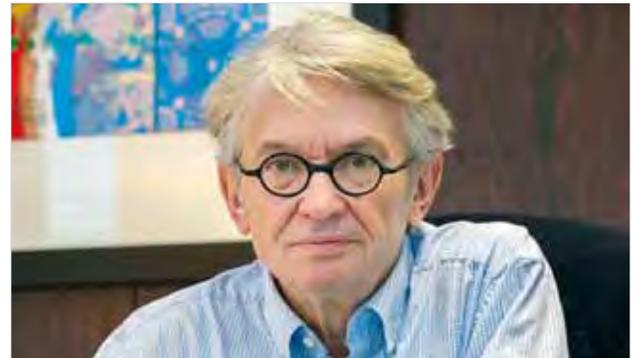
Ce qu'on a voulu aussi en organisant cette journée c'est montrer qu'au-delà de l'histoire, et de manière spontanée, des salariés avec notamment leur comité d'entreprise ont déjà noué ces liens d'où la présence lors de cette journée d'élus de CE qui ont fait part de leurs expériences et de leurs objectifs.

Le syndicalisme n'est pas uniquement l'élaboration des cahiers de revendications même si c'est son action principale.

La liberté individuelle qui est essentielle n'existe pas sans garanties collectives. Il s'agit aussi de renouer avec l'esprit qui a présidé à la mise en place des bourses du travail.

Dans la poursuite de cette journée, lors du premier Salon FO des CE qui s'est tenu le 7 novembre 2017, une table ronde dédiée a été consacrée à ce sujet également avec des intervenants venant de milieux très divers qui ont en commun des travaux ou expériences, les faisant partager sur les interactions entre le monde du travail et la culture.

**Autre évènement dans la vie de notre organisation cette année, nous fêtons les 70 ans de la naissance officielle de FORCE OUVRIÈRE, et je veux terminer ici mon propos en citant nos anciens, Léon Jouhaux comme Robert Bothereau : « notre syndicalisme n'est pas seulement revendicatif, il doit être réalisateur, y compris pour viser l'émancipation des travailleurs ».**



Ce rapport d'activité, réalisé par l'ensemble des secteurs confédéraux, reflète l'ensemble des thèmes, dossiers, négociations et actions que nous avons menés ces trois dernières années.

Vu de l'extérieur, certains considèrent que FO est parfois imprévisible ! C'est finalement un hommage à notre liberté de comportement et notre indépendance. Ni béni oui-oui, ni béni non-non en quelque sorte.

Cela signifie également qu'avec les autres confédérations syndicales il ne doit y avoir aucun axe privilégié – c'est la nature même de notre syndicalisme qui fait de la négociation comme de l'action ses deux moteurs.

**Organisation réformatrice et non réformatrice, indépendante et non autonome, libre et non intégrée, telle est FORCE OUVRIÈRE.**





## Rapport de trésorerie Congrès Confédéral 2018 à Lille.

Le rapport de trésorerie qui vous est présenté concerne la situation financière des années 2014, 2015 et 2016. Les obligations de la loi sur la représentativité du 20 août 2008 (transparence financière, publication des comptes notamment) ont obligé l'équipe de la Trésorerie Confédérale à adopter de nouvelles procédures en termes de gestion. Désormais, lorsqu'une aide est attribuée à l'une de nos structures (Union Départementale ou Fédération), une convention est mise en place entre la Confédération FO et la structure concernée.

Les comptes sociaux et consolidés de la Confédération FO présentés à la suite de ce rapport, ont été certifiés par nos cabinets de Commissariat aux comptes sans réserve et ont fait l'objet de publications légales au Journal Officiel, la Commission de Contrôle Confédérale les ayant approuvés.

Fort du respect de notre fédéralisme et conformément à nos statuts, les Unions Départementales et les Fédérations Nationales bénéficient « de la plus large autonomie administrative et financière ». Par conséquent, elles doivent également se conformer aux dispositions de la loi sur la représentativité et ainsi tenir et publier leurs comptes.



Les comptes présentés dans ce rapport ne concernent donc que ceux de la Confédération FO.

Les budgets des différentes années ont été équilibrés et les situations de trésorerie sont saines et permettent à notre organisation de respecter ses obligations financières sans retard de paiement ou dettes vis-à-vis des fournisseurs et des organismes sociaux. Par ailleurs, les prêts immobiliers obtenus en 2009 pour l'achat du terrain accueillant le siège de la Confédération FO, ont fait l'objet d'une renégociation au 1<sup>er</sup> trimestre 2015 auprès de nos banques, permettant ainsi à la Confédération FO de dégager de nouvelles capacités financières.

Enfin, il est à noter la vente en septembre 2015 du château de la Brévière, lieu où étaient organisés certains stages de formation syndicale.

Parmi les chantiers entrepris au sein de notre organisation, 2014 fut l'année de la mise en place du logiciel e-fo, élément moteur d'une modernisation de notre gestion du matériel syndical.

En effet, celui-ci permet à nos syndicats de commander leur matériel syndical (cartes et timbres) et d'assurer une transparence entre les différents niveaux de notre organisation syndicale puisque la validation des commandes est assurée par les Unions Départementales, les Fédérations Nationales et in fine par la Confédération FO. Le système mis en place permet à la trésorerie confédérale d'avoir connaissance de la situation de chacune des structures vis-à-vis de la Confédération FO en termes de paiement régulier de la quote-part confédérale.

Fort de son indépendance syndicale et politique, la Confédération FO a étendu la mise en place de conventions de prélèvement de cotisations syndicales avec ses structures, permettant de la sorte un règlement plus régulier de celles-ci.

Ainsi, et dans le respect des statuts, la capacité financière qui peut s'en dégager, à tous les niveaux de l'Organisation, accroît la possibilité pour chacun à défendre les intérêts matériels et moraux des salariés.

Le non-respect des statuts fait porter la charge financière sur les autres niveaux de notre organisation syndicale et nous prive collectivement de ressources financières. Un groupe de travail comprenant des responsables d'Unions Départementales et de Fédérations Nationales s'est réuni tout au long de cette mandature pour réfléchir et proposer des solutions pour faciliter le placement des cotisations syndicales.

Avec la loi du 5 mars 2014, relative à l'emploi, la formation professionnelle à l'emploi et à la démocratie sociale, un fonds paritaire contribuant au financement du dialogue social des organisations syndicales de salariés et d'employeurs a été créé en date du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Ce fonds, géré par l'AGFPN (Association de Gestion du Fonds Paritaire National), organise la collecte et la répartition des financements destinés aux organisations syndicales et patronales.

Cette centralisation des fonds voulue par le gouvernement, a eu pour conséquence la mise en place d'un circuit administratif lourd mais nécessaire entre la confédération et ses structures.

De ce fait, des conventions bilatérales ont été actées imposant un rendu comptable rigoureux. Le sérieux de nos structures quant à la mise en place de ces procédures a été souligné, à maintes reprises les cabinets comptables de la Confédération FO.

Notre gestion saine et prudente des finances confédérales nous ont permis de faire face à nos charges administratives et de répondre à des échéances importantes telles que :

- Les élections dans la Fonction Publique en 2014 ;
- Le Congrès Confédéral de 2015 à Tours ;
- La manifestation nationale du 14 juin 2016 ;
- Les élections dans les TPE en 2016.

Afin d'aider les Unions Départementales, les Fédérations Nationales et les Syndicats Nationaux dans leurs obligations liées à la loi sur la représentativité, des stages spécifiques à l'attention des trésoriers ou des personnes en charge de la comptabilité de la structure, ont continué à être mis en place par la Trésorerie Confédérale.

Le développement de notre organisation syndicale reste l'objectif prioritaire.

Il convient donc de mettre en œuvre des plans de syndicalisation, afin de pouvoir disposer des moyens financiers nécessaires pour obtenir satisfaction à nos revendications.

Vous trouverez ci-après les tableaux illustrant le bilan de ces trois années ainsi que les rapports de la Commission de Contrôle.



## RAPPORT FINANCIER 2014

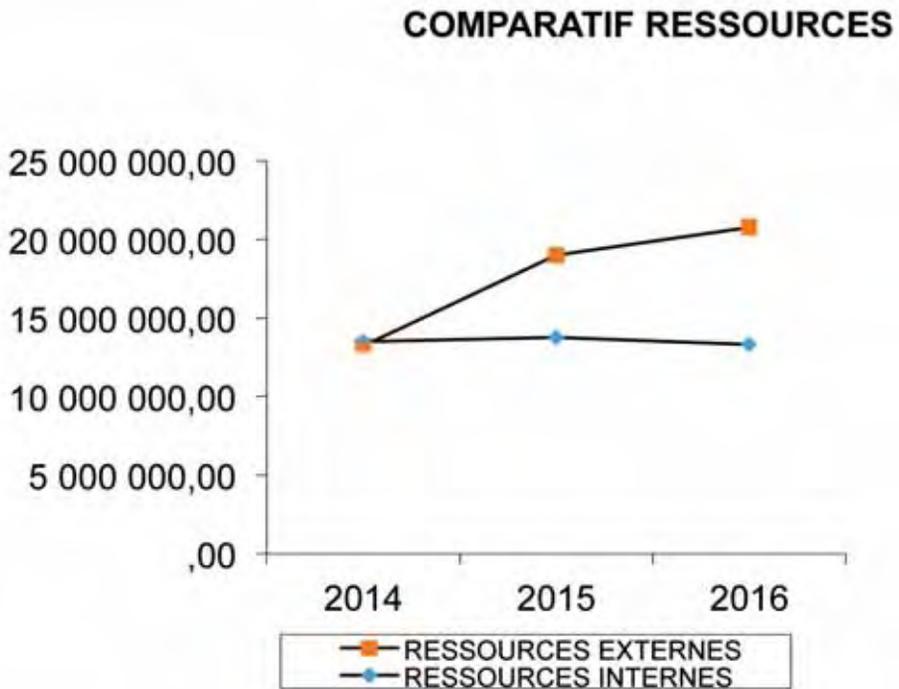
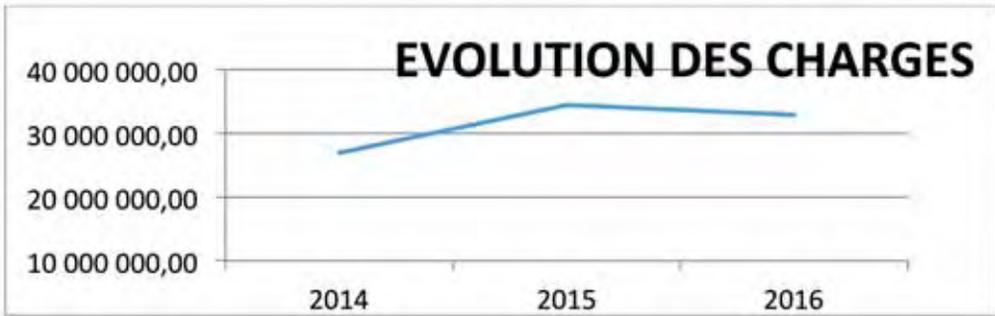
Charges	Exercice 2014	Produits	Exercice 2014
Charges d'exploitation (I)	25 906 297,81	Produits d'exploitation (I)	26 004 929,45
• Charges de fonctionnement	9 377 790,26	• Ressources propres	3 660 458,74
• Impôts et taxes	884 595,81	• Recettes de cotisations	8 309 327,24
• Charges de Personnel	11 051 425,06	• Subventions publiques	5 450 382,00
• Dotations et provisions	742 437,91	• Paritarisme	6 596 420,31
• Autres charges	3 850 048,77	• IRES	515 911,18
		• Conseil Economique et Social	620 336,74
		• Reprises sur provisions	852 095,24
Charges financières (II)	403,51	Produits financiers (II)	56 268,17
Charges exceptionnelles (III)	1 016 985,43	Produits exceptionnels (III)	650 668,73
Impôts sur bénéfices (IV)	5 774,00		
<b>Total des charges (I+II+III+IV)</b>	<b>26 929 560,75</b>	<b>Total des produits (I+II+III)</b>	<b>26 711 866,35</b>
Solde créancier = excédent		Solde débiteur = perte	217 694,40
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>26 929 560,75</b>	<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>26 929 560,75</b>

## RAPPORT FINANCIER 2015

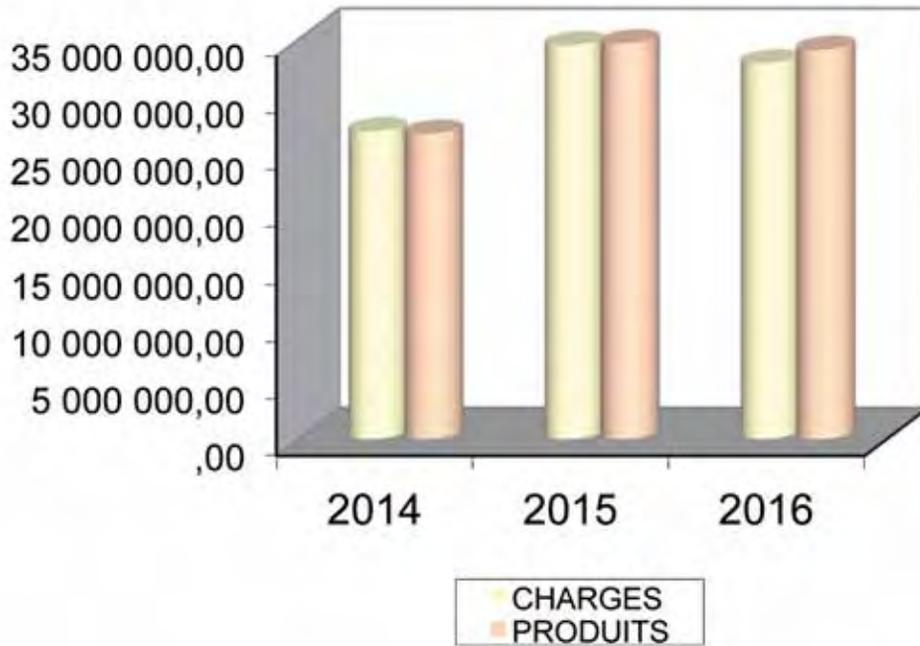
Charges	Exercice 2015	Produits	Exercice 2015
Charges d'exploitation (I)	32 306 556,49	Produits d'exploitation (I)	32 745 388,30
• Charges de fonctionnement	11 539 845,19	• Ressources propres	5 003 794,19
• Impôts et taxes	918 304,96	• Recettes de cotisations	8 010 020,53
• Charges de Personnel	10 903 956,09	• Subventions publiques	5 397 444,62
• Dotations et provisions	653 451,76	• Paritarisme	13 288 196,69
• Autres charges	8 290 998,49	• IRES	309 224,81
		• Conseil Economique et Social	586 463,42
		• Reprises sur provisions	150 242,04
Charges financières (II)	145 500,05	Produits financiers (II)	19 589,52
Charges exceptionnelles (III)	2 011 900,77	Produits exceptionnels (III)	1 871 930,48
Impôts sur bénéfices (IV)	3 499,00		
<b>Total des charges (I+II+III+IV)</b>	<b>34 467 456,31</b>	<b>Total des produits (I+II+III)</b>	<b>34 636 908,30</b>
Solde créditeur = excédent		Solde débiteur = perte	- 169 451,99
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>34 467 456,31</b>	<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>34 467 456,31</b>

## RAPPORT FINANCIER 2016

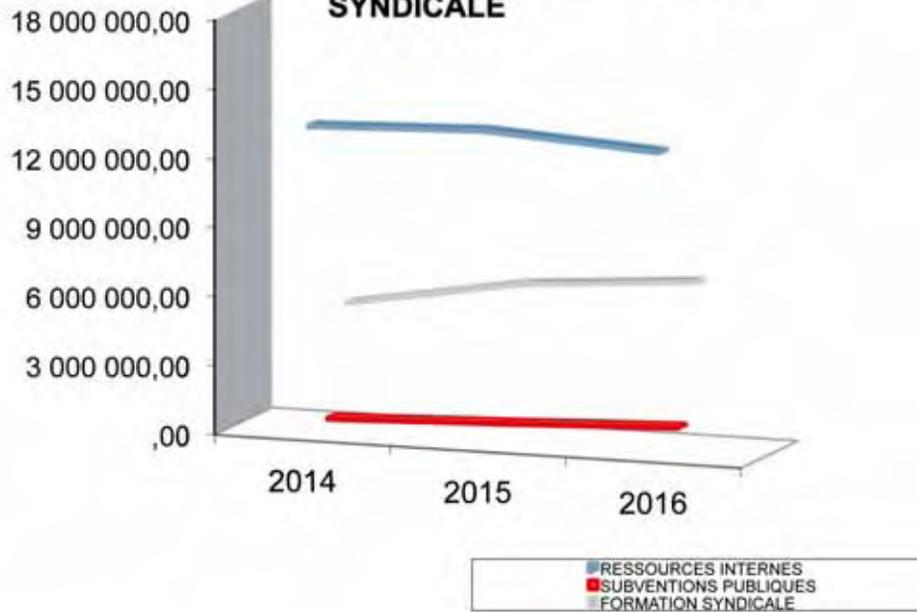
Charges	Exercice 2016	Produits	Exercice 2016
Charges d'exploitation (I)	32 247 023,29	Produits d'exploitation (I)	33 695 406,19
• Charges de fonctionnement	10 725 772,85	• Ressources propres	3 915 174,08
• Impôts et taxes	1 004 772,66	• Recettes de cotisations	8 729 087,02
• Charges de Personnel	11 142 431,19	• Subventions publiques	5 699 696,13
• Dotations et provisions	979 650,89	• Paritarisme	14 448 881,14
• Autres charges	8 394 395,70	• IRES	278 429,81
		• Conseil Economique et Social	533 669,09
		• Reprises sur provisions	90 468,92
Charges financières (II)	24 081,26	Produits financiers (II)	33 558,94
Charges exceptionnelles (III)	623 670,64	Produits exceptionnels (III)	350 040,65
Impôts sur bénéfices (IV)	7 232,00		
<b>Total des charges (I+II+III+IV)</b>	<b>32 902 007,19</b>	<b>Total des produits (I+II+III)</b>	<b>34 079 005,78</b>
Solde créditeur = excédent	1 176 998,59	Solde débiteur = perte	
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>34 079 005,78</b>	<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>34 079 005,78</b>



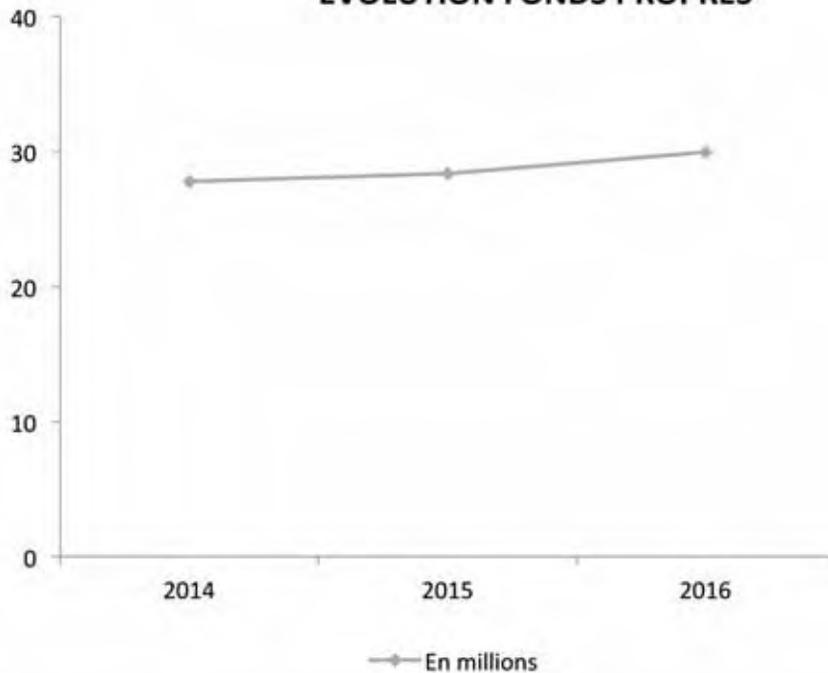
## EVOLUTION CHARGES - PRODUITS



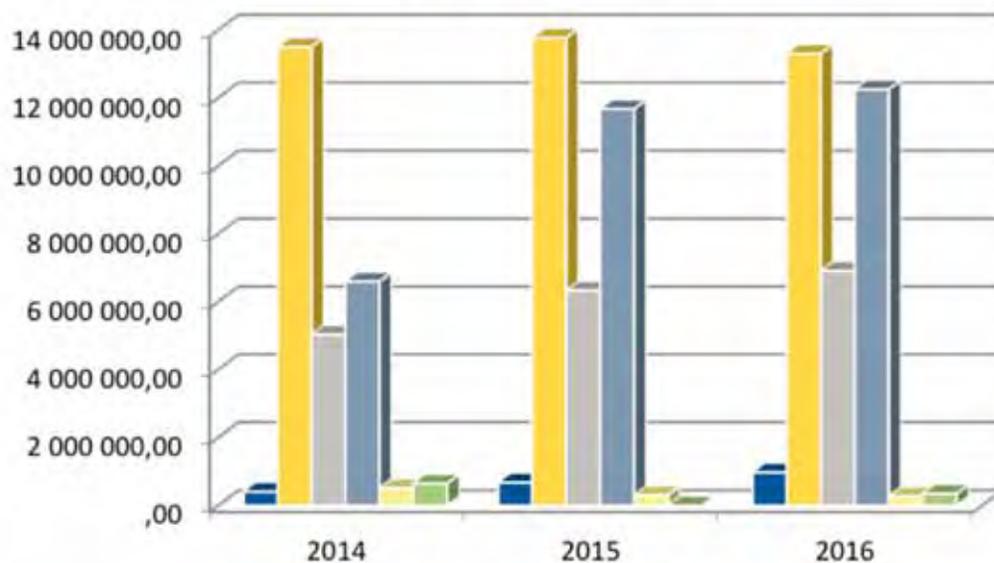
### EVOLUTION RESSOURCES PROPRES - SUBVENTIONS PUBLIQUES - FORMATION SYNDICALE



### EVOLUTION FONDS PROPRES



## Ressources de l'Organisation



■ Subventions publiques ■ Ressources propres ■ Formation Syndicale ■ Paritarisme ■ IRES ■ Produits exceptionnels

# Rapport de la Commission de contrôle confédérale

En application de l'article 13 des statuts de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière, la Commission de contrôle composée de Denis BASSET, Jean-Noël LAHOZ et Hervé PERIER, a procédé aux opérations de contrôle et de surveillance de la gestion financière des services de la CGT FO.

Le présent rapport présente les observations de la Commission sur la période de 2014 - 2015 - 2016.

Elle s'est réunie :

- ⇒ Le 05 juin 2015 ;
- ⇒ Le 12 avril 2016 ;
- ⇒ Le 16 septembre 2016 ;
- ⇒ Le 26 octobre 2016 ;
- ⇒ Le 11 juillet 2017 ;
- ⇒ Le 06 septembre 2017 ;
- ⇒ Le 15 septembre 2017.

Ces réunions ont porté sur l'examen des comptes de résultat et de bilan présentés par le Trésorier Confédéral.

La Commission a également procédé à des contrôles de pièces comptables, elle a procédé aux rapprochements bancaires et jugé que les procédures comptables sont assurées avec méthode.

Le classement des pièces et leur suivi comptable ont semblé pertinents à la Commission. Elle a notamment posé toutes les questions se rapportant à sa mission et obtenu toutes les réponses qu'elle souhaitait obtenir.

Compte tenu de l'évolution juridique des structures syndicales et de la gestion qui en découle la Commission insiste sur la nécessaire régularité des versements, par les structures, concernant le paiement des cotisations.

S'agissant des subventions de fonctionnement qui peuvent être accordées par la Confédération à certaines structures, la Commission souligne l'importance des audits et vérifications liées à la gestion des dites structures et sur la pertinence de certaines demandes.

La Commission de Contrôle demande à la Confédération de veiller à l'application des articles 17 et 18 des statuts confédéraux.

La Commission, au vue de l'ensemble des éléments comptables qui ont été portés à sa connaissance, en a constaté l'exactitude et la sincérité.

Aucune anomalie n'a été décelée, comme l'a confirmé chaque année le cabinet d'expertise comptable qui analyse les documents examinés par la Commission.

Les principes du plan comptable général sont rigoureusement respectés et toutes les interrogations de la Commission de contrôle ont trouvé réponse satisfaisante du Trésorier Confédéral.

La Commission souligne qu'elle a trouvé, tant auprès du Trésorier Confédéral que de ses collaborateurs, la plus grande facilité pour l'accomplissement de son mandat.

Les comptes ont été approuvés à l'unanimité par la Commission de contrôle pour chaque exercice 2014 - 2015 - 2016 et certifiées sans réserve par les Commissaires aux Comptes de la Confédération.

Elle donne quitus au Trésorier Confédéral pour sa gestion.

Paris, le 15 septembre 2017

Denis BASSET  
Jean-Noël LAHOZ  
Hervé PERIER



# LE RAPPORT DE FORCE PASSE PAR LE DÉVELOPPEMENT SYNDICAL.

Le syndicat est une organisation de la classe ouvrière dont l'objectif est d'œuvrer efficacement pour l'amélioration de la condition des travailleurs. Il se doit à cet effet d'être une organisation collective pesant par son nombre (adhérents, implantations, résultats électoraux, notoriété) face à ses interlocuteurs que sont le patronat et les pouvoirs publics.

À la suite du congrès confédéral de 2015, qui avait fait du développement un axe des débats, le bureau confédéral a décidé d'associer la mise en œuvre de la politique et des actions de développement à la formation syndicale, identifiant ainsi le secteur intitulé « Développement - Formation syndicale ». Parallèlement, le secteur en charge de la Communication et de la Presse continuait d'assurer la gestion et le développement de l'intranet e-FO.

En parallèle aux actions mises en œuvre par les deux secteurs, le bureau confédéral a approfondi sa démarche en travaillant à une définition et une identification plus globale et systématique de la stratégie et de la politique de développement impliquant l'ensemble des politiques, des actions et donc des acteurs de la confédération.

Cette réflexion s'est appuyée sur les orientations précédentes définies dans les résolutions du congrès confédéral de juin 2007 à Lille sur la « syndicalisation » puis de février 2011 à Montpellier sur le « développement ».

La politique de développement doit s'appuyer sur la consolidation de nos structures. Elle doit donc associer l'action du secteur « Organisation ». Le CCN (Comité Confédéral National) de mars 2009 avait adopté en ce sens une « résolution interne sur les règles de fonctionnement ».

## Organisation, Développement, Communication et Formation.

### A). Organisation : des syndicats au Bureau Confédéral.

#### ► 1). Fonctionnement Général.

Secteur à multiples facettes, le secteur confédéral Organisation regroupe outre l'Outre-mer et la prise de responsabilité syndicale par les femmes, toute la partie des statuts confédéraux, la gestion d'une partie des conflits internes aux structures (hors commission confédérale des conflits), le service d'ordre rattaché au secrétariat général, la participation à la préparation du congrès confédéral, des CCN et CE confédérales.

À noter que depuis février 2016, le personnel du 141 avenue du Maine, après embauche d'un responsable des ressources humaines, a été rattaché « politiquement » au secrétaire Confédéral chargé de l'Organisation.

#### ► 2). Vie des structures : UD - FD - Unions ou coordinations régionales.

À quelques exceptions près, l'ensemble des UD a procédé à des révisions statutaires notamment au regard des obligations légales permettant un meilleur fonctionnement, essentiel en matière de développement.

Il en est de même pour les FD. Un point important concerne la gratuité des locaux syndicaux actuellement remise en cause dans plusieurs départements pour les UD. Dans chaque UD concernée, la mobilisation et la solidarité syndicale ont joué leur rôle pour trouver des solutions mais le problème est récurrent.

Comme pour le mandat précédent, le renouvellement des responsables UD et FD se poursuit. Entre 2014 et 2017 : 31 UD et 3 FD ont changé de Secrétaire général.

Dans les unions départementales, une union a « outrepassé » les statuts confédéraux : il s'agit de l'UDFO de Guadeloupe pour laquelle le Bureau Confédéral, en accord avec la CE confédérale, a pris les décisions suivantes en 2015 :

- Retrait de la subvention mensuelle ;
- Action en justice pour non-paiement des cotisations syndicales à la confédération et adhésion de l'UD à un collectif politico-associatif (entre autres) ;
- Puis en 2017 : retrait du label FO.

Malgré les difficultés, la représentation FO est toujours existante dans ce DOM, ce qui devrait à terme permettre la reconstruction d'une UD FO sur des bases saines.

#### ► 3). Les Statuts.

Ils sont l'ossature de l'Organisation. Ils fixent les fondamentaux auxquels doivent se conformer les parties adhérentes.

Aux deux extrémités de la « chaîne FO » il y a d'une part les statuts confédéraux et d'autre part les statuts des syndicats dits « de base » d'entreprise ou les sections syndicales, le plus souvent pour les fonctionnaires.

Entre ces deux points, il faut tenir compte des statuts des fédérations (branches professionnelles ou administration), des statuts des unions départementales (inter professionnelles locales), des statuts des syndicats nationaux et des statuts (ou pas) des unions régionales.

Plusieurs propositions de modifications des statuts confédéraux ont été présentées par des syndicats lors des congrès confédéraux, seules ont été retenues celles qui concernent l'UCR-FO.

Pour éviter une refonte complète des statuts confédéraux, le Bureau Confédéral a proposé au CCN de Metz en 2009, une résolution spécifique contenant des règles de fonctionnement. Largement inspirées des résolutions de congrès confédéraux, elles font juridiquement partie des statuts.

Elles sont cependant très insuffisantes notamment sur le rôle des unions régionales compte tenu des nouveaux découpages administratifs du pays engendrant un certain nombre de syndicats régionaux qui n'existent pas dans la nomenclature confédérale FO.

Là aussi, la résolution du CCN de Metz est souvent oubliée dans le domaine des statuts. Elles communiquent rarement leurs propositions de modifications ou leurs statuts une fois modifiés.

La majorité des FD ont édicté des statuts de syndicats ce qui entraîne des confusions, des débats voire des conflits avec les UD qui utilisent le plus souvent les statuts types de syndicat émis par la Confédération.

Les fédérations de fonctionnaires se déclinent en syndicats nationaux avec des sections départementales. Pour le secteur privé, on peut trouver des syndicats qui ont un périmètre géographique national puisque plusieurs sections existent dans différents départements avec un statut « national » et des statuts de syndicats d'établissements locaux.

**c). Les Statuts Types de Syndicats.**

La Confédération réajuste les statuts types de syndicats en fonction des impératifs législatifs et des résolutions de congrès.

Il existe aujourd'hui, deux versions du statut type :

- Une version avec conseil syndical,
- Une version sans conseil syndical pour permettre aux petites structures de fonctionner et éviter ainsi un trop grand « réservoir » d'adhérents isolés dans les UD.

**d). Les Statuts des régions syndicales FO.**

L'article 28 des statuts de la confédération prévoit la possibilité de créer des régions syndicales, il est précisé dans la résolution de fonctionnement du CCN de 2009 qu'elles peuvent se doter de statuts :

Elles ne sont pas reconnues comme des instances politiques et ne peuvent se substituer aux UD.

Compte tenu des nouvelles grandes régions, l'unification d'anciennes régions syndicales FO en de grandes régions pose déjà quelques problèmes de fonctionnement.

L'entêtement de certaines UD à ne pas vouloir ouvrir les yeux sur ces nouvelles régions peut dans l'avenir représenter un handicap (obtention des subventions régionales, désignations de camarades sur des mandats régionaux, création de syndicats régionaux...).

**e). La Commission de l'article 39 (article 39 des statuts confédéraux).**

C'est une commission qui existe depuis le congrès constitutif de la CGT-FO de 1948 (à l'époque il était numéro 38), elle est élue par le Congrès Confédéral et doit traiter des cas de violation des statuts confédéraux.

Elle peut en quelque sorte « dessaisir » les membres du Bureau Confédéral sur la question de la violation des statuts confédéraux.

Elle n'a été réunie qu'une seule fois depuis 1948 mais dans un avenir proche, elle pourrait être saisie dans le conflit avec l'UDFO de Guadeloupe.



**a). Les Statuts des Unions Départementales.**

Chaque UD dispose statutairement de ses statuts. Il y a autant de statuts que d'Unions Départementales, le Secteur Organisation essaye d'en avoir une copie à chaque changement.

La résolution du CCN de Metz fait obligation à chaque structure de la fournir à la Confédération, mais sans prévenance de la part du secteur, certains oublient cette obligation.

Idem pour les propositions de modifications : à noter une nette amélioration et certaines UD mettent en place des commissions de révisions des statuts.

Dans quelques UD, à l'instar de la Confédération, il existe des règlements intérieurs ou règles de fonctionnement.

**b). Les Statuts des Fédérations.**

Comme pour les UD, chaque FD a ses propres statuts, voire un règlement intérieur.

#### ► 4). Le Service d'ordre.

Le service d'ordre syndical est une nécessité qui devrait être mis en place dans chacune des structures de l'organisation. Le rôle du service d'ordre (S.O.) est de veiller au bon déroulement des différentes actions engagées par les syndicats :

- Manifestations, rassemblements, expressions sur la voie publique, meetings, colloques...
- Pour le S.O. Confédéral : protection du Secrétaire Général, des membres du Bureau Confédéral, entre autres : Il ne s'agit pas d'un rôle sécuritaire mais plutôt de conseil voire de fermeté mais le SO ne doit pas et ne peut pas se substituer aux forces de l'ordre. Ils n'ont en charge que de protéger les salariés pendant le déroulement des actions syndicales à la différence des forces de l'ordre qui ont la mission de protéger les biens et les personnes.

Pour la Confédération, il n'existe pas de service d'ordre confédéral permanent.

Il est en quelque sorte « sous-traité » à l'UD de Paris puisque le siège de la Confédération est dans son périmètre.

Ils sont principalement issus des secteurs FEC, FEETS et enseignement et des UD de l'URIF.

35 à 40 camarades, les plus habitués, interviennent si besoin au siège de la Confédération et sont également la colonne vertébrale du SO au Congrès confédéral avec le SO local de l'UD où se déroule le congrès.

#### ► 5). La Gestion des Conflits Internes, le Fonctionnement des Structures.

Même si les statuts confédéraux confèrent une autonomie de fonctionnement des structures adhérentes à FORCE OUVRIÈRE, il n'en demeure pas moins que cela ne peut être assimilé à de l'indépendance.

Il arrive donc que régulièrement le bureau confédéral soit sollicité pour essayer de mettre du liant entre syndicats, UD et FD et ramener des relations correctes. Cela se fait à la demande du secrétaire général ou des structures elles-mêmes.

Comme le prévoit la résolution du CCN de Metz de 2009 ; il ne peut s'agir que de médiation qui doit intervenir avant la saisine de la commission confédérale des conflits ou la commission de délimitation.

Le Secrétaire confédéral en accord avec le secrétaire général et souvent le trésorier confédéral propose alors la mise en place d'un protocole pour permettre une sortie de crise dans le temps, négocié et accepté par tous les protagonistes.

Il faut cependant reconnaître que, du fait de l'entêtement de certains camarades, certaines situations (peu nombreuses), sont devenues « ingérables ».

### B). Développement.

#### ► 1). Les grands axes de notre politique.

Le développement doit être compris comme recouvrant certes la création de nouvelles implantations, l'accroissement des adhésions, l'obtention de meilleurs résultats électoraux, mais aussi la notoriété publique de la confédération et de ses structures (unions départementales, fédérations, syndicats) vis-à-vis des salariés et travailleurs mais également de leurs interlocuteurs réguliers (pouvoirs publics et patronaux) et de publics divers (monde associatif et militant de domaines connexes – droits de l'homme, environnement, égalité femme/homme, mutualisme, intellectuels et universitaires, organisations de jeunesse).

##### a). Acteurs, cibles et moyens.

La politique de développement doit impliquer à l'évidence nos structures : de la section syndicale et du syndicat, aux fédérations et Unions départementales, jusqu'au siège de la confédération dans son ensemble.

Chaque adhérent – de l'adhérent de base au secrétaire confédéral en passant par tout militant en charge d'un mandat – doit se sentir au cœur de cet enjeu et se considérer comme ambassadeur de FO (se sentir fier d'être syndiqué à FO est un facteur décisif d'implication dans le développement de l'organisation).

Outre une démarche intégrée permanente de l'ensemble de nos structures et adhérents, des cibles à enjeu particulier doivent être identifiées et mises à jour (déserts FO, consolidation d'une réussite, secteur symbolique, secteur d'appui sur un bassin d'emploi...).

La prise en compte de populations particulières de salariés comme les jeunes, les femmes, les salariés en situation précaire (CDD, Intérim, temps partiel, en portage salarial), les cadres, les salariés de TPE doit s'intégrer dans les objectifs du développement. Une réflexion et des actions ont été engagées concernant les nouvelles catégories de travailleurs « indépendants » (ou « uberisés »).



## b). Pilotage et mise en œuvre.

Si la responsabilité politique et la mise en œuvre effective sont de la responsabilité du Bureau Confédéral, il est apparu nécessaire de mettre en place un comité de pilotage d'ensemble du projet (COPIL Développement), composé des représentants de trois fédérations, de trois unions départementales et de trois syndicats.

Son rôle est triple : contribuer à donner à toutes les structures FO une visibilité de haut niveau de l'importance de la politique de développement ; favoriser ainsi son appropriation par ces structures ; assurer le suivi et garantir la dynamique de la mise en œuvre de la politique de développement (avancement, coordination, réalisation des objectifs, réorientation éventuelle).

Ce COPIL Développement est depuis sa mise en place réuni tous les deux mois.

## c). Principaux chantiers mis en œuvre.

Le premier des chantiers mis en œuvre a consisté en un cycle d'auditions de responsables de fédérations, d'unions départementales, de syndicats afin de dresser un état des lieux des politiques et pratiques existantes en matière de développement, formation et communication.

Ces auditions ont aussi pour objectif d'évaluer les besoins éventuels aux différents niveaux et le rôle et les actions attendues et pertinentes que pourraient mettre en œuvre la confédération.

Les autres chantiers suivis par le COPIL au titre de la politique de développement sont notamment : e-FO, implantations (protocoles pré-électorales, mandatement), campagnes des élections TPE 2016, campagne des élections Fonction Publique 2018, campagne Tour de France 2017 (« Et si vous vous syndiquiez ? »), campagne travailleurs saisonniers, travailleurs indépendants et « uberisés », ...

## d). e-FO.

En avril 2011, le chantier de modernisation du système d'information de la confédération (e-FO, intranet réservé aux syndicats et adhérents), a été lancé.

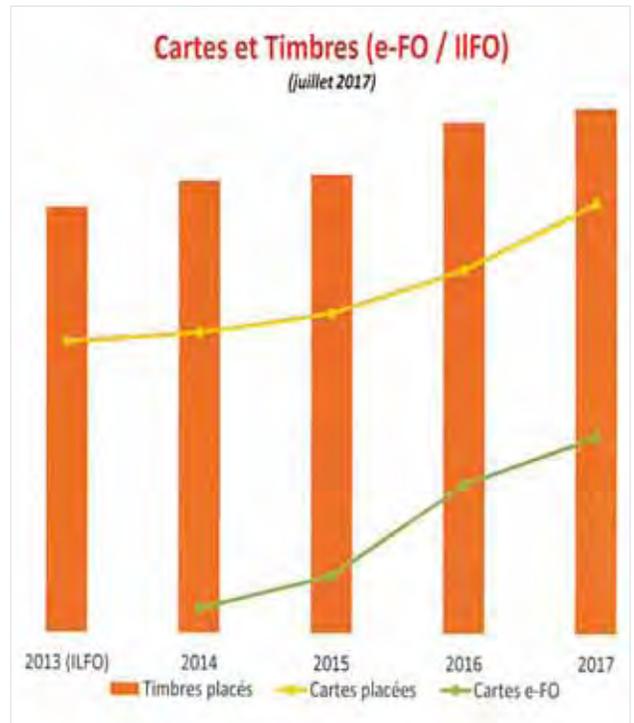
Depuis l'exercice 2014 les commandes de matériel (timbres et cartes) sont effectuées par les syndicats sur e-FO. L'accès à e-FO a été plus largement ouvert aux militants dans le cadre de la préparation du congrès confédéral 2018, notamment pour la validation des mandats.

Un service fichier a été mis en place afin d'assurer la gestion dans les meilleures conditions des inscriptions sur e-FO. La gestion des formations du CFMS, de la planification des stages à l'inscription des candidats stagiaires, est désormais opérationnelle sur e-FO.

Plus récemment, un module de cartographie interactive a été développé et mis à disposition des UD et fédérations en vue de gérer de façon simplifiée et coordonnée le suivi et la préparation des élections professionnelles et le développement des implantations en lien avec les adhérents inscrits sur e-FO.

e-FO va progressivement permettre de favoriser la mise en œuvre d'applications dédiées et réservées aux militants et adhérents en fonction de leurs profils (responsabilités et mandats syndicaux exercés).

e-FO a favorisé la consolidation de l'organisation. Ainsi, depuis sa mise en service obligatoire pour les commandes de timbres par les syndicats (optionnelle pour les commandes de cartes), ces commandes sont en progression.



(Nota bene : les données 2016 et 2017 sont susceptibles d'évoluer avec la prise en compte de retour et déclaration de pertes de matériel à venir).

L'instillation de l'idée que nous ne pouvions plus nous contenter de notre place actuelle sur l'échiquier du syndicalisme français et que le développement n'était plus seulement une question d'envie mais aussi de technique et de méthodologie a fait son chemin depuis le congrès confédéral de Tours en 2015.

Cela nous a conduit très rapidement à considérer qu'aujourd'hui la politique de développement rendait indissociable une stratégie de syndicalisation avec une stratégie électorale.

Une approche méthodologique a été mise en place permettant au secteur développement d'avoir aujourd'hui une boîte à outil à disposition des structures.

Affiches, tracts, applications, sites internet, clip vidéo, goodies etc. sont autant de supports créés pour améliorer les campagnes électorales.

Depuis le congrès de Tours, nous avons travaillé avec 22 équipes syndicales (syndicats ou fédérations) avec des résultats globalement plus que positifs.

Le postulat pris est celui de travailler qu'avec des équipes volontaires et en général d'envergure nationale.

Les fédérations concernées sont bien sûr averties mais n'interviennent pas directement.

Dans la plupart des cas, c'est la perspective d'élections professionnelles qui incitent les syndicats à se rapprocher du secteur développement.

Dans un second temps, nous mettons en œuvre un plan de développement et une campagne de syndicalisation avec des formations spécifiques.

L'objectif est de suivre ces équipes au moins jusqu'aux élections professionnelles suivantes, ce qui équivaut à un accompagnement de 4 à 6 ans.

Le secteur développement a été en capacité de créer des contenus pédagogiques correspondant aux demandes et besoins spécifiques des structures syndicales avec lesquelles il mène des campagnes de syndicalisation ou électorales.

Nous avons souvent cherché des méthodes pour améliorer la communication entre les responsables des syndicats. Le stage "Se développer" s'installe dans les plans de formation des Unions départementales.

Nous avons spécifiquement travaillé avec deux fédérations, dont la fédération des cheminots.

Même si nous n'avons pas encore obtenu la représentativité, ces dernières élections ont été parmi les meilleures (nous sommes présents dans plus de CE, plus de membres CE et DP, 1 représentant au conseil de surveillance).

D'une façon générale, il convient de considérer que des résultats positifs ressortent de la collaboration secteur développement et structures syndicales.

Le stage « Connaissance de l'interprofessionnel » a été complètement revisité. Ce sont les assistants confédéraux du secteur développement qui l'animent.

Un contenu pédagogique "Négociation des protocoles préélectoraux" ou " Stratégie électorale" à disposition des Unions départementales a été élaboré.

Un module sensibilisation à destination du personnel de la confédération a également été élaboré.

Un cursus de formation dit cursus AGIR est en cours d'élaboration : Militer-Syndicaliser-Communiquer.

Le secteur développement a contribué à la production de flyers intitulés "2 questions sur". Plusieurs numéros ont été diffusés (La formation syndicale, formation CE, secteur développement, formation CHSCT).

Le secteur développement a également produit pour le Tour de France 2017 une affiche à destination des Unions départementales "Etape" et un flyer pour le stand FO au village départ.

Une mallette du négociateur « protocoles préélectoraux » a été conçue par le secteur développement.

À la demande des Unions départementales ou des fédérations, le secteur développement a tenu un stand lors de leur congrès.

Liste des structures syndicales		
Syndicalisation / Campagne électorale / Formation Spécifique / Goodies.	Syndicalisation / Campagne électorale / Formation Spécifique / Affiche.	Stages se développer UD.
BNP	Cheminots	2015: 17, 49, 59, 72, 57, 04, 62
ADECCO	Pharmacie	
MANPOWER RANDSTAD	Chimie	2016: 03, 42, 16, 08, 67
ALTRAN	FGTA	
CAPGEMINI		2017: 52, 13, 42, 95, 66, 59
EUROSTYLE		
SNFOCOS		
SNPASS		
ENGIE		
ASTRIA		
RATP		
SNCF		
POLE EMPLOI		
ST GOBAIN PT A		
MOUSSON		
ATOS BULL		
CAPGEMINI		
FO HABITAT		
TCL		
CONDAT (Papeterie)		

## ► 2). La communication et la presse.

Le mandat qui s'est écoulé depuis le congrès de février 2015 a été consacré à la confortation et au déploiement des grands axes de la communication et de la presse confédérales élaborés depuis 2010.



### a). Sites internet et réseaux sociaux.

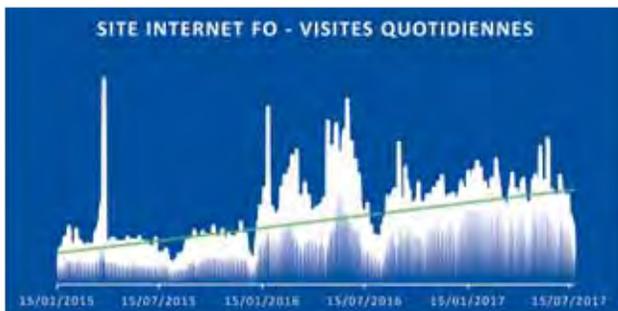
Afin de renforcer l'information et la communication publiques délivrées par la Confédération, l'accent a été mis sur l'exploitation des sites internet et des réseaux sociaux.

L'équipe des journalistes rédacteurs, gestionnaires des sites internet et réseaux sociaux, gestionnaire de l'iconographie et de l'infographie assurent désormais une information quotidienne sur les sites internet et réseaux sociaux.

Parallèlement sont aussi assurés au quotidien les réponses et le suivi des demandes individuelles d'adhésion, de contact et d'informations (sur les sites force-ouvriere.fr, inFO-TPE.fr, inFO-Syndicats.fr).

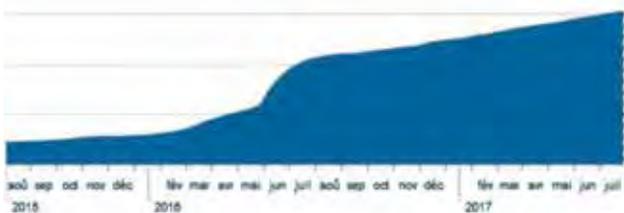
Les taux de consultation des sites internet et réseaux sociaux n'ont cessé de croître.

Si l'on remarque en particulier des pics de consultations dans certains contextes de visibilité publique de FO (appel à la grève interprofessionnelle pour le 9 avril 2015, à l'initiative de FO, conflit contre la loi Travail de mars à septembre 2016), les acquis de notoriété du site et la meilleure performance en terme d'actualité (quotidienne), de pertinence et de contenus, ainsi que le renforcement des moyens investis sur les réseaux sociaux ont résulté en une tendance générale au doublement du nombre de consultations pour le site confédéral www.force-ouvriere.fr sur la période 2015 - 2017.



Le compte twitter confédéral atteint 15 500 abonnés.

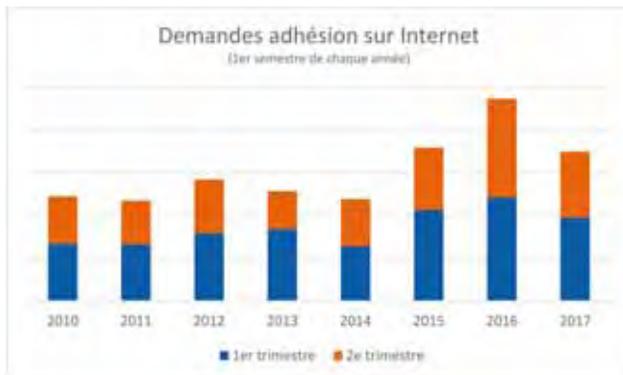
La progression du nombre d'abonnés à la page Facebook confédérale (cf. ci-dessous) est également notable depuis l'action menée en parallèle à la campagne TPE 2016.



L'évolution des demandes d'adhésion sur Internet, via le site confédéral, révèlent deux facteurs importants, contribuant à la notoriété de FO. Incontestablement, la modernisation de l'information et la communication publiques délivrées par la Confédération, mises en œuvre en septembre 2014 (nouvelle formule de FO HEBDO et passage au bi-média),

en accroissant la visibilité FO sur Internet, a du même coup contribué à l'accroissement des demandes d'adhésion.

L'action menée contre la loi Travail a aussi favorisé le bon résultat en 2016, notamment au deuxième trimestre.

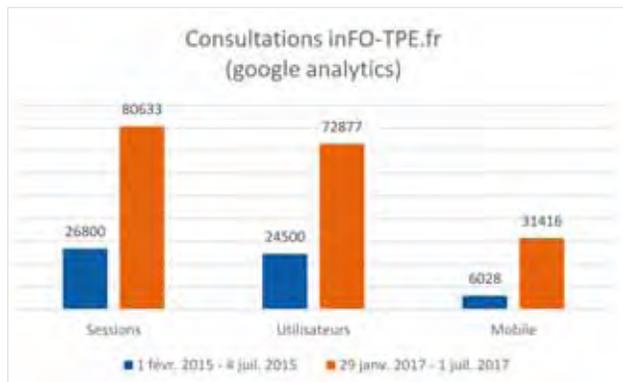


### b). inFO-TPE et inFO-Syndicats.

Le site internet www.inFO-TPE.fr, mis en place lors de la campagne de l'élection TPE 2012 a été rénové à l'occasion de la campagne TPE 2016. Pour mémoire, ce site est dédié à l'information des salariés des Très Petites Entreprises, et vise à positionner FO comme le syndicat de proximité de ces salariés. Une fois l'élection TPE 2012 passée, il a été maintenu pleinement en activité et a progressivement acquis une notoriété certaine parmi cette population.

La campagne menée à l'occasion de l'élection TPE 2016 a incontestablement élargi la notoriété de ce site parmi cette même population. Ainsi, sur la période du premier semestre 2017, le nombre de sessions comme d'utilisateurs a presque triplé.

Il est notable que les statistiques de consultation obtenues via Google Analytics indiquent que l'essentiel de ces consultations proviennent de visiteurs uniques qui se connectent à la suite d'une recherche sur internet concernant une question sur leurs droits (congés, salaire, retraite, licenciement, ancienneté...), et que beaucoup des internautes sont des salariés de TPE – ouvriers, employés ou cadres (coiffure, boulangerie, métallurgie, commerce, aide à domicile, pharmacie...) ce qui signifie que le site inFO-TPE est bien référencé sur les moteurs de recherche à la fois sur ses contenus et sur son public cible.



Dans le cadre de la mobilisation contre la loi dite « loi Travail » en 2016, la confédération a développé sur le mode d'info-TPE, le site www.inFO-Syndicats.fr. Ce site cible cette fois la population des délégués syndicaux, élus DP et CE, salariés mandatés.

Il vise à répondre aux enjeux de la négociation collective et à armer ces délégués face aux conséquences de la loi Travail et des évolutions de la législation en matière de négociation collective, du niveau interprofessionnel à l'entreprise en passant par la branche.

**c). La « communauté » FO sur Internet.**

La confédération a entrepris de favoriser et d'amplifier la présence, l'activité, la visibilité et la cohérence de FO sur Internet et les réseaux sociaux à travers ses structures et ses membres, de la confédération aux adhérents en passant par les UD, Fédérations et syndicats. Nombre de celles-ci et de ceux-là n'ont pas attendu la confédération pour créer leurs comptes sur Facebook, Twitter ou encore leur site internet, parfois au titre de la structure (syndicat, UD ou fédération) parfois à titre personnel mais faisant apparaître explicitement leur engagement FO.

De longue date, la confédération a mis à disposition des UD, fédérations et de certains syndicats, une génératrice de site Internet, permettant aisément et gratuitement de créer un site sur une base structurelle et graphique cohérentes, simple d'utilisation, personnalisable et dans le même temps alimenté automatiquement en actualités générales.

Cette génératrice a récemment été modernisée sur le plan graphique et rendue adaptable à la consultation sur tablettes et téléphone portables.

Amorcée avec la campagne TPE 2016, une réflexion et une action ont également été entreprises afin de favoriser une démarche de mise en cohérence et d'amplification sur les réseaux sociaux (Facebook et Twitter) : mise à disposition d'un guide d'utilisation, proposition de charte de nommage et de charte graphique, relais de campagnes et de messages.

**d). FO HEBDO.**



La nouvelle formule de FO Hebdo a vu le support papier complété par un support numérique adapté à une lecture sur tous les terminaux (ordinateur de bureau, tablette et téléphone mobile). FO HEBDO, outre qu'il est adressé par la confédération à chaque syndicat, est désormais accessible au format numérique gratuitement pour chaque adhérent inscrit sur e-FO. Un abonnement à la version papier à un tarif au prix coûtant est également proposé aux adhérents

et aux syndicats (envois multiples). FO HEBDO doit aussi être compris comme « l'essentiel à connaître », sachant que ses articles sont en général complétés sur Internet (version plus longue, liens vers d'autres articles traitant du même sujet, infographies, diaporamas et vidéos).

Près de 125 numéros de FO HEBDO auront été édités depuis le congrès de février 2015 (145 depuis la nouvelle formule en septembre 2014). Chaque semaine les pages 2 et 3 font le point sur l'essentiel de l'événement ou dossier à connaître, complétées des sujets d'actualité en pages 4 et 5.

La page 6 est consacrée à des sujets divers, économiques, sociaux, culturels, traités de façon plus approfondie. La page 7 demeure dédiée aux informations pratiques (chiffres à connaître, dossier juridique en alternance d'un dossier de consommation, agenda). La page 8 aura permis d'incarner les syndicats FO par les portraits d'autant de militants et militants ou d'équipes syndicales, de tous âges, secteurs d'activité, professions...

**► 3). La formation syndicale.**

Les congrès de Montpellier et de Tours ont confirmé la nécessité du développement des syndicats, des Unions Départementales et des Fédérations.

Le Centre de Formation des Militants Syndicalistes a donc gardé son slogan, « la formation au service du développement de FORCE OUVRIÈRE ». Le développement est l'élément central de tous ses stages.

**a). Construction du plan de formation des militants.**

Afin de prendre en compte les nombreux changements législatifs et règlementaires, une mise à jour de l'ensemble des contenus pédagogiques a été réalisée par les animateurs du centre de formation.

Par ailleurs, afin de répondre aux demandes des structures, trois modules de formation (Connaitre ses droits II, Trésoriers de syndicats, Communication orale), initialement organisés spécifiquement, ont été proposés aux UD dès début 2016. Trois autres modules ont été créés à partir du second semestre 2016 (Négociation de protocoles pré-électorales, CHSCT niveau II, Défenseurs syndicaux).



## **b). Parcours de formation.**

La participation au stage « Découverte de FO et moyens d'actions du syndicat » reste le point d'entrée au parcours de formation du CFMS.

Ce stage s'avère indispensable à la connaissance du fonctionnement du syndicat (assemblée générale, rôle du secrétaire et du trésorier, bureau, conseil syndical, unions départementales, fédérations et confédération) et des mandats qui sont confiés aux militants.

1) Le stage « s'organiser », profondément revu en 2017, est particulièrement destiné aux membres du bureau du syndicat. Il a pour but d'aider les syndicats à se mettre en conformité avec nos statuts et les obligations réglementaires qui découlent de la loi d'août 2008 : assemblée générale annuelle, publication des comptes ...

2) Le stage « négociateur », destiné aux délégués syndicaux, secrétaires de syndicats et aux militants faisant partie des délégations en situation de négociation, est le module qui permet de mettre en avant les notions de préparation de dossiers et de construction du rapport de forces dans l'entreprise.

3) Les stages individuels tels que « connaître ses droits 1 et 2 », « élu du Comité d'Entreprise », « élu du CHSCT » et « découvrir l'économie » permettent un apport technique et une vision syndicale aux camarades qui détiennent des mandats désignatifs ou électifs.

Les réformes de 2015 et 2016 ont imposé une mise à jour importante du contenu des stages. Le module « élu du comité d'entreprise » a été totalement revu afin de répondre efficacement aux besoins de nos militants.

Le stage « connaître ses droits 2 » a également été revu et intégré au plan de formation 2017 pour toutes les UD, compte tenu des demandes importantes. Le module « communication orale », qui jusqu'en 2016 était mis en place à la demande spécifique des UD, a été également intégré au plan de formation 2017 pour toutes les UD, compte tenu également des demandes importantes.

4) Les stages dits « à la carte » destinés aux structures syndicales qui sollicitent le CFMS ont été maintenus et développés. Ces stages sont mis en place avec la collaboration des syndicats concernés afin de répondre ou développer des thèmes spécifiques. Les sujets traités sont variables et peuvent concerner des sujets aussi divers que la préparation des élections professionnelles, le droit du travail, le rôle des élus du personnel, une réforme... Cette possibilité est également un facteur de cohésion des équipes syndicales, particulièrement pour celles présentes dans des entreprises multi-établissements.

5) Pour les unions départementales, la formation des trésoriers de syndicats, initialement mise en place à la demande des structures, a été intégrée au plan de formation 2017, pour toutes les UD, la loi du 20 août 2008 rendant nécessaire une formation spécifique pour le mandat de trésorier. Le stage « connaissance de l'interprofessionnel », à destination des membres de CE/CA des UD a été aussi totalement revu en 2016. Il est principalement animé par des assistants confédéraux.

Un module de formation à la « négociation des protocoles pré-électorales » a été créé en 2016 pour répondre aux demandes toujours grandissantes des UD.

6) Le stage « se développer » a été totalement refondu pour pouvoir répondre aux attentes et aux besoins particuliers des équipes syndicales. Le contenu de ce module est détaillé au paragraphe « Développement » de ce rapport.

7) Avec le concours des animateurs de l' Afip (Association pour la Formation et l'Information des Conseillers Prud'hommes), qui propose chaque semestre une mise à jour de la formation prud'homale, et suite aux évolutions législatives fixant le rôle des défenseurs syndicaux, un module de formation des « futurs défenseurs syndicaux » a été mis en place en 2017 afin que les militants concernés puissent être formés dès leurs nominations.

## **c). Formations fédérales.**

Les fédérations développent et mettent en place leurs propres plans de formation. Ces formations sont spécifiques et complémentaires à celles de la Confédération, et sont dispensées par le CFMS et de façon décentralisée. Par convention annuelle, le CFMS donne, par délégation, son agrément aux fédérations qui en font la demande. C'est notamment le cas pour les sessions de formation « élus au CHSCT » de la fonction publique d'état. Dans ce cas précis, le CFMS a également participé activement à la formation des animateurs des fédérations concernées.

## **d). Les instituts du travail.**

En collaboration avec les Instituts Supérieurs du Travail (IST), le CFMS élabore un plan de formation prenant en compte les différents besoins des secteurs confédéraux. Ces formations sont dispensées dans les deux Instituts nationaux (ITS de Strasbourg et ISST de Bourg la Reine). Les Unions Départementales élaborent leurs propres plans de formation avec les Instituts régionaux. Ces formations sont dispensées par des Universitaires.

## **e). L'investissement confédéral dans la formation syndicale.**

La loi du 5 mars 2014 a supprimé le maintien du salaire partiel appelé 0,08 % depuis janvier 2015, et c'est le fonds paritaire (AGFPN) qui assume le rôle précédemment tenue par la DGT (Direction Générale du Travail), pour tout ce qui concerne la formation économique, sociale et syndicale des salariés.

La Confédération a choisi de ne pas pratiquer la subrogation et de garder le principe de l'indemnisation sur la base du salaire net. La décision de la Confédération est politique, d'une part, et budgétaire, d'autre part. Politiquement, la Confédération ne peut accepter de rembourser les cotisations patronales aux entreprises.

Accepter cela serait créer un précédent et ouvrir la porte sur d'autres domaines, notamment sur la formation professionnelle. Budgétairement, si les cotisations patronales devaient être prises en charge, le CFMS aurait dû diminuer le nombre de stages proposés et mettre en place de nouvelles règles pour accéder à la formation.

Le CFMS a donc adapté ses règles et procédures administratives. Les pertes de salaire occasionnées par la formation sont remboursées sur présentation d'une attestation de l'employeur.

Les militants sont donc indemnisés la plupart du temps avant la retenue sur salaire par leur employeur.

Malgré cette réforme, la participation de nos militants à la formation syndicale est en légère augmentation.

Il est à noter que la participation Femme/Homme se rapproche de l'égalité (43% / 57%).

La durée minimum des congés de formation étant passé de deux jours à une demi-journée, le CFMS donne son agrément aux UD en ayant fait la demande, via une convention annuelle, pour organiser des sessions courtes d'information/formation prisent en charge.

L' Afip (Association pour la Formation et l'Information des Conseillers Prud'hommes), intégrée au secteur développement depuis décembre 2014, est gérée administrativement par le CFMS.

Depuis janvier 2016, le CFMS prend également en charge les pertes de salaire occasionnées par la participation de nos militants aux formations dispensées dans les Instituts nationaux et régionaux (ITS, ISST et IRT), sur la base des règles appliquées aux stages du CFMS.

Ces mêmes règles s'appliquent également à la formation fédérale.

La Confédération met en œuvre des moyens financiers importants pour former les militants et accueillir les nouveaux adhérents, afin de leur donner envie de militer.

Dans le cadre des ordonnances sur le code du travail, nous avons obtenu le fait que, depuis le 23 septembre 2017, les employeurs maintiennent le salaire des militants en formation syndicale.

#### ► 4). La prise de responsabilité syndicale dans l'Organisation par les femmes.

Ce sujet est beaucoup trop confondu avec l'égalité professionnelle et salariale.

Quand le thème de l'égalité professionnelle et salariale obéit à des accords interprofessionnels, à des lois et règlements, la prise de responsabilités syndicales par les femmes reste éminemment politique et ne peut pas être régie par des lois, règlements ou accords interprofessionnels.

Il appartient à chaque organisation d'appréhender ce sujet et le moins que l'on puisse dire, c'est que FORCE OUVRIÈRE n'est pas « à la pointe » dans ce domaine.

FORCE OUVRIÈRE a toujours revendiqué l'égalité et non la parité et c'est inscrit dans la tête des militants comme dans celle des militants, par conséquent, il y a en interne un rejet des quotas.



En matière d'adhésions, les femmes font aussi bien que les hommes et on les retrouve souvent secrétaires générales de syndicat voire trésorières d'unions départementales ou de FD mais peu franchissent l'échelon du département.

Ainsi, la CGT-FORCE OUVRIÈRE compte 5 femmes au bureau confédéral sur 13 membres, 4 sur 35 à la CE confédérale, 2 pour 29 fédérations, 13 pour 104 unions départementales dont une en Outre-mer (une remet son mandat en mars, deux devraient remplacer des hommes courant 2017).

Le peu de femmes dans les postes de responsabilités (UD /FD) entraîne forcément peu de candidates au bureau confédéral mais ce n'est que l'explication de plusieurs processus en amont qui ne se font pas.

L'évolution des comportements n'est pas encore réalisée partout et cela demandera sans doute encore au moins une génération pour que ce sujet n'en soit plus un.

L'accès au poste de responsabilités syndicales représente aujourd'hui plus une réussite « professionnelle » pour les hommes que pour les femmes, un aboutissement parallèle à une carrière qui ne s'est pas accomplie ou qui n'a pas pu se faire pour des raisons professionnelles, personnelles, familiales, intellectuelles ou autres.

Au cours de plusieurs réunions consacrées à ce domaine, plusieurs camarades hommes ont laissé apparaître des comportements que l'on peut qualifier de « machos », sans même en être conscients.

La réflexion devrait pouvoir se mener autour du cumul des mandats exercés souvent par les hommes, sur les moyens donnés aux femmes pour participer aux instances syndicales (heures de réunions, accès aux crèches...).

#### ► 5). Les jeunes : l'avenir permanent du syndicat.

Pour un jeune sortant du système scolaire, la recherche d'un emploi est devenue un véritable parcours du combattant. Le taux de chômage chez les jeunes en France est de 25,8% soit un jeune sur quatre (source INSEE). Parmi les jeunes ayant un emploi, plus de la moitié ont un contrat du type précaire (CDD, Intérim, ...) soit 51,6% des jeunes en 2014 contre 17% au début des années 1980. Cette répartition varie en fonction du niveau de diplôme puisque cinq ans après leur entrée en vie active, un dixième des diplômés supérieurs occupe un emploi précaire contre 34% de ceux qui n'ont aucun diplôme.

Afin de réduire le chômage des jeunes moins qualifiés, des initiatives ont vu le jour telles que les emplois d'avenir, la Garantie Jeunes pour les NEET's. Elles permettent d'obtenir un savoir-faire mais rien n'oblige l'employeur à terme de l'embaucher en CDI.

Les jeunes se transforment petit à petit en main d'œuvre de plus en plus précaire et de plus en plus à bas coût, que ce soit par le biais de l'exonération de cotisation sociale ou encore en étant sous payé comme par exemple pour l'apprentissage.

Pour FORCE OUVRIÈRE, seul le CDI doit être la norme comme contrat de travail, et ce n'est pas en déréglementant le marché du travail avec la loi Travail que l'on va y aboutir. Un travailleur jeune doit être traité de la même façon que tous les travailleurs.

**a). FO Jeunes.**

FO Jeunes est un lieu d'échange avec les différents référents des Unions Départementales et Fédérations. Les jeunes ont les mêmes préoccupations et les mêmes revendications avec certaines spécificités.

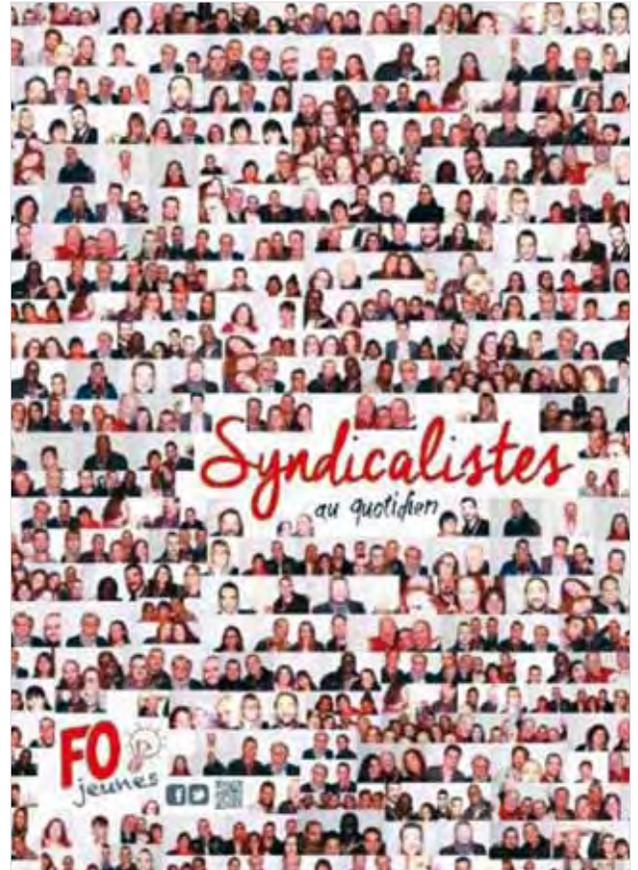
Depuis 2016, FO Jeunes a été transféré au secteur Développement. Afin d'accroître le nombre de référents Jeunes ainsi que d'aider à la syndicalisation, les jeunes accompagnent le développement dans les stands lors des congrès des Unions Départementales et Fédérations.

En plus de cela, le secteur développement organise une journée de « Rencontre annuelle des jeunes syndicalistes FO » tenue pour la première le 3 décembre 2015 avec 121 participants à la bourse du travail et 237 participants pour la seconde le 26 janvier 2017 au siège de la Confédération. Un travail qui porte ses fruits :

**b). Commission FO Jeunes.**

La commission débat des projets concernant les jeunes et propose des campagnes de communication pour la syndicalisation.

En 2015, la campagne « Syndicaliste au quotidien » comportant 4 affiches et 1 plaquette a vu le jour.



En 2017, la commission a travaillé sur une nouvelle campagne ainsi que sur l'expérimentation d'autres formes de communication.

Nous avons diffusé les podcasts réalisés lors de la journée Jeunes du 26 janvier 2017 ainsi que des témoignages audiovisuels de Jeunes syndicalistes. Nous avons pu constater une augmentation de l'activité ainsi qu'un nombre de partage conséquent via notre page Facebook.

Nous travaillons aussi sur des documents explicatifs des différents contrats Jeunes avec les revendications confédérales.

Il y a 4 grandes problématiques identifiées et combattues :

- La précarité ;
- Le pouvoir d'achat trop faible ;
- Le déséquilibre vie privée – vie professionnelle ;
- L'inaccessibilité au logement.



### **c). Les mandats FO Jeunes.**

FO Jeunes participent au sein du Forum Français de la Jeunesse (FFJ) et l'Union Nationale pour l'Habitat des Jeunes (UNHAJ).

En janvier 2017, la Confédération a participé au rapport demandé par le Ministère du Travail sur « L'insertion professionnelles des jeunes » avec le secteur emploi.

La Confédération siège aussi au sein de la Confédération Européenne des Syndicats Jeunes (CES – Jeunes) où nous avons fait savoir notre opposition sur la Loi travail 2016 qui précarise toujours plus les jeunes.

FO est aussi membre du Conseil d'Orientation des politiques de Jeunesse (COJ), cette instance a été mise en place le 26 janvier 2017. Actuellement une discussion a lieu concernant les sujets que l'instance va traiter. Le secteur développement a d'ailleurs envoyé le cahier revendicatif « Agir pour et avec les jeunes » au président du COJ en ce qui concerne les jeunes travailleurs.

## **► 6). Les cadres ont leur place au sein de FO.**

### **a). Contexte général / syndicalisation des cadres.**

Les cadres sont une composante majeure du monde du travail. La croissance de leur effectif aux cours des années atteste du rôle essentiel que ces salariés jouent au sein des entreprises et des administrations.

Dans un scénario de croissance économique, où la progression de l'investissement et de la croissance seraient au rendez-vous chaque année, le volume annuel de recrutements de cadres en France dans le secteur privé a progressé de 10% en 2016 par rapport à 2015 pour atteindre 200 000 à 231 000 recrutements d'ici 2018.

La syndicalisation des cadres est un enjeu tant pour les cadres qui ont besoin d'être reconnus, défendus comme salariés, que pour notre organisation qui doit assurer son développement par une meilleure prise en considération de la diversité du salariat.

Du côté de l'encadrement, la progression de FO est réelle. Les résultats de 2017 confirment également la stabilité de l'audience de FO chez les cadres qui recueille 13,68% des suffrages.

S'agissant des cadres du secteur public, FO-Cadres a complété sa plateforme revendicative de leur indispensable reconnaissance professionnelle.

Dans le cadre de ses interventions, FO-Cadres continue de défendre un accompagnement des cadres, à l'appui d'outils indispensables pour réfléchir sur le sens de leurs nouvelles responsabilités, promouvoir de nouvelles approches du temps, de l'organisation et des relations professionnelles (rôle du manager, objectifs de travail collectifs et individuels, délégation, appréciation des résultats, autonomie et compétence des salariés, gestion des personnes, relation avec les partenaires sociaux, etc.), à même de redonner aux cadres la liberté et les marges de manœuvre indispensables à l'exercice de leurs responsabilités.

FO-Cadres a poursuivi sa campagne nationale d'information sur les « forfait-jours » invitant les cadres à se rapprocher des responsables syndicaux FO pour vérifier la légalité de leur forfait jours.

De même au niveau européen et international, FO-Cadres est présente au sein d'Eurocadres et de l'UNI (Union Network International), et y défend les positions et revendications des cadres.

### **b). Les jeunes diplômés.**

FO-Cadres a poursuivi son combat contre le recours abusif aux stages.

Avec la publication au J.O. samedi 14 mars 2015 du décret permettant la prise en compte des stages en entreprise dans le calcul des droits à la retraite, FO-Cadres voit avec ce nouveau droit l'aboutissement de l'une de ses mesures phare. Il est important que nos camarades dans les entreprises s'approprient ce sujet des stagiaires.

### **c). Droit d'alerte.**

Pour FO-Cadres, la démarche syndicale doit demeurer la voie principale à suivre pour dénoncer les dysfonctionnements répréhensibles observés dans les structures de travail, dès lors le référent désigné pourrait être membre d'une IRP. FO-Cadres souhaite vivement que la mise en œuvre des dispositifs de recueil d'alertes soit soumise à négociation avec les IRP et, dans les structures n'en disposant pas, elle préconise la mise en place d'un recours privilégié des salariés vers les instances syndicales.

FO-Cadres reste opposée au recours systématique de dispositifs d'alerte professionnelle, plus fermement encore lorsque ceux-ci promeuvent l'anonymat.

### **d). La défense du paritarisme au service des cadres.**

L'investissement responsable de FO dans le paritarisme est un fait historique qui est aujourd'hui partagé au-delà de nos propres rangs. Il en est de même pour l'engagement constant et déterminé de FO-cadres au sein de l'Apec, de l'Agirc.

En s'impliquant avec un souci d'efficacité dans la gestion paritaire, FO-Cadres a poursuivi son action pour garantir l'accès à tous les cadres des offres de services et des droits pour favoriser leur emploi, sécuriser leur parcours professionnel et garantir le meilleur niveau de protection sociale.

### **e). Les outils FO-Cadres au service de l'action syndicale sont multiples.**

- Le Service juridique FO-Cadres.

C'est dans la perspective de redonner du pouvoir d'agir aux cadres face à leur entreprise, en leur offrant les moyens pratiques et concrets de négocier au mieux leurs conditions d'embauche ou de gérer au mieux les situations de crise, que le service juridique de FO-Cadres, autour de ces trois missions principales que sont l'aide personnalisée, la diffusion d'information et la veille, est essentiel.

De multiples supports de communication juridiques sont à la disposition des Fédérations professionnelles et des Unions Départementales. Ils regroupent le guide juridique, la page juridique trimestrielle de la revue « la lettre FO-Cadres », les articles juridiques diffusés sur le web et les réseaux sociaux, les guides thématiques.

FO-Cadres est également intervenue lors de multiples conférences et « tables rondes » autour des thèmes du travail, de l'entreprise et du numérique.

- Le guide juridique du salarié cadre.

Parmi les nombreux outils syndicaux, le guide juridique FO-Cadres s'est imposé au fil des années comme un levier efficace au service du développement. Le guide juridique FO-Cadres fait l'objet d'une mise à jour annuelle. Au premier trimestre 2017, le guide a été diffusé à plus de 5 000 exemplaires. On peut également rappeler le succès du premier guide thématique sur le télétravail.

- La revue trimestrielle « la lettre FO-Cadres ».

Avec ses 16 pages d'information autour d'un thème central la revue trimestrielle « la Lettre FO-Cadres » a été entièrement repensée. Elle est adressée en version papier à plus de 5 000 destinataires et également accessible en ligne. À la demande des syndicats et à l'approche des élections professionnelles son tirage peut atteindre 13 000 exemplaires.

- Le site Internet et les réseaux sociaux.

Le site Internet [www.fo-cadres.fr](http://www.fo-cadres.fr) dispose d'un module d'adhésion en ligne, ce qui fait du site un outil de syndicalisation.

Plus de 350 articles web ont été publiés au cours de ces 4 dernières années sur le site Internet, ce qui en fait un support grand public majeur pour publier l'actualité sociale et juridique. Les articles sont également mis en ligne sur les comptes Twitter et Facebook de FO-Cadres.

## **f). Les interventions de FO-Cadres.**

- Dans le réseau militant FO.

La volonté de FO-Cadres de répondre aux différentes sollicitations des unions départementales et des fédérations professionnelles a favorisé une diffusion plus large de ses outils et analyses pour une meilleure syndicalisation des cadres. Cela s'est illustré par la participation active de FO-Cadres à différentes campagnes pour les élections professionnelles ou actions de sensibilisation au sein des entreprises, séminaires internes organisés par les fédérations, syndicats nationaux, ou à l'occasion des congrès fédéraux et départementaux.

- Participation aux campagnes nationales et actions de proximité.

Au premier semestre de l'année 2016, FO-Cadres s'est fortement engagée pour s'opposer au projet de loi El Khomri nommé projet de loi travail. FO-Cadres s'est également engagée dans la campagne des élections TPE impulsée par la Confédération.

- Organisation et présence de FO-Cadres aux colloques et conférences.

FO-Cadres a organisé un certain nombre de colloques et conférences sur des sujets aussi importants que la numérisation, tel que « Quel impact pour les cadres ? » en 2016, ou un débat syndical en avril 2017 pour la première fois sur l'enjeu des algorithmes dans le domaine RH.

En plus d'être l'initiateur de ces réunions thématiques, FO-Cadres participe activement aux débats organisés par France Stratégie ainsi qu'à d'autres ateliers de réflexion.

## **► 7). Les retraités : notre histoire et notre avenir.**

### **a). Actif, retraité, pensionné : militant un jour, militant toujours !**

L'engagement syndical est une conviction de tous les jours, que l'on soit salarié ou ancien salarié.

La Confédération Générale du Travail FORCE OUVRIÈRE l'a traduit dans ses statuts à travers les articles consacrés à l'Union Confédérale de Retraités.

Démontrer à chaque retraité, l'intérêt de rejoindre les structures de l'UCR-FO et convaincre tous les militants et adhérents FORCE OUVRIÈRE, proches de la retraite, de la nécessité de continuer le combat pour la défense de leurs droits : c'est la tâche principale de l'UCR-FO.

Comme dans d'autres domaines, les retraites et pensions ne peuvent en aucune façon être considérées comme définitivement acquises et les réformes qui se sont succédées nous rappellent qu'elles n'échappent pas aux mouvements de déréglementation sociale.

Si la retraite est un droit, celui-ci n'est malheureusement pas garanti, y compris pour celles et ceux qui la perçoivent déjà.

L'allongement de l'espérance de vie, le vieillissement de la population, la place croissante des retraités et personnes âgées dans l'ensemble des activités de la vie économique et sociale, renforcent la conviction profonde de l'UCR à défendre les intérêts matériels et moraux de ses mandants.

La détermination de l'organisation à inciter les retraités et futurs retraités à rejoindre les structures de l'UCR-FO se doit d'être à la mesure d'une part des dangers que représente le développement d'associations diverses de retraités qui, en dehors du mouvement syndical, regroupent les retraités entre eux et constituent une force de pression déconnectée du monde du travail et des intérêts des travailleurs, et d'autre part les velléités politiques de certains d'amoindrir, voire de contourner ou d'ignorer les organisations syndicales de retraités.

Faire partie de l'UCR-FO, c'est démontrer la solidarité des retraités avec le monde du travail et la volonté de participer au rapport de force indispensable à la défense des intérêts communs des actifs et des retraités.

## b). L'UCR-FO impliquée dans le combat syndical de la Confédération FORCE OUVRIÈRE entre 2015 et 2017.

Face à la crise économique, financière et sociale qui sévit, aux politiques d'austérité mises en œuvre qui, en France comme ailleurs en Europe, conduisent à d'importantes régressions sociales, le rassemblement des salariés et des retraités est une impérieuse nécessité. C'est en effet le moyen de démontrer et manifester la solidarité des retraités avec le monde du travail et leur volonté partagée de participer au rapport de force indispensable à la défense des intérêts communs des actifs et des retraités.



C'est dans cet esprit que l'ensemble des structures de l'UCR-FO ont répondu massivement aux différents appels à participer aux actions et manifestations décidées par la Confédération tout au long de la période 2015-2017.

Pour ne reprendre que quelques exemples durant cette période, citons :

- Le XXIII<sup>e</sup> Congrès confédéral FO de Tours en 2015, auquel ont pu participer les représentants des UDR. Dans la résolution générale, le Congrès a « fait sienne, la résolution générale de l'UCR-FO adoptée à l'unanimité à l'issue de sa VII<sup>e</sup> Assemblée générale d'octobre 2014.
- La journée nationale de grèves et manifestations du 9 avril 2015, à l'appel des quatre organisations syndicales FO, CGT, FSU et Solidaires contre la politique d'austérité menée par le gouvernement.
- La campagne d'information pour soutenir la Confédération dans sa condamnation de l'Accord national interprofessionnel du 30 octobre 2015 relatif aux retraites complémentaires AGIRC-ARRCO-AGFF que FORCE OUVRIÈRE a refusé de signer.
- Les journées de grève et de manifestations de mars à juin 2016 en vue d'obtenir le retrait du projet de loi Travail.
- La manifestation nationale le 7 mars 2017, à Paris, décidée par les Fédérations FO, CGT et SUD des secteurs de la santé et de l'action sociale.

Cette mobilisation a été l'occasion de mettre en lumière toutes les carences dans ces secteurs et d'exprimer la volonté de FORCE OUVRIÈRE de défendre la Sécurité sociale et le service public.

## c). L'UCR-FO renforce l'action revendicative propre aux retraités entre 2015 et 2017.

Les retraités représentent près de 16 millions de personnes. Ils sont engagés dans la société : vie associative, fonctions électives et/ou syndicales, soutiens de leur famille ou de proches. Par les activités qu'ils ont, par leur consommation, les retraités sont des acteurs économiques qui contribuent pleinement à la vie économique et sociale du pays.

Les retraités ne peuvent être considérés comme « une charge », ces raisonnements d'épiciers, que l'on trouve dans tous les rapports qui sont faits depuis trop longtemps n'ont qu'un but : ajuster une fois pour toute la masse des pensions au nombre de retraités.

En d'autres termes, pour le pouvoir comme pour le patronat, il est hors de question de revoir à la hausse la cotisation, il faut donc répartir la même somme sur un plus grand nombre. L'UCR et la Confédération s'opposent et s'opposeront toujours à ce raisonnement.

L'un des faits marquants de cette mandature a été le développement de mobilisations communes avec les six autres organisations de retraités et deux associations (UCR-CGT, UNAR-CFTC, UNIR CFE-CGC, FSU-Retraité, Solidaires, FGR-FP, LSR, Ensemble solidaires) autour des principales revendications partagées par le « Groupe des 9 ».

Parmi les actions communes, citons :

- La rencontre de l'UCR-FO et des huit autres organisations de retraités, le 1<sup>er</sup> octobre 2015, avec le conseiller social du Président de la République Mr Michel Yahiel. Toutes les organisations présentes ont dénoncé la dégradation du niveau de vie et des conditions des retraités en matière de santé, d'hébergement et de prise en charge pour l'aide à domicile. Le projet de loi sur l'adaptation de la société au vieillissement (ASV) a également été abordé. Les retraités ont évoqué les dommages causés par le retard pris par le législateur, l'insuffisance du financement, les interrogations quant à la représentation des organisations syndicales de retraités dans les instances prévues par la loi.
- La réception, à sa demande, du « Groupe des 9 » par le ministère du budget pour solliciter notamment le rétablissement de la 1/2 part fiscale pour les isolés et de l'exonération fiscale des majorations familiales. Le ministère ne reviendra pas sur la fiscalisation des majorations familiales, en revanche il a fait prendre des mesures pour atténuer les « effets collatéraux » de la suppression de la demi-part fiscale.

Bien que notoirement insuffisantes ces mesures sont le fruit de la mobilisation des retraités.

- L'organisation d'un colloque sur le thème « Les retraités dans la société : Pouvoir d'achat et autonomie ».

Didier Hotte, Secrétaire général adjoint de l'UCR-FO, a ouvert les travaux en dénonçant les discours, les divers rapports et études, voire même les propos tenus dans les cabinets ministériels, qui présentent les retraités comme des « nantis », des « privilégiés » et même des « égoïstes » avec toujours le même objectif : attiser les oppositions entre les générations.

- La décision d'une journée nationale de mobilisation et d'action le 30 mars 2017 sous des formes multiples dans les départements (manifestation, rassemblement, etc).

#### d). Critiques portées par l'UCR-FO sur la loi « ASV ».

La loi sur l'adaptation de la société au vieillissement (Décembre 2015) a eu au moins le mérite de poser les problèmes auxquels notre société devra répondre dans les années qui viennent.

Malheureusement, et comme la loi précédente, il manque le volet essentiel : le financement, particulièrement celui de la perte d'autonomie.

Sur ce sujet, l'UCR revendique une prise en charge solidaire et nationale, en un mot une prise en charge de type « sécurité sociale ».

Sur d'autres aspects de la loi, l'UCR regrette, et l'a fait savoir, que les nouvelles instances créées à partir de ce texte, diluent la représentativité des retraités, voire la font disparaître.

Le Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge (HCFEA) remplace le Conseil national des retraités et des personnes âgées (CNRPA). Même si l'UCR a un représentant dans cette instance, sa composition entraîne de fait une moindre possibilité de peser sur les orientations prises. La déclinaison locale du HCFEA est le conseil départemental de la citoyenneté et de l'autonomie.

Les mêmes causes produisant les mêmes effets, l'UCR-FO a eu l'occasion à plusieurs reprises d'exprimer aux différentes ministres notre regret que les notions de « retraités » et de « retraite » aient disparu des textes fondateurs de cette instance.

#### e). Le fonctionnement de l'UCR-FO.

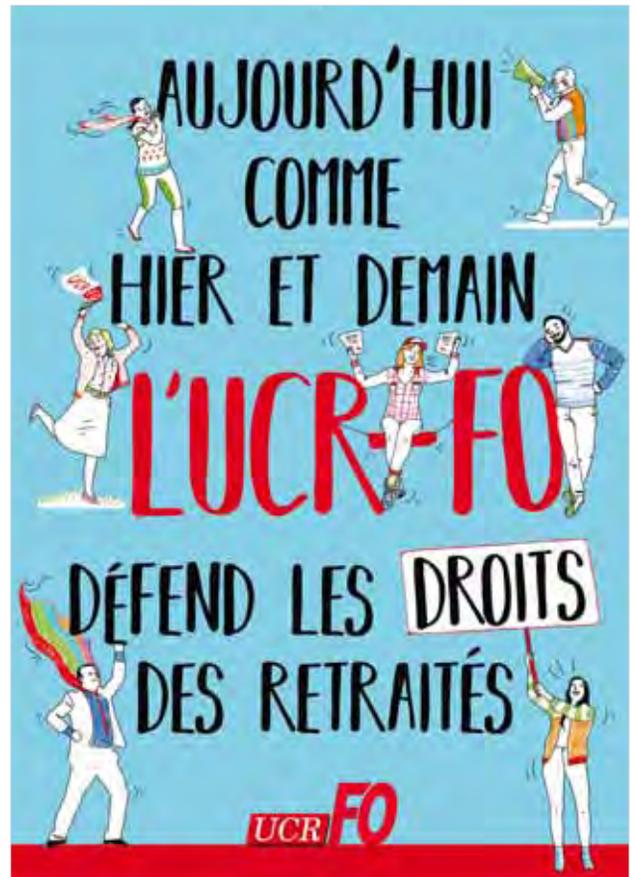
- Une assemblée générale composée : des délégués des Fédérations professionnelles nationales à raison d'un représentant par Fédération ; des délégués des UDR à raison d'un représentant par département ; des membres du Comité exécutif. L'assemblée générale se tient dans le semestre précédant le Congrès de la CGT-FO.
- Un Comité exécutif composé de 36 membres dont 15 présentés par les Fédérations professionnelles nationales, 15 par les UDR. Il se réunit au moins 2 fois par an et assume entre deux assemblées générales, les orientations et les directives d'action de l'UCR-FO qui font l'objet d'une déclaration. Conformément aux statuts en vigueur, le Secrétaire Général de la CGT-FO, le Trésorier Confédéral et le Secrétaire Confédéral chargé des retraites, un représentant aux CODERPA, le représentant FO à la FERPA ainsi qu'un administrateur de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des Travailleurs Salariés sont membres de droit.
- Un Bureau national constitué du Secrétaire Général de la CGT-FO en qualité de Président, un Secrétaire Confédéral en qualité de Secrétaire Général, le Trésorier Confédéral en qualité de Trésorier, 14 membres désignés en son sein par le Comité exécutif dont un Secrétaire Général Adjoint. Le Président assure le fonctionnement de l'UCR-FO. Il peut déléguer tout ou partie de ses tâches au Secrétaire Général ou au Secrétaire Général Adjoint. Le Bureau national se réunit une fois par mois.
- Dans chacune des Unions Départementales existe une Union Départementale de Retraités (UDR). Les retraités et préretraités FORCE OUVRIÈRE sont en effet regroupés

au sein de l'UDR dont ils relèvent laquelle rassemble les retraités et pensionnés des secteurs public, privé et nationalisé. L'UDR a pour but de coordonner et de développer au niveau départemental, dans tous les secteurs, la défense des intérêts économiques, sociaux et moraux des retraités. Les UDR, avec les différentes structures de retraités du département et en étroite liaison avec les Unions départementales et les syndicats d'actifs, ont vocation à développer des actions spécifiques d'information, d'accueil, de rencontres et d'intégration de tous les nouveaux retraités.

#### f). L'expression de l'UCR-FO.

Outre des communiqués de presse en fonction de l'actualité, l'UCR-FO réalise une revue trimestrielle.

La « Lettre de l'UCR » est le lien entre l'UCR et tous ses adhérents.



#### g). Promouvoir l'adhésion à l'UCR-FO.

L'ensemble des retraités et préretraités des secteurs, privé, public et nationalisé et, le cas échéant, leurs ayants droit peuvent adhérer à l'UCR-FO. Chacun peut adhérer à l'UCR-FO, soit en s'adressant directement à son Union Départementale de Retraités dont la vocation est de regrouper tous les retraités, soit en contactant une structure départementale de retraités relevant de son syndicat d'origine ou de sa Fédération professionnelle.

Participer à la vie des structures de l'UCR-F, c'est renforcer le poids de l'UCR-FO, c'est montrer que « les retraités existent » et sont porteurs des revendications syndicales.

### **h). L'avenir de l'UCR-FO : ses revendications.**

L'Union Confédérale des Retraités FORCE OUVRIÈRE est déterminée à poursuivre et renforcer la mobilisation pour faire aboutir les revendications des retraités.

Si l'UCR s'oppose à l'augmentation de la CSG de 1,7 point sur les pensions, elle manifeste également son opposition aux dérèglementations à venir, que ce soit sur le code du travail, la réduction renforcée des services publics ou encore le recours à l'assurance privée pour la prise en charge de la perte d'autonomie.

### **i). Pour l'augmentation du pouvoir d'achat des pensions et retraites.**

Déterminée à poursuivre les actions de mobilisation des retraités pour la défense du pouvoir d'achat des retraites et des pensions, l'UCR-FO revendique :

- L'arrêt du gel des retraites et des pensions pour tous, quel que soit le niveau de retraite, ainsi que l'arrêt de toutes les règles pénalisantes appliquées en matière de revalorisation des retraites et pensions des secteurs privé et public ;
- Le retour au calcul sur les 10 meilleures années pour le calcul des retraites du privé, le retour à l'indexation au 1<sup>er</sup> janvier des retraites et pensions ;
- Un revenu minimum de retraite pour tous, qui ne puisse être inférieur au smic pour une carrière complète ;
- Le maintien et l'amélioration des conditions d'obtention des pensions de réversion et à cet effet, il revendique le relèvement du taux de la pension de réversion ainsi que la suppression des conditions de ressources dans le régime général ;
- Le rétablissement de la demi-part supplémentaire pour les parents isolés, veufs ou veuves n'ayant pas élevé seuls leurs enfants ;
- La suppression de la fiscalisation des majorations de pensions accordées aux retraités qui ont élevé trois enfants ou plus ;
- La suppression de la Contribution additionnelle de solidarité (CASA) de 0,3% acquittée depuis le 1<sup>er</sup> avril 2013 par tous les retraités imposables pour financer le coût de la prise en charge de la perte d'autonomie qui de plus, a été détournée de son objet depuis l'origine ;
- La suppression du plafonnement de l'abattement fiscal de 10% qui contribue à pénaliser le niveau de vie de tous les retraités imposables.

L'UCR-FO réaffirme sa détermination à combattre avec vigueur toute atteinte portée aux régimes de retraite existant, ils sont le fruit de l'histoire sociale du pays.

Les « réformes justes » ne sont que la traduction de vouloir faire des retraités et futurs retraités la variable d'ajustement des politiques budgétaires restrictives qui font payer les effets de la crise du capitalisme aux salariés et anciens salariés.

### **j). Poursuivre et intensifier toutes les formes d'actions et de mobilisation.**

Plus que jamais, la mobilisation des retraités comme des salariés s'avère nécessaire en vue d'éradiquer toutes les situations de reculs des droits sociaux, de précarité, d'insécurité sociale et financière.

L'UCR-FO rappelle qu'en tous lieux et en tout temps, ce sont en effet celles dont se nourrit la désespérance et qui font le terreau des menaces sur la démocratie et la République.

Se pose la capacité réelle d'écoute des pouvoirs publics pour appliquer et faire respecter les droits des salariés et des retraités ainsi que les principes de justice et de sécurité sociale.

L'UCR-FO se félicite de l'appui de l'ensemble des structures de la Confédération pour faciliter et aider à la mobilisation des retraités et notamment de l'aide des Unions Départementales dans la relance de nombreuses UDR au bénéfice de l'ensemble de l'Organisation syndicale.

### **C). L'AFOC.**

#### **Défendre le pouvoir d'achat et les droits des salariés consommateurs et locataires : une mission prioritaire pour l'AFOC.**

Adossée à la Confédération et en étroite collaboration avec les Unions Départementales et Fédérations FO, l'AFOC est et demeure fondamentalement attachée aux principes d'indépendance et de solidarité qui forgent son identité.

À ce titre, l'Association Force Ouvrière Consommateurs œuvre au quotidien à la défense et à la promotion des droits individuels et collectifs des adhérents en matière de consommation et de logement.

Elle revendique une consommation régulée, soucieuse des conditions sociales et environnementales de production des biens et des services.

Les priorités qui régissent son action sont claires :

- faire respecter et progresser les droits des salariés consommateurs et locataires ;
- défendre et préserver le pouvoir d'achat des salariés consommateurs et locataires ;
- contribuer à une information plus transparente, en matière de qualité, sécurité et de prix des produits et services ;
- exiger un contrôle strict et continu des conditions sociales et environnementales de leur production, distribution et commercialisation ;
- participer à l'amélioration du cadre de vie des locataires, du parc social comme du parc privé ;
- défendre le modèle républicain, fondé sur des services publics de proximité et de qualité, accessibles à toutes et tous et sur tout le territoire.

À ses missions de défense et de représentation des salariés consommateurs et locataires, s'ajoutent celles d'information et de conseil des adhérents en cas de litige avec un professionnel. Présente à travers plus de 200 points de contact dédiés sur tout le territoire, l'association joue un rôle fondamental sur le terrain en aidant les adhérents à régler leurs litiges de la vie quotidienne, le plus souvent à l'amiable, parfois devant les tribunaux, en mettant à leur disposition l'assistance des équipes départementales et des juristes de l'AFOC Nationale. Près de 6 000 réclamations et dossiers sont ainsi traités chaque année au bénéfice d'adhérents dont un peu moins de 800 au niveau national.



Agréée pour agir en justice et dépositaire depuis 2011 du « super agrément » octroyé par le ministère de l'Économie, l'AFOC est de fait habilitée à siéger dans toutes les instances nationales : Conseil National de la Consommation (CNC), Institut National de la Consommation (INC), Conseil National de l'Alimentation (CNA), Comité Consultatif du Secteur Financier (CCSF) ainsi que dans diverses commissions spécialisées telles que la Commission de Sécurité des Consommateurs, la Commission des Clauses Abusives, la Commission de la Médiation...

Au sein de ces instances, l'AFOC s'est engagée sur de nombreux dossiers comme la mobilité bancaire, la sécurisation des moyens de paiements, la réforme du crédit à la consommation ou encore celle de l'assurance emprunteur. Elle dénonce les clauses abusives dans les contrats de consommation et le non-respect par les professionnels de leurs obligations contractuelles. Dans le domaine alimentaire, elle fait valoir l'exigence de sécurité, de qualité et de santé et la nécessité d'une meilleure information du consommateur, par exemple par l'apposition de logos nutritionnels.

Elle défend également les consommateurs dans leurs litiges face aux professionnels des télécommunications, des nouvelles technologies et des services, qu'ils soient privés ou publics.

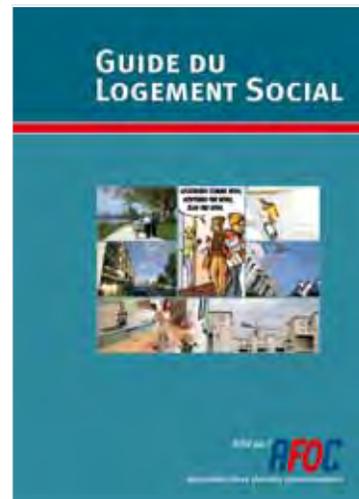
À cet égard, en tant qu'association de consommateurs représentative au plan national, l'AFOC échange régulièrement avec les grandes entreprises du secteur privé ou public (Poste, EDF, GDF, SNCF, Eau, Notariat, Services Funéraires, etc.).

Plus récemment, elle s'est emparée du dossier de la digitalisation de l'économie et de ses impacts sur nos modes de consommation mais aussi sur les nouveaux modes de

production et de commercialisation des produits et services, via les plateformes numériques, afin que ces derniers soient mieux pris en compte dans le Droit de la Consommation.

Elle œuvre également pour que les consommateurs-internautes bénéficient des mêmes protections légales que celles opposables au commerce physique et que le cadre législatif de la protection et de l'utilisation de leurs données personnelles, captées souvent à leur insu lors de consultation ou d'achats en ligne, soit renforcé, tant au plan national qu'europpéen.

Implantée dans plus de 80 départements, l'AFOC est aussi très active dans les instances régionales et locales les plus importantes : commissions de surendettement, commissions d'aménagement commercial ainsi que dans de nombreuses commissions consultatives de service public local... mais aussi dans les commissions départementales de conciliation, les conseils d'administration et les conseils de concertation locative des organismes HLM puisque, dans le domaine du logement, l'AFOC est également reconnue représentative au plan national en tant qu'association de défense des locataires.



À ce titre, elle siège, entre autres, au Conseil National de l'Habitat (CNH), dans les instances de l'Union Sociale de l'habitat (USH) et de la Commission Nationale de Concertation ainsi qu'au Conseil National de la Transaction et de la Gestion Immobilière (CNTGI).

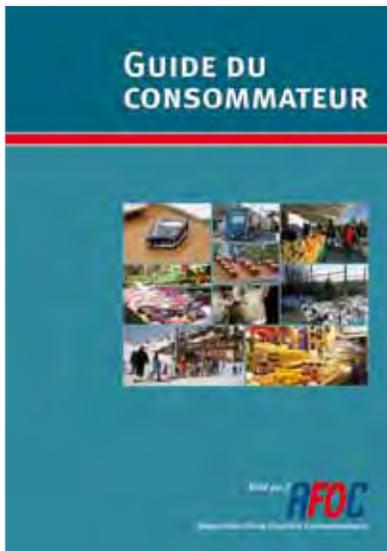
Le logement, élément essentiel de notre cadre de vie, compte parmi les priorités de l'AFOC qui mène dans ce domaine une activité d'information, de formation et de conseil auprès de ses membres adhérents et affiliés. Disposant de plus de 175 sièges dans les conseils d'administration des offices HLM, des ESH ou des SEM, l'AFOC œuvre au plus près du terrain pour la défense des intérêts des locataires et du logement social, pour l'amélioration du cadre de vie des locataires et de la mixité sociale, pour le maintien du niveau des loyers et des aides au logement afin que tous puissent accéder à un logement décent à un prix abordable.

Face aux dépenses contraintes (assurances, charges, eau, électricité, gaz, impôts locaux) et consciente que le poste logement ne fait que croître dans le budget des ménages,

l'AFOC s'est fortement mobilisée dans le cadre de la préparation du projet de loi Egalité et Citoyenneté, pour faire valoir ses revendications, notamment en termes d'encadrement des loyers, tant au sein du secteur social que privé.

Forte de cette représentativité à tous niveaux, l'AFOC entend poursuivre sans relâche son combat de sauvegarde du pouvoir d'achat des salariés, que ce soit en matière de consommation ou de logement. Afin de peser davantage dans ce débat,

l'AFOC milite pour un consumérisme lucide et responsable prenant en compte la dimension humaine et sociale de la consommation en opposition à d'autres associations de consommateurs qui elles privilégient la concurrence et les prix les plus bas avant tout, quitte à sacrifier les conditions sociales ou environnementales dans lesquelles les biens et services sont produits ou fournis.



Pour l'AFOC, le fonctionnement actuel du marché intérieur européen, pas plus que les règles du marché mondial, ne conduit à une concurrence au profit des consommateurs qui, pour la très grande majorité d'entre eux, sont aussi des travailleurs.

Partout, la rentabilité à court terme et la financiarisation qui outrance l'emportent sur toute autre considération. Partout le dogmatisme libéral poursuit son travail de sape des services publics sous couvert de développement de la concurrence et les consommateurs-usagers en sont les premières victimes.

Cette situation et le manque de volonté politique qui lui permet de prospérer, rendent impossible une politique de « relance par le pouvoir d'achat » alors que la solution ne peut être trouvée que dans celle-ci, source de progrès économique et social pour tous, consommateurs et salariés.

Dans ce contexte, le rôle de l'AFOC est de contribuer à une prise de conscience collective des enjeux en présence et pour se faire, elle doit renforcer sa visibilité et son efficacité. Des outils ont été développés, comme les Cahiers de l'AFOC et le Bulletin Logement, qui font le point tous les deux et trois mois sur l'actualité du droit de la consommation et du logement et les droits des consommateurs.

l'AFOC édite également un certain nombre de supports d'information écrits, guides pratiques, triptyques, plaquettes, utiles pour l'information du grand public et des adhérents, la tenue d'un stand, les expositions ou les permanences.



Le site internet public et privé dispense de l'information, facilement accessible et éditable, sur notre organisation administrative, les bonnes pratiques d'une AFOC à l'autre, l'actualité des dossiers et sujets suivis au plan national.

Cet ensemble constitue une documentation de base sur les grandes généralités du droit de la consommation et du logement et reprend les positionnements et orientations politiques de l'Association. Un travail important a également été accompli en matière de formation militante, notamment dans l'offre de stages nationaux Consommation et Logement.

Face au désengagement politique et budgétaire de l'État en matière de protection du consommateur et de soutien au mouvement consumériste, garantir l'indépendance de l'AFOC est désormais une exigence pour assurer la pérennité de notre association. La poursuite du travail engagé en est une autre pour peser davantage dans les débats nationaux, très souvent transverses, ayant trait à la consommation et à la défense du pouvoir d'achat des consommateurs-salariés.

Pour élargir son audience, l'AFOC doit impérativement renforcer son organisation et améliorer son positionnement externe, développer ses implantations et accroître le nombre de ses adhésions, mieux utiliser les compétences internes et améliorer sa communication de manière à valoriser le travail et les succès obtenus. Pour y parvenir, il est plus que jamais nécessaire de resserrer les liens avec toutes les structures et militants FORCE OUVRIÈRE qui disposent d'une expertise métier incomparable.

Tout doit être fait pour renforcer et consolider l'AFOC afin que les associations consuméristes libérales, pour lesquelles seule une concurrence effrénée et un marché hyper globalisé dérégulé sert les intérêts du consommateur, ne deviennent les interlocuteurs privilégiés des pouvoirs publics et des entreprises.

Plus nous serons nombreux à faire respecter les droits des consommateurs salariés, plus nous serons forts, mieux nous pourrions défendre nos adhérents, nos valeurs et nos positions et faire rayonner notre Organisation.

À nous de savoir tirer parti de nos atouts et à n'en pas douter, la force de notre réseau commun et de ses militants, en est un !



**LIBERTÉ ET INDÉPENDANCE**





# REPRÉSENTATIVITÉ ET FINANCEMENT.

## ► A). Représentativité.

Le second cycle de la mesure de l'audience des organisations syndicales, a démarré le 1<sup>er</sup> janvier 2013 et s'est achevé le 31 décembre 2016.

Durant ces quatre années, la Confédération a assuré à l'instar du 1<sup>er</sup> cycle, la gestion et le suivi des élections professionnelles DP, CE et DUP dans les entreprises de 11 salariés et plus.

Dans le cadre des arrêtés de représentativité pour le niveau national interprofessionnel, de branche et la mesure de l'audience des TPE, nous avons participé activement au processus de mise en œuvre avec deux nouveaux enjeux majeurs différents du premier cycle :

- La fin de la présomption de représentativité dans les branches pour les syndicats affiliés à la Confédération.
- Les élections TPE 2016 avaient un triple enjeu, en termes de représentativité, de désignation des membres des CPRI et de répartition des conseillers prud'homaux.

FO a participé à 43 réunions du groupe de suivi du Haut conseil du dialogue social (HCDS) et 30 réunions de HCDS sur la gestion du second cycle de représentativité. Ces réunions ont conduit l'administration du travail à prendre en considération les observations et propositions des interlocuteurs sociaux, aux fins de prendre les arrêtés de représentativité de branche et du niveau national et interprofessionnel. De même pour la tenue des élections dans les très petites entreprises.

Tirant les enseignements du cycle 2008/2012, FO a obtenu par exemple, des modifications de l'imprimé cerfa, avec notamment une colonne supplémentaire mentionnant la confédération syndicale d'affiliation, et l'obligation pour l'employeur de transmettre les cerfas au Centre de traitement des élections professionnelles (CTEP).

## ► 1). Élections dans les entreprises de 11 salariés et plus.

### a). Gestion et traitement des PV des élections professionnelles.

- Circuit du traitement des PV des élections professionnelles reçus par la Confédération.

Depuis la mise en place en 2008 de la mesure de la représentativité syndicale via le système MARS (mesure de l'audience de la représentativité syndicale) FO avait mis en place son propre système de mesure. Cela avait permis de s'assurer de la fiabilité de la remontée des PV FO par les entreprises au CTEP, par une comparaison et un contrôle de nos suffrages via les remontées de nos structures.

Nous avons souhaité pour le second cycle améliorer notre dispositif de remontée des informations.

Pour ce faire, une boîte mail dédiée a été créée en avril 2016 : [cerfaelections@force-ouvriere.fr](mailto:cerfaelections@force-ouvriere.fr), ce qui permet une meilleure traçabilité des échanges et un suivi plus efficace.

Dès la réception des PV FO à la Confédération, un contrôle des anomalies principales est effectué (PV manquant, cachet, signature, IDCC...).

Un mail est alors adressé aux structures, mentionnant les anomalies à corriger si le PV est également en anomalie sur le site du CTEP.

Les PV sont saisis dans une base de données interne accessible aux structures via la GED (gestion électronique des données). Depuis novembre 2016, les PV saisis sont scannés et insérés à la fiche saisie, ce qui a conduit à faciliter l'accès aux PV pour les structures et aux informations relatives aux 2 cycles précédents.

- Mise en place d'un nouveau système de gestion.

Jusqu'en 2015 le travail de saisie des PV FO se faisait sur une application qui comportait des limites : Pas de saisie simultanée possible ; Un même PV devait être saisi en autant de fois qu'il y avait d'organisation syndicale présente dans l'entreprise ; saisie longue et fastidieuse.

Afin de gagner en efficacité, la confédération a fait le choix de l'acquisition d'un nouveau système.

Grâce à ce nouveau logiciel la moyenne de PV saisis par jour et par personne est passée de 45 à 110.

L'efficacité du nouveau logiciel de saisie a permis non seulement une épuration des stocks, une saisie à quasi flux tendu, mais surtout une amélioration de l'exploitation des données.

### b). Amélioration de la remontée des résultats des élections et contrôle des résultats.

- Traitement des données internes.

Ce système permet non seulement de comparer nos données avec celles du CTEP, en vue de faire intégrer les PV manquants, mais aussi de suivre les audiences de FO dans les entreprises. Il permet d'opérer des sondages en cours de cycle sur l'évolution de l'audience au niveau des branches et au niveau national interprofessionnel.

Les informations saisies, et l'intégration du fichier DGT permet de constituer une base de données et d'exploitation pour chacune des structures (UD/FD).

Cette base constitue un outil de syndicalisation avec notamment le calendrier des élections et la liste des établissements avec les PV de carence.

Toutes ces données sont accessibles sur la GED. Chaque UD ou FD pouvant consulter les PV relevant de son périmètre ainsi que les statistiques afférentes.

- Traitement des données externes.

S'agissant du suivi de la remontée des résultats des élections professionnelles par les entreprises, l'administration du travail met à disposition des organisations syndicales un certain nombre de fichiers : liste des PV reçus par le CTEP (centre de traitement des élections professionnelles), référentiel syndical...

La Confédération a poursuivi le travail d'exploitation de ces fichiers entamé lors du premier cycle, ce qui se traduit notamment par l'envoi aux structures ou à l'administration de données régulières traitées.

La recherche d'exhaustivité et de fiabilité des résultats FO nous a conduits à continuer d'agir sur la correction des PV FO reçus par l'administration, mais également pour ce deuxième cycle à rechercher les PV FO non reçus par l'administration à partir de nos propres données.

- Envoi des PV FO non adressés par les employeurs au CTEP.

Le système de traitement des données internes (ci-dessus) permet à la Confédération d'opérer non seulement le suivi des audiences de FO dans les entreprises, mais aussi de compléter la mesure opérée par l'administration du travail.

À l'approche de la fin du deuxième cycle, la Confédération a procédé à un croisement de sa base de données, avec celle de la DGT, de façon à mettre à jour tous les PV que nous avions reçus et traités, mais pas l'administration.

Grâce à ce travail de vérification des résultats, FO a pu porter à la connaissance du CTEP un ensemble de procès-verbaux que les entreprises avaient omis de lui transmettre.

En tout, FO a adressé 5 courriers au CTEP, demandant la prise en compte de 111 procès-verbaux afin de les faire inclure dans la mesure de l'audience, pour un total de 12 391 voix dont 4 124 en notre faveur, soit un tiers des suffrages en jeu.

- Correction des PV FO contenant des anomalies.

Nous avons adressés de manière régulière aux Unions départementales et aux Fédérations les fichiers des procès-verbaux des élections professionnelles du cycle 2 qui sont en anomalie sur le site internet du CTEP (centre de traitement des élections professionnelles).

Fort des enseignements du premier cycle où nous rencontrons des difficultés ne serait-ce que pour « trouver » l'anomalie du PV, nous avons demandé et obtenu de l'administration du travail que pour ce second cycle, nous ayons pour chaque PV la liste des anomalies qu'il contient.

Le travail de correction des anomalies a ainsi été facilité. Nous avons par ailleurs accompagné ces envois d'une Fiche « Anomalies, comment corriger ? », explicative de la manière à corriger les PV en anomalies, assortie de 3 exemples précis correspondant aux anomalies les plus fréquentes.

Nous avons également procédé à un suivi plus précis des PV FO en anomalie en priorisant les « bons » PV FO (plus de 16%).

- Référentiel syndical.

Le référentiel syndical, c'est-à-dire la liste des libellés syndicaux (tels qu'ils apparaissent sur les PV) et la confédération à laquelle ils ont été rattachés, a été adressé régulièrement aux Unions Départementales et aux Fédérations.

Cet envoi a un double objet : vérifier que les syndicats ou listes syndicales FO mais comportant un intitulé spécifique sont bien rattachés à FO et vérifier que les autres listes dites « autonomes », auxquelles l'administration ne rattache aucune confédération syndicale, ne sont pas en réalité des listes FO.

- Fichiers des PV FO manquants dans le fichier de l'administration.

En octobre 2016, nous avons adressé aux UD et Fédération un nouveau fichier, comprenant des entreprises qui ont eu des élections professionnelles où FO était présente lors du 1<sup>er</sup> cycle de représentativité 2009-2012 mais qui n'étaient plus présentes dans le fichier de l'administration du second cycle de représentativité 2013-2016, avec la date présumée de la dernière élection.

L'idée était de rechercher pour quelles raisons ces entreprises n'avaient pas adressés de PV d'élections professionnelles : par oubli, parce que l'entreprise n'existait plus ou si elle existait, FO y était-elle toujours présente ?

- Espace réservé sur le site du CTEP.

À la demande de FO, l'administration nous a transmis une liste de 10 identifiants permettant d'accéder à un espace privé sur le site du CTEP, sur lequel la consultation des PV est facilitée (moins de mesure de sécurité et davantage de PV consultables par 24h glissantes).

Ces codes ont été répartis entre les UD et les Fédérations pour leur faciliter le travail de consultation et de recherche des PV.

- Gestion des pièces attestant des critères de représentativité autres que l'audience pour l'ensemble des branches.

La fin du 2<sup>ème</sup> cycle marque la fin de la présomption de représentativité pour les 5 plus grandes centrales syndicales.

Désormais, chaque organisation syndicale devra apporter la preuve du respect de l'ensemble des critères en déposant des dossiers de candidatures pour toutes les branches où son audience est au moins égale à 8 %.

Au 31 mars 2017 sur les 458 branches pour lesquelles l'administration prévoit de prendre un arrêté de représentativité, FO passe le seuil des 8 % dans 349 branches : FO siègera donc dans plus des trois quarts d'entre elles.

Dans le cadre du HCDS il a été décidé, que la plupart des critères pourraient être satisfaits au niveau national et interprofessionnel, et donc directement par la Confédération.

Valeurs républicaines	<ul style="list-style-type: none"> <li>Statuts (également versés pour établir le critère de l'ancienneté)</li> </ul>
Indépendance	<ul style="list-style-type: none"> <li>Part représentée par les cotisations dans les ressources de FO</li> </ul>
Transparence financière	<ul style="list-style-type: none"> <li>Date de dépôt des comptes</li> <li>Lieu de dépôt</li> <li>Lien internet vers les comptes publiés</li> </ul>
Ancienneté	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les derniers statuts</li> <li>Récépissé(s) de la mairie</li> </ul>
Effectifs d'adhérents	<ul style="list-style-type: none"> <li>Déclaration du nombre d'adhérent</li> </ul>
Implantation territoriale équilibrée	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cartographie des structures territoriales</li> </ul>

Pour le critère de l'influence en revanche, le critère doit être satisfait branche par branche, tout comme l'audience minimale de 8 %.

Lors d'une réunion du 14 mars 2017, nous avons présenté ce nouveau dispositif aux structures fédérales, afin qu'elles puissent préparer les pièces nécessaires justifiant de leur influence dans les branches (accords, avenants, convocations adressées par le patronat ou par la DIRECCTE/DIECCTE, tracts, rapports d'activité, etc.)

À la fin du premier semestre 2017, tous les dossiers de candidatures requis ont été soumis en temps et en heure à la DGT, laquelle a réservé une suite favorable à chacun d'entre eux.

- Vérification finale des résultats en vue de la publication des arrêtés de représentativité.

La publication des résultats du cycle 2013-2016, à partir du HCDS du 31 mars 2017, a imposé un ensemble d'actions relatives au contrôle de la mesure opérée par l'administration du travail, en termes de fiabilité et d'exhaustivité.

La publication des arrêtés se fait progressivement par lot depuis fin juin et doit se poursuivre jusqu'à fin août.

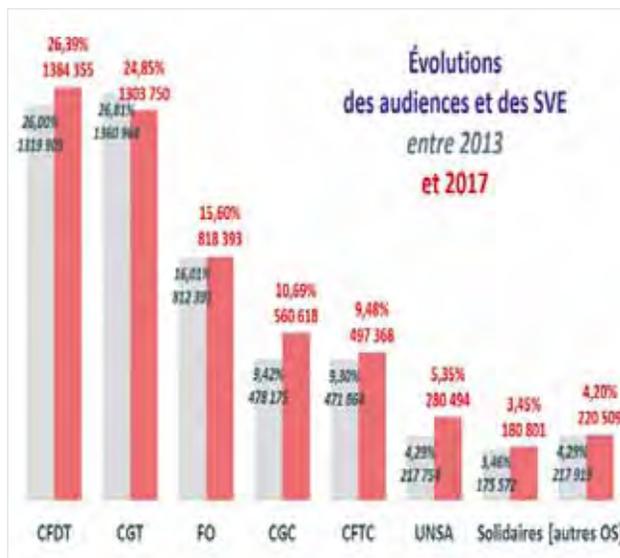
Pour chaque lot, nous avons adressé aux Fédérations : le nombre de suffrages exprimés, les audiences, ainsi que le détail de chaque procès-verbal d'élection retenu pour la mesure, par branche et par établissement. Ces fichiers nous permettent via notre fichier interne et permettent notamment aux structures fédérales de vérifier que tous leurs PV ont bien été pris en compte.

L'inclusion de PV à notre initiative a permis certaines branches de passer le seuil des 8 % et de conserver ainsi leur représentativité (ex : la Convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique (IDCC 3032).

Cette opération de contrôle a porté sur près de 5 millions de suffrages exprimés, qui sont venus s'ajouter aux résultats du scrutin TPE et du scrutin des Chambres d'agriculture.

En définitive, FORCE OUVRIÈRE recueille plusieurs milliers de voix supplémentaires par rapport au premier cycle, et conforte sa troisième place, avec 15,59 % des voix, soit 17,93 % en poids relatif.

OS :	CFDT	CGT	FO	CFE-CGC	CFTC
Audience :	26,37 %	24,85 %	15,59 %	10,67 %	9,49 %
Poids relatif :	30,33 %	28,56 %	17,93 %	12,28 %	10,90 %



Bien que nous ayons progressé sur ce cycle de 6 000 suffrages par rapport au cycle précédent, cela ne s'est malheureusement pas traduit par une augmentation de notre audience, toutes les autres organisations syndicales ayant également considérablement progressé à l'exception de la CGT.

### c). Suivi de la représentativité et développement des implantations syndicales.

- Envoi des fichiers des élections à venir.

Afin de proposer aux structures des outils destinés à favoriser le développement des implantations syndicales, nous avons poursuivi l'envoi de fichiers des élections professionnelles à venir.

En effet, à partir du fichier remis par l'administration, comprenant l'ensemble des procès-verbaux des élections professionnelles intervenues au cours du 1<sup>er</sup> cycle électoral de représentativité syndicale 2009-2012, nous avons élaboré 3 fichiers dont la vocation est le suivi ciblé des élections professionnelles à venir.

Un premier fichier contenait les entreprises où FO était présente au 1<sup>er</sup> cycle et qui auront des élections dans l'année afin d'anticiper la préparation des élections.

Le second fichier concernait les entreprises dans lesquelles FO ne s'était présentée sur aucun collège lors des élections professionnelles intervenues au cours du 1<sup>er</sup> cycle, mais où d'autres organisations syndicales étaient présentes.

Le dernier fichier avait trait aux entreprises dans lesquelles aucune organisation syndicale ne s'était présentée sur aucun collège.

Les 2 derniers fichiers sont davantage destinés à soutenir le plus rapidement et efficacement possible les structures FO dans le cadre de leurs démarches d'implantation syndicale, en étant d'une part vigilant vis-à-vis des invitations à négocier les protocoles préélectorales et d'autre part, en appréciant l'opportunité de privilégier tel ou tel type d'entreprise.

- Perspectives d'améliorations.

Dans l'attente du 2<sup>ème</sup> bilan de l'application de la loi de 2008, nous avons pris des dispositions permettant d'améliorer la gestion du dossier représentativité en vue du 3<sup>ème</sup> cycle.

Désormais, les structures pourront consulter et s'appuyer sur les documents et outils mis à disposition dans la GED, à savoir :

- Les données relatives aux élections professionnelles des entreprises de plus de 10 salariés et des moins de 10 ;
- Le calendrier des élections des représentants du personnel ;
- Les établissements où FO n'est pas implantée et notamment les établissements où aucune OS n'est présente (fichier des PV de carence totale) ;
- Les PV non reçus par les UD, mais par l'administration, afin de repérer les syndicats concernés ;
- Les PV des entreprises qui comportent de façon récurrente des anomalies.

Toutes ces données seront disponibles par IDCC, par entreprise et par département.

## ► 2). Élections dans les très petites entreprises de décembre 2016 / Janvier 2017.

Les élections dans les TPE de décembre 2016 avaient, cette fois-ci, un triple enjeu.

Comme en 2012, cette élection a eu pour objet de contribuer à la mesure de la représentativité des organisations syndicales du 2<sup>ème</sup> cycle (2013-2016), tant au niveau national interprofessionnel, qu'au niveau régional et des branches professionnelles. Elle s'est additionnée avec les résultats des élections des entreprises de 11 salariés et plus et avec les élections des chambres d'agriculture de 2013.



Nouveauté issue de « loi Rebsamen » relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015, les élections ont également permis de déterminer, proportionnellement aux audiences régionales, la répartition des 10 sièges par commission paritaire régionale interprofessionnelle (CPRI) attribués aux organisations syndicales interprofessionnelles.

Troisième enjeu des élections TPE 2016, elles ont contribué à déterminer la répartition des conseillers prud'homaux, en fonction des audiences syndicales départementales.

## a). Préparation des élections et des revendications FO dans le cadre des professions de foi.

- Suivi de la réglementation.

Dans le cadre de la réécriture des décrets et arrêtés relatifs aux élections dans les entreprises de moins de 11 salariés (TPE) qui se sont déroulées en décembre 2016 et janvier 2017, nous avons fait part d'un certain nombre de dysfonctionnements rencontrés lors des élections 2012, que nous estimions urgent et important de régler.

Ainsi, pour FORCE OUVRIÈRE, il s'agissait de tirer les conséquences du scrutin de 2012 dont les règles de propagandes électorales avaient avantagé les syndicats professionnels et régionaux, en mesure de s'adresser plus directement aux électeurs concernés.

Les résultats de 2012 attestaient de cette influence. Ainsi, pour exemple, le syndicat des Travailleurs Corses avait obtenu le taux de 38,85% au niveau de la région et le SPAMAF (Syndicat des Assistants Maternels et des Assistants Familiaux), avait réalisé 43,51% des suffrages dans la branche des assistants maternels du particulier employeur et le score de 7,20 % au niveau national interprofessionnel, en étant candidat sur trois branches professionnelles seulement.

Nous avons donc demandé, y compris par courrier à la Ministre du Travail, en décembre 2015, de pouvoir :

- Régionaliser nos professions de foi, à l'instar des syndicats régionaux, du moins dès lors que, dans une branche considérée, une organisation professionnelle s'y portait candidate,
- et individualiser les professions de foi au regard de la branche professionnelle concernée, à l'instar des syndicats professionnels.

La faculté de régionaliser les professions de foi nous a été accordée mais par contre, la seconde demande n'a pas reçu un accueil favorable. Pire, le droit de différencier les propagandes par catégories professionnelles (cadres/non cadres) nous a été retiré.

Par ailleurs, en réponse à notre demande constante d'obtenir la liste des entreprises concernées par le scrutin TPE, afin d'être en mesure de mener une campagne électorale, nous n'avons obtenu que la transmission d'une liste électorale comprenant les adresses postales des électeurs. Au regard des plus de 4,5 millions d'électeurs concernés par ce scrutin, une telle décision de l'administration ne coïncidait pas avec la réalité des moyens des organisations syndicales, sans compter les erreurs d'adresses postales et les modifications de listes incessantes auxquelles nous avons été soumises.

- Candidature FO, professions de foi et salariés figurant sur les propagandes.

Les professions de foi ont fait l'objet d'un traitement spécifique pour ces élections.

En effet, nous avons obtenu de l'administration que les propagandes syndicales des élections 2016 soient déclinées par région, selon le nouveau découpage des régions.

Par ailleurs, bien que l'élection TPE soit une élection sur sigle syndical, la « loi Rebsamen » du 17 août 2015 avait

prévu la faculté pour les organisations syndicales d'indiquer sur les professions de foi l'identité des salariés que l'on envisageait de désigner dans les futures CPRI.

Ces salariés, dont le nombre pouvait aller jusqu'à 10, devaient être obligatoirement salariés d'une TPE (entreprise de moins de 11 salariés) et la parité entre les femmes et les hommes devant être respectée au stade de l'attribution des sièges au sein de la CPRI, il était préférable de prévoir une mixité des candidats.

Au regard de cette nouvelle vocation des élections TPE, à savoir la défense des intérêts syndicaux des salariés des très petites entreprises, nous avons travaillé sur les revendications spécifiques à ces salariés afin de les intégrer dans les professions de foi.

En conséquence, la confédération a déposé 21 dossiers de candidatures et professions de foi spécifiques, correspondant aux 13 régions métropolitaines et aux 8 DOM. Parmi ces 21 régions, FO a inscrit des candidats sur les professions de foi dans 15 d'entre elles.

Les salariés inscrits sur les propagandes ne disposaient que d'une protection de 6 mois à compter du jour où nous avons notifié aux employeurs leur présence sur la propagande (ce que nous avons demandé aux camarades de faire par circulaire en juillet 2016).

Ainsi, leur protection ne couvrait pas la période allant jusqu'à la désignation en CPRI. Nous avons donc adressé à la ministre du travail un courrier commun avec les autres organisations syndicales pour demander à étendre la protection des salariés, courrier qui n'a pas reçu de réponse favorable de la part de la Ministre.

Par ailleurs, en juillet 2016, nous avons fait savoir aux structures de l'organisation qu'il était impératif de notifier aux employeurs, avant fin août 2016, l'identité des salariés figurant sur les propagandes électorales afin de faire partir le délai de protection de 6 mois dont ils bénéficient. Un modèle de notification en ce sens a été réalisé.

### **b). Appui juridique dans le cadre de la campagne électorale.**

- Préparation des cibles de campagne.

Bien en amont de l'élection TPE, nous avons procédé à une photographie de l'élection TPE 2012, à une analyse de la liste électorale et envoyé aux structures des effectifs par région, par convention collective avec pour objectif de cibler les activités, les entreprises et les secteurs géographiques et professionnels les plus impactés par les élections dans les TPE.

- Fiches techniques revendicatives à destination des salariés des TPE.

Dans le cadre des élections TPE, nous avons recensé les points qui distinguent les salariés des TPE de ceux qui travaillent dans de plus grandes entreprises. Sur la base de ces traits spécifiques, nous avons élaboré une série de fiches techniques, pratiques, juridiques et revendicatives sur différentes thématiques intéressant directement les salariés des TPE dans leur quotidien professionnel : salaires dans les TPE,

connaître le droit applicable, égalité professionnelle dans les TPE, apprentissage dans les TPE, droit à la formation dans les TPE, santé dans les TPE, résolution des conflits dans les TPE, activités sociales et culturelles (ASC) dans les TPE, temps de travail dans les TPE, CDD et contrats aidés dans les TPE, prévoyance sociale complémentaire dans les TPE, être cadre dans une TPE.



Faisant tout d'abord état de constats sur le thème étudié, ces fiches énuméraient ensuite des règles juridiques que les salariés doivent avoir présentes à l'esprit, puis mentionnaient les revendications portées par FORCE OUVRIÈRE en la matière.

Destinées à présenter aux salariés des TPE l'éventail des revendications FO dans le cadre du scrutin TPE, elles avaient pour objectif de constituer un appui à l'action syndicale en direction des salariés de TPE.

### **c). Suivi des élections et accompagnement des structures.**

- Suivi des candidatures, contentieux contre le STC et report des dates des élections.

Trente organisations syndicales ont vu leur candidature déclarée comme recevable par l'administration du travail : 12 au niveau national interprofessionnel, 10 au niveau national professionnel et 8 au niveau régional.

Quatre candidatures ont été contestées en justice : la CDMT en Martinique, le SAP (syndicat anti-précarité) et le LAB (syndicat basque), dont les candidatures ont in fine été validées. Concernant le STC (syndicat des travailleurs corses), la Confédération a porté le contentieux avec d'autres organisations syndicales. Le TI (tribunal d'instance) nous avait donné raison en décidant que ses statuts étaient antirépublicains mais la Cour de cassation a rendu une décision plus politique, en demandant au TI de vérifier, au-delà des statuts, si les actions du STC étaient effectivement contraires aux valeurs républicaines. Pour donner davantage de chance de succès à l'action, nous avons également saisi le défenseur des droits.

Néanmoins le second TI a considéré qu'il n'était pas établi que le STC réalise une action concrète de discrimination. Pour ne pas mettre en péril le scrutin, les organisations syndicales se sont désistées, hormis la CGT.

Globalement, ce que nous défendions, à travers ce contentieux, était de mettre un frein au fait syndical local, au développement de syndicats régionalistes, clientélistes, qui plus réclamant une représentation nationale interprofessionnelle, à l'égal des confédérations représentant l'ensemble des salariés.

Quoiqu'il en soit, au regard de la longueur de ce contentieux, l'administration du Travail avait considéré qu'il était impossible de tenir le calendrier initialement fixé pour les élections TPE et avait donc décidé le report des dates du scrutin.

Dans le cadre du haut conseil du dialogue social et de la CNOV (commission nationale des opérations de vote), FO a fait savoir qu'elle déplorait ce report des élections, tout en prenant acte des nouvelles dates arrêtées par l'administration.

Nous avons noté que, eu égard à la période des fêtes de fin d'année, les salariés des TPE allaient recevoir leur matériel de vote avant ou pendant les fêtes pour voter après celle-ci.

En conséquence, la participation, impliquant que les salariés prennent le soin de conserver leur matériel de vote, en sera probablement impactée. Nous avons aussi indiqué que ce report impactait fortement l'organisation de notre campagne électorale et les actions syndicales prévues sur le terrain.

- Appui aux structures dans le cadre du processus électoral.

Comme pour les élections TPE 2012, la Confédération a informé et alerté les structures de l'organisation à chaque étape clé du processus électoral.

Dès novembre 2015, un calendrier de l'élection TPE 2016, comprenant les étapes et les premières dates indicatives ont été communiquées en interne.

La confédération a adressé régulièrement des fiches techniques, pour accompagner chaque étape de la préparation de l'élection : Fiches info « Qui inscrire sur les professions de foi ? » et « Quelles missions et moyens pour les membres des CPRI ? », fiches pratiques « Vérifier l'inscription sur les listes électorales » et « Corriger et contester les listes électorales ».

Nous avons adressé aux structures une première liste électorale provisoire, le fichier contenant les adresses des électeurs, puis une fois les recours contre la liste électorale passée, la liste définitive. Il y a eu de nombreux dysfonctionnements du côté de l'administration pour l'élaboration de cette liste électorale, notamment dû au traitement informatique des salariés multi-employeurs, qui a conduit dans un premier temps à les exclure complètement...

De ce fait, les adresses communiquées aux organisations syndicales n'étaient pas d'une fiabilité exemplaire, d'autant que les salariés disposant d'un droit d'opposition à la communication de leur adresse aux organisations syndicales, nous devons sans cesse ajuster la liste électorale.

Dans le cadre de la CNOV (commission nationale des opérations de vote) et des CROV (commissions régionales des opérations de vote), la Confédération a procédé aux désignations, assurer leur information et le suivi quant aux missions des CROV.

Nous avons notamment adressé aux structures les observations à faire au nom de l'organisation au moment :

- de l'avis à donner sur la conformité des propagandes électorales des organisations syndicales,
- et au moment de la proclamation des résultats.

Au titre des observations FORCE OUVRIÈRE, qui étaient à joindre aux PV de la CNOV et des CROV lors de la proclamation des résultats, nous avons fait part des dysfonctionnements constatés dans le cadre de l'élection et notamment :

- La difficulté pour les organisations syndicales de faire campagne, en raison notamment de la non communication des adresses des entreprises, de nombreux retours de plis sur les envois faits aux électeurs au regard des adresses communiquées sur la liste électorale... ;
- Les professions de foi non conformes aux dispositions légales et règlementaires (non redimensionnement des photos opérés par certaines organisations syndicales (en l'occurrence CFTC et UNSA) alors que d'autres s'y étaient conformées (notamment FO et CGT), professions de foi de l'UNSA régionalisées et comportant pourtant les mêmes photos de salariés pour l'ensemble des régions... ) ;
- Le report des dates de scrutin ;
- L'établissement de la liste électorale, source de nombreuses erreurs ;
- La non réception par de très nombreux salariés de leur matériel de vote et l'absence d'un processus de régénération du matériel de vote efficace et rapide.

#### **d). Analyse des résultats.**

Le dépouillement de cette deuxième édition du scrutin TPE et du particulier employeur s'est déroulé du 31 janvier au 2 février 2017. Il a eu lieu sous la surveillance active de délégués de liste désignés par les OS, mobilisés dans l'espace où les bulletins ont été traités par le prestataire de la DGT. Les délégués de liste FORCE OUVRIÈRE ont relevé notamment une absence de contrôle à certaines étapes.

Ils ont ainsi demandé, et obtenu, que la saisie des bulletins soit faite en deux temps (le premier, pour indiquer l'OS choisie par l'électeur, puis le second pour valider ce choix), et sous la supervision d'un autre salarié. En vue de la troisième édition du scrutin, nous avons aussi appelé l'attention de la CNOV sur l'importance de modifier la façon dont les bulletins et enveloppes sont faits, de façon à ce que les électeurs ne soient pas tentés de signer leur bulletin ou d'apposer d'autres marques qui entraînent nécessairement la nullité du suffrage.

Les résultats ont pu être annoncés le 3 février 2017, puis envoyés aux Fédérations et aux Unions Départementales, triés par IDCC et par département, avec mention des évolutions par rapport au scrutin de 2012.

FORCE OUVRIÈRE conforte sa troisième place, avec 13,01 % des voix, près de la CFDT (15,49 %), elle-même devancée par la CGT (25,12 %) ; l'UNSA prend une surprenante quatrième place avec 12,49 %, au terme d'une campagne assise sur une communication d'inspiration publicitaire, aussi bien dans ses slogans que dans la forme des professions de foi et le choix des illustrations.

Retiennent également l'attention, les audiences importantes des organisations professionnelles (ainsi, les deux syndicats d'assistants maternels emportent 7,62 % des voix au global, soit davantage que la CFTC), mais aussi régionales (le STC se présentait non seulement en Corse, où l'organisation obtient 52,13 %, mais également au niveau national, où elle fait 1,07 %).

	Résultats nationaux 2017 – France entière Cadres + Non Cadres	
	Suffrages exprimés	%
	323 622	
<b>CGT</b>	81 286	25,12
<b>CFDT</b>	50 122	15,49
<b>FORCE OUVRIÈRE</b>	42 117	13,01
<b>UNSA</b>	40 429	12,49
<b>CFTC</b>	24 082	7,44
<b>UNION SOLIDAIRES</b>	11 324	3,50
<b>CFE-CGC</b>	10 928	3,38
<b>CNT</b>	7 463	2,31
<b>SAP</b>	6 790	2,10
<b>CNT-SO</b>	5 848	1,81
<b>CAT</b>	3 899	1,20
<b>STC</b>	3 472	1,07

7,35 % des 4 502 624 électeurs inscrits ont voté (contre 10,38 % lors de la première édition du scrutin TPE, en 2012), par voie électronique ou par correspondance. Au PV de dépouillement établi par la CNOV au soir du 3 février 2017, FORCE OUVRIÈRE a fait annexer ses observations, relatives aux difficultés pour les organisations syndicales de faire campagne, aux non-conformités de plusieurs professions de foi, à l'absence de prise en compte de recours prévisibles sur les candidatures des OS et qui a conduit à un report du scrutin – lequel a renforcé la difficulté de mener campagne –, à l'établissement des listes électorales notamment quant aux salariés des entreprises de moins de 11 équivalents temps plein mais plus de 11 personnes, et enfin aux problèmes de réception du matériel de vote (6,8 % de plis non distribués)...

### ► 3). Représentativité patronale.

#### a). Consultations sur les dispositions légales et réglementaires.

Les lois du 5 mars 2014 et du 8 août 2016 créent le cadre juridique de la représentativité patronale.

Pour être représentatives, les organisations professionnelles d'employeurs (OP) doivent respecter les critères d'ancienneté, de respect des valeurs républicaines, d'indépendance, de transparence financière, d'influence, d'implantation territoriale équilibrée (pour les branches professionnelles) et d'audience.

Par contre, le critère de l'audience s'apprécie au regard de la capacité de l'OP à attester qu'elle compte comme adhérents :

- au moins 8 % des entreprises adhérant à des OP ayant fait acte de candidature, au niveau concerné (branche ou national et interprofessionnel)

ou

- que leurs entreprises adhérentes emploient au moins 8% de l'ensemble des salariés employés par l'ensemble des entreprises adhérant à des OP ayant fait acte de candidature au niveau considéré.

Concrètement, il faut avoir au moins 8% d'audience « entreprises » ou 8% d'audience « salariés ».

Par ailleurs, pour être étendu, un accord collectif ou une convention collective ne doit pas avoir fait l'objet d'une opposition de la part d'une ou de plusieurs OP dont les entreprises adhérentes emploient plus de 50 % de l'ensemble des salariés des entreprises adhérant aux OP reconnues représentatives au niveau considéré.

C'est donc ici l'audience salariés que l'on prend en compte. Par contre, pour la négociation collective et la validité des accords collectifs, aucune condition de représentativité n'est exigée au niveau des signataires patronaux.

Dans le cadre de l'élaboration progressive des règles de mesure de la représentativité patronale, nous avons à chaque instant rappelé nos critiques à l'égard du système mis en place qui a été entièrement aménagé pour tenir compte des désidératas de certaines organisations patronales.

Nous maintenons notre désaccord sur le refus du choix de l'élection, comme mode d'acquisition de la représentativité patronale, ce qui conduit à une absence de parallélisme des formes et d'équité à notre égard.

Par ailleurs, la volonté de prendre en compte (probablement pour ne froisser personne) le maximum d'entreprises adhérentes, conduit à des incohérences et des imprécisions.

En effet, la réalité de l'adhésion de l'entreprise est appréciée au regard de l'effectif ou des ressources de l'entreprise, ce qui constitue un critère bien trop subjectif.

Ce critère ne garantit pas l'égalité de traitement entre les adhérents d'une même organisation patronale et ne permet pas d'éviter les fausses cotisations puisqu'il n'exige pas un montant significatif (nous avons à ce propos évoqué un barème).

Nous avons également soulevé une autre incohérence, celle tenant à la prise en compte des adhésions multiples. Ainsi, une même entreprise peut être prise en compte plusieurs fois pour une même organisation patronale (par exemple, au titre d'une adhésion directe à l'organisation candidate et au titre de l'adhésion à une organisation professionnelle ou un organisme, lui-même adhérent à l'organisation candidate).

Cette même entreprise peut ensuite être aussi prise en compte pour une autre organisation patronale.

En somme, ce système concourt à gonfler artificiellement le nombre des entreprises soi-disant représentées par les organisations patronales.

Dernier élément de flou, la notion d'organisme ou de structure adhérente permet la prise en compte d'une association de lobbying par exemple.

Or, la représentativité étant une mesure destinée à octroyer la faculté de représentation des entreprises, il convenait selon nous que les structures intermédiaires aient une véritable fonction de représentation.

### b). Suivi des premières mesures d'audiences patronales.

Les résultats de la première mesure de l'audience patronale au niveau national et interprofessionnel et au niveau des branches professionnelles ont été présentés dans le cadre du Haut Conseil du dialogue social le 26 avril 2017.

*Rappel des résultats du 26 avril 2017 au niveau national interprofessionnel :*

Nombre d'entreprises adhérentes	<b>419 578</b>
Nombre d'employeurs adhérents	<b>308 482</b>
Nombre des salariés des entreprises	<b>12 045 164</b>

OP	Nombre d'entreprises	Nombre d'employeurs	Nombre de salariés	Audience entreprises	Audience employeurs	Audience salariés
MEDEF	123 387	111 438	8 518 902	29,41%	36,12%	70,72%
CPME	144 939	101 535	3 010 875	34,54%	32,91%	25,00%
U2P	150 605	94 989	507 855	35,89%	30,79%	4,22%
La CNDI	647	520	7 532	0,15%	0,17%	0,06%
Total	419 578	308 482	12 045 164	100,00%	100,00%	100,00%

Ces mesures d'audience sont sans grande surprise : le MEDEF, la CPME et l'U2P sont représentatifs.

À cette occasion, FORCE OUVRIÈRE a fait savoir qu'au regard de la loi du 20 août 2008 qui nous a été imposée, il était satisfaisant que les organisations professionnelles aient également une mesure de représentativité.

Il était par ailleurs nécessaire que cette mesure soit enfin prononcée, au regard des blocages dans certaines branches que cela engendrait jusque-là.

Nous avons bien entendu rappelé nos réserves à l'encontre d'un système fait sur mesure pour le patronat majoritaire et pris acte des mesures communiquées.

D'ailleurs, force est de constater que la mesure de la représentativité patronale a été calculée sur moins de 10 % des entreprises françaises (et encore de nombreuses entreprises multi adhérentes ont été comptabilisées plusieurs fois).

Le MEDEF, quant à lui, aurait un taux d'adhérents d'à peine 2,8 % du total des entreprises en France (il comptabilise en effet 123 387 entreprises adhérentes sur environ 4,4 millions d'entreprises en France).

Enfin, nous avons noté que certaines problématiques ne seront pas levées et que nous allons ainsi avoir à réfléchir à certaines conséquences, tel que :

- La situation des branches où aucune organisation patronale ne s'est portée candidate,
- Ou encore le sort de futures négociations sur des périmètres non ouverts à candidature dans le cadre de cette première mesure d'audience patronale.

Les résultats des mesures patronales de branche, ont également fait l'objet d'une publication progressive, par lots de branches, comme pour les mesures d'audiences syndicales. Pour chaque lot, les chiffres ont été adressés aux Fédérations FO.

## ► B). Paritarisme et financement.

### ⇒ Paritarisme AGFPN.

L'article 31 de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi, et à la démocratie sociale, a prévu la constitution d'un fonds paritaire de financement des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs.

Dès lors, en application des articles L. 2135-9 et suivants du code du travail issus de la loi n°2014-288 du 5 mars 2014, et conformément à l'article L. 2135-15 et aux dispositions du décret n° 2015-87 du 28 janvier 2015, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel ont créé une association dénommée « AGFPN », Association de Gestion du Fonds Paritaire National.

Le rappel des bases légales de cette association ne doit pas faire oublier que nous sommes dans le prolongement politique de la loi de 2008 sur la représentativité que nous dénonçons toujours.

Il convient également de rappeler qu'en février 2012, FO a été signataire d'un Accord National Interprofessionnel (ANI), sur la rénovation du paritarisme, qui développe plus particulièrement les notions de traçabilité et de transparence dans la gestion des organismes paritaires, de moins en moins nombreux.

Cette association, dont la particularité dans le monde paritaire est la présence d'un commissaire du gouvernement, a pour but de distribuer la collecte du 0,016% de cotisation, assise sur la masse salariale, aux organisations salariales et patronales représentatives.

Compte tenu de la date de publication des décrets, l'AGFPN a commencé ses travaux en avril 2015. Si les grandes lignes relevaient de la loi et des décrets, les détails opérationnels ont été construits par les représentants des interlocuteurs sociaux présents au sein de conseil.

Compte tenu des sommes et du nombre d'attributaires, il a été décidé de travailler en association avec la Compagnie des Commissaires aux Comptes sur un grand nombre d'aspects pratiques, en particulier sur le niveau des justifications à apporter pour qu'il soit possible de vérifier si les sommes attribuées ont été utilisées conformément à leur objet.

FO assure la trésorerie sur les exercices 2016 et 2017, en fonction de la pratique de l'alternance des responsabilités entre les deux collègues.

Les deux premiers exercices (2015 et 2016) ont fait l'objet d'une certification sans réserve de la part des commissaires aux comptes.

La Cour des comptes vient de rendre un rapport également sur la gestion de l'association ; ce rapport, même s'il préconise des améliorations, ne remet pas en cause la gestion paritaire, ce qui est à souligner en ces temps de remise en cause.

Les sommes attribuées au titre de 2016 sont de l'ordre de 114 millions d'euros, répartis entre 7 organisations syndicales et plus de 300 organisations patronales.

Deux sujets principaux vont occuper les années qui viennent :

Le périmètre d'intervention de l'AGFPN appelé à évoluer, en application des décrets constitutifs, il est prévu que l'AGFPN ait vocation à voir étendre son domaine de compétence.

Quatre organisations syndicales et trois patronales sont convenues d'ouvrir la réflexion sur le champ des organismes paritaires qui auraient vocation à transférer le financement qu'ils effectuent à l'AGFPN.

FO sur ce sujet est partie prenante, en restant vigilante sur des intégrations trop rapides qui pourraient déstabiliser la gestion actuelle.

La Cour des comptes, mais aussi le MEDEF, souhaitent approfondir les procédures de contrôle de l'utilisation des fonds. FO est d'accord avec un degré élevé de traçabilité dans l'utilisation de ces fonds, mais s'opposera à ce qui apparaîtrait comme un contrôle en opportunité des sommes allouées.

Enfin, il faudra être extrêmement vigilant quant au montant de la cotisation patronale, qui n'a pas augmenté le coût du travail puisqu'elle s'est substituée à une cotisation « OPCA ». Le patronat juge que l'augmentation de la masse salariale fait atteindre à la cotisation des montants trop élevés.

FO sera également vigilante quant aux velléités gouvernementales de se décharger de contributions de son ressort.





**FO**

Ile de France

En avant la Révolution

17 **FO**

**FO** 75

La Force

**NON**

**À LA RÉGRESSION SOCIALE !!**

## ► A). Des incertitudes mondiales grandissantes (économiques, sociales et démocratiques).

La période récente a été marquée par une persistance des déséquilibres mondiaux qui ont cependant changé de nature, dans le sillage de la crise financière liée aux « subprime ».

Les facteurs d'instabilité et d'incertitude sont pluriels et variés : nouvelle ère du commerce international, ralentissement et transition du modèle de croissance chinois et à des degrés divers de l'ensemble des émergents sur fond de crise politique pour certains (Brésil, Venezuela, Argentine), modalités incertaines du Brexit, possible réorientation de la politique économique des États-Unis suite à l'élection de Trump, fragilité persistante du système financier et bancaire avec des nouvelles failles identifiées (banques italiennes au bord de la faillite, « shadow banking », bulle spéculative sur les prêts étudiants américains, opacité du système bancaire chinois...), crise migratoire et problématique de l'accueil des réfugiés.

Du côté de la Chine, la crise financière a accéléré le recentrage de sa stratégie de croissance vers le développement de son marché intérieur afin de contrebalancer la faiblesse prolongée de la croissance mondiale et donc les moindres perspectives de son commerce extérieur.

En retour, le recul de la production industrielle chinoise couplé à celui des importations s'est répercuté sur la dynamique du commerce mondial qui a connu une phase inédite de ralentissement entre 2012 et 2016.

Cette phase intervient parallèlement à une forme d'essoufflement des institutions du multilatéralisme incarné par l'Organisation Mondiale du Commerce (OMC) alors que se sont multipliés ces dernières années les projets d'accords de libre-échange bilatéraux.

Cette nouvelle génération d'accords porte désormais sur la question épineuse du rapprochement des normes de production (sanitaires, environnementales, sécurité...) et entend avant tout faciliter encore plus les investissements à l'étranger des firmes multinationales en étendant leurs droits face aux souverainetés nationales, comme l'illustre la volonté de généraliser le recours aux tribunaux d'arbitrage.

Si le projet d'accord entre l'Union européenne et les États-Unis (TTIP) paraît ajourné, celui passé avec le Canada est toujours sur les rails et en voie d'application tandis que des négociations, toujours aussi opaques, concernent le champ des services (TISA) et qu'un projet avec le Japon se met en place.

FORCE OUVRIÈRE s'est activement mobilisée pour dénoncer les menaces et pointer les risques associés au contenu de ces projets pour les travailleurs et l'ensemble des citoyens en relayant largement ses analyses auprès des élus et des pouvoirs publics.

## ► 1). Les profondes cicatrices de la Grande Récession.

Contrairement aux récessions précédentes, le mouvement de rattrapage économique en Europe s'est singularisé par un profil en « double creux » (double dip). Une première phase voit la croissance progresser lentement mais sûrement vers son niveau pré-crise, soit jusque début 2011, mais un coup d'arrêt brutal est asséné en raison des politiques d'austérité censées lutter contre l'explosion des dettes souveraines avec à la clé une nouvelle récession dès 2012. Depuis, les taux de croissance peinent à retrouver leur rythme passé.

Sous l'effet des politiques d'austérité et de la pression permanente de sanctions de la part de la Commission, les pays du sud de l'Europe restent toujours embourbés dans une situation dominée par l'endettement public mais aussi par l'endettement privé des ménages. La Grèce, l'Espagne et le Portugal sont loin d'avoir retrouvé leur niveau de production réalisé avant la crise et les politiques tournées prioritairement vers la promotion des exportations s'avèrent bien insuffisantes pour faire tourner l'activité alors que l'investissement ne repart pas faute de perspectives.

Pendant ce temps, le chômage endémique continue de faire des ravages au sein de populations confrontées de plein fouet aux réductions drastiques des budgets sociaux qui ne font qu'accentuer les inégalités dans toutes leurs dimensions (économiques, sociales, sanitaires...) et pousse beaucoup à l'exil. Ces trois pays ont ainsi vu leur population globale décroître à partir de 2009, ce qui relativise au passage certaines améliorations relatives de l'emploi dues pour l'essentiel au reflux de la population active et non aux supposés bienfaits de réformes structurelles sur le marché du travail. Dans cet ensemble, le peuple grec traverse des heures particulièrement difficiles et s'enfoncé chaque jour davantage dans une logique de sous-développement qui paraît inéluctable tant que sa dette irremboursable ne sera pas remise à plat une fois pour toutes par ses partenaires européens.

Croissance du PIB en % (source FMI).

	2013	2014	2015	2016*	2017*
France	0,7	0,6	1,3	1,2	1,4
Allemagne	0,2	1,6	1,5	1,8	1,6
Royaume-Uni	1,7	3,1	2,2	1,8	2,0
Italie	- 1,7	- 0,3	0,8	0,9	0,8
Espagne	- 1,2	1,4	3,2	3,2	2,6
Zone euro	- 0,4	0,9	2,0	1,7	1,7
Etats-Unis	2,2	2,4	2,6	1,6	2,3
Japon	1,6	0,0	1,2	1,0	1,2
Brésil	2,7	0,1	- 3,8	- 3,6	0,2
Chine	7,7	7,3	6,9	6,7	6,6
Inde	6,9	7,2	7,9	6,8	7,2
Monde	3,4	3,4	3,4	3,1	3,5

\* prévisions avril 2017.

Plus globalement, la reprise économique demeure très modérée dans l'ensemble des pays industrialisés, malgré le bol d'air apporté par l'effondrement des prix pétroliers entamé mi-2014 (de 110 à 30 dollars le baril en 2016) et en zone euro, le repli significatif de la monnaie unique vis-à-vis du dollar (de 1,40 en 2014 à 1,05 début 2017) et la politique monétaire très accommodante de la BCE.

Au total, la récession a affecté la capacité de croissance des économies, en particulier du fait d'un sous-investissement chronique et de l'éloignement de l'emploi d'une part importante de travailleurs.

Entre 2012 et 2014, l'économie française a vu sa croissance fluctuer péniblement entre 0,2 et 0,7% avant de repasser légèrement au-dessus de la barre des 1% en 2015 (1,1%) et 2016 (1,2%), en dépit du soutien massif des pouvoirs publics à l'offre des entreprises.

La tendance pour 2017 paraît cependant plus favorable compte tenu d'un environnement international relativement plus porteur.

## ► 2). Bienvenue dans l'ère de la stagnation séculaire ?

C'est dans ce contexte macroéconomique dégradé que le concept de « stagnation séculaire » refait surface dans le débat économique. Né aux Etats-Unis en plein cœur de la grande dépression des années 30, cette résurgence est due à la faiblesse prolongée de la croissance dans la quasi-totalité des économies développées. Ce constat va au-delà des effets de la crise financière qui a lourdement affecté le retard d'activité et transformé la période qui nous en sépare en décennie perdue pour la croissance, à l'instar des années 80 pour l'Amérique latine.

À plus long terme, un ralentissement de la croissance est observable depuis les années 1960 dans les pays les plus avancés avec des cycles de reprise de plus en plus raccourcis. Le Japon, en quasi-stagnation depuis plus d'une décennie, illustre à merveille l'impasse économique dans laquelle semblent progressivement aspirées les économies européennes et nord-américaines.

Les analyses sur les causes de cette stagnation et sur les recettes à appliquer divergent dans la communauté des économistes mais plusieurs constats saillants leur sont communs : le facteur démographique, dominé par le vieillissement de la population, affecte le potentiel de croissance ; le décalage entre les espoirs fondés dans les nouvelles innovations technologiques et la mesure effective des gains de productivité du travail questionnent sur la capacité de la « révolution » numérique à entraîner l'ensemble de l'économie ; un excès d'épargne qui ne vient pas financer l'investissement productif et nourrit les bulles spéculatives tout en accentuant les inégalités de revenus et de patrimoine ; un affaiblissement durable de la demande lié à ce même creusement des inégalités alors que les revenus du travail connaissent une phase inédite de stagnation ou de recul pour une part croissante de la population, y compris après redistribution fiscale et transferts sociaux ; enfin la nécessité de réviser l'approche dogmatique de la politique budgétaire et de la dette publique qui bride dramati-

quement la capacité des États à investir massivement dans l'avenir (infrastructures, éducation, formation, transition social-écologique, recherche & développement).

Toutes ces analyses ont le mérite d'interroger l'idée même de croissance économique dans un monde où les problématiques environnementales et de transition énergétique sont appelées à prendre une place de plus en plus importante. De même, la perspective d'une croissance plus modérée devenant un horizon probable, impose avec une urgence évidente la question d'un partage autrement plus équitable des richesses produites.

Il en va de la capacité de nos sociétés dites développées à endiguer la montée des populismes, des nationalismes et de toutes les formes de rejet de l'autre qui minent en retour la cohésion sociale et attaquent les fondements de notre République sociale.

## ► B). Pour un modèle économiquement pérenne et socialement juste.

Dix ans après la plus grave crise financière que l'économie mondiale ait eu à subir depuis 1929, force est de constater que la croyance dans les vertus innées des marchés continue de dominer largement les médias et la plus grande partie de leurs chroniqueurs économiques.

Pourtant, si l'idéologie néolibérale reste largement dominante dans le discours, sur le plan de la vérité « scientifique », c'est-à-dire celle de la constatation des bienfaits de ces politiques dans la réalité, les choses sont en train de changer. Alors qu'elles étaient hier de puissantes ordonnatrices de la mise en œuvre du programme néolibéral fait de libéralisation financière, d'austérité budgétaire, de déréglementations des marchés en général, et de celui du travail en particulier, ces institutions reconnaissent peu à peu que **le néo-libéralisme n'a pas produit, dans l'économie réelle, les bienfaits que la théorie lui attribue pourtant depuis si longtemps.**

Qu'il s'agisse en effet de l'OCDE, du FMI et même de la Commission européenne, ces institutions sont à l'origine de travaux démontrant le **caractère inégalitaire et économiquement contreproductif de la logique de ce système.** De là toutefois à changer leur ordonnance libérale, nous en sommes encore très loin.

**La mondialisation ?** Elle ne profite pas à tous, elle détruit des emplois et crée des inégalités. Ainsi l'OCDE (2017) reconnaît-elle que la mondialisation est gouvernée par des règles inéquitables dont les formes nouvelles sont selon la Commission européenne (2017) : le dumping social, la concurrence déloyale, l'optimisation fiscale, les ententes entre firmes multinationales, autant de pratiques qui s'avèrent préjudiciables aux consommateurs mais qui sont surtout à l'origine de dégâts sociaux et d'**une aggravation des inégalités** selon la Commission<sup>1</sup>.

Pour le FMI (2017) encore, la mondialisation et le progrès technique ont exercé une pression à la baisse sur les revenus des individus peu ou moyennement qualifiés, ce qui explique, d'année en année, que la part du travail dans la richesse nationale des pays avancés n'a cessé de reculer<sup>2</sup>.

**L'augmentation des inégalités de revenu puisant sa source dans la montée des emplois « atypiques »** est l'autre fait marquant de ces travaux, notamment de ceux de l'OCDE.

Constatant que depuis 2008 **les inégalités et la pauvreté ont fortement augmenté au point d'atteindre leur point le plus haut depuis trente ans**, l'institution incrimine très clairement dans cette évolution la responsabilité de la hausse des emplois « non standards »<sup>3</sup>.

**Ce constat** a été confirmé par d'autres travaux du FMI établissant non seulement l'absence d'effet positif des réformes de déréglementation du marché du travail sur la croissance de long terme mais des effets négatifs à court terme.

Il est aussi intéressant de noter **sous la plume du FMI la réhabilitation de l'action des syndicats**, l'institution internationale incriminant l'affaiblissement des syndicats et de leur pouvoir de négociation dans la hausse des inégalités de revenus<sup>4</sup>.

La mise en évidence d'**un lien fort et négatif entre les inégalités économiques et la croissance économique** est encore un autre enseignement important de ces dernières années.

Selon des recherches récentes de l'OCDE, parce qu'elles limitent les opportunités d'éducation, obèrent le développement des compétences et la mobilité sociale et, sur un plan plus global, parce qu'elles nuisent à la productivité du travail, les inégalités pèsent négativement sur la croissance de long terme.

À terme, explique l'OCDE, un pays obérerait son avenir économique s'il laissait les inégalités de revenus s'aggraver et en particulier s'il laissait se dégrader le niveau de vie de sa population la plus modeste mais plus largement le niveau de la population modeste en général – que l'institution appelle « la classe moyenne inférieure »<sup>5</sup>.

Au final, et pour résumer, ce que montrent ces travaux, c'est la nécessité de la mise en œuvre de politiques publiques qui garantissent une juste répartition des richesses, en d'autres termes des politiques qui sont très éloignées des préconisations libérales traditionnelles.

**Ainsi se trouvent confortées la justesse de notre analyse et la légitimité de nos combats sur les fronts qui sont ceux du droit du travail, du droit syndical, des services publics, des salaires, de la fiscalité ou de la protection sociale collective.**

<sup>1</sup> OCDE, 2017, *Perspectives 2017 sur l'entreprise et la finance. Commission européenne, 2017, Document de réflexion sur la maîtrise de la mondialisation.*

<sup>2</sup> FMI, 2017, *Perspectives de l'économie mondiale.*

<sup>3</sup> OCDE, 2015, *Tous concernés. Pourquoi moins d'inégalités profite à tous.*

<sup>4</sup> FMI, 2015, Jaumotte F., E., Osorio C., *Finance et Développement,*

<sup>5</sup> Il s'agit plus précisément des quatre premiers déciles de la distribution de revenus, c'est-à-dire des 40% des ménages les plus modestes. OCDE, 2015, *ibid.*

## ► 1). Notre rôle et nos actions au sein du CSI/TUAC/G20/ODD.

### a). Le démantèlement des droits au niveau international.

Au niveau mondial, les inégalités ont augmenté de façon drastique. La financiarisation de l'économie a amené les 1 % les plus riches à capter une grosse partie des revenus du travail alors que les salaires des travailleurs stagnent voire diminuent dans les différentes régions du monde. 80 % de la population mondiale est toujours sans protection sociale, l'économie informelle atteint 90 % dans certains pays, 50 % des travailleurs dans le monde ne jouissent d'aucune liberté syndicale, la couverture conventionnelle diminue dans de nombreux pays, y compris d'Europe occidentale.

Les violations des droits fondamentaux sont en augmentation partout dans le monde et tout au long des chaînes d'approvisionnement. Les droits syndicaux sont bafoués, allant de la discrimination antisyndicale aux assassinats de syndicalistes, en passant par le harcèlement et l'emprisonnement.

Le travail forcé fait 21 millions de victimes dans le monde et 168 millions d'enfants travaillent, y compris dans les pires formes de travail comme la prostitution ou l'enrôlement dans les forces armées. Le droit de grève est interdit ou remis en question dans de nombreux endroits.

Par ailleurs, les incertitudes politiques, que ce soit aux États-Unis, en Turquie, en Corée, au Brésil ou ailleurs, impactent de plein fouet l'ensemble des droits fondamentaux.

FORCE OUVRIÈRE a exprimé à de nombreuses reprises son soutien aux camarades de ces pays qui pour certains sombrent lentement dans la dictature.

### b). Primauté du profit économique sur les droits fondamentaux.

#### - Accords commerciaux.

Les accords de libre-échange se multiplient et engagent maintenant de plus en plus souvent des mastodontes géographiques. Ils se négocient en toute opacité par la Commission Européenne, à l'instar du TTIP, du CETA ou du TISA.

FO a activement participé aux comités de suivi stratégique sur les accords commerciaux au Secrétariat d'État au Commerce Extérieur.

FO y a notamment dénoncé l'absence de transparence des négociations, l'absence de garanties sociales contraignantes et de référence à l'obligation de ratifier les conventions fondamentales de l'OIT, la coopération réglementaire et de facto l'harmonisation du cadre normatif par le bas qu'elle entraîne ainsi la création de tribunaux d'arbitrage, qu'ils prennent le nom de RDIE (ISDS en anglais) ou de Cour Internationale.

Ces tribunaux permettraient en effet à des entreprises de remettre en question des législations des États et contrevient ainsi nettement au droit à réguler des États.

FO a également dénoncé le fait que le chapitre dit de « développement durable », qui fait référencé aux droits sociaux et environnementaux, ne soit pas contraignant ; FO a aussi dénoncé le fait que des accords puissent être conclus avec des États n'ayant même pas ratifié la convention 87 sur la liberté d'association ; FO a enfin vivement dénoncé le manque de transparence et le déni de démocratie dans lesquels ces accords sont négociés par des représentants de la Commission Européenne qui ne sont pas élus par le peuple.

FO a rassemblé ses positions en la matière dans un fascicule se fondant sur l'exemple du TTIP. Au travers du TTIP, du CETA, du TISA, des Accords de Partenariats Economiques, FO dénonce la primauté du profit économique et de l'idéologie néolibérale sur les droits fondamentaux.

Qu'ils prennent le nom de TTIP, CETA, TISA, UE-Singapour, UE-Japon ou autre, FO dénonce l'objectif idéologique néolibéral prioritaire menant au dumping social et environnemental.

### **- Chaînes d'approvisionnement.**

La mondialisation de l'économie a entraîné un éclatement géographique des appareils productifs et une complexité de la chaîne de production à la fois dans son architecture hiérarchique mais également financière, derrière lesquelles certaines entreprises multinationales s'abritent pour nier toute responsabilité dans la violation des droits fondamentaux à l'œuvre dans ces chaînes.

Travail forcé, travail des enfants, absence de liberté syndicale et du droit à la négociation collective, conditions de santé et sécurité inexistantes, salaires de misère sont souvent le lot des travailleurs qui arrivent au bout de ces chaînes d'approvisionnement, pressurés par des objectifs de compétitivité en conséquence de la financiarisation grandissante de l'économie exigeant toujours plus de profits pour quelques actionnaires et toujours moins de salaires et de droits pour les travailleurs.

Dans ce contexte, FO agit à l'OIT au sein du groupe des travailleurs et aux côtés de la CSI pour exiger une norme sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement, dans le cadre du TUAC afin que les syndicats obtiennent des dirigeants du G20 un engagement à encadrer légalement le devoir de vigilance des multinationales tout au long de leur chaîne d'approvisionnement.

La discussion de la CIT 2016 a permis de mettre en évidence les nombreux défis posés en termes de respect des droits fondamentaux dans les chaînes d'approvisionnement.

Le groupe des travailleurs, aux côtés de la CSI, continue de demander une norme internationale sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement.

Au niveau des Nations Unies, les travailleurs soutiennent également le traité contraignant « entreprises et droits de l'Homme » proposés sur initiative du gouvernement de l'Équateur.

### **c). La loi sur le devoir de vigilance.**

Il aura fallu quatre années de débats parlementaires et d'aller-retours avec le Sénat pour que la loi sur le devoir de vigilance des sociétés mères et donneuses d'ordre soit adoptée au printemps 2017, après sévère intervention du Conseil Constitutionnel. Si FO considère que la loi manque d'ambition par rapport au projet initial, FO salue l'adoption de cet instrument législatif qui fait figure de première européenne et mondiale dans un cadre national.

FO regrette par exemple que le périmètre d'entreprises concernées se soit réduit à environ 200 multinationales, que les sanctions financières aient été invalidées par le Conseil Constitutionnel et que le lien économique et la charge de la preuve reposent sur la victime.

Mais FO voit en cette loi un premier pas qui peut constituer un tremplin au niveau européen et international dans le cadre de la régulation de la mondialisation et de l'arrêt des violations des droits fondamentaux dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

FO continuera de militer pour que cette loi vive au niveau national et serve d'exemple aux niveaux européen et international, permettant une application et un contrôle par les Etats.

### **d). Le PCN (Point de Contact National français).**

FO siège aux côtés des autres organisations syndicales françaises au sein du Point de Contact National français, institué par l'OCDE suite à l'adhésion de la France aux principes directeurs de l'OCDE concernant les multinationales.

L'objectif du PCN français, qui est un des rares à être tripartite - tripartisme auquel FO est profondément attaché -, est d'obtenir des multinationales visés par une saisine exposant une violation des principes directeurs, un engagement à mettre fin à la situation de violation des droits dénoncée et à rectifier la situation et le cas échéant apporter des compensations aux victimes. Le PCN français a dans ce contexte permis de contribuer à l'identification des multinationales responsables du drame du Rana Plaza et à la participation à l'indemnisation des victimes par l'Accord conclu au niveau international.

Il facilite également pour les victimes l'établissement du lien économique entre le sous-traitant ou la filiale avec la maison mère, par l'accès à des informations autrement difficiles à obtenir pour elles.

Le PCN n'est en rien un tribunal mais c'est un outil de médiation tripartite apportant un levier international supplémentaire aux côtés d'instruments plus contraignants ou législatifs donnant la possibilité à la fois de dénoncer des situations de travail inacceptables et d'y remédier.

FO a participé pendant la CIT (Conférence Internationale du Travail) à une réunion organisée par les organisations syndicales françaises ayant pour but d'informer les camarades étrangers de cette loi, des possibilités qu'elle ouvre et de la nécessité de s'en servir dès les premières publications des plans de vigilance en 2019.

## e). FO et le G20 : des G20 qui se suivent et se ressemblent...

FO a participé aux sommets syndicaux du G20 en Turquie en 2015, en Chine en 2016 et en Allemagne en 2017. FO, aux côtés des syndicats affiliés à la CSI, y a réaffirmé ses positions et dénoncé l'absence de mise en œuvre des engagements sociaux pris par les G20 successifs. FO y a vigoureusement dénoncé également les politiques d'austérité mises en œuvre par les pays du G20 et qui ont mené à l'explosion des inégalités et à la réduction des espaces démocratiques.

En 2017, la question du respect des droits fondamentaux dans les chaînes d'approvisionnement, des inégalités et des migrations, reste un élément central des discussions syndicales préparatoires aux réunions du G20, de même que la question de la revalorisation salariale permettant aux travailleurs de vivre dans la dignité des fruits de leur travail.

FO condamne les décisions du G20 qui promeuvent les politiques d'austérité pour faire face à la crise et qui ne font que creuser davantage les inégalités qui ont explosé depuis 2008.

FO condamne par ailleurs le non-respect des engagements sociaux pris par les G20 successifs et non traduits dans les faits.

## ► 2). FO à la CSI.

### a). Bureau Exécutif.

Notre secrétaire général Jean-Claude MAILLY, a occupé le mandat de représentation des travailleurs français au Bureau Exécutif de la CSI jusqu'en septembre 2015, dans le cadre de la rotation avec les organisations syndicales françaises.

FO a également activement participé aux conseils généraux de la CSI, dans lesquels la confédération a pu rappeler les positions de l'organisation en matière de droits fondamentaux, de libre-échange, de migrations, d'environnement...

FO a également participé aux réunions du Réseau Coopération au Développement de la CSI, et y a fait le lien avec les travaux menés au niveau national, notamment au sein du Conseil National de Développement et de Solidarité Internationale en lien avec l'Agenda 2030 et les Objectifs de Développement Durable, et plus particulièrement l'ODD 8 sur le travail décent, l'ODD 4 pour une éducation de qualité, l'ODD 5 pour l'égalité des sexes et l'ODD 10 sur les inégalités réduites.

FO a également participé aux réunions de la région Europe de la CSI. Ces réunions sont restées centrées sur le respect de la liberté syndicale et de la négociation collective, bases de tous les autres droits, et notamment dans les pays d'Europe de l'Est et d'Asie centrale. Les violations graves à ces droits se multiplient en effet en Ukraine, en Biélorussie, au Kazakhstan, en Turquie... Nous avons envoyé plusieurs courriers de soutien dans le cadre de campagnes menées par la CSI et insisté pour que ces pays figurent sur la liste de cas étudiés par la commission d'application des normes de l'OIT.

Nous y avons par ailleurs soutenu le fait de ne pas participer à la prochaine réunion régionale de l'OIT pour l'Europe si celle-ci se maintient à Istanbul. Le mandat a été endossé par le groupe des travailleurs de l'OIT de refuser de participer à cette régionale en dénonciation des violations graves aux droits fondamentaux en Turquie.

FO a poursuivi son action dans les campagnes organisées par la CSI, par exemple sur la lutte contre le travail forcé dans les manifestations sportives.

FO s'est notamment engagée aux côtés des autres organisations syndicales françaises sur une charte sociale dans le cadre de la candidature française aux jeux olympiques de 2024.

### b). Solidarité et coopération avec les travailleurs du monde entier.



Face à ces constats, FO apporte sa solidarité et sa coopération pour défendre les droits syndicaux et les droits fondamentaux, aux côtés des camarades étrangers, au sein de la CSI, CES, du TUAC et à l'OIT.

Communiqués de soutien, courriers aux autorités françaises, courriers de soutien, FO soutient ses camarades étrangers dans leur lutte pour les droits fondamentaux, que ce soit au Brésil, aux Etats-Unis, au Kazakhstan, au Royaume-Uni, en Turquie, au Cambodge ou ailleurs.

Jean-Claude MAILLY s'est rendu en délégation au Sénégal et au Burkina Faso en 2017, et y a rencontré de nombreux représentants des travailleurs, et notamment l'ONSL au Burkina et le CNTS au Sénégal avec qui les échanges ont surtout porté sur les droits fondamentaux, le travail informel et sur des projets de formation relatifs notamment à la négociation collective et au respect du droit syndical et de la liberté syndicale.

En outre, FO poursuit son projet de coopération avec l'UGTT (organisation syndicale tunisienne) sur la modernisation de leur système d'exploitation informatique.

Par ailleurs, FO exprime pleinement et activement sa solidarité envers les travailleurs du monde entier lors de la conférence internationale du travail chaque année, et notamment au sein de la commission d'application des normes où FO intervient sur des cas de violations des normes internationales du travail dans différents pays.

FO a exprimé sa solidarité envers les camarades travailleurs étrangers également à l'occasion des conseils généraux et bureaux exécutifs de la CSI.



UNION DEPARTEMENTALE  
E.O. de l'AISNE

FO  
syndicats

Changer l'Europe. C'est l'objectif qui guide les interventions de FORCE OUVRIÈRE au niveau européen depuis plusieurs années et avec encore plus de force depuis le dernier congrès confédéral de février 2015.

FORCE OUVRIÈRE continue de combattre activement les politiques européennes fondées sur l'austérité et les réformes structurelles régressives tout en revendiquant une politique de relance économique fondée sur la demande, l'investissement, la création d'emplois de qualité et l'augmentation des salaires. L'action de FORCE OUVRIÈRE en France, auprès des instances européennes et au sein de la Confédération européenne des syndicats (CES) a été constamment d'alerter sur les conséquences de l'austérité renforcée par les nouveaux instruments de la gouvernance économique dont le TSCG en 2012, la dégradation de la situation sociale et de revendiquer une véritable Europe du progrès social.



## A). Contre une fuite néo-libérale de l'Europe.

### 1). Pas de trêve dans l'austérité.

#### a). Des politiques économiques qui ne changent pas et la stagnation économique qui perdure.

Stagnation économique, croissance en berne, investissement à la traîne, précarité croissante de l'emploi, creusement des inégalités, modération voire récession salariale et dans le même temps, santé éclatante du monde financier, dividendes versés aux actionnaires et rémunération des dirigeants toujours en hausse, les constats se confirment d'année en année, sans que les politiques menées depuis 2010 aient été remises en cause.

Logiques d'austérité, rigueur, ou plus pudiquement « consolidation budgétaire » voire « sérieuse budgétaire », le vocabulaire ne manque pas pour qualifier les politiques de réduction des dépenses publiques menées partout en Europe ... Il s'agit encore et toujours de répondre aux objectifs prioritaires consacrés par les politiques européennes : l'équilibre des comptes publics et la réduction de la dette publique, objectifs sanctuarisés par les Traités européens, dont le dernier volet,

le TSCG adopté en 2012 est venu s'ajouter aux critères de Maastricht et au Pacte de Stabilité et de croissance.

La logique perdante de la compétitivité est l'autre pilier des politiques menées, avec un accent fort mis sur la compétitivité coût, ce qui se traduit par la modération salariale, la baisse du coût du travail et in fine, la stagnation voire la baisse du revenu réel des salariés moyens et modestes, et la remise en cause de la protection sociale collective.

Depuis 2010 et la crise des dettes souveraines dans la zone euro, l'UE a renforcé sa gouvernance économique sur la base de nouveaux instruments de surveillance budgétaire et de coordination. Alors que la crise trouve son origine dans la sphère financière, la priorité est allée à la lutte contre les déficits et les dettes publiques...

FO n'a cessé de dénoncer le tandem constitué d'une surveillance étroite des politiques budgétaires et de réformes structurelles socialement et écono-miquement destructrices qui n'ont eu pour résultats que des performances économiques médiocres et des divergences croissantes. Circonstance aggravante : le fait que ces politiques soient menées en même temps dans tous les États membres ont accentué leurs effets dépressifs sur l'activité.

### b). Un retard d'investissement qui s'accumule.

En 2017, la crise financière a dix ans : en effet, c'est en 2007 que les premières faillites touchaient les établissements de crédit hypothécaire aux États-Unis, avec des conséquences financières qui allaient se propager rapidement en Europe et dans le reste du monde, menaçant d'effondrement le système financier et l'économie toute entière.

Alors que la finance ne connaît pas la crise, bien au contraire, un des effets des politiques d'austérité est la réduction de l'investissement public. En 2013, les estimations du déficit d'investissements publics et privés en Europe variaient de 230 milliards à 370 milliards d'euros. Les investissements publics tant dans la zone euro que dans l'ensemble de l'Union européenne n'ont cessé de diminuer depuis 2009 au point que même la Commission européenne a fini par s'en émouvoir début 2017 dans le cas de la France.

En février 2017, le rapport annuel publié par la Commission dans le cadre du semestre européen, dit « rapport-pays » souligne que les dépenses publiques ont été contenues par une réduction de l'investissement public, qui a reculé de 0,6 % du PIB sur la période 2012-2017 alors que typiquement, la réduction des dépenses consacrées à l'investissement public a un impact plus fort sur l'activité économique que la réduction d'autres postes de dépenses.

Moins d'investissement public, c'est moins de services publics, des infrastructures vieillissantes, l'augmentation du sentiment d'abandon de la part des populations sur un nombre croissant de territoires.

Face à ce retard d'investissement cumulé, la CES revendique depuis 2013 un plan d'investissement massif, de l'ordre de 2% du PIB. Le plan d'investissement lancé en 2015 peu après l'élection de Juncker à la tête de la Commission européenne prévoyait de mobiliser 315 milliards d'euros d'investissement sur trois ans. Un fonds européen d'investissement stratégique (FEIS) a été mis en place pour permettre grâce aux co-financements publics et privés d'atteindre des dépenses d'investissement jusqu'à cinq fois supérieures. Le FEIS vise à renforcer la prise de risque et l'innovation en Europe, tant dans les infrastructures que dans le soutien aux entreprises, notamment les PME/ETI.

Bien qu'insuffisant, ce plan répondait en partie à la revendication de la CES (soutenue par FO) d'un plan d'investissement ambitieux de l'ordre de 2% par an du PIB européen. Si l'initiative a permis le financement d'un certain nombre de projets d'investissement, notamment en France qui en est le deuxième pays bénéficiaire, elle reste très en deçà des besoins nécessaires en matière d'investissement public. Sans changement de logiciel économique, et notamment sans une remise en question des instruments de la gouvernance économique européenne, dont le Pacte de stabilité et de croissance, les propositions visant à prolonger le plan Juncker resteront insuffisantes. La prolongation du plan jusqu'en 2020 a été annoncée mais pour FO, il ne s'agit que de poursuivre le soutien à l'investissement au rythme actuel, ce qui reste très insuffisant pour répondre à l'urgence de créer des emplois et au retard d'investissement accumulé depuis la crise.

## 2). Des dégâts sociaux multiples.

Dans le contexte d'austérité qui se perpétue en Europe, la crise sociale reste bien présente: hausse du chômage de longue durée, précarité, emplois de faible qualité, inégalités croissantes, fragilisation des droits fondamentaux et de la protection sociale... Le nombre de personnes exposées au risque de pauvreté et d'exclusion sociale est en augmentation.

Les travaux de recherche réalisés par l'Institut syndical européen (ETUI) font apparaître une dégradation de la qualité de l'emploi dans l'Union européenne, et particulièrement en France, pendant la dernière crise. Une part croissante des emplois créés ne concerne pas des emplois à plein temps, ce qui laisse émerger différentes formes de travail précaire. Certains groupes sont plus affectés par cette évolution, en particulier les jeunes, les travailleurs.euse.s âgé.e.s et les personnes les moins formées.

Pour FO, la précarisation du marché du travail est également confirmée à chaque publication des chiffres du chômage, avec une progression continue du nombre de demandeurs d'emploi en activité réduite. La précarisation est également tangible à travers la hausse progressive de la part des CDD.

Cette évolution s'observe également ailleurs, en Italie, suite au Jobs Act adopté en 2015, la plupart des emplois « créés » étaient des contrats courts. En Espagne, une étude de l'UGT en 2016 montrait que 93% des nouveaux contrats étaient à durée déterminée et qu'un nouveau contrat sur quatre était d'une durée inférieure ou égale à une semaine ! Nulle part la « reprise » de l'emploi ne se traduit par des emplois de qualité...

La précarisation de l'emploi s'accompagne d'une modération salariale continue. L'institut syndical européen (ETUI) dans l'édition 2017 de son rapport annuel Benchmarking Working Europe a apporté un éclairage nouveau sur la modération salariale en Europe au cours des dernières années et mis notamment en lumière l'effet de la crise et des politiques d'austérité sur la dynamique des salaires.

Les conséquences économiques de cette modération salariale accrue au cours des dernières années sont importantes : demande intérieure en panne, pression à la baisse sur les prix et in fine, longue période de stagnation économique.

L'institut recommande une réorientation des politiques économiques en faveur d'une stratégie de croissance fondée sur les salaires. Dans ce contexte, la campagne de la CES soutenue activement par Force ouvrière pour des augmentations de salaires partout en Europe prend tout son sens...

Cette vulnérabilité du marché du travail se manifeste sous diverses formes dans les différents pays et secteurs mais le défi fondamental est qu'il y a actuellement trop peu d'emplois de qualité pour un nombre croissant de travailleurs. En outre, de nombreux pays européens ont subi le démantèlement de leurs institutions sociales, le dialogue social a été muselé et la négociation collective attaquée.

## 3). Poursuite des réformes structurelles régressives.

Consolidation budgétaire, renforcement de la compétitivité vont de pair avec les réformes dites structurelles qui touchent notamment le marché du travail et ses institutions. Les programmes de réformes structurelles ont eu des répercussions négatives importantes en termes de fragmentation du marché du travail et d'évolution des salaires.

La France dépense trop, la déclaration de Juncker en mai 2017 après l'élection du nouveau président de la République a rappelé très vite au nouveau gouvernement la logique de l'équilibre budgétaire à respecter. Surtout, plus aucun délai ne sera accordé. Le précédent gouvernement avait obtenu implicitement la clémence de la Commission sur le déficit public en échange de « réformes » dites « structurelles », notamment sur le marché du travail. On dispose ainsi de la toile de fond des lois « Macron », « Rebsamen » et de la « loi Travail », adoptées entre 2014 et 2016.

Les recommandations 2017 adressées à la France se félicitent de la loi Travail et s'attaquent encore une fois au SMIC dont le mécanisme d'indexation contribuerait à retarder l'ajustement des salaires globaux. Dans les consultations préalables, FO a mis en avant la montée des emplois précaires et la nécessité de soutenir le pouvoir d'achat par des augmentations de salaires. FO a également rappelé que ce n'est pas le droit du travail ou l'organisation du dialogue social qui font monter ou baisser le chômage.

Continuer à détricoter le droit du travail et lever les protections dont bénéficient les salariés, c'est aller progressivement vers une autre segmentation, entre les travailleurs pauvres et les autres, comme au Royaume uni ou en Allemagne, où derrière un plein emploi apparent se cache un nombre important de travailleurs à très faibles revenus...

FO s'est opposée fermement à la loi Travail en 2016, dénonçant un texte régressif qui fragilise les droits des salariés : assouplissement des modalités de licenciement ; décentralisation de la négociation collective ; inversion de la hiérarchie des normes. Ailleurs en Europe, dans la plupart des États membres, les « réformes » engagées ont été similaires à la loi Travail française :

L'Espagne et le Portugal ont assoupli les conditions de licenciement mais aussi le Royaume-Uni et la Grèce. La réforme espagnole de 2012 dont l'UGT réclame aujourd'hui l'abrogation a élargi le motif économique du licenciement et affaibli les procédures en termes de délais à respecter ou de consultation des représentants des salariés ou l'obligation de procéder à un plan social. L'Espagne et le Portugal ont réduit les indemnités dues en cas de licenciement. L'Italie a abandonné l'obligation de la réintégration dans l'emploi en cas de licenciement injustifié.

Cette facilitation des licenciements s'accompagne souvent d'une mise à l'écart du Juge. Au Royaume Uni, les procédures auprès des tribunaux de travail sont même devenues payantes.

La réforme du travail en Espagne a donné la priorité aux accords d'entreprise sur les niveaux conventionnels supérieurs. L'Espagne a également accru les possibilités de dérogation pour les entreprises à l'accord de branche en cas de difficultés économiques, notamment en leur donnant la possibilité de sortir de la convention collective de branche, sur décision unilatérale de l'employeur. Au Portugal, à l'introduction dans les accords de branche de clauses permettant des dérogations par accord d'entreprise s'est ajouté le quasi-abandon de la procédure d'extension des accords de branche.

Résultat, le nombre de salariés couverts par un accord déjà affaibli par les réformes précédentes s'est effondré. En Roumanie, les conventions collectives nationales qui fixaient des normes minimales pour l'ensemble des salariés ont été supprimées.

Cette priorité donnée aux réformes structurelles régressives dans l'agenda de la gouvernance économique européenne rappelle que l'Union européenne reste incapable de défendre un discours ambitieux et rassurant sur une vision sociale. Au contraire, le parti pris de l'idéologie néolibérale reste fortement ancré dans ses institutions. Les principes de solidarité ont progressivement été interprétés comme autant d'obstacles au développement économique, la régulation économique comme préjudiciable à la compétitivité et la régulation financière comme une entrave à la bonne circulation du capital.

C'est en ce sens qu'il faut considérer la position ambiguë de la Commission qui d'un côté valorise de plus en plus la question sociale dans ses discours - Juncker parlait même d'une Europe du Triple A social au début de son mandat ! - tout en participant au démantèlement de la négociation collective dans les pays sous Troïka, d'un autre côté.

#### **4). Un vernis social sur le discours européen ?**

L'Europe s'est construite sur des bases économiques, autour de l'idée qu'un marché unique prospère amènerait "naturellement" le progrès social. Secondaire donc, l'Europe

sociale n'est pourtant pas restée lettre morte. L'acquis social européen d'une part (information consultation, conditions de travail, coordination des régimes de sécurité sociale, etc.), le développement d'un "modèle social européen" plus largement fondé sur le dialogue social et la négociation collective en Europe, avec des partenaires sociaux européens engagés pour le progrès social, ont bien vu le jour.

Les chefs d'État et de gouvernement se sont réunis à Rome le 25 mars 2017 pour signer une déclaration à l'occasion du 60<sup>ème</sup> Anniversaire du Traité de Rome. Les 27 s'engagent en faveur d'une Europe sociale, qui lutte notamment contre le chômage, les discriminations, l'exclusion sociale et la pauvreté afin de garantir une égalité des droits tout en rappelant le rôle essentiel des partenaires sociaux.

Bien que cette déclaration marque un engagement des 27 en faveur de l'Europe sociale, elle doit désormais s'exprimer en pratique. Elle doit surtout conduire à davantage de cohérence dans les initiatives européennes et inscrire enfin une priorité sociale dans les politiques européennes.

Pour FO, on en est encore loin : malgré l'inflexion des discours de la Commission et de certains gouvernements sur la question sociale, les logiques d'austérité budgétaire toujours à l'œuvre, les mesures toujours imposées à la Grèce dans lesquelles l'UE prend une part active à côté du FMI et de la BCE minent la crédibilité du discours social fraîchement adopté par les autorités européennes.

Enfin, certaines initiatives récentes comme la carte services ou la proposition de restriction du droit de grève dans le secteur aérien présentée par la Commission en juin 2017 confirment l'emprise de l'idéologie néolibérale au sein de l'Union européenne.

Du côté de la Commission alors que le double mandat Barroso avait marqué un recul sans précédent pour la dimension sociale de l'UE, la Commission Juncker a marqué un tournant, au moins dans le discours, et s'est souciee de remettre en selle l'Europe sociale, créant beaucoup d'attentes mais aussi pas mal de déceptions.

Après une conférence de haut niveau sur le dialogue social en mars 2015, où FO était présente, la première du genre depuis des années, voire des décennies, la Commission a présenté début 2016 une initiative importante : le socle européen de droits sociaux.

#### **5). Pour un socle de droits sociaux ambitieux et protecteur.**

L'idée d'un socle social a commencé à émerger dans le discours du président de la Commission devant le congrès de la CES à Paris en octobre 2015.

Imaginé comme un « cordon sanitaire » visant à mieux protéger le marché du travail, la proposition de socle de droits sociaux présentée en mars 2016 puis soumise à consultation, entendait définir des « principes essentiels » pour garantir le « bon fonctionnement et l'équité des marchés du travail et des systèmes sociaux au sein de la zone euro ». Dès lors, ces principes visent à « stimuler la compétitivité, augmenter la participation au marché du travail, exploiter pleinement le potentiel humain... ».

FO avec la CES a souhaité prendre toute sa part au débat et saisir l'opportunité qui s'est ouverte pour instaurer un socle ambitieux de droits sociaux, contraignant et effectif, qui établit un équilibre entre l'économique et le social et créé les conditions d'une convergence vers le haut en matière de droits sociaux et de conditions de travail et d'emploi.

FO a participé activement au processus de consultation, auprès des instances de concertation du ministère du travail au sein du CDSEI, auprès du Parlement et de la Commission et au CESE où le groupe FO a été très mobilisé avec le secteur Europe-international sur l'avis adopté en décembre 2016.

Le CDSEI, Comité du Dialogue Social pour les questions Européennes et Internationales, est un lieu de dialogue avec les interlocuteurs sociaux. Placé auprès du ministre en charge des relations sociales, ce comité est la seule instance officielle de dialogue sur les questions européennes et, dans une moindre mesure, internationales.

Le CDSEI assure l'information et la consultation des partenaires sociaux français sur les travaux en cours au sein de l'Union européenne dans le champ social au sens large.

Le CDSEI prépare notamment les principales échéances du « Conseil Emploi et Politique Sociale » des ministres de l'UE (« Conseil EPSSCO ») ainsi que du Conseil européen (chefs d'Etat et de gouvernement), s'agissant des aspects sociaux.

FORCE OUVRIÈRE est attachée à cette structure car elle permet le partage et l'examen de nombreuses questions européennes dans les domaines sociaux, même si elle considère que son fonctionnement devrait être amélioré. La consultation des partenaires est souvent limitée à un caractère très formel, sans qu'on sache dans quelle mesure les déclarations sont prises en considération et pèsent dans les décisions. De même, le suivi des dossiers examinés fait défaut.

Après un an de consultations, la Commission a présenté en avril 2017 ses propositions pour un socle européen de droits sociaux. Il se décline en 20 principes et droits qui touchent au fonctionnement des marchés du travail et aux systèmes de protection sociale. Il est présenté en deux documents de nature juridique différente mais avec un contenu identique – l'un est une recommandation de la Commission Européenne et l'autre est une proposition de proclamation conjointe de la Commission, du Conseil et du Parlement européen. Il s'agit ainsi d'obtenir de la part des États (à l'échelle des 27, donc pas seulement ceux de la zone euro) un large soutien aux grands principes contenus dans le socle, du fait de l'absence de compétences de l'Union, pour adopter une législation contraignante dans certains des domaines couverts par le socle.

Le recours à une proclamation conjointe s'inspire du précédent créé par la Charte des droits sociaux fondamentaux, ce qui fait courir le risque que la déclaration reste lettre morte, la Charte ayant largement été ignorée par de nombreux gouvernements. Compte tenu de la nature juridique particulière du socle, les principes et droits qu'il contient ne sont pas directement applicables, ils devront être concrétisés par des actions spécifiques et/ou par une législation distincte, au niveau approprié, du fait de la répartition des responsabilités entre les autorités à différents niveaux et les interlocuteurs sociaux.

À côté du socle, la Commission a présenté le même jour une série de mesures à la fois d'ordre législatif et non législatif : une proposition relative à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée avec notamment la création d'un congé de paternité pour tous les travailleurs européens ; deux consultations des interlocuteurs sociaux, l'une sur la modernisation des règles applicables aux contrats de travail et l'autre sur l'accès à la protection sociale pour ceux exclus de la protection générale comme les faux travailleurs indépendants ; et une clarification sur l'interprétation de la directive sur le temps de travail avec la consolidation de la jurisprudence plutôt négative de la CJUE en la matière.

La présentation du socle s'accompagne d'un document de réflexion sur la dimension sociale de l'Europe à l'horizon 2025. Elle présente trois scénarios différents pour l'avenir de l'Europe sociale, qui présentent des degrés d'ambition différents, en fonction de ce que les États décideront. Pour FORCE OUVRIÈRE, le document est loin d'être novateur, ni dans le diagnostic ni dans les pistes évoquées par la Commission dans le dernier scénario qui énumère quelques mesures concrètes dont l'impact reste à évaluer sur les systèmes nationaux pour certaines ; parfois plutôt positives comme l'inspection du travail au niveau européen ou encore la reconnaissance mutuelle des diplômes dans l'espace européen ; parfois franchement négatives comme l'harmonisation de l'âge de départ à la retraite en Europe sur la base de l'espérance de vie ! Le document sert de base au sommet social de Göteborg en Suède le 17 novembre 2017 mais sa portée en termes d'avancées sociales sera plus que limitée, ne serait-ce qu'en l'absence de révision pourtant indispensable des traités.

Pour FORCE OUVRIÈRE, les différents chantiers ouverts sur le « social » posent beaucoup de questions et risquent de n'avoir que très peu de retombées concrètes pour les travailleurs. La proposition de socle est en soi une avancée, mais son contenu est assez décevant et éloigné de l'ambition développée par FO dans sa réponse à la consultation publique en décembre 2016.

Dans ce débat, FO avait soutenu plusieurs priorités : le socle doit bien inclure la question des droits sociaux, consolider l'acquis social européen, mieux l'appliquer, encourager les interlocuteurs sociaux européens et nationaux à se l'approprier, aller vers des objectifs plus contraignants, établir un ensemble de droits sociaux applicables à tous en Europe, viser la convergence vers le haut, inscrire des droits nouveaux, des objectifs concrets et tangibles pour les travailleurs.

## **6). Pour une révision en profondeur de la directive sur le détachement des travailleurs.**

La question du détachement des travailleurs reste un sujet majeur en Europe, FORCE OUVRIÈRE s'en est saisie très tôt pour dénoncer les abus et dérives dont cette législation fait l'objet et obtenir une révision de la directive de 1996 sur le détachement afin de renforcer les droits des travailleurs et lutter efficacement contre les situations de dumping social.

Le nombre de travailleurs détachés a fortement augmenté au cours des dernières années. Près de 300 000 travailleurs détachés déclarés ont exercé une ou plusieurs missions en France en 2015.

Le ministère de travail a estimé pendant longtemps les travailleurs détachés non déclarés à un nombre à peu près équivalent... (avant de renoncer à publier une telle estimation).

La France est l'un des principaux pays d'accueil de travailleurs détachés en Europe mais également l'un des principaux pays d'envoi. Les travailleurs détachés en France sont surtout présents dans le secteur du BTP, de l'intérim et de la sécurité privée. Les durées moyennes de détachement, sont très courtes, environ 40 jours.

Le détachement donne lieu à dérives multiples : défaut de déclaration, conditions de travail et d'hébergement indignes, rémunérations tellement basses qu'elles en sont indécentes... montages complexes entre différents niveaux de sous-traitance pour dissimuler des faux détachés...

La question des travailleurs détachés a été largement abordée au cours de la campagne présidentielle, au plus mauvais sens du débat politique, de manière opportuniste par des candidats qui ont multiplié mensonges et contrevérités sur le sujet. Pour FORCE OUVRIÈRE, ce sont avant tout les travailleurs concernés qui ont été particulièrement stigmatisés, présentés comme le vecteur d'une concurrence déloyale et de dumping social, alors que ce sont des employeurs qui sont en cause, en exploitant les failles de la législation. Dans la lignée du Premier ministre alors en poste en juillet 2016, plusieurs candidats ont proposé de ne plus appliquer ou de suspendre la directive détachement (comme si on luttait contre les contournements de la législation du travail en suspendant le code du Travail).

Un premier pas avait été fait en 2014 avec l'adoption d'une directive d'exécution, qui permet aux États de renforcer les contrôles mais ne répond pas à la question du renforcement des droits des travailleurs détachés, aux conditions d'exercice du détachement, de la rémunération et de la porte laissée toujours ouverte aux situations de dumping social. En France, la loi Savary avait anticipé la transposition de cette directive en permettant un meilleur ciblage de ces contrôles et une hausse du montant des redressements effectués. Les lois « Macron » et « El Khomri » ont complété ces dispositions. La « loi travail » renforce notamment l'arsenal de sanctions administratives, facilitant les arrêts d'activité, et donne au maître d'ouvrage la responsabilité de vérifier les déclarations de détachements.

Un projet de révision ciblée de la directive de 1996 a été proposé par la Commission en mars 2016 pour garantir le principe « travail égal, salaire égal », renforcer le noyau dur de droits et lutter contre certaines dérives comme les entreprises « boîte aux lettres ». FO avec la CES a accueilli l'annonce de la révision de manière positive, tout en considérant que les aménagements proposés restaient insuffisants car ils ne permettaient pas d'assurer une meilleure protection des travailleurs concernés.

FORCE OUVRIÈRE a pu partager ses positions à plusieurs reprises au niveau français et avec la CES à l'échelon européen. FO ne demande pas la suspension ou la disparition de cette directive, car elle va dans le sens d'une meilleure protection des travailleurs mais elle est mal ou insuffisamment appliquée. C'est pourquoi FO en demande le renforcement.

Dans le cadre de la révision de cette directive, les revendications de FO et de la CES portent sur :

- l'extension de la base légale aux articles du Traité sur la politique sociale pour que ce texte ne soit pas seulement appuyé par la libre prestation de services ;
- un renforcement du noyau dur de la directive, c'est-à-dire la garantie que le travailleur détaché bénéficie des mêmes droits que n'importe quel autre travailleur (y compris les intérimaires), à travail égal, salaire égal, les garanties de la convention collective, un accès à la formation, à la protection sociale ; à des congés, à de bonnes conditions de travail... ;
- FO demande que soit introduite dans le noyau dur la garantie de conditions d'hébergement décentes. FO avec la CES demande aussi qu'une durée maximale du détachement soit définie dans la directive, par exemple 6 mois. Le détachement doit rester temporaire. Au-delà d'une certaine durée, le salarié détaché devient un salarié comme les autres.
- FO demande pour éviter les abus que soit prouvée par l'entreprise qui détache une activité substantielle dans le pays d'origine, pour éviter le problème des entreprises boîtes aux lettres, ces entreprises qui n'ont aucune réalité concrète sinon d'être des pourvoyeuses de main d'œuvre détaché partout en Europe...
- De même, FO demande également que soit établie une relation contractuelle minimale entre l'entreprise qui détache et le salarié détaché. Sur les moyens de contrôle, la coopération entre États membres doit impérativement être renforcée, pour faciliter l'échange d'informations entre administrations nationales, entre les pays d'envoi et les pays d'accueil...



## 7). Un dialogue social européen à la peine.

FO a participé à l'élaboration du programme autonome 2015-2017 du dialogue social européen, qui se donnait pour objectif la conclusion d'un accord autonome avec les employeurs dans un contexte tendu, où ces derniers sont particulièrement frileux à s'engager dans une négociation avec la CES et plus généralement hostiles à un approfondissement de la législation sociale européenne.

En décembre 2016, les partenaires sociaux européens (CES d'une part, Business Europe, UAEPME et CEEP de l'autre) sont néanmoins parvenus à conclure un accord cadre autonome sur le vieillissement actif et une approche intergénérationnelle. Il s'agit du premier accord conclu depuis 6 ans, le dernier accord de ce type remontait à 2010 avec l'accord (volontaire) sur les marchés du travail inclusifs.

Le chantier de sa mise en œuvre reste entier, comme souvent lorsque les outils du dialogue social européen sont en jeu. La délégation syndicale menée par la CES aurait voulu un accord plus précis et plus contraignant. Malgré une délégation employeurs hostile à des dispositions contraignantes, rechignant à prendre en compte la représentation du personnel et favorable à une approche plus individuelle, la CES considère qu'elle a réussi à intégrer dans l'accord l'ensemble de ses demandes.

Au-delà de cette négociation, une réflexion est ouverte sur l'avenir du dialogue social européen dans la perspective du prochain programme de travail. En effet, la dynamique du dialogue social a été affaiblie du fait de la crise mais aussi d'un moindre engagement de la Commission et de l'attitude peu constructive de la part des employeurs, toujours plus réticents à conclure des textes contraignants. Pour FO, il est temps de se demander si le dialogue social européen ne doit pas changer d'outils ou de format pour être plus efficace plus dynamique et concret pour les travailleurs.

### 8). Construction ou déconstruction européenne ?

Une crise protéiforme (crise économique, crise sociale, crise des réfugiés, crise politique, rejet des peuples) traverse l'Union européenne. Les chemins pour en sortir semblent étroits, et pourtant, à défaut de pistes sérieuses pour repenser une véritable Europe sociale, c'est la désagrégation complète du projet européen qui risque de se profiler. La construction européenne est largement désavouée par les citoyens et les travailleurs européens, souvent de manière légitime, alors qu'elle devrait être un formidable accélérateur de progrès social et de droits fondamentaux.

Les différentes vagues de déréglementation, l'imposition de mesures d'austérité ineptes sans aucun contrôle démocratique, le laisser-faire en matière de dumping social, ont miné le projet européen. La crise politique européenne a connu son paroxysme en juin 2016, avec le vote des britanniques en faveur du « Brexit », c'est-à-dire la sortie du Royaume-Uni de l'Union européenne.

Avec la sortie du Royaume-Uni de l'UE, c'est la première fois qu'un pays décide de quitter l'Union européenne. Les conséquences sont multiples et pas toujours prévisibles : économiques, sociales, politiques, pour les britanniques, pour les européens, peut-être au-delà de l'Europe. Après le déclenchement de l'article 50 par Theresa May le 29 mars 2017, les négociations pour la sortie se sont engagées avec l'UE. Elles doivent aboutir dans un délai de deux ans pour régler les modalités du divorce et tracer les relations futures des britanniques avec l'Union européenne.

Pour FORCE OUVRIÈRE, un futur accord doit prévoir notamment que le Royaume-Uni transpose dans sa législation l'ensemble de l'acquis social communautaire pour protéger les droits des travailleurs et éviter un nivellement vers le bas, ouvrant la voie au dumping social dans les futures relations UE/Royaume-Uni.

Le Brexit a fait suite à une crise majeure de la zone euro en juillet 2015 qui faillit conduire à la sortie de la Grèce de monnaie unique lors de la négociation d'un nouveau plan d'aide au pays, asphyxié par une dette colossale et des politiques d'austérité

destructrices. A la fin du mois de juin, la Grèce n'avait pas été en mesure de rembourser une tranche de sa dette au FMI d'un montant d'un 1,6 milliard, se retrouvant alors en défaut de paiement. Mais tandis que le débat opposait trop souvent les exigences des créanciers à une supposée « irresponsabilité » de la Grèce, il fallait rappeler l'ampleur de la purge budgétaire infligée au pays depuis 2010 : un déficit public ramené de 12,3% à 3,5% en seulement deux ans et l'exigence un excédent primaire de 3,5% depuis 2014. La hausse de la dette publique grecque (près de 175% contre 105% en 2008) est le résultat d'un envol du montant des intérêts exigés par les créanciers et d'un effondrement des recettes publiques sous l'effet des mesures d'austérité.

En juillet 2015, après un référendum qui a permis à la population grecque de s'exprimer largement contre un énième plan d'austérité, le gouvernement d'Alexis Tsipras finit par céder à l'issue d'un sommet des chefs d'Etat et de gouvernement de la zone euro où l'option du Grexit (une sortie de la Grèce de la zone euro) n'était plus une simple éventualité.

Les réactions syndicales furent fortes et nombreuses : la CES lançait un message d'alerte : « L'offre de l'Eurogroupe condamne le peuple grec à plus de misère sans aucune perspective de croissance. Davantage d'austérité et de coupes budgétaires dans un pays où plus d'une personne sur trois vit déjà sous le seuil de pauvreté déstabiliserait sérieusement la société grecque. ». Au lendemain du référendum, la CES a adressé une lettre ouverte - signée notamment par Jean-Claude MAILLY - aux dirigeants européens pour trouver une solution politique avec « l'objectif de trouver un accord socialement juste et économiquement soutenable avec le gouvernement grec ».

## B). Notre action au sein du mouvement syndical européen.

### 1). Une nouvelle CES après le Congrès de Paris.

Le 13<sup>ème</sup> Congrès de la CES s'est tenu à Paris à la Mutualité en septembre 2015. Jean-Claude MAILLY en a prononcé le discours d'ouverture dans laquelle il a souligné que ce Congrès était une « opportunité essentielle pour échanger, revendiquer, peser sur le cours de la construction européenne et réaffirmer qu'une autre Europe est possible. » Le Congrès a renouvelé l'équipe dirigeante : notre camarade Luca Visentini, venu de la UIL a été élu secrétaire général, tandis que notre camarade belge de la FGTB Rudy de Leeuw en devenait le président.



FO participe au comité de direction de la CES depuis le Congrès pour une période de deux ans. La présence de FO est toujours assurée au comité exécutif, qui se réunit quatre fois par an ainsi que dans les comités permanents.

Pour FO, Les travailleurs européens doivent pouvoir compter sur une CES forte pour faire avancer l'exigence d'une Europe réellement sociale. Compléter la dimension sociale de l'Union européenne passe aussi par la revendication dans le cadre d'une révision des Traités d'un protocole social pour qu'aucune liberté économique ou règle de concurrence n'ait la priorité sur les droits sociaux fondamentaux et le progrès social. La lutte contre le dumping social et fiscal par la mise sur pied d'un système de salaire minimum européen et un objectif clair d'harmonisation fiscale figure aussi parmi les priorités du programme de travail de la nouvelle CES. Ces revendications figurent dans le manifeste de Paris.

Le Congrès adopte un document sur le rôle futur de la CES qui établit des pistes sur le fonctionnement et le mode d'action de la CES pour la renforcer et rendre ses actions plus visibles et plus concrètes. La conclusion d'un plan d'actions en la matière constitue l'un des premiers chantiers de la nouvelle équipe qui aboutit à la Haye en avril 2016.

Une plateforme sur l'avenir de l'Europe est conclue en octobre, elle reprend l'ensemble des revendications du mouvement syndical européen dans la réflexion qui s'ouvre « afin de renforcer et de raviver les valeurs européennes de paix, de démocratie, de prospérité et de justice sociale ».

Cette plateforme a précédé la publication par la Commission d'un livre blanc sur l'avenir de l'Europe en mars 2017. Pour FO, ce livre blanc est trop peu ambitieux et donne l'impression que la Commission botte en touche. FO partage la position exprimée par la CES : « la Commission invite simplement chacun à discuter des options possibles [...] illustrant le niveau de division qui règne au sein de l'UE. ». En outre, la dimension sociale est largement absente de ce document, la Commission semblant renoncer à faire de l'Europe sociale le cœur d'un scénario possible pour l'avenir de l'UE.

## 2). Revendications FO sur l'avenir de l'Europe.

FORCE OUVRIÈRE a complété cet exercice en définissant ses propres revendications pour l'Europe début 2017 dans le cadre des revendications prioritaires présentées par notre organisation :

- **Réviser les Traités pour réformer la gouvernance économique, notamment le pacte de stabilité et de croissance et supprimer le TSCG** : la gouvernance économique mise en place à partir de 2011 dans le cadre du semestre européen consacre la surveillance budgétaire et les réformes structurelles régressives qui contraignent les États à une austérité quasi-permanente et un démantèlement progressif des droits sociaux. FO revendique une révision des Traités pour réviser le pacte de stabilité et de croissance, ouvrir la voie à des politiques de relance coordonnées en Europe et donner aux objectifs sociaux un poids équivalent aux indicateurs économiques dans la gouvernance de la zone euro.

- **Augmentation des salaires, campagne de la CES** : FO soutient la campagne que la CES a décidé de lancer en faveur de l'augmentation des salaires partout en Europe. Depuis trop longtemps et notamment depuis la crise de 2008, la modération salariale prévaut en Europe, les augmentations de salaire restent très en deçà des gains de productivité tandis que les emplois précaires et à bas salaires se multiplient.

- **Un plan exceptionnel d'investissement pour favoriser la croissance et la création d'emplois de qualité.** Cette revendication de la CES émise dès 2013 en faveur d'un plan d'investissement annuel de l'ordre de 2% du PIB européen reste d'actualité. Le plan Juncker est un premier pas mais reste insuffisant pour répondre au déficit d'investissement accumulé depuis le début de la crise et pour enclencher une véritable dynamique de croissance et d'emplois.

- **Un véritable socle de droits sociaux** : le déséquilibre entre l'économique et le social dans la construction européenne s'est nettement accentué au cours des dernières années, favorisant la défiance des citoyens européens à l'égard de l'Union Européenne. Rétablir cet équilibre en donnant un véritable contenu ambitieux au socle européen de droits sociaux actuellement en gestation est une condition indispensable pour redonner du sens au projet européen. Pour FO, le socle européen doit établir un ensemble de droits sociaux applicables à tous en Europe, consolider l'acquis social européen et viser la convergence vers le haut. Le socle doit aussi consacrer les droits collectifs et le rôle des interlocuteurs sociaux, notamment à travers un dialogue social au sein de la zone euro pour avancer sur des objectifs concrets et tangibles pour les travailleurs afin que l'Europe redevenue synonyme de progrès social.

- **Plus de démocratie en Europe** : les décisions de la Troïka dans les pays touchés les plus durement par la crise, mais aussi la tenue de négociations commerciales dans le plus grand secret ont alimenté le sentiment de défiance des travailleurs à l'égard d'une Europe où la démocratie s'efface derrière la bureaucratie et les lobbys. Pour FO, une révision des Traités doit progresser vers des pratiques démocratiques dans l'élaboration des politiques européennes, en révisant les modalités d'élection des membres de la Commission et en donnant au Parlement européen et aux parlements nationaux la possibilité de peser véritablement sur les décisions.

## 3). Coopérations européennes.

FO a participé activement au projet européen Rest@work piloté par la UIL italienne, sur la prévention du stress au travail en Europe. Ce projet visait à évaluer l'accord cadre européen de 2004 notamment à travers une étude de terrain menée dans les huit pays partenaires du projet (Italie, Espagne, France, Portugal, Hongrie, Roumanie, Lituanie, Grèce) et à développer une meilleure connaissance des outils de prévention et de réduction du stress au travail. Le projet insiste en particulier sur le rôle des partenaires sociaux dans les PME pour favoriser et mettre en œuvre des actions de prévention. Un séminaire rassemblant les différents partenaires du projet s'est notamment tenu au CESE français en février 2017 à l'initiative de FO.

Le travail réalisé a reposé en particulier sur un questionnaire adressé aux employeurs et salariés. Les causes principales du stress au travail avancées par les salariés sont l'organisation, le rythme et la charge de travail, les relations interpersonnelles, ainsi que la conciliation vie privée-vie professionnelle.

Dans les réponses des travailleurs, l'aspect le plus souvent mis en évidence est moins l'accomplissement de tâches compliquées que le fait d'avoir à résoudre des problèmes imprévus au travail, d'autres difficultés signalées sont aussi les tâches monotones, les responsabilités et les horaires variables et/ou irréguliers.

Le questionnaire transmis aux structures FO à l'été 2016 a permis d'approfondir la question de la formation et l'information sur les risques de stress liés au travail. Parmi les divers outils utilisés pour la sensibilisation, les travailleurs évoquent le plus souvent brochures, dépliant et autre matériel spécifique. Toutefois, rares sont les formations spécifiques sur le risque de stress au travail dispensées en entreprise.

L'enquête a permis de tester la connaissance des mesures de prévention et l'implication des acteurs, ainsi que la perception des risques à la fois par les entreprises et les salariés. Beaucoup reste à faire : il en ressort une faible connaissance de l'accord européen et de sa transposition.

De même pour un grand nombre de répondants, l'évaluation du stress en entreprise n'est jamais menée. Une majorité de travailleurs disent ne pas connaître les mesures d'évaluation et de prévention, un peu moins du côté employeurs. Enfin, lorsque de tels dispositifs existent, les représentants du personnel disent généralement n'être associés à leur mise en œuvre qu'à la fin du processus.

### **C). Outils de communication : lettre Internationale-Europe, le fil...**

La confédération FORCE OUVRIÈRE est en lien constant avec ses fédérations sectorielles. Le secteur Europe international réunit régulièrement les camarades des fédérations qui exercent des responsabilités à l'échelon européen et/ou international. Plusieurs siègent dans les instances de leurs fédérations sectorielles respectives, fédérations qui participent en outre au comité exécutif de la CES.

Pour FORCE OUVRIÈRE, le parti pris européen et international a toujours été une évidence. FO est restée aux conceptions internationalistes du mouvement ouvrier.

Et ce que l'on pouvait considérer autrefois comme relevant de l'utopie est devenu une nécessité pratique du fait de l'interdépendance des économies ou de l'existence des sociétés multinationales (André BERGERON, FO Hebdo, 5 mai 1979).

En outre, FO est sans conteste l'organisation syndicale française la plus européenne, celle qui pour des raisons historiques s'est le plus engagée et la première en faveur de la construction européenne. Il s'agissait d'abord d'une adhésion à l'idée d'une Union élargie, en vue de favoriser le développement social par la croissance, pour tous les salariés en Europe.

L'actualité européenne et internationale, qu'elle provienne des institutions européennes et internationales, des États ou des organisations syndicales du monde entier est riche et abondante, c'est pourquoi la confédération FORCE OUVRIÈRE a décidé en 2012 de lancer une lettre d'actualité Europe/internationale diffusée par la voie électronique.

Depuis, plus de 40 numéros sont parus. Elle se propose d'informer régulièrement de l'actualité européenne et internationale sur les différents sujets qui touchent à la vie des syndicats et des travailleurs. Elle mérite une attention toute particulière de la part des structures et des militants.

Parce que des décisions se prennent ailleurs, parce que des actions sont initiées en dehors de nos frontières, plus que jamais, au milieu de la crise du capitalisme que nous connaissons et que les travailleurs ressentent durement, il nous est nécessaire d'être informés de ce qui se passe à l'échelle européenne et internationale, dans les pays et les organisations partenaires, pour comprendre, analyser, réagir, défendre et promouvoir au mieux nos revendications.

Enfin, face à une part toujours plus prenante du droit communautaire et du droit européen sur notre propre législation, le secteur International-Europe de FO a créé une nouvelle publication début 2017 un fil rouge et un fil bleu qui ont vocation à délivrer mensuellement une synthèse de l'actualité juridique et générale européenne.

FO met en garde depuis longtemps contre une construction européenne qui se fait au détriment des droits des travailleurs et des conditions de travail. Depuis 60 ans, l'Europe s'est construite, lentement, de manière imparfaite, selon une logique d'intégration qui a donné de plus en plus la priorité à l'économie et à la finance. On a laissé de côté l'Europe sociale pendant trop longtemps, on en paie le prix désormais, les travailleurs se détournent de l'Europe, elle est perçue comme la source de leurs problèmes d'emploi, de pouvoir d'achat, d'insécurité sociale alors qu'elle devrait porteuse de solutions. Le référendum britannique met à l'épreuve une Europe devenue impopulaire, à force de politiques restrictives et déréglementation.

Convertie au libéralisme, l'Europe économique et financière a pris le pas sur l'Europe sociale, générant un chômage persistant, plus de précarité et des inégalités croissantes.

Désormais, l'Europe est souvent perçue comme un danger, alors qu'elle devrait être porteuse de droits, de garanties et d'un projet social. Pour autant, FO ne revendique pas moins d'Europe, mais une autre Europe.

Plus que jamais, une réorientation de l'Union européenne est indispensable, avec d'autres modalités, clé d'une croissance et d'une prospérité mise au service des travailleurs, une Europe facteur de progrès social.



# POUR UNE POLITIQUE ÉCONOMIQUE ET SOCIALE DE PROGRÈS CONTRE L'AUSTÉRITÉ.

**FORCE OUVRIÈRE** a porté depuis le début de sa mise en œuvre une appréciation extrêmement critique sur la stratégie économique conduite en France depuis 2011 et particulièrement depuis 2014. Cette stratégie a reposé sur deux piliers principaux qui ont été à la fois la **réduction des dépenses publiques** dans des proportions importantes et une **politique de baisse des prélèvements obligatoires** (fiscalité et cotisations sociales) des entreprises. Cette stratégie s'est traduite par un important transfert fiscal des entreprises vers les ménages estimé par l'OFCE à 35 md€ sur le quinquennat de François Hollande.

**Ce faisant, le gouvernement a fait un pari dangereux et idéologique** : celui que la seule baisse du coût du travail suffirait pour que l'activité des entreprises reparte et reparte suffisamment pour pallier l'impact récessif (c'est-à-dire négatif sur l'activité) à la fois de la baisse de la dépense publique et de l'augmentation de la fiscalité sur les ménages. Sur le plan de la croissance et de l'emploi, ce pari a été perdu. Non seulement **l'impact de la baisse des dépenses publiques a été largement sous-estimé** mais à l'inverse, **l'effet d'entraînement de la politique d'offre** qui a revêtu des composantes diverses (CICE, Pacte de Responsabilité, Prime à l'embauche, contrats aidés sans oublier les réformes sur le marché du travail), **a été, quant à lui, largement surestimé.**

Ainsi, et alors que la France affichait, comme l'ensemble de la zone euro, un regain d'activité en 2011, elle est rentrée, à partir de 2012 et jusqu'en 2014, dans un sentier de croissance particulièrement faible puis très modéré au-delà. Au final, **le « prix de la confiance » que n'a cessé d'exiger le patronat pour consentir à investir s'est avéré particulièrement élevé** pour les finances publiques et les finances sociales, puisque **les 108 mds de baisse cumulée de prélèvements obligatoires consentis aux entreprises au titre du CICE et du Pacte de responsabilité sur la période 2013-2017 n'auront pas suffi à relancer l'activité et à soutenir une dynamique favorable à l'emploi<sup>1</sup>.**

**La preuve pour FORCE OUVRIÈRE que, respecter un critère de déficit public et multiplier les exonérations sociales et les dépenses fiscales n'a jamais fait une politique économique en faveur de la croissance, de l'investissement et de l'emploi<sup>1</sup>.**



<sup>1</sup> Chiffre issu du PLF 2017.

## ► A). Politique d'offre : un effet important sur les marges... et c'est tout !

La politique économique menée sous la précédente législature a clairement accordé sa priorité aux mesures destinées aux entreprises, aux dépens des ménages et au prix de sévères coupes budgétaires. Plus précisément, la baisse massive des prélèvements sur les entreprises remonte à 2014, dans la foulée du rapport Gallois (Pacte de compétitivité pour l'industrie française) qui théorise les grandes lignes d'une politique de l'offre, matérialisée par la création du CICE (crédit impôt compétitivité emploi) fin 2012 puis accentuée dès l'année suivante avec le Pacte de responsabilité.

Il s'agissait, selon le gouvernement, de doper la compétitivité des entreprises en baissant significativement le coût du travail et la fiscalité des entreprises afin de soutenir le tissu productif lourdement touché par la crise et lui donner les moyens de faire face à la concurrence de nos voisins européens lancés dans des politiques agressives de désinflation compétitive fondées sur la réduction des coûts salariaux.

### L'échec annoncé du CICE et du pacte de responsabilité :

Dès 2013, le pacte de responsabilité a redoublé l'impact financier annuel du CICE en termes d'allègements de cotisations et d'impôts. Au terme du quinquennat de François Hollande, le programme annoncé a été globalement respecté avec un montant de l'ordre de 40 milliards d'euros au bénéfice des entreprises en 2017, soit environ 2 points de PIB.

On trouve dans les rapports annuels du comité de suivi du CICE des éléments d'évaluation chiffrés intéressants. Le seul effet incontestable tient à la progression des marges des entreprises sur la période 2012-2016, retrouvant des niveaux élevés, équivalents voire supérieurs à ceux observés avant la crise de 2008 avec actuellement un taux de 31,5% de la valeur ajoutée.

Dans le secteur industriel, ils atteignent même les records historiques enregistrés au début des années 2000.

Cette reconstitution des marges s'accompagne aussi de relations troubles entre les entreprises, invitant plus que jamais à soulever le couvercle des rapports donneurs d'ordre / sous-traitants, comme le revendique depuis longtemps FORCE OUVRIÈRE.

En revanche, aucun effet notable sur l'emploi n'est relevé puisque les premières estimations oscillent au mieux dans une fourchette de 50.000 à 100.000 emplois sauvés ou créés en 2013 et 2014. Ce chiffre est désespérément faible compte tenu du coût exorbitant de la mesure (28,7 milliards d'euros de créance pour les deux années concernées !), d'autant que la notion d'emploi sauvé demeure fortement sujette à caution.

L'impact du CICE sur les investissements, les exportations et les dépenses de recherche et développement s'avère lui impalpable alors que ces éléments constituaient les principaux objectifs affichés par le gouvernement en 2012 pour légitimer la mise en œuvre du dispositif.

Et si les mécanismes de préfinancement via la BPI ont effectivement pu permettre à un certain nombre d'entreprises de préserver leur solvabilité et par conséquent de survivre, cet effet salutaire répondant à une situation d'urgence réelle aurait parfaitement pu être obtenu par des actions directes des pouvoirs publics ou de la BPI, sans lien avec un mécanisme type CICE.

### La procédure d'information / consultation sur le CICE : accablant pour le dialogue social.

La procédure d'information / consultation des représentants du personnel (CE ou à défaut délégués du personnel), sur l'utilisation des sommes correspondant au crédit d'impôt relatif au CICE, est un échec absolu. Elle figure dans le code du travail depuis 2013 et depuis la réforme intervenue en 2015 dans le cadre de la loi relative au dialogue social et à l'emploi, dite « loi Rebsamen », est intégrée dans une consultation annuelle générale sur la stratégie économique et financière de l'entreprise (dont la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise et l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche, le CIR) et n'est donc plus isolée comme auparavant.

Quels sont les effets concrets de cette procédure sur le terrain ? Selon les travaux menés depuis 2014 pour le comité de suivi du CICE et coordonnés par l'IRES, confortées par nos propres remontées syndicales, les limites de la consultation sont patentées. Une très large majorité d'entreprises se contente dans le meilleur des cas du service minimum, quand elles ne dérogent tout simplement pas à cette obligation. De plus, la traçabilité des usages concrets comme la transparence des circuits comptables rendent très hypothétique voire impossible une contre-expertise des salariés. Par exemple, les filiales assument la procédure d'information / consultation alors que la gestion du CICE, assurée au niveau du groupe, leur échappe complètement. La communication des employeurs peut ainsi se limiter à justifier a posteriori des affectations sans rapport avec le gain fiscal, ce qui ne permet en rien d'évaluer les effets réels du CICE et traduit leur forte réticence à communiquer ce type d'information jugée confidentielle.

Au total, le niveau d'information sur le dispositif dont disposent les IRP s'avère d'une grande pauvreté, lorsqu'elle existe, et dans la moitié des consultations réalisées sur le sujet en 2014, les CE n'ont d'ailleurs pas rendu d'avis, faute d'éléments tangibles. En tant que vecteur d'amélioration du dialogue social, largement vanté dans le cadre du pacte de responsabilité, le constat est donc sans appel. Et cela vaut encore plus dès lors qu'il s'agit de détailler l'affectation des sommes perçues au titre du CICE. Rappelons tout de même que le CICE a représenté 18,5 milliards d'euros en 2015 (dernières données disponibles) et à cette date 43 milliards cumulés depuis sa création.

Pour FORCE OUVRIÈRE, le CICE demeure une mesure au coût prohibitif souffrant cruellement d'une absence de ciblage et de conditionnalité sur la création d'emplois. Malgré cette absence de résultats, le gouvernement Valls a choisi, pour amplifier sa logique d'offre et de compétitivité focalisée sur le coût du travail, de relever de 6 à 7% pour 2017 le taux du CICE, dilapidant du même coup plus de trois milliards supplémentaires au bénéfice exclusif des entreprises.

Combiné au pacte de responsabilité, l'ensemble de ces mesures a amputé le pouvoir d'achat des ménages tout en freinant l'investissement public. Cela pèse lourdement sur la demande et bride mécaniquement la croissance, ce qui s'est nettement fait sentir dans la progression sensible du chômage jusque mi-2015. Au total, la politique d'offre n'a pas produit le choc de croissance escompté... mais les entreprises ont retrouvé des marges élevées.

À ce jour, l'avenir du CICE apparaît bien hypothétique dans la mesure où sa transformation en allègement général et pérenne de cotisations sociales se profile début 2019, contre l'avis de FORCE OUVRIÈRE. Si ce scénario se réalise, la consultation perdra au passage son objet car on ne dialogue pas, même très imparfaitement, sur des allègements devenus inconditionnels...

### ► B). Dépenses publiques et fiscalité : un rééquilibrage des finances publiques au prix d'une hausse importante de la fiscalité des ménages.

Comme nous ne cessons de le dire depuis quelques années, « l'ajustement » budgétaire réalisé depuis 2012 aura été réel et important. Le graphique ci-dessous en témoigne. Il montre que le déficit public en % du PIB s'est résorbé continûment pour atteindre à la fin de l'année 2017 la cible maastrichtienne des -3% de déficit public.



Source : Programme de stabilité, avril 2017.

Pour y parvenir, le gouvernement a mobilisé deux leviers qui ont fortement pesé sur la reprise de l'activité et de la croissance : **la maîtrise des dépenses de l'ensemble des administrations publiques** (État, administrations de sécurité sociale et collectivités locales) et une **forte augmentation des prélèvements obligatoires** qui, à partir de 2014, a exclusivement porté sur les ménages, opérant ainsi un **transfert fiscal massif de plusieurs dizaines de milliards**.

Le premier pilier sur lequel s'est appuyé le gouvernement, est une grande **maîtrise des dépenses publiques**. Pour preuve, la **division par trois du taux de croissance des dépenses publiques sur la période 2013-2017** (1,7%) par rapport au taux de croissance moyen qui prévalait sur toute la décennie 2000-2012 (3,6%).

Au final, début 2017, **46 mds d'économies en dépenses publiques** auraient été réalisées : plus de 18 mds sur la sphère de l'État via la baisse des dépenses de fonctionnement à laquelle aura largement concouru le gel du point d'indice pendant 4 ans ; 18,3 mds sur les administrations de sécurité sociale et un peu moins de 10 mds sur les collectivités locales, des économies que ces dernières ont pu réaliser via une baisse importante de leurs dépenses d'investissement et un net ralentissement de leurs dépenses sociales<sup>2</sup>.

Les économies en dépenses publiques réalisées sur 2015-2017 (en mds)					
	Etat	Collectivités locales	Administrations de sécurité sociale	Cumul	
				y compris charge de la dette	hors charge de la dette
2015	10	3,5	6,2	19,7	18,1 *
2016	7	3,3	4,5	14,8	12,4
2017	1,5	2,8	7,7	12	10
<b>Total</b>	<b>18,6</b>	<b>9,6</b>	<b>18,3</b>	<b>46,5</b>	<b>40,5</b>

\* économies réalisées par rapport à l'évolution spontanée de la dépense.  
Source : PLF 2017, Rapport économique et financier.

- **Un programme de rigueur qui a coûté à la France des points de croissance.**

Selon l'OFCE, la politique budgétaire menée en France a eu un impact négatif important sur l'économie française, de l'ordre de 0,6 pt de PIB perdu en 2012, jusqu'à 1 point de PIB perdu en 2013 et en 2014. Ce résultat en confirme d'autres. Aussi, depuis la généralisation des programmes d'austérité en Europe, un consensus a émergé dans la littérature économique montrant l'impact négatif d'une politique budgétaire restrictive sur l'activité économique, certaines dépenses en particulier agissant comme véritables « catalyseurs de l'activité du secteur privé » selon l'OCDE<sup>3</sup>.

- **De nombreuses mesures fiscales.**

Si le mandat qui s'est achevé en 2017 n'a pas été celui de la mise en œuvre annoncée d'une grande réforme fiscale, il n'en reste pas moins que ce dernier aura vu s'égrener de nombreuses mesures fiscales.

Certaines sont à saluer car elles auront permis **la restauration d'un peu plus de justice dans notre système fiscal**. Ainsi, le **rétablissement de la progressivité de l'impôt sur le revenu**, mise à mal par plus de quinze années de baisses d'impôts successives, est indéniablement à mettre au crédit de ce quinquennat et en particulier de celui des premières lois de finances.

Cette correction salutaire sur le plan de la progressivité a été effectuée au moyen de différentes mesures que FORCE OUVRIÈRE a toujours réclamées : la création d'une nouvelle tranche d'imposition supérieure à 45%, l'assujettissement des revenus financiers au barème progressif de l'impôt sur le revenu via la suppression du prélèvement libératoire forfaitaire, la révision à la hausse de la fiscalité sur la transmission de patrimoine, le plafonnement des dépenses fiscales à 10 000 euros et la réduction de l'avantage tiré du quotient familial.

A contrario, de nombreuses autres mesures ont suscité **notre opposition la plus vive en participant d'un important transfert fiscal des entreprises vers les ménages** que l'OFCE a évalué à près de 35 mds, et touchant l'ensemble des ménages, sans épargner les moins aisés d'entre eux<sup>4</sup>. Le pouvoir d'achat des ménages en a largement pâti et avec lui la croissance économique dans son ensemble.

Si toutes ces mesures se sont empliées au gré des lois de finances et des lois de finances rectificatives, une en particulier aura marqué de son empreinte le quinquennat fiscal du président Hollande.

Il s'agit du **prélèvement à la source** voté dans la loi de finances 2017 et dont il est très vraisemblable à ce jour que l'expérimentation soit reportée sine die. **FO a toujours été opposée au prélèvement à la source et s'en est expliquée à de multiples reprises<sup>5</sup>.**

C'est une réforme d'une très grande complexité qui apporte une très faible valeur ajoutée pour les contribuables. Comme nous n'avons jamais cessé de le dire, si cette réforme voyait le jour, ce serait un énorme gâchis au vu de la qualité du système existant et une profonde erreur faisant peser des risques importants sur les recettes fiscales et, au-delà, sur le consentement à l'impôt.

- **Une structure fiscale toujours déséquilibrée.**

L'impôt sur le revenu est le seul impôt progressif de toute la fiscalité pesant sur les ménages : en 2015, il ne représentait en effet que 7 % des prélèvements obligatoires. A l'inverse, le poids de la fiscalité sur la consommation ne cesse de progresser pour représenter quelques 247 mds, soit un quart du total des prélèvements obligatoires.

Ce déséquilibre constitue une injustice fiscale bien connue au regard de ce que pèse la TVA dans le revenu des ménages : selon les dernières estimations du Conseil des prélèvements obligatoires (2015), la TVA pèse presque trois fois plus dans le revenu disponible des ménages les moins aisés (le 1<sup>er</sup> décile) que dans celui des ménages les plus aisés (le dernier décile).

En définitive, l'essentiel de la fiscalité pesant sur les ménages relève d'une fiscalité non progressive, en d'autres termes d'une fiscalité qui ne prend pas en compte le niveau de revenu des ménages.



Illustration parue dans FO Hebdo n°3223-3224

**Dans ce contexte, les revendications fiscales de FO** demeurent toujours celles de maintenir un haut niveau de progressivité ; de stopper la part croissante de la fiscalité indirecte, non progressive, dans les prélèvements obligatoires. Une attention particulière doit encore être portée aux dépenses fiscales qu'il faut réévaluer dans la perspective de diminuer leur nombre et leur coût pour les finances publiques. Rappelons qu'en 2017, il en existait plus de 400 pour un coût total de 86 mds (CICE compris)<sup>6</sup>. Cette fiscalité dérogatoire comporte de nombreux effets pervers : en plus de ne pas remplir, pour un certain nombre d'entre elles, l'objectif qui leur a été assigné et d'engendrer beaucoup d'effets d'aubaine, elles réduisent les assiettes fiscales, créent de l'injustice entre contribuables, et entre entreprises, et rendent in fine le système fiscal illisible. Un autre point mérite enfin notre vigilance : celui de la fraude et de l'évasion fiscale. L'impact de la fraude et de l'évasion fiscale a été évalué, par la Commission européenne, à 1 000 milliards : 1 000 Mds qui sont perdus chaque année par les finances publiques en Europe et qui alimentent les paradis fiscaux.

Pour FORCE OUVRIÈRE, la lutte contre ces pratiques doit être totale, ce qui suppose une volonté politique forte et cohérente qui doit trouver à s'appuyer sur une administration fiscale dotée des moyens, financiers et humains à la hauteur des enjeux. Que tout le monde s'acquitte fiscalement de ce qu'il doit est la condition d'un endettement public maîtrisé, donc celle de la survie de notre Etat providence.

Pour l'avenir, **FO considérera avec une extrême vigilance le programme fiscal du nouveau gouvernement** qui, de ce que nous en savons à ce stade, laisse augurer un nouveau recul de la progressivité de l'impôt<sup>7</sup>. Associé à un programme de rigueur budgétaire très ambitieux – 60 mds d'économies annuelles par an d'ici 2022 – ce recul de la justice fiscale pourrait préfigurer une accélération des inégalités de revenus et de la pauvreté qui serait inacceptable.

Au-delà, **FORCE OUVRIÈRE poursuivra toujours, et sans dogmatisme, sa mission de réhabilitation de l'impôt et de la dépense publique.** Défendre l'impôt et la dépense publique, ce n'est pas faire de l'idéologie. Alors qu'ils sont sans cesse dénigrés et vilipendés, les missions et les services publics sont en effet un pilier fondateur de notre cohésion sociale et de notre pacte républicain mais également, et on ne le sait que trop peu, un soutien majeur à l'activité économique et à l'emploi. Le reconnaître suppose de se départir d'une vision strictement comptable et idéologique de la dépense publique. Un exercice difficile pour nombre de ses pourfendeurs.

<sup>2</sup> Chiffres issus du PLF 2017.

<sup>3</sup> OCDE, 2017, Perspectives économiques.

<sup>4</sup> Ce chiffre ne tient pas compte de l'augmentation des impôts locaux des ménages, impôts qui ont augmenté de près de 15% entre 2012-2017 selon l'observatoire des finances locales.

<sup>5</sup> Cf. notamment la circulaire n°168-15, 217-16 du secteur économique de la Confédération ainsi que les publications de FO-DGFIP.

<sup>6</sup> Chiffres PLF 2017.

<sup>7</sup> Arguant du vieil argument libéral d'une fiscalité de l'épargne (notamment financière) efficace pour inciter à l'investissement et à la prise de risque, de nouvelles mesures devraient bénéficier aux ménages les plus aisés, c'est-à-dire à ceux dont le revenu est majoritairement composé de revenus financiers – il s'agit en particulier de la transformation de l'ISF ou encore de la restauration d'une imposition forfaitaire sur les revenus de l'épargne.

## **Dépense publique : l'urgence de rétablir la vérité pour réhabiliter les dépenses publiques :**

En premier lieu, il convient d'accepter une réalité : **oui, les dépenses publiques sont en France plus élevées que chez la plupart de ses voisins en Europe parce que la sphère publique y couvre, de façon obligatoire, collective et mutualisée, plus de risques sociaux qui sont couverts ailleurs par d'autres types de régimes (de protection sociale) qui s'appuient, selon des modalités et des degrés divers, sur l'assurance privée !**

En d'autres termes, il est important de comprendre que cela n'a aucun sens de débattre, notamment dans une perspective de comparaison internationale, de l'impact du niveau de nos dépenses publiques et notamment de nos dépenses sociales sur le coût du travail ou la pression fiscale du ménage français si d'une part, l'on ne prend pas en compte le fait que, si ces dépenses ne sont pas financées collectivement, elles restent bien, dans les autres pays, à la charge des acteurs économiques (employeurs et/ou ménages) et si de l'autre, on ne prend jamais en compte ce que produit la dépense publique.

Cela est trop souvent ignoré mais la dépense publique est en effet un moteur majeur du développement économique et de l'emploi privé non seulement parce qu'elle permet de réaliser des investissements de long terme indispensables à la vie des entreprises (éducation, recherche, infrastructure) mais aussi parce qu'elle leur ouvre des débouchés en solvabilisant la demande.

C'est en effet un **écosystème favorable à l'activité du secteur privé.** Qu'il s'agisse ainsi de la qualité des infrastructures publiques, de celle des administrations publiques, du niveau de formation et de santé des actifs français ou encore de la politique familiale permettant une conciliation des vies professionnelle et familiale, tous ces facteurs sont reconnus comme des facteurs d'attractivité des investissements directs étrangers (IDE) en France.

La dépense publique, c'est aussi de la **commande publique** et donc directement de l'emploi privé, jusqu'à 70% de l'emploi local dans certains départements ruraux.

**C'est encore un soutien très important aux revenus des ménages qui est largement sous-estimé.**

Ce soutien aux revenus permet non seulement de soutenir la consommation de ces ménages mais il permet surtout de réduire, dans des proportions bien plus importantes qu'ailleurs, la pauvreté et les inégalités de revenus.

Sait-on en effet que les prestations sociales au sens large (minima sociaux, allocations familiales, allocations logement, RSA activité et Prime pour l'emploi) constituent presque la moitié du revenu des ménages les plus modestes contribuant à augmenter leur niveau de vie de plus de 70%<sup>8</sup> ?

En combinant ainsi la fiscalité et les prestations sociales, notre « système de redistribution » parvient à diviser par plus de 3 les inégalités de revenus entre les ménages les plus pauvres et les plus riches<sup>9</sup>.

Mais le soutien des dépenses publiques aux revenus et à la consommation de l'ensemble des ménages est encore plus important via le périmètre large de services publics qui, en France, contrairement à d'autres pays, sont délivrés à tous, gratuitement ou à faible coût. L'Insee évalue ainsi que plus du quart de la consommation globale des ménages est prise en charge ou remboursée par la collectivité : ce sont en particulier les dépenses de santé prises en charge à 75% ; les dépenses de logement prises en charge à hauteur de 25% mais également les dépenses d'enseignement (prises en charge à 90%) ou encore les dépenses engagées dans le domaine de l'action sociale, c'est-à-dire pour faire garder ses enfants, pour faire héberger ses parents âgés ou pour faciliter la vie de proches handicapés<sup>10</sup>.

C'est un soutien majeur au niveau de vie des ménages et donc à l'activité économique qui n'est jamais pris en compte par tous les détracteurs de la dépense publique.

**Au final, il en résulte que la France n'a pas, en comparaison, à rougir des performances de son modèle « socio-fiscal » sur le plan des inégalités et de la pauvreté.**

Comme en témoigne le tableau ci-dessous, et contrairement à ce qui est souvent dit, qu'il s'agisse du taux de pauvreté de la population, de celui des chômeurs ou de celui des retraités, **la France affiche des taux de pauvreté très largement inférieurs à ceux de ses voisins européens.**

Le modèle social français serait peu performant pour combattre la pauvreté ?

	France	Zone Euro	UE 28	Dak*	Suède	Allemagne	RU	Italie	Portugal	Espagne	USA
Taux de pauvreté en 2013	13	17	17	12	15	17	17	19,5	20	22	25
Taux de pauvreté des chômeurs en 2014	31	46,8	47,2	27,5	41,3	67,4	57	48	40,5	48	
Taux de pauvreté des retraités en 2014	7,5	12	12,7	10,2	17,3	16,7	19	10,4	13	9	

Nb : taux de pauvreté au seuil à 60% du revenu médian ; \* Danemark.  
Source : Eurostat, 2016, *Income Distribution Statistics*.

<sup>8</sup> DREES, 2016.

<sup>9</sup> INSEE, Portrait social 2016.

<sup>10</sup> INSEE Première, 2016, n°1618.

En conclusion, si notre modèle socio-fiscal est assurément perfectible, il n'y a pour FORCE OUVRIÈRE aucune raison objective et rationnelle, en d'autres termes, aucune raison autre qu'idéologique, de le détruire.

De même, s'il ne s'agit pas de dire que toute dépense publique soit toujours bonne en soi et qu'il ne faille pas procéder à son évaluation rigoureuse, **il est fondamental pour FORCE OUVRIÈRE que la dépense publique soit reconnue comme une dépense productive, avant d'être un coût.**

**C'est ce à quoi nous nous employons à chaque fois que nous en avons l'occasion.**

## ► C). Politique industrielle.

Depuis les états généraux de l'industrie initiés en 2009 pour redonner des perspectives à l'industrie française dans un contexte de crise majeure, de nombreuses initiatives ont été lancées avec la création de plusieurs instances ou structures au sein desquelles FORCE OUVRIÈRE siège et porte ses revendications en toute indépendance et selon ses principes.

De fait, la politique industrielle est redevenue un sujet et un véritable enjeu de politique publique malgré un décalage persistant entre les ambitions affichées et les moyens mis en œuvre.

### 1). Conseil National de l'Industrie (CNI).

Mis en place en février 2013, le Conseil National de l'Industrie (CNI) a succédé à la Conférence nationale de l'industrie, toujours sous la présidence du Premier ministre qui en garantit le cadre interministériel défendu par FO depuis l'origine. FORCE OUVRIÈRE siège au CNI, tant en session plénière que dans les 14 Comités stratégiques de filières industrielles et s'implique dans les groupes transversaux thématiques lorsque cela nous semble nécessaire et non source d'instrumentalisation comme ce fut le cas sur la compétitivité en 2011.

Très attachés au caractère strictement consultatif de l'instance, nous plaidons toujours pour que les différents avis du CNI intègrent les réserves ou opinions négatives des membres. Entièrement libres de notre expression, nous y exprimons nos revendications dont nous demandons systématiquement les retranscriptions intégrales. De même, nous veillons toujours au rôle joué par le bureau du CNI qui doit impérativement rester un lieu de suivi des décisions du gouvernement et de son ministre chargé de l'industrie suite aux travaux du CNI et non se transformer en organe décisionnaire.

Plusieurs revendications portées par FO ont été satisfaites dans le cadre de la CNI, en particulier la mise en place de comités de filière comme ceux du nucléaire et des industries extractives et de première transformation. Nous considérons toujours pertinente et nécessaire la création d'un CSFI consacré au démantèlement et à la déconstruction des biens et produits manufacturés, stratégique et potentiellement créateur de nombreux emplois dans plusieurs filières (aéronautique, automobile, ferroviaire, naval...). Ces comités de filière n'ont naturellement pas vocation à se substituer aux branches professionnelles ni contrecarrer ou perturber les négociations et les conventions collectives.

FO demeure opposée à la logique gouvernementale dite des « contrats de filière » reposant sur des « engagements réciproques des industriels, des organisations syndicales et de l'État ». Cette forme de contractualisation n'a jamais été débattue dans le cadre du CNI et reste foncièrement contraire à ses principes initiateurs.

Fidèle à ses valeurs, FORCE OUVRIÈRE entend poursuivre en toute indépendance sa participation et exprimer ses revendications et propositions au sein du CNI comme dans chacun des CSFI, dans le cadre bien défini de la concertation, du dialogue et de l'échange et non dans celui d'un « contrat d'engagement » ou de toute autre forme de codécision.

Depuis sa création, le CNI a globalement bien fonctionné et le caractère indépendant de l'instance pour laquelle FO s'est toujours battu a été respecté dans l'ensemble.

Cependant, de récentes inflexions dans son fonctionnement apparaissent préoccupantes avec un pilotage qui glisse progressivement sous l'étiquette « industrie du futur » et un bureau essentiellement d'obédience patronale.

## **2). Banque Publique d'Investissement (BPI) : une efficacité réelle mais une gouvernance qui inquiète.**

Cinq ans après sa création par la loi n°2012-1559 du 31 décembre 2012, la Banque Publique pour l'Investissement (BPI) répond dans les faits à des besoins importants pour les entreprises en matière de financement de leurs investissements. Son rôle est primordial alors que la France souffre toujours d'un profond retard dans ce domaine, très préjudiciable pour la croissance et dans la course à l'innovation.

L'effet de levier ou d'entraînement généré (selon des coefficients de x3 à x11) permet concrètement de déclencher un financement des banques et autres investisseurs privés, ce qui bénéficie à l'économie réelle en termes de dépenses d'investissement, de développement de l'activité et in fine d'emploi.

La BPI joue ainsi un rôle essentiel dans le financement de l'innovation qui profite à l'ensemble du tissu productif. Elle répond globalement à plusieurs revendications de FO concernant la nécessité d'une banque publique pour l'industrie, ici élargie à l'ensemble des activités. De même, des progrès ont été réalisés en matière de coordination et de regroupements des outils préexistants à la BPI. Avec ses 42 implantations territoriales servant de « guichets uniques », elle regroupe en effet une série de structures (Oseo, CDC Entreprises, FSI et UbiFrance) jusqu'ici éparpillées, ce qui nuisait à leur efficacité.

La BPI illustre l'efficacité des aides ciblées, par opposition au saupoudrage inhérent à des dispositifs comme le CICE et plus généralement aux exonérations générales de cotisations sociales. Conformément aux revendications FO, l'octroi du soutien de la BPI aux entreprises est ciblé et contractualisé, avec de véritables contreparties sous la forme d'engagements précis en termes d'investissements productifs, d'innovation et d'emplois notamment, permettant un suivi « qualitatif » de ces aides publiques (prêts / entrée au capital / garantie / investissement).

De fait, on estime à 70.000 le nombre d'emplois créés ou sauvegardés et ces derniers présentent l'avantage d'être repérables et identifiables grâce aux rapports produits par la BPI.

De même, on observe la mise en œuvre d'une stratégie de plus en plus publique dans la mesure où les orientations intègrent de mieux en mieux les stratégies nationales et les politiques publiques de l'État. Pour FO, la BPI n'a pas pour simple objectif de pallier les carences des banques commerciales dans le financement de l'économie mais doit participer activement à la reconstitution des filières industrielles, voire à l'impulsion de nouvelles filières porteuses d'emplois, y compris dans les services.

Que ce soit sous forme de soutien financier aux fonds propres des entreprises ou en qualité d'actionnaire direct (sans exclure a priori une prise de participation publique, partielle ou totale, dans une entreprise), la BPI et à travers elle l'État lui-même, doivent remplir des obligations sociales, salariales, en matière d'emplois et d'améliorations des conditions de travail des salariés concernés.

C'est en ce sens que FO revendique toujours un siège pour un représentant de l'État au Conseil national d'orientation (CNO) de la BPI afin de rappeler la stratégie de l'État et ses orientations et politiques publiques qui doivent servir de boussole aux choix effectifs de la Banque publique.

Malgré ces points positifs en phase avec nos positions et revendications, FORCE OUVRIÈRE reste vigilante sur de nombreux sujets, en particulier face aux effets de la régionalisation de la réforme territoriale suite au vote de la loi NOTRe (loi n°2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République).

La Région est devenue la seule collectivité compétente pour définir et accorder les aides publiques aux entreprises, incitant les Présidents des 13 nouvelles régions à plaider pour une régionalisation de la BPI. FO s'oppose vivement à un tel scénario et revendique le maintien d'un pilotage par l'État.

Au niveau des Comités Régionaux d'Orientation (CRO), la réforme territoriale conduit déjà au passage de 22 à 13 CRO en métropole.

Sur ce point, FO défend l'attribution de deux sièges pour chacune des cinq confédérations syndicales dans chaque nouveau CRO, contre un actuellement.

Rappelons que pour FORCE OUVRIÈRE, il ne s'agit en aucun cas de se comporter en co-gestionnaire de la BPI au sein de ces instances mais d'exprimer librement nos positions et nos revendications sur les orientations et la stratégie (de l'unique responsabilité de l'État et du Conseil d'Administration de la BPI).

Autrement dit, notre organisation n'a pas vocation à se positionner, et encore moins à faire des propositions, sur les choix des entreprises qui seront aidées financièrement par la BPI, ces choix relevant de la responsabilité exclusive de la puissance publique (État, BPI et collectivités territoriales).

Cependant, les positions et revendications locales défendues par le(s) syndicat(s) FO concerné(s) par des cas particuliers, notamment une entreprise en difficulté ou déjà aidée par la BPI, peuvent être relayées et défendues en CRO.

De la même manière, nos représentants veillent à l'accès aux aides de la BPI des TPE et PME, encore trop défavorisées par rapport aux ETI et aux grandes entreprises.

Enfin, FO déplore le fonctionnement au ralenti des instances de la BPI qui se traduit par la faiblesse du nombre de plénières du CNO organisées, signalant une dérive potentielle dans le sens d'une évolution vers un pilotage en vase clos.

### 3). La nouvelle France industrielle : des 34 plans industriels à l'Industrie du futur.

Afin de redynamiser l'industrie française, le gouvernement Ayrault avait initié en 2013 la mise en œuvre de 34 plans industriels. Dans ce cadre, FORCE OUVRIÈRE avait défendu la nécessité de retrouver un État stratège et planificateur au service de la défense de l'industrie et dans l'optique de la réindustrialisation. Ces 34 plans industriels constituaient incontestablement autant de stratégies ambitieuses, porteuses d'une nouvelle offre industrielle française susceptible de générer une vague d'innovations favorable au développement de l'emploi.

Sur le principe, FO était donc favorable à la démarche consistant à mobiliser les services et les moyens de la puissance publique au profit d'un nombre important de projets, considérant que cela répondait pleinement aux prérogatives de l'État. Les feuilles de route des 34 plans démontraient d'ailleurs leurs intérêts et cohérences respectifs, sachant qu'il appartenait évidemment à l'État d'en assurer la coordination, en lien étroit avec le Conseil national de l'industrie.

Or, c'est sans concertation préalable que le gouvernement Valls a décidé en 2015 de regrouper les 34 plans de la « Nouvelle France industrielle » en 9 solutions industrielles dans le cadre d'un projet central intitulé « industrie du futur ». Sous couvert d'une plus grande cohérence, il s'agissait clairement d'une réduction dictée par l'austérité budgétaire afin de réaliser des économies sur les 3,7 Mds de financements initialement prévus pour ces plans. Pour FO, cette fusion a inévitablement conduit à l'abandon de certains secteurs d'activité.

Présenté comme la deuxième phase de la Nouvelle France industrielle par le Ministre de l'Économie de l'époque, Emmanuel Macron, le dispositif ainsi resserré est censé permettre à chaque entreprise de moderniser son outil industriel et de transformer son modèle économique par le numérique, dans le prolongement de l'ancien plan "Usine du futur". L'ambition affichée vise à accompagner les entreprises dans le nouveau monde numérique, en partant du principe que la technologie abolit les frontières traditionnelles entre industrie et services.

De manière générale, plusieurs signaux nous font craindre un désintérêt relatif du nouveau pouvoir exécutif pour les questions industrielles, lié à une focalisation excessive sur les secteurs des nouvelles technologies. Pour FORCE OUVRIÈRE, la lame de fond technologique représente naturellement une voie d'avenir économique dont il convient de saisir toutes les opportunités, aussi bien en matière industrielle que dans le domaine des services, mais ce n'est pas pour autant qu'il faut abandonner les industries traditionnelles à leur sort.

Au contraire, il revient à la puissance publique d'accompagner leur mutation technique et celle des emplois associés, dans le souci de préserver les savoir-faire industriels accumulés. Un tropisme trop prononcé en faveur d'une forme de modernité incarnée par les start-up constituerait une faute similaire aux vieilles lunes d'une industrie sans usines ou d'une société de services.

### ► D). Politique environnementale.

En 1992, lors du Sommet de Rio, la Convention cadre des Nations unies sur les changements climatiques prévoit de stabiliser les concentrations de gaz à effet de serre (GES) à un niveau « non dangereux ». En 1997, par le Protocole de Kyoto, 158 États s'engagent à réduire leurs émissions de 5% en 2012 par rapport à 1990.

Conformément à cet engagement, l'Union Européenne a fixé, lors du Traité de Lisbonne, des objectifs ambitieux de limitation (directive 2009/28/CE). L'Union Européenne voit également dans la réalisation de cette politique le moyen de relancer la croissance et prendre une avance technologique dans le secteur des énergies renouvelables. Il revient à chaque État de décliner sa feuille de route.



### La Loi de transition énergétique du 17 août 2015 : un « grand bond » vers la libéralisation du marché de l'énergie :

La loi de transition énergétique du 17 août 2015 est la mise en œuvre nationale de ses engagements internationaux et européens (Traité de Lisbonne).

Après trois ans de débats électriques et trois ministres, la « loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte » est publiée le 18 août 2015. C'est un texte « fourretout » assaisonné à la sauce verte. Il comprend 8 titres, 215 articles dont les dispositions modifient, complètement le code de l'environnement, le code de l'énergie, le code de l'urbanisme et de la construction, le code des transports, le code de la consommation, le code monétaire et financier, le code des impôts, le code de la route et le code de la voirie routière. Fixant plusieurs grands objectifs, c'est une loi basée sur le triptyque : rigueur budgétaire, impératifs dogmatiques et injustices sociales.

FO a pris activement toute sa part aux débats. Tout au long des échanges, des discussions, FO a combattu sans relâche une vision dogmatique centrée sur la diminution de la consommation énergétique, la réduction à 50% de la part du nucléaire de production d'électricité à l'horizon 2025 (art. 1), le plafonnement en volume de la capacité totale autorisée à sa puissance actuelle soit 63,2 Gw (art. 187).

Il aura fallu attendre la fin des débats pour qu'apparaisse un objectif de réduction des énergies fossiles et que la mobilité soit abordée, COP 21 oblige.

FO a contesté la décision de sortie progressive du nucléaire en tant qu'elle n'était motivée uniquement par des visions idéologiques et politiciennes et non par des motifs fondés sur des risques technologiques avérés.

Nous avons fait remarquer l'incohérence entre l'objectif ambitieux de réduction des gaz à effet de serre (GES) résultant des engagements pour lutter contre le changement climatique avec celui de la diminution de la part de la production d'électricité d'origine nucléaire qui est à l'origine de la bonne performance de la France en matière d'émission de GES (5,7 tonnes de CO<sub>2</sub> par habitant en 2011 contre 7,5 au Royaume-Uni et 9,9 en Allemagne).

Notre organisation a plaidé devant les parlementaires à l'Assemblée Nationale et au Sénat, l'importance de la filière du nucléaire, troisième secteur industriel national, en termes de chiffre d'affaires (46 milliards d'euros dont 5,6 à l'exportation), d'emplois (plus de 250 000) dont un nombre important d'emplois qualifiés.

Il a été insisté sur le faible prix de l'électricité en France, le plus bas d'Europe, grâce au coût actuel du nucléaire. Il a été rappelé que la filière nucléaire assure l'indépendance énergétique de la France.

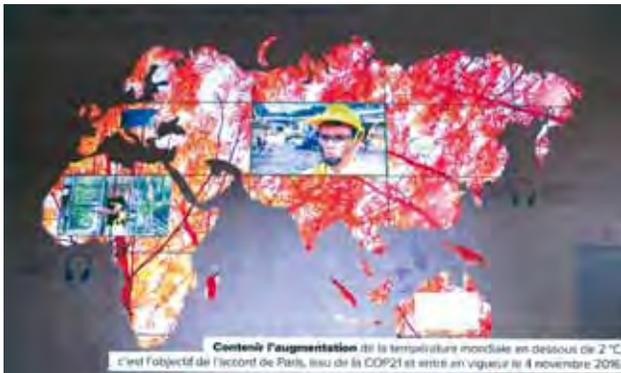
FO a dénoncé le risque d'une « ubérisation » de l'énergie dans un contexte de libéralisation des marchés de l'énergie.

La fin des tarifs réglementés (fixés par l'État) de l'électricité et du gaz à la fin de l'année 2015 pour les entreprises et les collectivités a accéléré la mise en concurrence des fournisseurs.

En 2016, EDF a perdu le monopole sur le rachat subventionné de l'électricité issue du renouvelable. C'est pour garantir un accès égal à tous que FO a défendu l'idée d'un grand service public de l'énergie qui réunirait les divers modes de production et concilierait à la fois justice sociale et environnement.

Nous avons par ailleurs mis en garde contre une politique focalisée sur l'éolien et le solaire qui risque de créer à terme une bulle spéculative.

### Conférence sur le climat : convaincre ou contraindre?



## FO a fait barrage à la privatisation des concessions hydroélectriques :

Avec les Fédérations FO concernées, la confédération a bataillé contre la privatisation des concessions hydrauliques accordée par le gouvernement français à la suite de la mise en demeure de la Commission européenne.

FO a fait valoir, lors des débats, que les barrages exploités à 80 % par EDF jouent un rôle essentiel dans la gestion publique des usages de l'eau (irrigation pour l'agriculture, alimentation en eau potable des populations, industrie, loisirs) que l'hydroélectricité représente 12% de la production annuelle d'électricité en France, 61% de la production électrique d'origine renouvelable et que l'amortissement de ces infrastructures permet de produire une électricité bon marché.

## FO ET LES COP :

FO a décidé, en accord avec les mandats adoptés au congrès de Tours, d'investir pleinement le champ international des Conférences des Parties (COP) des Nations Unies, notamment depuis 2015 à la COP21 de Paris, qui visait un accord contraignant visant à limiter le réchauffement climatique et ses impacts. Pour la première fois dans le cadre de discussions environnementales à l'international, le lien entre les piliers économique, social et environnemental pouvait être fait et inscrit noir sur blanc dans un accord des Nations Unies.

Au sein de la CSI, FO a revendiqué que ce lien soit établi fortement afin que le pilier environnemental ne se développe pas au détriment du social, ajoutant au slogan de la CSI « pas d'emplois sur une planète morte » celui de FO « à quoi bon des emplois verts si les salariés broient du noir » ?

FO a donc participé activement à la préparation syndicale de la COP21, notamment en participant à l'organisation et au déroulement d'un sommet syndical en amont du sommet en septembre 2015 au CESE à Paris, qui a permis de remettre en mains propres les revendications syndicales au Président de la COP21.

La conférence de Paris a finalement abouti à un accord final qui prévoit une limitation de la hausse de la température en deçà de 2°C, une révision des engagements obligatoire tous les 5 ans, et un Fonds vert de 100 milliards de dollars par an afin d'aider les pays dits « du Sud » à l'adaptation.

Et pour la première fois dans un accord mondial sur l'environnement, référence est faite aux droits du travail et droits de l'Homme dans le préambule. Si FO, aux côtés des syndicats de la CSI, revendiquait cette référence dans le texte de l'Accord, il n'en reste pas moins que pour la première fois, le lien entre le pilier environnemental et le pilier social est fait.

L'objectif de la participation de FO était de montrer la prise en compte par l'organisation des atteintes environnementales qui renforcent encore les inégalités sociales, de faire reconnaître les impacts des changements climatiques sur le social, les emplois et les migrations, notamment dans les secteurs énergétiques et industriels, de revendiquer à rebours de ce

qu'il faisait une approche globale (social-environnement) qui lie le social et l'environnemental dans l'élaboration des solutions pour une écologie de progrès.

Les COP 22 de Marrakech et 23 à l'invitation des Fidji à Bonn en Allemagne ont pour objectif la rédaction d'un texte de mise en œuvre de l'Accord de Paris. FO a donc continué de revendiquer la prise en compte des impacts sociaux des changements environnementaux, que ce soit au niveau national au sein du CNTE et auprès du Ministère de l'Environnement, mais aussi au niveau international notamment en participant à la COP22 et à la session préparatoire de la COP23 qui s'est tenue en mai 2017 à Bonn. Lors de cette session, un groupe d'experts sur les mesures dites de « transition juste » pour les travailleurs s'est tenu, auquel était intégrée l'OIT, mais aussi la délégation de la CSI, dont FO faisait partie, sous la pression que les syndicats ont exercé sur place.

L'objectif des syndicats est de faire inclure dans le texte de mise en œuvre de l'Accord de Paris qui sera adopté à la COP 24 en 2018 à Katowice en Pologne des engagements en matière de droits fondamentaux et de droits sociaux.

FO est déterminée à poursuivre dans les prochaines réunions des COP son engagement pour que le social et les droits fondamentaux des travailleurs soient véritablement pris en compte dans les accords internationaux environnementaux.

Les COP sont l'occasion pour FO de réaffirmer que les évolutions climatiques ne doivent pas servir de prétexte pour favoriser des approches de désindustrialisation et de décroissance. Pour FO le pilier environnemental ne doit en aucun cas se construire au détriment du pilier social.

Pour FO bien au contraire les transformations liées à la transition écologique doivent entraîner des investissements publics pour répondre aux besoins nouveaux et particulièrement dans les formations pour renouveler les qualifications et savoirs faire notamment dans l'économie circulaire (écoconception et recyclage), la chimie, les énergies. Cet effort de qualification doit s'appuyer sur les filières et branches professionnelles existantes.

## ► E). Salaires et pouvoir d'achat.

### 1). Comités de suivi des salaires.

Le comité de suivi des salaires se réunit deux fois par an à la Direction Générale du Travail, afin de faire le point sur la conformité des minima de branches au SMIC. Lors du comité de suivi de juillet 2015, 32 branches (soit 18%) comportaient des grilles salariales démarrant sous le SMIC.

Fin 2016, 23 branches n'étaient pas conformes au SMIC, ce qui équivalait à un taux de conformité de l'ordre de 90 %. Parmi les branches non-conformes à cette date, certaines comportent un grand nombre de salariés (ex : Particuliers employeurs, hospitalisation privée...).

Parmi les branches non-conformes, certaines se trouvent rattrapées par le SMIC (16 étaient concernées fin 2016) c'est-à-dire que, lorsque survient une augmentation du SMIC, les ou les premiers niveaux de la grille sont tellement bas

qu'ils passent sous la barre du SMIC. Dans d'autres cas, les grilles ne sont pas conformes au SMIC depuis plusieurs années, faute de négociation ou en raison de difficultés de négociation dans la branche.

De manière générale, FORCE OUVRIÈRE a fait savoir, à plusieurs reprises, qu'elle regrettait l'absence d'étude des branches de moins de 5000 salariés, cet examen devenant d'autant plus nécessaire dans le cadre du chantier de restructuration des branches.

### 2). Auditions groupe d'experts SMIC.

Pour FORCE OUVRIÈRE, qui demeure très attachée au SMIC, ce dernier a un rôle de filet de sécurité très important. Il a permis, au moment de la crise de 2008, d'éviter l'explosion de la pauvreté. Il doit garantir à tous les salariés d'avoir un niveau de vie satisfaisant et être incitatif à l'emploi.

Tous les ans, FORCE OUVRIÈRE est auditionnée par le groupe d'experts chargé de conseiller le Gouvernement sur les évolutions du SMIC. Un rapport annuel est ensuite produit chaque année par le groupe d'experts en automne. Une contribution des organisations syndicales est annexée au rapport annuel du groupe d'experts.

Pour FO, qui a noté la qualité de l'écoute dont a fait preuve le groupe d'experts et la richesse documentaires des rapports annuels du groupe d'experts, ces rapports se suivent et se ressemblent d'année en année en étant défavorables à l'octroi d'un coup de pouce au SMIC. Il en va ainsi depuis 2008). Cela revient à sacrifier le pouvoir d'achat des salariés.

En outre, les arguments avancés pour ne pas octroyer de coup de pouce (fragilité du contexte économique notamment, impact négatif sur l'emploi) ne sont pas convaincants. Une hausse du SMIC aurait en revanche pour conséquence de relancer la consommation de ménages ayant justement une forte propension à consommer, et par là même, de favoriser la consommation qui est l'un des moteurs de la croissance.

L'augmentation du SMIC permettrait aussi de relancer les négociations de branches sur les minima conventionnels et, d'une manière générale, la négociation salariale. Pour FO, l'augmentation du pouvoir d'achat demeure la revendication immédiate et prioritaire pour tous les travailleurs.

À ce titre, nous revendiquons une hausse du SMIC, afin que celui-ci atteigne, à terme, 80 % du salaire médian 1426 euros net au vu des derniers chiffres disponibles.

### 3). Groupe de travail sur la simplification du bulletin de paie.

Dans le cadre du choc de simplification annoncé par le Gouvernement précédent, un groupe de travail destiné à proposer des pistes en matière de clarification du bulletin de paie a été constitué sous la présidence de M. J.-C. Sciberras et a donné lieu à la rédaction d'un rapport intitulé « Pour une clarification du bulletin de paie » (publié en juillet 2015) et remis à plusieurs ministres. Ce rapport a fortement inspiré les évolutions juridiques qui ont eu lieu en matière de bulletin de paie.

Ce groupe de travail était composé notamment de représentants des interlocuteurs sociaux, d'experts comptables, d'éditeurs de logiciels de paie.

D'emblée, FORCE OUVRIÈRE a fait savoir qu'elle était consciente de la difficulté pour les salariés de décrypter leur bulletin de paie. Elle a souligné qu'elle n'était pas opposée, en soi, à l'idée d'une simplification du bulletin de paie, dès lors que cela ne se faisait pas au détriment de l'information des salariés. Car la qualité d'un bulletin de paie ne se mesure pas au nombre de lignes qu'il comporte.

Dans l'optique d'un regroupement de certaines lignes du bulletin de paie, FO a fait savoir qu'elle était favorable à un regroupement par risques et par organismes (ex : URSSAF maladie, URSSAF vieillesse...), ainsi qu'au maintien de la mention des taux et bases de cotisations, tant salariales que patronales, sur le bulletin de paie. Ces mentions sont utiles pour l'information des salariés, mais également en cas de litige avec l'employeur et pour déceler d'éventuelles erreurs (notamment sur le montant des cotisations versées par l'employeur), et ce, d'autant plus que le bulletin de paie est parfois la seule trace écrite d'une relation de travail pour les salariés qui ne disposent pas de contrat de travail.

Dans le cadre de ce groupe de travail, FO a également rappelé qu'elle n'était pas favorable à la mention sur le bulletin de paie de la rémunération totale du travail (égale à la somme de la rémunération et des cotisations, ainsi que des contributions à la charge de l'employeur, déduction faite des exonérations et exemptions). Car inscrire cette mention dans le bulletin de paie reviendrait à envisager le travail, et plus généralement le salarié, uniquement comme un « coût » pour l'entreprise.

En matière de dématérialisation du bulletin de paie, FO n'était pas favorable à une évolution du droit alors applicable (avant la loi Travail, l'accord du salarié était requis pour lui remettre uniquement un bulletin de paie électronique).

L'organisation a fait savoir que le bulletin de paie dématérialisé, qui n'est pas enraciné dans la culture de notre pays, pose de nombreux problèmes, notamment en matière de sécurité informatique, de stockage des bulletins, de confidentialité. En outre, le risque de perte des données n'est pas négligeable tout au long du cycle de vie d'un bulletin de paie.

Pour FO, développer le bulletin de paie électronique peut être une bonne chose à partir du moment où ce bulletin est envoyé aux salariés en plus du bulletin papier.

#### 4). Développement d'actions et d'outils.

##### a). Organisation de stages.

Trois stages sur le thème « salaires et rémunérations » ont été organisés à l'ISST de Bourg-la-Reine. S'adressant aux délégués syndicaux, aux délégués syndicaux centraux du secteur privé et aux membres de comités d'entreprise, ce stage appréhende le salaire et les rémunérations sous l'angle juridique (évolution du cadre juridique des négociations annuelles obligatoires...), mais également économique (partage de la valeur ajoutée, coût du travail).

Des modules pratiques sont consacrés au décryptage de la fiche de paie et aux techniques de négociation salariales pour adopter les meilleures stratégies d'action afin de mettre en place des revendications salariales.

##### b). Colloque SMIC et livre blanc.

À l'initiative du Secteur Conventions Collectives, du Secteur Économie et du Secrétariat Général, un colloque intitulé « SMIC et pouvoir d'achat » a été organisé à la Confédération le 24 novembre 2014.

Animée par M. Laurent Mauduit (Écrivain et journaliste, Co-fondateur de MEDIAPART), cette journée a été animée par deux tables rondes, consacrées, pour la première, aux fondements et rôles économiques du SMIC, et, pour la seconde, aux dimensions sociales du SMIC et à son impact dans la fonction publique.



En présence de nombreux intervenants (experts, économistes, juristes, sociologues), ce colloque a permis d'appréhender le SMIC dans ses différentes dimensions. Ce colloque a été l'occasion de rappeler les multiples vertus du SMIC, notamment en matière de justice sociale. Les actes de ce colloque ont ensuite été publiés.

Un livre blanc consacré au SMIC a été réalisé par la Confédération. Reprenant les aspects historiques du SMIC, ce livre blanc rappelle le cadre légal du SMIC (champ d'application...). Il aborde également la problématique du coût du travail, ainsi que ses modes de revalorisation, son impact dans la fonction publique et la situation de la France par rapport aux autres pays de l'OCDE.

### c). Notes techniques et Fiches pratiques.

Dépliant « Nouvelle fiche de paie : comment s'y retrouver ? »



Compte tenu des évolutions du droit en matière de bulletin de paie (suppression de certaines lignes du bulletin de paie, dématérialisation), FO a élaboré une fiche pratique destinée à assister les salariés (y compris ceux travaillant dans les TPE) dans le « décryptage » de leurs fiches de paie, et ce, en leur présentant les principales rubriques et mentions.

Dans un souci pédagogique, ce dépliant présente la nouvelle fiche de paie, ainsi que les mentions qui y figurent, tout en délivrant des conseils pratiques pour aider les salariés à bien s'y retrouver et, par là même, à faire valoir leurs droits.

Outre une version générique de ce dépliant, deux versions spécifiques ont été élaborées pour les départements d'outre-mer et pour les TPE.

## ► F). Économie sociale et solidaire.

### 1). Les chiffres clés de l'ESS.

L'économie sociale regroupe 164 000 entreprises (154 000 associations, 8700 coopératives, 800 mutuelles, 500 fondations), avec un effectif salarié de 2 400 000 personnes (dont 78% dans les associations). L'effectif salarié de l'ESS représente 14% des emplois dans le privé.

Ces chiffres sont en légère hausse depuis le dernier congrès. Il est intéressant de noter que 12,3 % sont des entreprises de + de 250 salariés, 37,3 % ont plus de 50 salariés, 35,2 % ont plus de dix salariés et 15,3 % ont moins de 10 salariés.

L'ESS est un employeur principalement de salariées (68%), c'est donc une activité non mixte. Par contre on retrouve une parité en ce qui concerne les cadres qui sont 15,4% de l'effectif total de l'ESS avec 8,2% de femmes et 7,1% d'hommes.

La proportion de femmes dans l'encadrement est un peu meilleure que hors ESS.

L'ESS est particulièrement présente dans le domaine de l'action sociale, de l'aide à la personne, de la santé privée, de l'éducation, du tourisme mais aussi dans les arts et spectacles.

L'économie sociale et solidaire (ESS) est une économie à part entière dont la spécificité première réside dans le principe de la non lucrativité : à la différence des entreprises du marché, l'ESS ne fait aucune redistribution de ses bénéfices à des particuliers actionnaires.

Cela est dû principalement aux statuts de ses entreprises : c'est le propre de l'association bâtie sur la loi de 1901 qui peut avoir une activité économique lucrative mais qui ne peut rien redistribuer à ses membres tout en ayant la faculté d'avoir des salarié.e.s.

Il en est de même pour les fondations. Les coopératives ne peuvent distribuer qu'une partie de la richesse produite et en parts égales aux salarié.e.s et sociétaires. Les bénéfices des mutuelles sont affectés soit à une baisse de cotisation soit à des actions sociales.

L'autre principe fort de l'ESS réside dans sa gouvernance qui se veut démocratique : Il y a toujours des assemblées générales (AG) où sont rendus des comptes aux mandants, les décisions générales sont prises par ces mêmes AG sur la base du principe : une personne une voix. Les dirigeant.e.s sont élu.e.s.

L'ESS se veut d'utilité sociale, ce qui explique la non lucrativité, et l'objectif d'être au service de différentes populations.

Enfin la finalité des entreprises de l'ESS est l'opposé des « jeunes pousses » (« start-up » en anglais). En effet la pérennité des entreprises de l'ESS est inscrite soit dans leurs statuts soit dans leur action sociale.

L'ESS occupe une place particulière entre le service public, dont la finalité est la satisfaction de l'intérêt général et le marché capitaliste dont la finalité est de faire gagner de l'argent aux actionnaires. Il importe de ne pas confondre l'intérêt général et l'utilité sociale.

La tendance, notamment au niveau des pouvoirs publics décentralisés, à supprimer des services publics pour les transférer à des associations est préjudiciable pour les citoyens.

Le préjudice est d'autant plus grand qu'après avoir soutenu les associations par des subventions, les pouvoirs publics ont tendance à généraliser la procédure d'appel d'offres. L'effet est un moins disant pour les salariés et pour les usagers.

C'est parce que l'ESS occupe une place à part qui se revendique d'utilité sociale que les militant.e.s FORCÉ OUVRIÈRE, soit de façon organisée, soit individuellement mais avec le sens de l'engagement, s'investissent dans les associations, les coopératives ou dans la mutualité.

L'existence d'un Ministère de l'ESS puis d'un secrétariat d'Etat rattaché au Ministère de l'Économie et des Finances durant la mandature politique 2012-2017 a certainement contribué au maintien, sinon à l'essor, des effectifs salariés de l'ESS.

Le flou de 2017 sur le rattachement politique au sein du gouvernement et son rattachement prévisible au Ministère de la Transition Écologique ne laisse pas augurer d'une action gouvernementale forte dans le secteur.

## 2). La loi du 31/07/2014.

La loi n°2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire, dite « loi Hamon », du nom du Ministre qui l'a portée, marque l'histoire de l'ESS. Cette loi, qui avait été précédée d'un Avis du Conseil Économique, Social et Environnemental (CESE), inscrit l'ESS dans la République.

Elle précise l'objet de l'ESS comme « ... un mode d'entreprendre et de développement économique adapté à tous les domaines de l'activité humaine auquel adhèrent des personnes morales de droit privé... ».

Pour appartenir au champ de l'ESS une entreprise doit soit avoir des statuts idoines (association, mutuelle, coopérative ou fondation) soit, avoir une activité sociale identifiée et une lucrativité limitée avec des conditions particulières définies strictement par la loi.

La loi a redéfini le rôle et la composition du Conseil Supérieur de l'ESS (CSESS), en particulier les Confédérations Syndicales y siègent en tant que titulaires. C'est une instance nationale de concertation, présidée par le la Ministre en charge de l'ESS. Elle se prononce sur tous les textes législatifs ou réglementaires ayant trait à l'ESS. C'est un lieu de dialogue de toutes les composantes de l'ESS.

Le CSESS doit travailler à une stratégie nationale pour l'ESS, définir un guide définissant les conditions d'améliorations continue des bonnes pratiques au sein de l'ESS et enfin établir un rapport sur l'Égalité Femme/ Homme au sein de l'ESS afin d'arriver à l'égalité salariale et à la parité dans la gouvernance.

L'organisation de l'ESS comporte aussi une chambre française de l'ESS et des chambres régionales. Contrairement aux vœux de FO des politiques régionales de développement de l'ESS doivent être définies, et localement il peut être mis en place des Pôles Territoriaux de Coopération Économique, soutenus par l'État. Le développement de l'ESS, pour la loi, doit se faire à partir de l'échelon territorial. Par ailleurs la loi avait défini un véritable droit d'information des salariés en cas de projet de cession de leur entreprise si celle-ci faisait moins de 250 salariés.

L'objectif était de permettre la reprise de l'entreprise par des salariés qui auraient pu le souhaiter. Tout au long de l'élaboration de la loi cette disposition a été combattue par le Medef, elle figurait néanmoins dans la loi du 31 juillet. Un « deuxième tour » s'est joué avec la loi dite « Macron » dont une des dispositions annihile toute conséquence pour l'entreprise qui n'informerait pas ses salariés.

Cette disposition importante pour les salarié.e.s quoique modeste n'a donc été réelle que quelques mois.



### 3). La défense des salariés de l'ESS au niveau multiprofessionnel.

FO participe au Groupe de Dialogue Social (GDS). Le GDS a pour objet d'être une instance de concertation entre le regroupement principal des employeurs de l'ESS : l'UDES (Union des employeurs de l'ESS qui regroupe 24 groupements et syndicats d'employeurs (associations, mutuelles, coopératives) et 16 branches et secteurs professionnels, plus de 60 000 entreprises) et les 5 Confédérations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

L'objet du GDS est de partager l'actualité concernant l'ESS, de suivre les accords signés au niveau multiprofessionnel et d'explorer des thématiques qui peuvent ensuite déboucher sur une négociation multiprofessionnelle. Les rencontres sont généralement trimestrielles.

Les sujets qui ont été évoqués sont notamment les suites de l'Accord National Interprofessionnel de 2013 sur la « Qualité de vie au travail dans l'ESS » (non signé par FO) et un bilan de l'accord du 31 juillet 2010 relatif à la prévention des risques psychosociaux dont le stress au travail dans l'économie sociale. Cet accord, agréé et étendu, avait été signé par l'UDES et par la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et FORCE OUVRIÈRE. Il visait à améliorer la santé et la sécurité au travail par une sensibilisation des employeurs et des salariés sur les risques psychosociaux, et, particulièrement le stress au travail. Une concertation a eu lieu sur l'égalité F/H qui a débouché ensuite sur une négociation sur ce thème.

Le GDS a défini les conditions et le cadre des espaces régionaux de dialogue social (ERDS) dont FO ne voulait pas. Une concertation est en train de se finaliser concernant l'emploi des personnes handicapées qui débouchera vraisemblablement sur une négociation en 2017/2018.

En ce qui concerne les négociations, la confédération travaille en lien avec les fédérations concernées. Il ne s'agit pas de se substituer aux syndicats et fédérations qui luttent, revendiquent, négocient et signent ou non des accords dans les branches concernées. Il s'agit de tenter de rattraper les disparités qui existent entre les branches de l'ESS en définissant un cadre commun au champ de l'ESS.

C'est dans cet état d'esprit que FORCE OUVRIÈRE a participé à la négociation sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'ESS. FO a pesé dans la négociation et a apposé sa signature, ainsi que les 4 autres confédérations, sur cet accord. Il s'agit d'un accord au niveau multiprofessionnel, définissant le cadre des négociations de branches avec des indicateurs communs pour parvenir à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les branches ont 3 ans pour négocier des accords, en ce qui les concernent, sur ce sujet majeur pour celles qui n'ont pas d'accord et de réaliser des avenants pour les autres.

À compter de septembre 2017 une négociation multiprofessionnelle va débiter sur l'emploi des personnes handicapées.

L'ESS se veut, dans ses publications, une économie plus vertueuse que l'économie capitaliste. Les faits montrent que du point de vue des salarié.e.s, sans oublier l'Égalité

Femmes/ Hommes, l'ESS a des statistiques légèrement plus favorables que le reste de l'économie, toutefois la situation est loin d'être aussi positive qu'il serait souhaitable.

Il est nécessaire de continuer d'œuvrer en harmonie avec les fédérations et syndicats concernés pour le bénéfice de nos mandants.

### 4). L'action de représentation dans le champ de l'ESS.

FORCE OUVRIÈRE siège au sein du CSESS (Conseil Supérieur de l'ESS). Outre les séances plénières et les réunions ad hoc sur les projets de décret, FO participe activement aux commissions Égalité Femme/Homme et Guide des bonnes pratiques/gouvernance. La première a produit, conformément à la loi du 31/7/14, un rapport « sur l'égalité des hommes et des femmes dans l'ESS » qui a été adopté à l'unanimité par le conseil en février 2017.

Ce rapport fourni a formulé 13 propositions concrètes et engageantes concernant la gouvernance, l'égalité professionnelle, la création d'entreprise et la mise en place d'observatoires. L'autre commission a produit un guide visant « à l'amélioration continue des bonnes pratiques dans l'économie sociale et solidaire ».

Ce guide en deux parties propose des questions et des indicateurs qui peuvent servir d'inspiration au moment des Assemblées Générales annuelles. En outre le guide comporte des exemples de bonnes pratiques et des liens bibliographiques.

Ce guide papier et accessible en ligne a aussi fait l'objet d'une version en anglais. Il fait l'objet d'une communication large au sein des instances régionales de l'Ess afin d'assurer la promotion de son usage.

FO est engagée au sein du tourisme en siégeant au sein de l'Agence Nationale du Chèque Vacances (ANCV). FO siège au sein du Conseil d'Administration et de la Commission d'Attribution des Aides. Depuis le renouvellement du CA en 2017, FO a repris la Vice-Présidence de l'Agence à la CFDT. Le premier Contrat d'Objectifs et de Performances (COP) s'est achevé en 2016. Tous ses objectifs ont été atteints.

FO a pris toute sa place dans la réalisation du 2<sup>e</sup> COP. Notamment l'activité et les décisions budgétaires à venir doivent permettre de soutenir un haut niveau d'action sociale dans les 5 ans à venir. L'autre gros dossier du COP concerne la dématérialisation du Chèque Vacances avec les services associés à celle-ci.

FO est également présente au sein de Solidarité Laïque pour apporter une vision concernant les salariés dans l'action éducative de cette association.

Par ailleurs, FO siège au conseil d'administration du CIRIEC (Centre International de Recherches et d'Informations sur l'Économie Publique, Sociale et Coopérative). Ce centre de recherche associatif produit des publications et organise des colloques aussi bien sur l'ESS que l'Économie publique.



# POUR LES DROITS ET GARANTIES COLLECTIFS : LA RÉPUBLIQUE SOCIALE

## ► A). Défendre la libre négociation et le principe de faveur contre un bouleversement historique.

### 1). L'attaque frontale de la loi Travail.

En l'espace de quelques années, nous avons dû faire face à une véritable frénésie dans le détricotage des outils et principes structurant notre République Sociale.

Suite à la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, trois lois sont venues bouleverser nos repères en matière de droit du travail : la loi Macron du 6 août 2015, la loi Rebsamen du 17 août 2015 et enfin la « loi El Khomri », dite « loi Travail », du 8 août 2016.

Cette dernière a poursuivi la logique de remise en cause des garanties et des droits collectifs déjà largement initiée par les deux réformes précédentes qui s'étaient attaquées à des pans entiers du droit du travail : travail du dimanche, justice prud'homale, droit syndical, entrave, licenciements économiques, inspection du travail, mais aussi dialogue social, représentation du personnel, consultation du CE, santé au travail, renouvellement des CDD etc.

Cette « loi Travail » a suscité contre elle de nombreuses oppositions, tant sur le fond, que sur sa méthode d'élaboration. En effet, l'adoption de la « loi Travail » et avant elle, celle de la « loi Macron », illustrent les contournements des processus de la négociation et de concertation.

Alors que l'article L1 du code du travail, tel qu'il résulte de la loi du 31 janvier 2007 sur la modernisation du dialogue social a mis en place des obligations de concertation, de consultation et d'information des interlocuteurs sociaux par les pouvoirs publics et leur propose de négocier, force est de constater que des stratégies de contournement ont largement été utilisées.

Ainsi, le projet de « loi Travail » a été déposé sans que la procédure prescrite par l'article L1 du code du travail soit respectée.

Malgré tout, notre Organisation a continué à marquer sa volonté d'être présente et entendue.

FO a ainsi été auditionnée dans le cadre de la commission Badinter chargée de réfléchir à une nouvelle architecture du code du travail.

Étant opposée fermement à toute simplification du code du travail, notamment via la détermination de principes généraux du droit du travail, notre Organisation a, la première, dénoncé les risques d'atteintes à la hiérarchie des normes et au

principe de faveur et rappelé que le droit du travail devait être plus que jamais protégé.

À ce titre, elle a réclamé que ces deux principes soient érigés au rang de principes essentiels car ils permettent de constituer un socle d'égalité pour tous les salariés.

En définitive, par la suite, les principes reconnus comme essentiels par la commission Badinter ont été retirés du projet de loi.

Puis dans le cadre du processus parlementaire, nous avons fait connaître nos positions et oppositions, à l'occasion d'auditions auprès du ministre du travail et des différents groupes parlementaires.

Il convient également de rappeler que le premier semestre 2016 a été marqué par de nombreuses mobilisations remarquables des organisations syndicales et de jeunesse contre le projet de « loi Travail » (14 au total).

Malgré tous les efforts déployés et les contrepropositions argumentées fournies par FO, le gouvernement a choisi de passer en force en ayant recours à trois reprises à l'article 49-3 de la Constitution française permettant d'outrepasser les débats et le vote à l'Assemblée Nationale.

Notre Organisation a alors décidé de poursuivre le combat sur le terrain judiciaire en s'appuyant sur les aspects juridiques, constitutionnels, conventionnels et réglementaires.

Nous avons engagé des recours auprès du Conseil d'État contre un grand nombre de décrets d'application de la loi Travail et présenté plusieurs questions prioritaires de constitutionnalité (QPC) qui ont été considérées comme sérieuses et transmises au Conseil constitutionnel.

Pour poursuivre cette démarche, FO a également déposé une plainte commune avec la CGT auprès de l'Organisation Internationale du Travail contre cette loi dont certaines dispositions contraires aux textes fondamentaux et aux textes internationaux auxquels la France est liée, portent atteinte à la liberté syndicale, au droit à une négociation collective libre et progressiste et au droit à un licenciement « juste ».

Nous sommes en attente des résultats de ces différents contentieux.

Malheureusement, cette refonte du droit du travail n'est pas encore arrivée à son terme, puisqu'elle se poursuit actuellement dans le cadre de la loi habilitant le gouvernement à réformer le code du travail par voie d'ordonnances, projet soumis à la concertation avec les interlocuteurs sociaux et sur lequel nous sommes restés particulièrement vigilants.



### a). **Projet de refondation du code du travail.**

Cette loi Travail, d'une ampleur inégalée, vise, à terme, à construire tout le code du travail selon une nouvelle architecture en trois niveaux destinée à donner une place centrale à la négociation collective, en particulier d'entreprise (au détriment de celle de branche), en distinguant :

- Ce qui relève de l'ordre public ;
- Ce qui relève de la négociation collective ;
- Les dispositions supplétives applicables en l'absence d'accord.

De par sa volonté de faire primer l'accord d'entreprise dans certains domaines, le gouvernement a organisé, de manière méthodique, la remise en cause du principe de faveur et de la hiérarchie des normes. La « loi Travail » a repensé totalement notre code du travail jusqu' alors perçu comme un socle des droits minimum, pour ne le rendre applicable qu'à défaut d'accord collectif, même si, dans un premier temps, seuls les domaines de la durée du travail, du repos et des congés ont été touchés.

À l'occasion de trop rares réunions de concertation entre les organisations syndicales et le gouvernement, FO a, de la manière la plus vive, fait part de son opposition à l'atteinte à la hiérarchie des normes et à la remise en cause des droits des salariés. Elle a refusé de faire de la négociation collective un outil d'adaptation et de flexibilité à la disposition des entreprises, sans que la branche puisse continuer à jouer son rôle de régulation.

FORCE OUVRIÈRE veillera encore, à l'avenir, à maintenir ce rôle primordial de la branche, à l'occasion de toute nouvelle tentative de remise en cause de notre système et s'opposera à tout contournement des syndicats et toute atteinte de nos institutions représentatives du personnel.

### b). **Le temps de travail.**

La nouvelle architecture du code du travail n'a, pour le moment, été appliquée qu'aux dispositions relatives au temps de travail et aux congés. Mais selon la loi d'habilitation de septembre 2017, le nouveau gouvernement, pour l'instant, ne parle plus de perpétuer cette nouvelle architecture aux autres pans du code du travail, puisqu'il a supprimé la commission d'experts. Cela est dû aux diverses actions de FO qui ont permis d'éviter la généralisation de la structuration appliquée au temps de travail aux autres thèmes du code du travail.

Ce domaine du temps de travail fait partie des thèmes touchés de plein fouet par le processus annoncé d'inversion de la hiérarchie des normes, les possibilités de déroger aux règles applicables en matière de durée du travail étaient déjà largement admises, depuis plusieurs années, il n'en demeure pas moins qu'il a été profondément remanié, tant dans sa structure que dans son essence.

Le principe de la primauté de l'accord d'entreprise en matière de temps de travail est ainsi clairement affirmé, au travers de l'utilisation de l'expression « une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, **à défaut**, une convention ou un accord de branche ».

En matière de temps de travail proprement dit, la recodification semble ne pas avoir modifiée divers aspects du temps de travail, mais le principe d'inversion de la hiérarchie des normes vient le modifier. En effet, l'accord négocié en entreprise s'il ne peut modifier la durée légale du temps de travail, il peut largement y déroger par l'exclusion des temps de pause ou de certains autres temps de travail (restauration, habillage, déshabillage pour ne citer que quelques exemples).

Par exemple, la définition du temps de travail n'a pas changé et figure dans la partie Ordre public, c'est-à-dire, celle à laquelle il n'est pas possible de déroger.

Par contre la possible rémunération des temps de pause et de restauration a migré dans la partie négociation collective et de fait subit de plein fouet l'inversion de la hiérarchie des normes. Ainsi, la référence à la convention de branche ne s'établira qu'à défaut d'accord d'entreprise.

Idem pour les temps d'habillage et de déshabillage ou encore les temps de déplacement professionnel, le travail de nuit ou de soirée pour lesquels l'ordre public reste très allégué.

Il semble donc que le principe de faveur n'ait plus d'existence en matière de travail effectif !

Pire, le contrat de travail peut déterminer ces contreparties, donc une individualisation des rapports contractuels s'opère, ou l'employeur fixe unilatéralement ces contreparties après une consultation des IRP, consultation ne signifiant pas avis !!

De même, la définition des astreintes s'est assouplie quant au lieu dans lequel doit se trouver le salarié en période d'astreinte, mais le délai d'information du salarié sur sa programmation individuelle peut être raccourci à un délai raisonnable.



Le fait que le motif soit spécifique et que la loi pré-qualifie le licenciement, en ce qu'il repose nécessairement sur une cause réelle et sérieuse, constitue un obstacle de taille à la possibilité pour le salarié de prouver que son licenciement est injustifié.

Considérant que ce dispositif, consacré par la loi Travail, viole les articles 4, 8 et 9 de la convention n°158 de l'OIT, FORCE OUVRIÈRE et la CGT ont communément déposé une plainte devant le BIT.



#### d). Le licenciement économique.

Malgré des débats parlementaires houleux et une vive polémique, sous couvert de sécurisation des licenciements pour motif économique, la loi Travail a revisité la définition du licenciement économique, en y intégrant de nouveaux motifs, et en encadrant la notion de difficultés économiques.

Le législateur a complété la liste des motifs économiques susceptibles de justifier le licenciement, en ajoutant aux difficultés économiques et aux mutations technologiques deux motifs déjà reconnus par la Cour de cassation : la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité et la cessation d'activité de l'entreprise.

En outre, depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2016, l'existence de difficultés économiques s'apprécie en référence à des critères ou indicateurs prédéfinis à l'article L. 1233-3 du Code du travail, dans le but de faire obstacle à la contestation du licenciement pour motif économique.

De plus, il est important de rappeler que le projet de loi Travail, dans sa version initiale, envisageait, pour les entreprises appartenant à un groupe, que le périmètre d'appréciation des difficultés économiques, des mutations technologiques ou de la nécessité d'assurer la sauvegarde de sa compétitivité soit limité au niveau du secteur d'activité commun aux entreprises du groupe implantées sur le territoire national.

La vive opposition de FORCE OUVRIÈRE a conduit au renoncement du Gouvernement, c'est pourquoi, pour l'heure, les difficultés économiques invoquées à l'appui d'un licenciement pour motif économique continuent à s'apprécier au niveau de l'entreprise ou du secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise, en prenant en compte les sociétés du groupe établies à l'étranger (Cass. soc., 12-6-2001, n°99-41571 ; Cass. soc., 16-11-2016, n°14-30063).

## 2). La négociation collective.

### a). La commission nationale de la négociation collective.

La Commission Nationale de la Négociation Collective (CNNC), est une instance paritaire qui se réunit annuellement sur la revalorisation du SMIC, le bilan de la négociation collective, et ponctuellement sur tout projet de loi. Le projet de loi relatif au dialogue social dit « loi Rebsamen » a fait l'objet d'une consultation de la CNNC en 2015 et la loi Travail, en 2016.

En 2017, la CNNC ne s'est pas réunie sur le 1<sup>er</sup> semestre, la traditionnelle consultation sur le bilan de la négociation ayant été reportée à la rentrée, l'agenda social ayant été perturbé par les concertations sur la réforme du Code du travail par voie d'ordonnance.

Le nombre de réunion de la CNNC est ainsi limité à en moyenne 3 réunions par an.

Au cours de ces réunions, FO a fait part de ses remarques, oppositions et revendications par le biais de déclarations.

La majorité des textes, à savoir les décrets d'application et les ordonnances sont en réalité discutés dans une formation restreinte de la CNNC, à savoir ses sous-commissions qui ont une activité beaucoup plus régulière et dense.

- La sous-commission des conventions et accords.

Cette sous-commission a vocation à traiter de l'extension des accords collectifs, mais c'est également elle qui est consultée sur les projets de décrets et d'ordonnance impactant les relations individuelles et collective du travail.

Ainsi, depuis le dernier congrès, la SCCA s'est prononcée sur plus d'une trentaine de projets de décrets et un peu moins d'une dizaine d'ordonnances.

Pour la majorité des textes, il s'agissait des décrets d'application de la « loi Rebsamen » et de la loi Travail ainsi que les textes relatifs à la transposition du Code du travail métropolitain à Mayotte.

Plusieurs de ces textes passant devant différentes instances où siège FO (COCT, CNEFOP), des échanges entre les membres FO des différentes instances sont établis afin de garantir une position claire de l'organisation.

S'agissant de l'extension des accords, la SCCA se réunit environ une fois par mois.

Les accords sur les salaires font l'objet d'une procédure accélérée (PA), uniquement écrite, sans réunion physique des interlocuteurs sociaux. Les ordres du jour sont établis

à une fréquence plus rapprochée que pour les autres accords (toutes les 3 semaines) afin de ne pas pénaliser les salariés.

Le délai d'extension moyen pour ces accords est de 106 jours, contre 158 pour les autres types d'accords.

Procédure Accélérée	2014	2015	2016	2017
Nombre d'accords salaires	401	270	406	300 à août 2017

SCCA	2015	2016	2017
Nombre d'accords examinés	534	448	302 à août 2017
Oppositions formelles FO à l'extension	5	2	2

Au cours des réunions de la sous-commission extension, FO a fait part des remontées des Fédérations et des Unions Départementales sur les accords à l'ordre du jour et sur les observations formulées par l'administration du travail.

Les oppositions formelles à l'extension d'un accord sont limitées. Il s'agit le plus souvent de remarques pouvant induire des formulations de réserves ou d'exclusion de certains mots ou partie de l'accord par l'administration du travail au moment de l'extension.

#### **b). La restructuration des branches.**

Depuis des années, le nombre élevé de branches en France est sans cesse relevé et décrié dans différents rapports (Poisson 2009, Combexelle 2013, Pisany Ferry 2014, Quinqueton 2015).

Dès 2012, le Gouvernement a annoncé l'objectif d'une réduction drastique du nombre de branches de 700 à 100 d'ici 10 ans.

À cet effet, la loi du 5 mars 2014 a doté l'Etat de nouveaux moyens pour restructurer le paysage conventionnel, en lui permettant notamment de fusionner des champs conventionnels.

Un groupe de travail issu de la CNNC et présidé par le Directeur général du travail a été mis en place dès septembre 2014, pour suivre ce chantier, officialisé par un décret instituant une nouvelle sous-commission de la CNNC dédiée à la restructuration des branches par un décret du 5 mars 2015.

Depuis, 2 lois ultérieures sont venues assouplir la procédure et les critères de ciblage des branches à restructurer.

La loi Travail d'août 2016 a notamment fixé de nouveaux objectifs à savoir :

- ⇒ Fusionner toutes les branches territoriales et les branches n'ayant pas conclu d'accords depuis 15 ans avant la fin de l'année 2016 ;
- ⇒ Fusionner les branches n'ayant pas conclus d'accords depuis 7 ans avant août 2019 ;
- ⇒ Passer de 700 branches à 200 avant août 2019, par la négociation.

- Les travaux de la sous-commission restructuration des branches.

Depuis sa création la sous-commission s'est réunie à des fréquences variables.

Ainsi en 2015, 7 réunions de la sous-commission se sont tenues, contre 5 en 2016 et seulement 2 en 2017 à fin août.

En effet en 2016 et 2017 de nombreuses réunions ont été annulées ou reportées dans l'attente des décisions prises dans le cadre des réformes législatives en cours sur le sujet.

Dans un premier temps la sous-commission restructuration des branches a travaillé sur les 179 branches n'ayant pas fait l'objet d'un arrêté de représentativité en 2013, soit parce qu'elles avaient recueilli moins de 11 SVE (suffrages valablement exprimés) au cours des dernières élections, soit parce qu'elles n'avaient pas déposé d'accord depuis plus de 20 ans.

Les critères ont ensuite été élargis aux branches n'ayant pas négocié depuis plus de 15 ans et aux branches territoriales par la loi travail.

Un arrêté issu de la « loi Travail » vise également les branches de moins de 5000 salariés.

À ce jour, ces branches n'ont pas encore été mises à l'ordre du jour de la sous-commission restructuration des branches.

Une même branche est vue au moins 3 fois dans le cadre des réunions de la sous-commission ce qui laisse le temps aux Fédérations de nous faire des retours sur l'activité de la branche et leur éventuel désir en matière de restructuration.

Il s'est avéré que dans la majorité des cas, si l'inactivité de la branche n'était pas contestée, le choix de la branche d'accueil faisait plus débat, notamment du côté patronal.

Ceci étant, le bilan des travaux de la sous-commission restructuration des branches en août 2017 fait état de 130 suppressions d'IDCC (Identifiant de la Convention Collective), et seulement 13 décisions de fusion.

Si les suppressions d'IDCC sont logiques en présence de branches dénoncées ou mises en cause, ou lorsqu'il s'agit en réalité d'accord d'entreprise et non de branche, FO a fortement dénoncé tous les autres cas de suppression d'IDCC (faibles effectifs, erreurs patronales dans la déclaration des IDCC....).

La volonté de FO consiste à éviter la remise en cause des droits conventionnels acquis et de permettre une restructuration à droits constants...

Les branches entrées dans un processus de négociation sur la restructuration sont écartées des travaux de la sous-commission afin de privilégier les rapprochements volontaires.

Ainsi, les branches de la métallurgie, du bâtiment ou de l'agriculture, par exemple, bien que remplissant les critères de restructurations prévus par la loi n'ont pas été visées.

- La délibération sociale sur la restructuration des branches et mise en place de la commission paritaire

Les interlocuteurs sociaux ont décidé, dans le cadre de l'agenda social, de recourir à une délibération sociale sur la restructuration des branches qui s'est tenue en février 2016. L'objectif de cette délibération était de définir des critères pertinents et sécuriser les entreprises.

FO a défendu les positions suivantes :

- Restructuration à droit constant : Ce chantier ne doit pas servir d'alibi pour restructurer les branches au profit des moins disantes ; Intégrer autant que faire se peut sous forme d'annexe, le contenu des conventions collectives, à une convention collective d'accueil.
- Un critère de ciblage ne doit pas conduire à une restructuration automatique, mais à une analyse de l'opportunité de restructurer la branche par les interlocuteurs sociaux, en tenant compte d'un faisceau d'indices (moyens de la branche, qualité des accords négociés...).
- Profiter de ce chantier pour tendre vers une couverture conventionnelle de branche à 100%.
- Encadrer les procédures de restructurations y compris volontaire pour tenir compte et examiner tous les projets de restructuration alternatifs.
- Maintenir des tailles de branches permettant de réelles négociations : les fusions de branches trop importantes peuvent faire cohabiter plusieurs fédérations patronales avec des intérêts divergeant, qui risque de créer une paralysie des négociations (ex : commerce de gros avec 7 fédérations patronales qui ne s'entendent pas).
- Limiter les suppressions d'IDCC à des cas très précis (dénonciation ou mise en cause de la convention, ou en cas d'accord d'entreprise ou multi-entreprise).

La délibération a conduit à la signature d'une lettre commune du 28 janvier 2016 signée à la quasi-unanimité des interlocuteurs sociaux, dont FO, à l'exception de la CGT. Elle met en place un comité paritaire de restructuration des branches, afin de servir d'appui aux branches pour faciliter les restructurations volontaires.

Cependant, la tenue de ce comité a été perturbée par les réformes successives qui impactaient la restructuration des branches.

Depuis son instauration six réunions se sont tenues. Les premières discussions se sont cantonnées à la définition de la méthodologie et du fonctionnement du comité, à des premières discussions sur la notion de branche et à l'élaboration d'une cartographie des IDCC avec un état des lieux de l'existant (effectifs, représentativité patronale et syndicales, travaux de la sous-commission restructuration, champ d'application, accords connus).

Les organisations patronales multi-professionnelles participent à ce comité. Si FO n'est pas opposée à leur association sur les sujets les concernant, nous avons toutefois émis des réserves quant à leur participation en tant que membre à part entière, notamment si les travaux devaient déboucher sur une négociation.

- Les travaux internes à FO sur la restructuration des branches

Avant même les travaux du comité paritaire, FO a élaboré sa propre cartographie des IDCC existants avec des simulations de fusion interne à chaque Fédération, tenant compte de l'activité économique.

Une quinzaine de réunions internes ont été organisées par la Confédération pour sensibiliser les fédérations au chantier de restructuration en cours et aux impacts que cela devraient avoir sur les droits acquis des salariés, mais également en terme de représentativité, financement du paritarisme, politique interne...avec une présentation des évolutions législatives sur le sujet et des simulations FO de manière à pouvoir anticiper et ne pas subir les restructurations.

Pour chacune de ces réunions, un recueil des avis des Fédérations sur les branches, leur vitalité, leur éventuelle fusion avec une autre...a été réalisé.

### 3). Le « dialogue social ».

#### a). Auditions et contributions dans le cadre de différents rapports.

- Rapport Combrexelle.

La réforme du code du travail a été lancée officiellement lors de l'allocution du Premier ministre le 4 novembre 2015. Dans le cadre de la mission confiée à Jean-Denis Combrexelle, un premier round de concertations a eu lieu, en septembre 2015.

FORCE OUVRIÈRE a fait part de ses réflexions et positions dans le cadre du questionnaire remis aux membres de la mission Combrexelle.

- Rapport Cesaro.

Dans le cadre de la mission CESARO, nous avons plus spécifiquement fait part de propositions concrètes, dont l'avantage était de simplifier les règles de droit en harmonisant les règles de la révision et de la dénonciation, sans toutefois faciliter la remise en cause des droits conventionnels des salariés. Ce n'est pas l'option retenue par le projet de loi, dont l'objectif sur ce point semble ne consister qu'à faciliter la révision des droits conventionnels des salariés.

- Rapport Quinqueton.

Lors de notre audition dans le cadre de la mission QUINQUETON, nous avons fait part de nos revendications en matière de restructuration des branches et notamment de la nécessité de faire un état des lieux des branches y compris et surtout de celles comportant moins de 5000 salariés, ce que nous réclamons depuis des années dans le cadre du comité de suivi des salaires.

Nous ne pouvons pas nous contenter de critères arithmétiques couperets sans tenir compte de la vitalité et de la qualité du dialogue social. La priorité pour nous étant d'assurer une couverture conventionnelle de tous les salariés avec de véritables progressions notamment salariales. Un trop grand nombre de branche sont régulièrement rattrapées par la revalorisation du SMIC.

Nous avons également fait part de nos inquiétudes quant à des harmonisations vers le bas des fusions à venir et de la nécessité d'encadrer les procédures de fusion pour laisser le temps de la négociation.

Nos préconisations n'ont pas été retenues dans le rapport, qui fait peu de préconisations concrètes se limitant à un descriptif de l'existant.

Il ne donne pas de définition de la notion de branche et renvoie à un énième rapport, par un groupe d'experts, la charge de définir 100 secteurs pour servir de base à la restructuration des branches.

Le rapport n'a pas été repris dans la loi Travail ou du moins très partiellement.

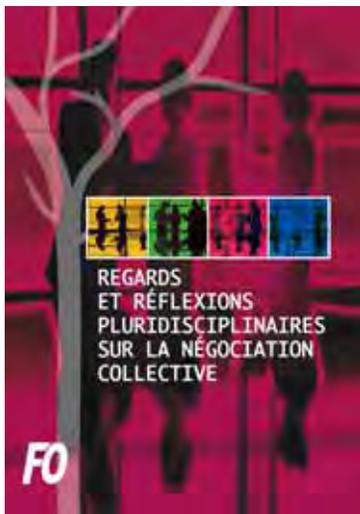
### **b). Groupe de travail sur le dialogue social.**

- Auditions d'experts.

Dès la lecture de la lettre remise par le Premier ministre à Jean-Denis Combrexelle le 1<sup>er</sup> avril 2015, les termes et l'objectif de la mission, résonnant à l'unisson avec le discours patronal, FORCE OUVRIÈRE a choisi de consacrer le même temps à une réflexion pluraliste sur les sujets centraux que représentent la négociation collective, l'articulation des niveaux de négociation et les rapports qu'entretiennent les accords collectifs avec la loi et le contrat de travail.

Nous avons ainsi constitué un groupe de travail interne et auditionné une dizaine de personnalités de disciplines et d'horizons divers, chercheurs, économistes, juristes ou sociologues dont la spécificité commune est d'avoir une vision, une réflexion personnelle sur la négociation collective, éloignée du dogmatisme dominant actuel.

- Publication d'une revue pluridisciplinaire de réflexion sur le dialogue social.



De l'intérêt et de la richesse des propos que nous avons eu le plaisir d'entendre dans le cadre des auditions d'experts, est né l'ouvrage « Regards et réflexions pluridisciplinaires sur la négociation collective ».

Son objet était de permettre à des regards pluridisciplinaires de contribuer au débat.

La plupart des articles que les auteurs ont bien voulu rédiger à cette fin ont été écrits au cours de l'été 2015, soit avant la parution des rapports Combrexelle, de l'Institut Montaigne et de Terra Nova.

Il ressort ainsi de cette lecture des réflexions larges et diversifiées.

Le Code du travail a toujours évolué, en bien ou en mal selon les points de vue. Parler de statu quo ou de chamboulement relève de l'idéologie et du « hors sol ».

Accuser le code du travail d'illisibilité, de rigidité ou de complexité ne sert qu'à le rendre responsable du chômage et à dédouaner la politique économique suivie.

Quid du code civil, du code du commerce ou du code des impôts ?

Ainsi, inverser la hiérarchie des normes pour favoriser le niveau de l'entreprise a conduit en Espagne comme au Portugal à l'effondrement du nombre d'accords de branches et d'entreprises.

Que signifierait garder une durée légale du travail si on peut négocier dans l'entreprise des seuils différents pour le déclenchement des heures supplémentaires par exemple ?

Qui plus est, la « facture » d'une telle réforme serait lourde, en termes d'atteintes à des principes de solidarité et d'égalité chers à notre République sociale, tels la hiérarchie des normes, le principe de faveur ou l'égalité des salariés devant le droit applicable ou la régulation économique.

### **c). Loi Travail sur le « dialogue social ».**

- Suivi de l'élaboration de la loi.

À l'opposé des propositions en matière de négociation collective que nous avons largement détaillées dans le cadre d'une contribution à la mission Combrexelle, la « loi Travail » remet profondément en cause la place de la négociation collective et des organisations syndicales.

Ce qui, à ce stade du projet de loi, s'exprime par toute une série de dispositions, telles que :

- le recours au référendum,
- une négociation avec un salarié mandaté facilitée,
- un assouplissement des règles de révision et la réduction des avantages individuels acquis,
- la faculté pour des accords de groupe de réviser des accords d'entreprise et pour des accords d'entreprise de réviser des accords d'établissement,
- la faculté plus large d'adapter la périodicité des négociations obligatoires et de prévoir des NAO au niveau du groupe...

- Fiches pratiques et formations.

Fiches Impacts de la loi Travail – Hiérarchie des normes et Négociation collective d'entreprise.



Pendant les manifestations autour de la « loi Travail », l'inversion de la hiérarchie des normes était dans toutes les bouches. En effet, la « loi Travail » est venue bouleverser l'articulation des niveaux de négociation et la hiérarchie des normes en matière de temps de travail. La branche est reléguée au second plan, devenant simplement supplétive en l'absence d'accord d'entreprise.

Pour aider à la compréhension de cette nouvelle architecture et de ces notions, nous avons réalisé une fiche pratique retraçant les évolutions en la matière.

Dès le 25 juillet 2016, la Confédération a adressé aux structures de l'organisation un « Document d'analyse et commentaires FORCE OUVRIÈRE », contenant un premier examen du texte tel que soumis à l'avis de Conseil Constitutionnel, article par article.



Suite à la publication de la loi Travail, nous avons également élaboré une série de fiches pratiques et pédagogiques portant sur la négociation collective et compilées avec celles des autres thématiques de la loi Travail, afin d'avoir une vision précise de l'ensemble de la loi.

Ce document comporte 29 fiches réparties, pour une meilleure lisibilité, en quatre grandes thématiques consacrées au temps de travail et aux congés, à la négociation collective d'entreprise, au licenciement économique et enfin aux autres mesures.

Le mandatement d'un salarié en vue de négocier un accord collectif, possible uniquement en l'absence de délégué syndical et d'IRP, a été remis en selle dans le cadre des dispositions de la mal nommée Loi du travail.

Ainsi, bien qu'il n'ait jamais été une revendication prioritaire de notre organisation syndicale, il nous appartient de savoir l'utiliser comme un outil de syndicalisation et de développement, ce qui passe notamment par l'adhésion à FO du salarié mandaté.

Guide sur le mandatement.



Nous avons formalisé, dans un guide pratique, la procédure à suivre par la structure syndicale FORCE OUVRIÈRE procédant au mandatement pour une négociation collective déterminée.

Ce guide était accompagné de deux mandats types à destination de la structure qui mandate : L'un (obligatoire) pour mandater le salarié auprès de l'employeur. L'autre (facultatif) pour se positionner sur l'accord.

Par ailleurs, un document, dont l'employeur n'a pas à avoir connaissance, formalisant entre FO et le salarié mandaté les engagements réciproques, était également joint.

#### **d). Dialogue social régional : Mise en place des CPRI.**

Les Commissions paritaires régionales interprofessionnelles ont été créées par la loi Rebsamen pour représenter les employeurs et les salariés des entreprises de moins de 11 salariés.

Elles ont pour missions de :

- la faculté pour des accords de groupe de réviser des donner aux salariés et aux employeurs tous les renseignements et conseils sur les dispositions légales ou conventionnelles utiles à leur situation,
  - la faculté pour des accords de groupe de réviser des fournir des informations, débattre et rendre un avis sur les questions spécifiques posées aux très petites entreprises et à leurs salariés,
  - la faculté pour des accords de groupe de réviser des faciliter, en accord avec les parties, la résolution des conflits, individuels ou collectifs, survenus et n'ayant donné lieu à aucune saisine de juridiction,
  - la faculté pour des accords de groupe de réviser des faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles.
- Concertation quant aux modalités concrètes de mise en place

Dans le cadre de la détermination des modalités concrètes de mise en place des CPRI, nous avons eu à régler un certain nombre de points précis, tenant notamment à la définition du périmètre des CPRI (c'est-à-dire les branches couvertes par la commission) et la date de prise en compte des accords créant des CPRI couvrant d'autres champs.

La question de la répartition des sièges, en cas de carence d'audience (par exemple, dans les DOM), en cas d'égalité ou la question de la carence de désignation par une organisation syndicale ou patronale a également fait l'objet de débats.

S'agissant des conditions de désignation des membres des CPRI, l'administration a souhaité que la condition de salarié d'une TPE s'apprécie à la date de la désignation.

FO a relevé que de ce fait, les salariés inscrits sur les professions de foi ne pourraient pas être désigné s'ils n'étaient plus salariés d'une TPE. De même, un salarié inscrit sur la liste électorale mais qui n'est plus salarié d'une TPE ne pourrait en être membre.

FO a également condamné le choix (issu de la loi Rebsamen) d'imputer les missions nouvelles des CPRI sur le fond du financement du dialogue social, sans qu'aucun budget supplémentaire n'y soit spécifiquement dédié.

- Mise en place effective et désignation des membres

Les CPRI devaient être mises en place en juillet 2017 mais le processus administratif de mise en place des commissions ayant pris un peu de retard et les sièges n'ayant pas été tous pourvus, notamment du côté patronal, les commissions ont commencé à se réunir en septembre 2017.



Pour notre organisation des sièges étaient à pourvoir dans 17 CPRI sur 20 (Pas de siège à pourvoir pour FO pour les CPRI de Guadeloupe, Saint Barthélemy et Saint Martin). Les délais pour procéder aux désignations étaient particulièrement courts en raison d'un retard pris au niveau de l'administration du travail.

En effet, l'arrêté fixant la répartition du nombre de sièges par organisation syndicale et par CPRI est paru le 15 juin 2017 (communiqué une semaine avant au HCDS), pour une période de dépôt des dossiers de désignation auprès des DIRECCTES compétentes du 12 au 19 juin 2017.

Pour faciliter les démarches administratives des structures, la Confédération a élaboré une fiche pratique comprenant un mode d'emploi détaillé avec toutes les démarches à suivre, formulaires à remplir, adresse des DIRECCTES compétentes et échéanciers.

Pour procéder aux désignations des membres des CPRI, la Confédération a mandaté un représentant FO par région habilité à désigner un ou plusieurs représentants au sein d'une commission paritaire régionale interprofessionnelle.

Tous les sièges FO ont été pourvus.

#### **4). Les IRP et les administrateurs salariés.**

##### **a). La négociation sur la modernisation du dialogue social.**

Suite à l'échec de la négociation sur la modernisation des instances représentatives du personnel en 2011, le Gouvernement a demandé l'ouverture d'une nouvelle négociation sur le sujet à l'automne 2014 avec une échéance à la fin de l'année, sous peine d'une réforme législative en la matière.

Les négociations se sont donc ouvertes sous une certaine pression.

Dès le départ FO a rappelé qu'elle n'était pas demandeuse d'une négociation sur ce thème, mais qui apporte de réelles avancées en termes de droits pour les salariés et leurs représentants.

FO a également rappelé qu'elle refuse de négocier sous pression avec un délai et une date butoir préfixée et qu'elle ne se sent pas liée par le délai fixé par le gouvernement.

Sept séances de négociation se sont tenues entre octobre 2014 et janvier 2015 débouchant sur un échec. Pour FORCE OUVRIÈRE, l'échec de la négociation n'est pas surprenant, tant le texte de départ du MEDEF était provocateur et éloigné des réalités du terrain. FO a formulé des propositions alternatives assorties de projets d'accords, mais le MEDEF a refusé le dialogue et le débat dans sa méthodologie.

De même, la pratique systématique des bilatérales, parfois qu'avec les organisations potentiellement signataires, au détriment d'une véritable négociation en séances plénières est tout autant condamnable que les suspensions de séances interminables du fait du MEDEF.

Pour ces raisons, FORCE OUVRIÈRE, par la voie de son secrétaire général, a formellement proposé aux organisations syndicales et professionnelles de réformer en profondeur le cadre et la procédure de la négociation nationale interprofessionnelle. Suite à l'échec des négociations, le Gouvernement a repris la main sur le sujet dans le cadre de la loi Rebsamen.

**b). La « loi Rebsamen », la fusion des IRP et la proportionnalité des listes aux élections professionnelles.**

- Suivi de l'élaboration de la loi.

Nous l'avons dénoncé à plusieurs reprises mais la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, ou « loi Rebsamen », constitue, encore une fois, une loi fourre-tout, dont le contenu vise à détricoter toujours davantage le code du travail.

Elle traite, en effet, du dialogue social, et notamment des institutions représentatives du personnel (IRP), des élections professionnelles, des parcours professionnels et de la négociation collective.

Sur ce premier volet, la fusion possible des IRP, la « rationalisation » - comprendre la remise en cause - de leurs prérogatives et de leurs moyens, ou la fusion des négociations obligatoires, vont profondément modifier l'exercice des missions des représentants du personnel et des représentants syndicaux dans les entreprises.

La loi aborde également de nombreux autres thèmes, prévus dès l'origine, dans le projet de loi ou qui se sont invités ensuite au cours des débats parlementaires.

C'est ainsi que sont approchées des questions de médecine du travail, de pénibilité, le régime d'indemnisation chômage des intermittents du spectacle, le compte personnel d'activité et la création de la prime d'activité, ou encore la représentation des salariés des TPE.

- Fiches pratiques et formations.

Dès le 24 septembre, la Confédération a adressé aux structures de l'organisation un « Document d'analyse et commentaires

FORCE OUVRIÈRE », contenant un premier examen du texte, dans sa quasi-totalité, accompagné de commentaires et de conseils.



Les décrets d'application de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi relatifs aux IRP ont été publiés le 24 mars 2016.

Ils avaient trait :

- à la composition et au fonctionnement de la DUP ;
- à la composition et au fonctionnement de l'instance regroupant des IRP dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Ces décrets ont considérablement impactés les moyens des IRP. Au regard du droit antérieur, le nombre de représentants prévus pour la nouvelle DUP faisait ainsi apparaître :

- une perte de 2 représentants titulaires par rapport au cumul DUP ancienne / CHSCT,
- et une perte de l'ordre de 4 à 6 représentants titulaires par rapport au cumul DP/CE/CHSCT.

Pour aider les camarades lors de la mise en place de ces regroupements d'IRP dans leurs entreprises, deux fiches pratiques sur « la DUP dans les entreprises de moins de 300 salariés » et « la fusion des IRP dans les entreprises de 300 salariés et plus » ont été réalisées.



Par ailleurs, de nombreuses formations dispensées par le secteur conventions collectives, à la demande des unions départementales et des fédérations ont eu lieu sur ce thème.

Le thème de la proportionnalité entre hommes et femmes sur les listes de candidats aux élections professionnelles a également fait l'objet d'un suivi soutenu avec l'élaboration d'une fiche pratique.

La loi « Rebsamen » du 19 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi opère l'extension de la DUP (délégation unique du personnel) à toutes les entreprises jusqu'à 300 salariés et l'absorption du CHSCT par la DUP. La fusion des IRP est ouverte, par accord, dans les entreprises de plus de 300 salariés. La « rationalisation » - ou la remise en cause - des prérogatives et moyens des IRP, la fusion possible par accord des négociations obligatoires, ainsi que la centralisation des procédures d'information-consultation et l'instauration de délais préfix vont progressivement modifier en profondeur et rendre plus difficile l'exercice des missions des représentants du personnel et des représentants syndicaux dans les entreprises.

Malgré les dénégations du gouvernement, qui avançait un « regroupement rationnel » des IRP, la loi opère une véritable fusion fonctionnelle. En effet, dès lors que les moyens des différentes instances sont fusionnés et que les consultations CE et CHSCT sont remplacées par une consultation unique avec expertise unique, il ne subsiste guère plus de différence entre « regroupement » et « fusion » d'institutions. Le patronat a, là encore, obtenu une victoire certaine contre le CHSCT, cette institution représentative qui était devenue incontournable depuis les lois Auroux de 1982 et qui jouait, trop souvent à son goût, le rôle d'empêcheur de restructurer en rond sans tenir compte des incidences sur la santé des salariés.

Au cours des débats législatifs, comme précédemment lors de la négociation nationale interprofessionnelle, FORCE OUVRIÈRE s'est battue résolument contre l'intégration du CHSCT au sein de la DUP, en raison de la nécessaire spécialisation de cette instance, qui relève de compétences et de moyens d'actions spécifiques indispensables à la prévention des AT/MP et à la préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs. FORCE OUVRIÈRE a tenté de peser pour faire évoluer cette loi « anti-dialogue social », en proposant notamment une quarantaine d'amendements, mais la majorité d'entre eux a été rejetée.

Les décrets d'application de la « loi Rebsamen » intervenus en mars 2016 comportent au surplus une véritable régression des moyens des représentants du personnel dans la DUP, en termes de nombre de sièges, comme par exemple, pour les entreprises de 100 à 124 salariés, 6 titulaires en moins et 49 d'heures de délégation en moins par rapport au droit antérieur. Cette régression se retrouve également pour les instances regroupées par voie d'accord dans les entreprises de plus de 300 salariés, pour lesquelles les décrets fixent un plancher très faible en termes de nombre de mandats et d'heures de délégation.

Pourtant, malgré les profonds aménagements de l'architecture des IRP d'ores et déjà apportés par la « loi Rebsamen » et contre les positions de notre organisation, un pas supplémentaire

vers la fusion de toutes les instances a été à nouveau franchi avec la préparation, à l'été 2017, des ordonnances portant « mesures de renforcement du dialogue social » et la création d'une instance unique fusionnant DP, CE, CHSCT, instance qui peut également, si un accord le prévoit, exercer le mandat de négociation des accords collectifs d'établissement, d'entreprise et de groupe.

Là où le patronat et les gouvernements citent régulièrement en exemple le « modèle » allemand et son conseil d'entreprise pour réduire, en la fusionnant, la représentation des salariés en France, ils oublient opportunément de proposer les pouvoirs d'opposition, de veto et de codétermination de cette instance allemande, qu'ils ne souhaitent certainement pas importer...et qui orientent les missions des IRP vers la cogestion contre laquelle nous nous sommes opposés.

- La « loi Macron » et le délit d'entrave.

Avant la « loi Macron » du 6 août 2015, pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, le délit d'entrave était puni d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3750 euros. Le nouveau texte a supprimé les peines d'emprisonnement pour atteinte au fonctionnement régulier des instances, qui ne donneront désormais lieu qu'à une simple amende, dont le montant a été relevé à 7 500 euros. Le gouvernement arguant, sans en apporter la démonstration, que ce relèvement dérisoire serait à même de dissuader les comportements délictueux des employeurs et que la peine d'emprisonnement décourageait les entreprises étrangères d'investir en France pour créer de l'emploi.

Cette simple amende va très certainement permettre aux entreprises françaises comme étrangères d'imposer régulièrement des entraves au fonctionnement des instances représentatives du personnel, sans crainte de sanctions proportionnées au délit d'entrave commis désormais.

- La loi Travail dite « loi El Khomri » et les IRP.

Eu égard au droit des comités d'entreprise et des autres IRP, la « loi travail » d'août 2016 est venue rapidement compléter certaines omissions de la « loi Rebsamen ».

Il en va ainsi de l'extension de la visioconférence à la DUP et aux comités européens de certains types de sociétés, de l'intégration des informations dues au CHSCT et des informations trimestrielles obligatoires dans les entreprises de plus de 300 salariés à la base de données économiques et sociales.

Mais la « loi travail » a également apporté des dispositions nouvelles, telles que le délai d'un an accordé à l'employeur à partir du franchissement du seuil de 300 salariés pour se conformer à l'ensemble de ses obligations en matière de comité d'entreprise et d'information-consultation ou la possibilité de fixer par accord l'ordre des consultations entre CE d'établissements et CE central.

Elle ouvre, en outre, et malgré notre opposition, la possibilité de faire prendre en charge les frais de formation des DP et des DS, mandats qui ne disposent pas de droit propre à la formation par le budget de fonctionnement du CE. Cette nouvelle disposition détourne ce budget de son objet premier

et opère une confusion des instances de représentation avec les syndicats présents dans les entreprises. Les salariés risquent de confondre encore un peu plus tous ces rôles, faisant le jeu des employeurs prompts à les fusionner !

Concernant les budgets du comité d'entreprise, c'est encore à l'occasion de la « loi travail » que de nouvelles attaques ont été lancées par le gouvernement. Ce dernier a souhaité en effet, tout en apportant un cadre légal au régime des exonérations de cotisations sociales, fixé jusque-là par l'ACOSS sur les bons d'achat et bons cadeau distribués par les CE aux salariés, fixer des plafonds d'exonération suffisamment bas pour pouvoir récupérer, selon leurs calculs, quelques 1,4 M d'euros. Devant l'opposition des syndicats et des différents acteurs du secteur, ce dispositif n'a pas été retenu dans la loi « travail » et renvoyé ultérieurement après une phase de concertation.

Cependant, dès le mois de septembre 2016 un rapport était commandé à l'Inspection générale des finances pour pouvoir insérer ce dispositif à la loi de financement de la sécurité sociale pour 2017, mais à nouveau ce dispositif n'a pas été inséré dans la loi, pour combien de temps encore ?

Pour FORCE OUVRIÈRE, l'exonération de cotisations sociales sur les activités sociales et culturelles gérées par les Comités d'entreprise représente un choix de politique sociale en direction et en faveur des salariés, elle ne constitue pas une « niche » illégitime et exorbitante. Le plafonnement légal de ces exonérations reviendrait à niveler les ASC par le bas pour tous, au nom de l'égalité ! La logique de plafonnement global des sommes exonérées risque également de réduire les CE à de simples distributeurs de pouvoir d'achat supplémentaire, sans possibilité de faire de véritables choix de politique sociale et d'activités en direction des salariés, alors que les contributions du CE dans le cadre de ses activités sociales et culturelles ne doivent justement pas se substituer à du salaire direct !

### c). Les administrateurs salariés.

La loi du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi a instauré les administrateurs salariés pour les sociétés comportant au moins 5000 salariés permanents en France.

De manière générale FO est opposée à tout mécanisme de cogestion directe ou indirecte et considère qu'il est important de préserver l'indépendance des salariés. Comme la loi de *sécurisation de l'emploi* a été promulguée, il convient néanmoins de l'appliquer et de se tourner vers les modalités d'application de cette disposition, afin que les administrateurs salariés aient pleinement les moyens de remplir leurs missions.

Les revendications de FO en termes de moyens pour les administrateurs salariés :

FO a fait connaître ses revendications en la matière dans le cadre de la consultation sur le projet de décret précisant les modalités de la formation des administrateurs salariés :

- La formation de l'administrateur salarié doit pouvoir être librement choisie par l'administrateur salarié. Ce n'est pas au conseil d'administration de déterminer le programme de la formation et les organismes chargés de l'assurer.

Sinon, cela marquerait un recul par rapport à ce qui se fait en matière de formation syndicale.

- La formation de l'administrateur salarié doit lui permettre d'assurer efficacement ses fonctions (thèmes abordés, durée de la formation...).
- En matière de crédit d'heures octroyé aux administrateurs salariés, le Code de commerce prévoit que les administrateurs salariés disposent du « temps nécessaire pour exercer utilement leur mandat » (art. L. 225-30-1 C. com). Il est souhaitable de s'assurer, qu'en pratique, le nombre d'heures de délégation prévu est suffisant pour exercer les missions d'administrateur salarié.
- Enfin, FO a également revendiqué un droit propre et direct à communication pour les administrateurs salariés, faute de quoi, ils seront éloignés de ceux qu'ils sont censés représenter.

## ► B). L'emploi : les nouvelles formes d'emploi.

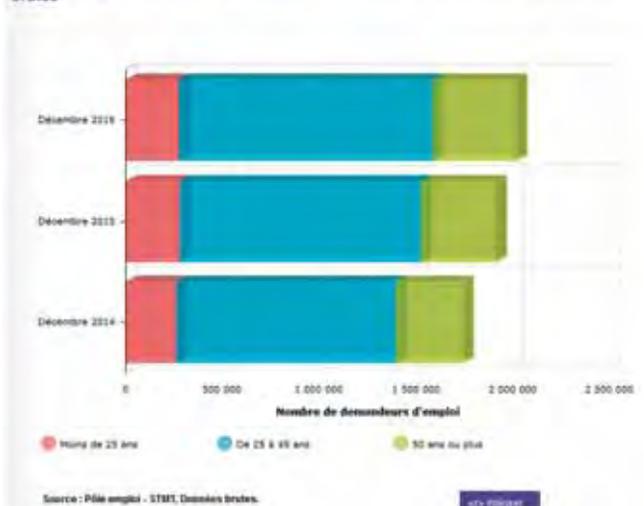
### 1). Situation générale de l'emploi.

#### a). Situation générale de l'emploi et du marché du travail.

Sur la période 2014-2017, en France, **le chômage a continué de progresser** toutes catégories confondues, passant de 6 284 920 personnes en décembre 2014 à 6 653 790 personnes en décembre 2016 (+1,06%). En cumulant chômage et halo du chômage (inactifs qui souhaiteraient occuper un emploi) en 2015, 11,2 % des 15-64 ans étaient sans activité et en recherche d'emploi, pour l'ensemble du territoire.

La période 2014-2017 se caractérise surtout par **une profonde dégradation de la qualité de l'emploi** en France. Plus fréquent chez les jeunes actifs, le chômage est plus durable chez les seniors : en 2015, 6/10 chômeurs de 50 ans ou plus l'étaient depuis au moins un an. Tous âges confondus, le chômage de longue durée continue de progresser depuis 2008 : en moyenne en 2015, en France métropolitaine, 42,6 % des personnes sans emploi, déclarent l'être depuis un an ou plus (la moitié d'entre eux le sont depuis plus de 2 ans).

Demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois à Pôle emploi. Catégorie : B et C par Tranche d'âge - France métropolitaine - Février 2014 à Février 2017 - Données brutes



Signe d'un fort développement et d'un enracinement de la **précarisation du travail** : sur la période 2014-2017, les inscrits en catégories B et C (demandeurs d'emploi en activité partielle) ont fortement augmenté. Cette progression vaut quel que soit l'âge considéré.

Au total, on compte 1 738 860 personnes demandeurs d'emploi en activité partielle (catégories B et C) en décembre 2014.

Elles sont 2 017 090 pour ces mêmes catégories en décembre 2016. Cela alors que la majorité des personnes involontairement privées d'emploi, recherche un emploi à temps complet (89,3 % pour l'ensemble des chômeurs, chiffres 2015).

Cette tendance est symptomatique d'une **explosion des contrats très courts** (de moins d'un mois), passés de 1,6 million à plus de 4 millions depuis le début des années 2000. Dans le même temps, des études du Centre d'études de l'emploi ont établi que sur les 2 millions de salariés en activité réduite, seuls 8% accèdent à un CDI !

Pour 30% d'entre eux, c'est le retour à une absence complète d'activité professionnelle, et les effets de l'activité réduite sur le taux d'emploi à 6 ou 12 mois sont nuls.

La précarité de l'emploi frappe aussi les **jeunes en insertion**. Début 2017, 24,7% de la population active jeune est au chômage. Ce taux a été multiplié par 4 en 40 ans. Les débuts de carrière des jeunes sont fragmentés (succession de stages, chômage, CDD).

Leur insertion dans l'emploi se fait de plus en plus en contrats courts (pour plus d'un tiers d'entre eux) et accèdent moins souvent au CDI (en 2015, moins de 5 % des salariés en CDI, ont moins de 25 ans).

Leur précarité est aussi financière : c'est notamment le cas des apprentis (pour un jeune de moins 18 ans : 511 euros par mois), alors que le « coût » de l'apprentissage est très faible voire nul pour l'employeur (entre 10 % et 69 % d'un SMIC en équivalent temps plein).



## b). Nouvelles formes d'emploi.

Les **formes de l'emploi** salarié changent alors que le salariat continue de progresser. A contrario, les travailleurs indépendants représentent une minorité de la population active occupée (1 personne sur 10, soit en 2015, 2,9 millions de personnes). En effet, la part des emplois non-salariés dans l'emploi total diminue continuellement dans les pays développés. En France, elle augmente légèrement depuis 2008 avec la création du statut d'autoentrepreneur, mais demeure inférieure à 12% de l'emploi total.

Le CDI demeure la forme largement dominante en stock d'emplois (en 2015, 9/10 actifs occupés sont salariés et le CDI reste prédominant en leur sein à 85,6%) – mais pas en flux (forte hausse des embauches en CDD très courts depuis 2003, raccourcissement de la durée moyenne des missions d'intérim depuis 2008).

Les **formes atypiques d'emploi** (CDD, intérim) ont progressé. La part de ces formes d'emploi temporaire représente autour de 13,5% de l'emploi salarié depuis le début des années 2000. Si parmi la population salariée en 2015, 85,6 % est en CDI, 10,4 % sont en CDD et 2,5 % en intérim.

D'autres transformations profondes du marché du travail sont à l'œuvre : transformation du travail (travail à temps partiel, horaires variables, télétravail...) et de son organisation (pluriactivité, travail à temps partagé, salariés multi-employeurs, salariés au forfait...). Effectivement en 2015, 1,7 million de personnes sont en situation de sous-emploi (6,6% des actifs occupés). Il s'agit essentiellement de personnes à temps partiel souhaitant travailler davantage et disponibles pour le faire (1,6 million de personnes, dont près d'un quart recherchant activement un autre emploi). C'est aussi le sens du rapport du COE « l'évolution des formes d'emploi » adopté en avril 2014 et auquel FO a contribué.

Ces transformations **rendent plus difficiles la qualification de relation de travail salariée** : flou autour de la personne de l'employeur (chaînes de sous-traitance, réseaux de franchise...) du lieu de travail (coworking, éclatement des lieux de production) et du lien de subordination (autoentrepreneuriat, portage salarial, mini jobs en ligne, travail du consommateur).

Le développement des relations triangulaires d'emploi va également dans ce sens : intérim, portage, groupements d'employeurs, travailleurs de plateformes d'intermédiation...

Le travail réalisé par et pour une plateforme - la « **plateformisation** » de l'économie - reste néanmoins marginal : il n'existe que 106 plateformes identifiées en France, pour un chiffre d'affaires de 350 millions d'euros en 2015, et une estimation de 2500 emplois directs (Rapport Igas, « Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale », 2016).

En ce sens, le rapport Mettling « Transformation numérique et vie au travail » du 15 septembre 2015, est symptomatique d'une vision idéologique du sujet : en cherchant à poser des éléments de diagnostic et à proposer des solutions face au développement des NTIC, le rapport prend en réalité le numérique comme prétexte à une destruction des droits sociaux collectifs au profit d'une individualisation sans

précédent, à l'inscription dans une logique d'inversion de la hiérarchie des normes au profit d'une régulation au niveau des entreprises et enfin, au transfert de la responsabilité des employeurs vers celle des salariés. FORCE OUVRIÈRE s'est fortement opposée à ce rapport qui n'était qu'un Cheval de Troie, privilégiant l'économie au détriment du social et du juridique.

Le rapport du Conseil National du Numérique (CNUM) « Travail, Emploi, Numérique » du 6 janvier 2016 s'est aussi inscrit dans une logique libérale d'amplification de l'utilisation du numérique et des nouvelles technologies, pour détricoter les droits collectifs. Partant du principe qu'une carrière au sein d'une seule et unique organisation était dépassée, le rapport préconise l'instauration de dispositifs personnalisés pour ceux qu'il qualifie de « travailleurs indépendants économiquement dépendants ».

Dans la logique du CNUM, le **développement d'activités précaires liées au numérique, non pérennes et ne permettant pas d'accéder à un niveau décent de rémunération** devrait être favorisé. Ainsi est proposée la création d'un « revenu de base » visant tant par la réallocation du budget des minimas sociaux (RSA, ASS), des bourses étudiantes, des allocations familiales, des APL et des subventions pour l'emploi que par une hausse de la CSG, à la mise en place d'un revenu allant de 400 euros à 1000 euros par mois à l'ensemble de la population quelles que soient les conditions de vie.

Pour FORCE OUVRIÈRE, il n'est pas question d'instaurer un tel « revenu de base » ni de croire que les activités subsidiaires facilitées ou créées par le numérique et qui peuvent apporter une rémunération complémentaire peuvent constituer un emploi décent.

Le rapport du député Pascal Terrasse du 8 février 2016, s'oriente dans la même direction. Traitant de l'émergence de l'économie dite « collaborative » et de ses conséquences sur la fiscalité et les droits sociaux, il propose la création d'un « statut d'actif collaboratif indépendant mais économiquement dépendant des plateformes » et une évolution du statut d'autoentrepreneur. FORCE OUVRIÈRE a été auditionnée : elle s'est fermement prononcée contre la création d'un troisième statut qui mettrait en péril le régime salarié, et a été entendue.

Pour FORCE OUVRIÈRE, ce rapport a néanmoins eu le mérite d'établir un bon diagnostic sur les différentes réalités que recouvre la notion d'économie collaborative. Il montre bien que si le numérique, en tant qu'outil, modifie des pratiques, il ne s'agit en aucun cas de nouvelles formes de travail. Enfin, et surtout, il a évité que ne soit inséré dans la loi Travail ce « fameux » 3<sup>ème</sup> statut entérinant le système précaire dans lequel sont aujourd'hui enfermés des milliers de travailleurs faussement indépendants.

En la matière, cette loi a l'infime mérite de consacrer deux petites avancées pour les salariés : le droit à la déconnexion et la nécessité d'encadrer le télétravail. Face à une immixtion toujours plus grande de la sphère professionnelle dans la sphère privée, FORCE OUVRIÈRE revendique la mise en place d'un droit à la déconnexion et une négociation interprofessionnelle permettant d'aboutir à une définition

assurant alors un cadre minimal à tous les salariés en s'imposant à l'ensemble des entreprises. C'est pour nous le seul moyen de rendre ce droit effectif en égalité de droits sur l'ensemble du territoire national. Problème : la loi Travail a affirmé ce principe sans le définir, et sans envisager de contrôles ou sanctions de l'employeur en cas de non-respect.

Quant au télétravail, la loi prévoyait l'ouverture d'une négociation au niveau national et interprofessionnel mais celle-ci n'a jamais vu le jour.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives ont pris leurs responsabilités en décidant collectivement de réfléchir à l'ensemble de ces problématiques au sein d'un groupe paritaire qui a vu le jour le 6 mars 2017.

En parallèle, et ce dès janvier 2016, la Confédération, en lien avec les Fédérations, a entamé un travail tant réactif que prospectif sur les évolutions liées au numérique afin que celui-ci demeure un vecteur de progrès social.

Enfin au sein du Conseil d'Orientation pour l'Emploi (COE), FORCE OUVRIÈRE a contribué au rapport « Automatisation, numérisation et emploi », qui dresse un panorama général de **l'impact des nouvelles technologies sur le volume, la structure et la localisation de l'emploi**. Nous nous sommes prononcés en faveur du rapport, qui dresse un diagnostic prudent des évolutions que l'on peut attendre de la transformation numérique. La part des emplois susceptibles d'être supprimés du fait de l'automatisation et de la numérisation (moins de 10% des emplois actuels) ; tandis que la moitié des emplois existants est susceptible d'évoluer dans son contenu.

Le rapport souligne aussi que le progrès technologique continuera à favoriser plutôt l'emploi qualifié et très qualifié. FORCE OUVRIÈRE a alerté sur le fait que l'automatisation non régulée conduirait à une hausse des inégalités.

La formation professionnelle et la sécurisation des trajectoires professionnelles sont au cœur de ces évolutions. Des politiques économiques d'investissement public, de soutien à la recherche et développement et de soutien à la demande devront être conduites.

- FOCUS sur l'emploi saisonnier.

La loi Travail d'août 2016 comportait des dispositions qui devaient, initialement, sécuriser l'emploi d'un million de travailleurs saisonniers. La loi proposait une définition de l'emploi à caractère saisonnier, une organisation de la pluriactivité, un accès des saisonniers à la période de professionnalisation, des droits majorés sur le Compte personnel de formation (CPF) et pas de perte de salaire pour le chômage des jours fériés lorsque les salariés totalisent au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Pour FORCE OUVRIÈRE une partie des dispositions allait dans le bon sens – notamment sur le CPF. FORCE OUVRIÈRE était favorable à des droits adaptés pour certaines catégories de salariés, dans un objectif de réduction des inégalités d'accès à la formation.

Malheureusement en l'état, ces droits restent non financés et déresponsabilisent l'employeur. En revanche FORCE OUVRIÈRE était fermement opposée à l'expérimentation du CDI intermittent, qui institutionnalise la précarité en supprimant l'accès aux indemnités chômage entre deux contrats.

Par ailleurs l'article 86 de la loi prévoyait l'ouverture de négociations dans les branches les plus utilisatrices d'emplois saisonniers, sur les modalités de reconduction des contrats saisonniers et sur le calcul de l'ancienneté.

FORCE OUVRIÈRE souhaitait l'ouverture d'une concertation préalable au niveau national et interprofessionnel sur ce sujet : comme pour l'ensemble de la « loi travail », elle n'a jamais eu lieu. FORCE OUVRIÈRE a aussi souligné à plusieurs reprises qu'en l'absence d'obligation d'ouvrir des négociations conduites loyalement, les organisations d'employeurs ne se saisiraient pas du sujet. À ce jour, sept des vingt-deux branches concernées et les Fédérations FO se sont emparées du sujet.

La loi s'engageait aussi à ce qu'au plus tard au 8 mai 2017, une ordonnance organise les dispositions applicables à défaut d'accord de branche : au final, l'ordonnance s'appliquera mais de manière supplétive, pas dans l'agriculture (exclusion que nous ne souhaitons pas) et elle ne constituera pas un plancher de droits !

Les moyens en œuvre ne suivent pas puisque les obligations de l'employeur ne sont assorties d'aucune sanction.

FORCE OUVRIÈRE défendait une ordonnance contraignante qui devait sécuriser les travailleurs saisonniers, et l'ouverture de négociations dans les branches. FORCE OUVRIÈRE demande toujours une définition plus claire de la « saison » pour éviter les contrats trop courts.

- FOCUS sur le travail illégal.

En juin 2016, FORCE OUVRIÈRE a participé à la Commission nationale de lutte contre le travail illégal et la fraude au détachement des travailleurs, au cours de laquelle a été présenté le plan national 2016-2018. FORCE OUVRIÈRE a souligné les conséquences négatives – humaines et économiques – qu'engendre le fléau du travail illégal.

Elle a appelé à renforcer, en particulier au niveau européen, les droits des travailleurs face au principe de libre prestation de services.

FORCE OUVRIÈRE a salué l'implication des agents et salariés luttant quotidiennement contre des situations de travail illégal. Elle a indiqué que la dématérialisation des procédures et le ciblage des contrôles ne pouvaient être considérés comme une solution suffisante, au regard des enjeux et de l'importance des dérives.

Elle a donc appelé à **un renforcement substantiel des moyens humains et financiers consacrés à la lutte contre le travail illégal et la fraude au détachement en particulier.**

## 2). Chantiers ouverts par la voie conventionnelle.

### a). Droits personnels et garanties collectives.

- Le Compte Personnel d'Activité.

Présenté comme « la grande réforme du quinquennat », le CPA a été consacré formellement à travers la loi du 17 août 2015. Initialement, le CPA avait vocation à sécuriser les parcours professionnels des actifs, et donc à répondre aux transformations de l'emploi (mobilité professionnelle voulue ou subie, carrières fracturées, etc.), ce qui pouvait aller dans le bon sens.



Entre décembre 2015 et janvier 2016, FORCE OUVRIÈRE a participé à la **négociation nationale interprofessionnelle**, relative aux objectifs et principes du CPA. Il s'agissait de déterminer les orientations que les organisations syndicales de salariés et les organisations patronales souhaitent voir respectées par le gouvernement et le législateur dans la construction et la mise en œuvre à venir du futur dispositif.

FORCE OUVRIÈRE était ouverte à cette négociation, dans la mesure où le CPA allait impacter le compte personnel de formation (CPF), le Conseil en évolution professionnelle (CEP) - des dispositifs construits paritairem.

En revanche, pour FORCE OUVRIÈRE, le CPA n'a jamais été une solution à l'absence d'emploi : il pouvait en revanche assurer une meilleure lisibilité des droits pour tous les actifs, et notamment les plus éloignés de l'emploi. Plus qu'un « assemblage de droits portables », le CPA devrait aussi comporter un droit à l'accompagnement et un portail numérique d'information.

La première exigence de FORCE OUVRIÈRE était et demeure **la construction de droits personnels dans un cadre de garanties collectives** (à travers des dispositions relatives à l'accompagnement et à des financements mutualisés).

Les lignes rouges à ne pas franchir sont toujours les suivantes : un transfert de responsabilité de l'employeur vers le salarié – s'agissant notamment du maintien et du développement des compétences et des qualifications – ou un désengagement de la collectivité publique sur les questions d'accompagnement ou de formation des demandeurs d'emploi. Enfin, FORCE OUVRIÈRE a obtenu que certains droits, non fongibles, n'intègrent pas le CPA : c'est le cas de l'assurance chômage ou des retraites complémentaires.

**Le texte final** de la négociation contient les principes de base qui doivent selon les interlocuteurs sociaux, guider la construction du CPA. Il s'agit de l'accompagnement de ses bénéficiaires, la mise en œuvre de garanties collectives ainsi que le portail d'information sur les droits sociaux.

C'est un texte simple, explicatif, de portée politique. Il n'avait pas de portée juridique et surtout, ne préemptait pas sur la mise en œuvre d'un CPA dans la fonction publique (qui doit relever d'une concertation particulière). C'est pourquoi le 15 février 2016, le Bureau confédéral a décidé à l'unanimité que FORCE OUVRIÈRE serait signataire de la position commune paritaire sur le CPA.

Le CPA est entré en vigueur au 1er janvier 2017 ; le portail d'information CPA a été lancé le 12 janvier de la même année. FORCE OUVRIÈRE participe au Conseil d'orientation et aux groupes de travail qui assurent la gouvernance du dispositif (travailleurs indépendants, droit à l'accompagnement, communication et système d'information du CPA).

- La concertation sur le CPA (art. 42 Loi travail).

Prévue dans le code du travail (issue de l'article 42 de la loi travail), la concertation sur les étapes futures du CPA a été lancée le 9 février 2017 par la Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

FORCE OUVRIÈRE y participe avec les autres interlocuteurs sociaux représentatifs au niveau national et interprofessionnel. Une concertation attendue à laquelle nous étions ouverts, mais un temps court : pour FO, ce « cycle » de 2 séances en appellera nécessairement d'autres.

Par ailleurs, il était clair dès le départ que l'inclusion de nouveaux outils ou dispositifs dans le CPA, ne pourrait intervenir qu'après une pérennisation des dispositifs existants (Compte Personnel de Formation, Compte de Prévention de la Pénibilité et Compte d'Engagement Citoyen) et après la mise en place du CPA pour tous les actifs. L'objectif de sécurisation des parcours qui guide le CPA ne peut pas se limiter à un renforcement de l'employabilité.

Enfin, FO est ouverte à une meilleure sécurisation mais qui s'accompagne toujours de garanties collectives (pas d'individualisation des droits).

- Le conseil d'orientation du CPA.

Le Conseil d'orientation du CPA et ses groupes de travail (Accompagnement, système d'information, communication, travailleurs indépendants) ont été installés par le Ministère du Travail le 10 novembre 2016. FORCE OUVRIÈRE a obtenu que les fonctionnaires ne fassent pas l'objet d'un groupe de travail dédié dans le Conseil d'orientation CPA, mais qu'ils bénéficient d'une concertation et d'un groupe de travail interne à la fonction publique, traité au niveau de la Fédération générale des fonctionnaires (FGF-FO).

FORCE OUVRIÈRE participe au Conseil d'orientation avec les autres interlocuteurs sociaux représentatifs au niveau national et interprofessionnel, l'État, les Régions.

Ce n'est pas un lieu de concertation, mais un lieu de pilotage du fonctionnement du CPA. Cette instance ne traite que des salariés et des indépendants.

FORCE OUVRIÈRE y porte ses principales revendications concernant la mise en œuvre du CPA.

- L'accompagnement solide des personnes à l'utilisation du dispositif et du portail CPA.
- Une pérennisation des dispositifs existants (CPF, C3P, CEC).
- Une universalité réelle du dispositif.

#### **b). Le dialogue social régional.**

- Les commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat (CPRIA).

Pour rappel, les interlocuteurs sociaux avaient unanimement signé en 2001 un accord relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat. Les CPRIA qui en découlent favorisent le développement du dialogue social territorial, pour les salariés de l'artisanat.

Les signataires ont rouvert en 2016 les négociations pour faire évoluer l'accord, suite à loi dite « loi Rebsamen ». Cette dernière prévoyait la création de commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI), de branches ou multi professionnelles, de représentation des salariés issus d'entreprises de moins de 11 salariés. Il fallait prendre en compte ces exigences légales afin que les CPRIA deviennent les seules structures territoriales de représentation pour les salariés et les employeurs de l'artisanat. À défaut, elles auraient été fondues dans les CPRI.

Les demandes de FORCE OUVRIÈRE dans cette négociation ont été entendues : redéfinition nationale des missions et attributions futures des CPRIA ; composition des CPRIA à 3 et non plus 2 sièges de titulaires, pour chaque organisation syndicale ; des moyens de participation renforcés pour les salariés issus de l'artisanat (maintien des salaires).

Le modèle de Règlement intérieur a été négocié et validé par les signataires en décembre 2016. Ce modèle « plancher » engrange de nouvelles avancées pour les salariés de l'artisanat : un suppléant en plus des trois sièges existants (soit 4 mandats pour FO dans chaque CPRIA), des heures de délégation considérées comme du temps de travail effectif,



une prise en compte des circonstances exceptionnelles pour se rendre aux réunions et la préservation du consensus, dans la prise de décision au sein de chaque CPRIA.

- Les commissions paritaires régionales interprofessionnelles dans les professions libérales (CPR-PL).

En 2016, les cinq confédérations syndicales et l'UNAPL ont entamé un cycle de négociations en vue d'aboutir à un avenant de révision à l'accord unanime du 28 septembre 2012 relatif au développement du dialogue social et du paritarisme dans les professions libérales. Cette négociation visait à mettre les CPR-PL (non encore mises en place) en conformité avec la loi Rebsamen, et à prendre en compte le motif d'annulation de l'arrêté d'extension de l'accord de 2012 par le Conseil d'Etat.

Les priorités de FORCE OUVRIÈRE dans cette négociation ont été entendues : la répartition de la contribution conventionnelle, ainsi que celle du nombre de sièges sont faites à parts égales entre les confédérations syndicales, et sans tenir compte de la représentativité. Chaque organisation syndicale dispose de 4 sièges soit 2 titulaires et 2 suppléants. Enfin, des règles de fonctionnement identiques à toutes les CPR-PL grâce à un modèle de RI seront assurées.

Les CPRPL sont donc consacrées comme l'instance de représentation territoriale, de dialogue social pour les salariés des TPE dans les professions libérales. Elles ne négocient pas et ne préemptent pas sur les compétences des branches.

Les conditions de représentation des mandatés dans les CPRPL sont protégées : protection syndicale, crédit d'heures de 5 heures par mois, possibilité de donner aux salariés et aux employeurs toute information utile sur le droit applicable et possibilité de rendre des avis sur tout sujet en matière d'emploi.

### **Concertation sur l'emploi des jeunes.**

Entre septembre et décembre 2016, FORCE OUVRIÈRE a participé à la concertation en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes. Ouverte aux interlocuteurs sociaux et aux organisations de jeunesse, elle devait permettre de faire un diagnostic de l'ensemble des dispositifs. La majorité de nos remarques ont été prises en compte dans le rapport final de la DARES et de France Stratégie, présenté le 24 janvier 2017. Le diagnostic va globalement dans le bon sens, et souligne la réussite de la Garantie Jeunes, des emplois d'avenir et de l'accompagnement renforcé pour l'insertion professionnelle des jeunes.

Par manque de courage politique, les employeurs n'y étant pas favorables, la concertation s'est finie en queue de poisson : contrairement à ce qu'avait annoncé le Ministère, aucun document d'orientation, préalable à une négociation nationale interprofessionnelle, n'a vu le jour. FORCE OUVRIÈRE a rappelé qu'elle était favorable à l'ouverture d'une négociation, mais dans un cadre paritaire, national et représentatif. Elle a rendu publique ses revendications, qui portaient notamment sur le déconditionnement du RSA, la poursuite des contrats aidés, nécessaires en temps de crise, et un financement public pérenne de l'accompagnement individuel et renforcé (tel qu'expérimenté dans les ANI Jeunes de 2011, signés par FO).

FORCE OUVRIÈRE a rappelé que les contrats de génération ont vocation à être continués : ils facilitent l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, l'accès à un CDI, et favorisent le maintien dans l'emploi des seniors en même temps que la transmission des compétences. FORCE OUVRIÈRE a demandé à ce que les stages et l'apprentissage soient revalorisés, conformément aux engagements présidentiels de 2014.

### **3). Concertations sur les politiques de l'emploi.**

#### **a). Une flexibilisation de l'emploi.**

La Loi du 6 août 2015 (dite « loi Macron ») a renforcé les accords de maintien dans l'emploi (ex-accords compétitivité emploi), auxquels FORCE OUVRIÈRE s'est toujours opposée.

En cas de graves difficultés économiques conjoncturelles, ces accords permettent d'aménager temporairement le temps de travail et de baisser les rémunérations, en échange d'un engagement de l'employeur à maintenir dans l'emploi les salariés concernés. Pour FORCE OUVRIÈRE, ces accords qui réduisent les difficultés des entreprises à un problème de « coût » du travail, ne sont pas adaptés à la crise économique. Ils mettent par exemple de côté la question de la demande et de la qualification des salariés.

La « loi travail » a encore facilité les conditions d'application de ces accords : leurs stipulations se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération et de durée du travail, dès lors que cet accord n'a pas pour effet de diminuer sa rémunération mensuelle. Cela revient à donner à l'employeur la possibilité de supprimer le 13<sup>ème</sup> mois ou d'autres primes, au nom de la préservation de l'emploi !

Un refus du salarié constitue en outre une cause réelle et sérieuse de rupture : le salarié est licencié, et soumis à la procédure de licenciement individuel pour motif économique, sans qu'il y ait eu négociation du PSE et information consultation des représentants du personnel. C'est une « simplification » que FORCE OUVRIÈRE condamne, comme toutes les dispositions de la loi travail.

#### **b). Une régionalisation rampante.**

La Loi du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (dite « Loi NOTRe ») a profondément modifié la carte régionale. L'évolution du périmètre des régions a eu un impact sur les structures régionales paritaires et de concertation, en matière d'emploi et de formation professionnelle. C'est le cas des Comités Régionaux de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CRÉFOP), depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016. Un décret du 16 septembre 2014 a précisé les missions, la composition et le fonctionnement des CRÉFOP, qui n'ont pas changé : FORCE OUVRIÈRE dispose d'un titulaire et de deux suppléants au comité plénier, d'un représentant au bureau.

En application de cette loi et de la plateforme État-Régions du 30 mars 2016, les Régions ont été consacrées comme actrices de la politique de l'emploi. À ce titre, l'État est désormais habilité à déléguer ses compétences aux Régions en matière de coordination de l'action de différents intervenants du SPE régional ainsi que dans la gestion prévisionnelle

territoriale des emplois et des compétences. FORCE OUVRIÈRE s'oppose à cette régionalisation rampante et condamne l'ensemble des dispositions qui transfèrent les compétences de l'État vers les régions. Elle prend acte de la création d'une commission « Emploi » dans les CREFOP.

- FOCUS sur l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA).

Suite à l'adoption aux forceps des lois « Rebsamen » et « Travail », l'AFPA est devenu un EPIC au 1<sup>er</sup> janvier 2017. Elle est ainsi passée du statut d'association à celui d'agence.

FORCE OUVRIÈRE a exprimé de fortes réserves quant à l'avenir de la structure et de ses salariés, lors des derniers CCE et Conseil d'Orientation de l'AFPA. FORCE OUVRIÈRE a rappelé que les salariés ne peuvent être la variable d'ajustement et qu'elle ne cautionnerait pas un nouveau plan de refondation désastreux pour l'emploi et l'activité de l'AFPA.

À ce titre, la transformation de l'AFPA en EPIC n'a jamais été une option défendue par FORCE OUVRIÈRE.

FORCE OUVRIÈRE demandait au contraire la mise en œuvre d'une comptabilité analytique pour distinguer les activités marchandes et non marchandes, ainsi que la rédaction d'un mandat de service public (comme obtenu à l'APEC) qui aurait permis de sécuriser les missions liées au service public (ingénierie des titres, publics spécifiques, etc.).

Aujourd'hui, cette architecture n'est pas sécurisante pour l'AFPA. Les entreprises font jouer la concurrence et les régions n'hésitent pas également à se placer sur ce registre, en ne jouant pas le jeu de la transformation de l'AFPA – leurs commandes sont faibles. Les 110 millions d'euros affectés aux missions de l'EPIC risquent d'être insuffisants : FO a largement alerté sur ce problème, d'autant que 15 des 110 millions seront affectés au maintien du maillage territorial de l'AFPA pour garantir l'accès de tous à la formation.

Sans activité ni financement durables, FORCE OUVRIÈRE s'inquiète de la pérennité de l'AFPA ; elle dénonce une régionalisation de la formation professionnelle qui donne lieu à des situations insoutenables financièrement et humainement.

À un autre niveau, celui de la solidarité nationale, l'AFPA est également partie prenante à une expérimentation financée par le FAFTT (OPCA du travail temporaire), l'État et Pôle emploi : le projet se déroule depuis octobre 2016 dans deux régions pilotes (en Ile de France et dans les Hauts de France).

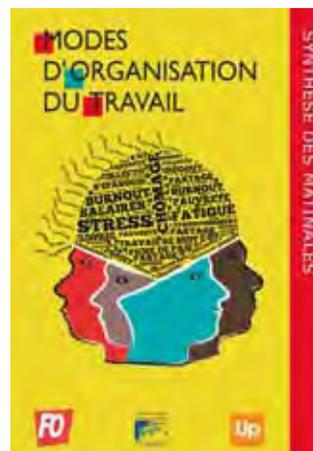
Il vise à modéliser les partenariats pour l'accueil, l'accompagnement vers l'autonomisation et le retour durable vers l'emploi des publics réfugiés et demandeurs d'asile rencontrant des difficultés de maîtrise de la langue française.

L'AFPA participe à cette expérimentation via une offre d'hébergement et de formation, pour que les réfugiés soient accompagnés entièrement « de la mise à l'abri jusqu'à l'insertion dans l'emploi ».

## ► C). L'organisation du travail.

### 1). Réflexions sur l'impact des nouveaux modes d'organisation du travail.

#### a). Matinales.



Dans la suite logique d'un travail entrepris depuis plusieurs années sur l'impact social des modes d'organisation du travail et au regard de l'évolution des entreprises, de l'emploi, de la dégradation des conditions de travail depuis plusieurs années, nous avons souhaité nous interroger plus largement et remonter aux causes.

C'est ainsi que nous avons poursuivi nos réflexions en organisant un cycle de 5 matinales, afin d'anticiper pour mieux agir.

La première matinale portait sur « l'entreprise d'aujourd'hui et de demain », pour apprécier les enjeux macro-économiques et le mouvement de financiarisation pesant sur les entreprises. Nous avons ainsi noté que les grandes entreprises deviennent des structures d'accumulation financières, au détriment de l'investissement productif qui ne cesse de baisser.

Par ailleurs, ce contexte international transforme la notion d'entreprise en lui donnant parfois une structure interne complexe, jusqu'à rendre sa gouvernance effective opaque. De ce fait, nous nous retrouvons face à des acteurs juridiques qui détiennent le pouvoir sans avoir la qualité d'employeurs, ce qui soulève des questions notamment en matière de responsabilité car contre qui se retourner ?

La seconde matinale, consacrée aux « nouvelles formes d'emplois », a permis notamment d'aborder les questions de frontières entre travail salarié, travail indépendant et travail non rémunéré.

Le constat d'une zone grise entre salariés et indépendants, constituée de salariés indépendants mais économiquement dépendants, ne doit pas, pour FO, justifier la création d'un statut intermédiaire. Il convient d'être vigilant à ce que ces nouvelles formes d'emploi ne soient pas prétextes à une demande de modification globale des droits collectifs.

Pour la troisième matinale, nous avons resserré le sujet pour pénétrer à l'intérieur de l'entreprise et aborder les questions du management.

Nous avons notamment évoqué la mise en concurrence entre les salariés et l'intensification notable du travail. En somme, pour les salariés, il faut toujours faire plus en moins de temps et avec moins de moyens. La quatrième matinale a porté sur les nouveaux modes d'exercice de l'activité et d'organisation du travail. Nous avons notamment examiné la redéfinition du cadre spatio-temporel du travail avec l'avènement de nouveaux espaces de travail où, pour des raisons d'économies, les salariés n'ont plus nécessairement de bureau attiré.

Le travail à distance, quant à lui, ne rime pas toujours avec autonomie... mais constitue, dans bien des cas, un vecteur de renforcement de la surveillance des salariés et de resserrement du lien de subordination.

Et pour conclure ce cycle de matinales, la dernière était consacrée aux conséquences sur les salariés des nouveaux modes d'organisation du travail que nous avons étudiés. Violence des situations de travail, qualité empêchée du travail, augmentation des procédures, absence de soutien, pressions, risques psychosociaux, stress, burn out, etc... Les maux du travail ont de nombreux mots !

Un document de synthèse des matinales a été réalisé à l'occasion du colloque.

### **b). Notes sur le télétravail, le numérique, le droit à la déconnexion.**

Les nouvelles formes d'organisation du travail (travail à distance, explosion du numérique...) ont fait l'objet de nombreux rapports publics ces dernières années. De multiples notes techniques ont été réalisées concernant les propositions et préconisations de ces rapports. Par ailleurs, un document faisant un état des lieux du télétravail en France a été réalisé avec les principaux points de vigilance (ex : dangers du télétravail « gris », modalités de reconnaissance des accidents du travail des télétravailleurs, charge de travail...), ainsi que des propositions d'évolutions normatives, en collaboration et à la demande du secteur économie.

Lors du 60<sup>ème</sup> anniversaire de l'IDT de Strasbourg, en 2016, un colloque intitulé « Où va le travail ? » a été organisé. À cette occasion, notre organisation est intervenue dans le cadre d'une table ronde intitulée « Où s'arrête le travail ? », sujet de grande importance à l'heure où le travail à distance entraîne une plus grande perméabilité entre les temps personnel et professionnel.

### **2). Développement d'actions.**

#### **a). Organisation de stages.**

Face au contexte actuel de bouleversements venant impacter les modes d'organisation du travail et la demande importante de détenir des outils sur ce thème des conditions de travail, nous avons amplifié l'offre de stage en institut du travail.

Chaque année depuis 2013, nous organisons un stage à l'institut du travail de Strasbourg. En 2016, nous avons organisé deux modules distincts avec l'institut du travail de Strasbourg et créer un nouveau stage avec l'institut du travail de Bourg-la-Reine.

### **b). Colloque.**

La confédération a organisé un colloque, « Le travail dans tous ses états », qui s'est tenu le 22 juin 2017 au CESE (Conseil économique social et environnemental). Trois table-rondes réunissant des experts et universitaires de diverses disciplines étaient programmées.

L'une, « Le travail dans une économie mondialisée et financiarisée », a abordé l'influence de la mondialisation et du mouvement de financiarisation pesant sur les entreprises.

La seconde, « Le travail soumis aux évolutions technologiques », envisageait les effets des évolutions technologiques sur l'emploi et sur la manière dont le travail s'exerce, tel que le travail « nomade », ainsi que les nouvelles formes d'emploi soulevant notamment la question de la frontière entre travail salarié et travail indépendant.

Puis une table-ronde sur « Le travail sous l'emprise du management moderne » a évoqué les principales caractéristiques du management moderne, les conditions de travail qui en découlent et leurs conséquences sur la santé des salariés.

### **► D). Défendre et promouvoir la protection sociale et le paritarisme au service des salariés : formation professionnelle, assurance chômage, retraites, sécurité sociale, logement social, handicap, branche recouvrement.**

#### **1). Formation professionnelle continue.**

##### **a). Repères.**

- La compétence des acteurs.

La formation professionnelle continue est un domaine de compétence partagé entre plusieurs acteurs : l'État, notamment via son opérateur Pôle Emploi, les Régions, et les interlocuteurs sociaux.

Pour sa part, l'État dispose d'une compétence générale en matière de formation professionnelle continue et de coordination, notamment en ce qu'il est le garant de l'égalité d'accès et de l'équilibre territorial de la formation, ainsi que du contrôle de la formation professionnelle continue et des prestataires de formation. Les fonds de l'État destinés à l'emploi sont gérés par des opérateurs, et notamment par Pôle Emploi en ce qui concerne ceux dédiés aux demandeurs d'emploi.

Ainsi, parce qu'il définit le cadre législatif et réglementaire de la formation, l'État est garant du fonctionnement du dispositif, a la charge d'impulser les négociations entre les interlocuteurs sociaux, de diriger les réflexions permettant de faire évoluer le système et de proposer au Parlement de modifier la législation.

Toutefois, alors que l'État avait conservé une compétence nationale en ce qui concerne certains publics (détenus, français hors de France, personnes en situation de handicap ou d'illettrisme, etc.), la loi du 5 mars 2014 a confirmé la

tendance à la décentralisation de la politique en matière de formation professionnelle et affirmé le rôle central de la région en la chargeant de la politique régionale d'accès à l'apprentissage et à la formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle.

Ainsi, la région a désormais la responsabilité de la politique de formation professionnelle de tous les publics en dehors de la formation professionnelle initiale, compétence de l'État, et de la formation continue des salariés, dont la responsabilité relève des interlocuteurs sociaux.

La région est également en charge de la mise en place du service public de formation professionnelle et d'orientation et voit ses compétences renforcées en matière de mise en œuvre et d'évaluation de la politique de l'apprentissage.

Enfin, au cœur du système de la formation professionnelle continue se trouvent les interlocuteurs sociaux qui, à travers la négociation collective et la gestion paritaire, contribuent depuis le début des années 1970 à l'efficacité d'un système permettant le développement des compétences et de la qualification des salariés et des demandeurs d'emploi. Au cours des dernières décennies, les organisations syndicales de salariés et les organisations patronales ont mis en place des structures permettant de collecter et de mutualiser les contributions des entreprises, les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), ainsi que des instances paritaires au niveau national – Comité Paritaire National pour l'Emploi et la Formation (COPANEF), Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) -, au niveau des branches professionnelles – Commissions Paritaires Nationales pour l'Emploi (CPNE), Commissions Paritaires Nationales d'Application de l'Accord (CPNAA) - et au niveau régional – Comités Paritaires Régionaux pour l'emploi et la Formation (COPAREF) -, pour optimiser la gestion des fonds de la formation professionnelle continue et assurer au plus grand nombre de salariés et de demandeurs d'emploi un accès à la formation tout au long de leur vie.

Ces différents acteurs de la gouvernance de la formation professionnelle sont amenés à se rencontrer régulièrement au sein du Conseil National de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CNEFOP), ainsi qu'en région, au sein des Conseils Régionaux de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CREFOP), afin d'échanger et de coordonner leurs actions pour favoriser la sécurisation des parcours et la création d'emplois.

FORCE OUVRIÈRE a dénoncé l'acte 3 de la décentralisation, synonyme de rupture d'égalité entre les citoyens. Elle constate cependant que la décentralisation de la mission de formation professionnelle aux régions, qui multiplie le nombre d'interlocuteurs, est assortie d'une baisse constante des moyens qui leur sont alloués, qui les incite, à l'instar de l'État, à se tourner régulièrement vers les fonds paritaires.

FORCE OUVRIÈRE reste donc vigilante quant au respect des prérogatives, de la complémentarité des financements et des actions selon les légitimités respectives, et insiste tout particulièrement sur la nécessité d'associer toute action à une démarche de suivi et d'évaluation.

- Le financement de la formation professionnelle continue.

En France, la dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage représente un budget annuel moyen de 32 Md'euros, soit un effort de formation relativement stable d'environ 1,5% du produit intérieur brut (PIB), cet effort global intégrant aussi bien les coûts de formation (frais pédagogiques, d'inscription, etc.) que les dépenses liées à la rémunération des stagiaires et aux frais d'investissement.

La formation professionnelle continue et l'apprentissage sont financés par de multiples acteurs : les entreprises (pour 45,3%), l'État, en incluant les dépenses pour leurs propres agents, et les autres collectivités territoriales (29,4%), les régions (14,3%), les administrations publiques, et notamment Pôle Emploi et l'Unédic (6,7%), ainsi que les ménages eux-mêmes (4,3%).

Ainsi, avec plus de 14 Md'euros investis en formation en 2014, les entreprises restent le principal financeur de la formation professionnelle, et enregistrent même une forte progression de leurs dépenses (+3,6% entre 2013 et 2014), une partie étant gérée directement par elles, une autre par des organismes paritaires, tandis que celles des régions et de l'État baissent respectivement de 1,7% et 3,9% sur la même période.

Si la contribution obligatoire de droit commun des entreprises au titre de la formation professionnelle continue était, jusqu'en 2014, de 1,6% de la masse salariale brute (MSB) de l'année N-1 (MSB N-1), celle-ci n'était qu'en partie mutualisée. L'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et la loi du 5 mars 2014 ont modifié les règles de financement pour fixer une contribution mutualisée de 1% MSB N-1. Cette nouvelle dépense comprend des fonds mutualisés au service d'actions de formations qualifiantes, pour la plus grande partie (congé individuel de formation, compte personnel de formation, professionnalisation, etc.), et d'aide aux TPE (très petite entreprise) dans leur effort de formation, pour le reste. Pour FORCE OUVRIÈRE, signataire de l'ANI, la suppression de la cotisation de 0,9% MSB N-1 due au titre du plan de formation de l'entreprise avait pour ambition de faire ressortir l'obligation juridique de former des entreprises, qui « se sont trop longtemps cachées derrière le 0,9% pour affirmer que leur obligation de former était remplie ».

En effet, en contrepartie de la baisse du taux de contribution obligatoire des entreprises, l'obligation fiscale préexistante, celle de payer, a laissé place à une obligation sociale, de former. L'employeur est désormais tenu d'une obligation de résultat de former ses salariés afin d'assurer leur adaptation à leur poste de travail, le maintien de leur qualification et le développement de leurs compétences, et ce en mettant en œuvre tous les moyens nécessaires pour y parvenir dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Près de la moitié de ces 14 Md'euros sont collectés chaque année par les différents OPCA, chargés d'en reverser une partie au réseau des Fonds de Gestion du Congé Individuel de Formation (Fongecif), ainsi qu'au FPSPP. Pour le reste, chaque conseil d'administration d'OPCA, au sein desquels siègent près de 270 mandatés FORCE OUVRIÈRE, est chargé

de définir les modalités de prise en charge par l'organisme des actions de formation suivies dans le cadre du plan de formation des entreprises, du compte personnel de formation (CPF) et de la professionnalisation.

Les OPCA ont également défini des politiques pour encourager le développement des contributions conventionnelles des branches professionnelles et les versements volontaires des entreprises afin d'assurer un niveau élevé de collecte, pour pallier la baisse du taux de contribution obligatoire et maintenir une mutualisation des fonds destinés au financement des actions de formation, notamment en direction des salariés des plus petites entreprises.

Pour sa part, le FPSPP, dont FORCE OUVRIÈRE a la Vice-présidence / Présidence depuis janvier 2015, est chargé de mettre en œuvre les politiques définies par le COPANEF en contribuant au financement d'actions de formation concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi. Toutefois, depuis 2015, et dans un contexte socioéconomique marqué par un fort taux de chômage, le FPSPP et le COPANEF ont fait de la formation des demandeurs d'emploi un axe prioritaire, en prévoyant parallèlement :

- une dotation exceptionnelle de 100 heures de CPF pour les demandeurs d'emploi ne pouvant pas justifier d'autant de droits acquis au titre du droit individuel à la formation (DIF), en refinançant ces heures auprès de Pôle emploi ;
- une participation financière importante au « Plan 500 000 actions de formation supplémentaires pour les demandeurs d'emploi » initié par la Ministre du travail, Myriam EL KHOMRI, notamment sous la forme d'appels à projets exceptionnels.

FORCE OUVRIÈRE a pleinement pris part à ces choix stratégiques en faveur des demandeurs d'emploi, en signant chaque année l'annexe financière du FPSPP, qui prévoyait notamment un fléchage de près de 515 Md'euros en 2017 en direction des demandeurs d'emploi (compte personnel de formation, préparation opérationnelle à l'emploi, mesures exceptionnelles, etc.).

FORCE OUVRIÈRE rappelle toutefois régulièrement la nécessité de maintenir un équilibre dans la répartition des fonds entre les salariés et les demandeurs d'emploi, en réaffirmant que les salariés ont un besoin fort en formation pour maintenir leur capacité à occuper un emploi et leur qualification.

- Les principes, moyens, résultats du paritarisme.

FORCE OUVRIÈRE défend le paritarisme comme mode de gestion des questions sociales en général, et de la formation professionnelle des travailleurs en particulier. Elle y défend un modèle dans lequel les représentants des salariés disposent des mêmes prérogatives et du même poids que les représentants des employeurs, chaque organisation faisant entendre sa voix dans les mêmes conditions.

Ce mode de gestion est porteur de valeurs et de droits pour les salariés, l'État conservant sa compétence lorsqu'il intervient en se prévalant d'un intérêt général. Pourtant, ces dernières années, le paritarisme a subi des attaques plus marquées que les années précédentes.

### *L'investissement des administrateurs :*

La première attaque du paritarisme dénonçait toujours un détournement des fonds de la formation professionnelle par les organisations investies dans la gestion paritaire. Malgré la loi du 5 mars 2014 qui a mis fin aux règles qui pouvaient prêter à confusion, ce grief injustifié a perduré.

S'agissant du défraiement des camarades investis par notre organisation dans la gestion paritaire des fonds de la formation, il existe deux situations. Lorsque l'administrateur est salarié de l'organisation syndicale, c'est cette dernière qui prend en charge ses frais. Lorsque l'administrateur est salarié d'une entreprise, la loi prévoit que l'employeur maintient sa rémunération et prend en charge ses frais.

FORCE OUVRIÈRE s'est battue contre la volonté de l'État de supprimer ce dispositif légal qui permet aux salariés d'entreprises de bénéficier de moyens comparables avec les administrateurs du collège des employeurs. Puis, à l'occasion d'un document appelé « Questions/Réponses » rédigé par les services de l'État, ces derniers ont essayé d'en restreindre la portée. Notre organisation a contraint ces services à revenir sur l'écriture de ce document. Enfin, confronté à l'absence de diligence de l'État de revoir le nom des instances concernées et listées dans un arrêté obsolète, notre organisation a soumis un projet d'arrêté qui est en cours de validation. Entre-temps, la Confédération prend l'initiative de maintenir la prise en charge des frais de déplacement, de restauration ainsi que les éventuelles pertes de salaire des camarades siégeant dans les Coparef. Le dispositif permettant aux travailleurs de s'investir dans des mandats de gestion paritaire est à présent clair et renforcé.

### *L'égalité et le pluralisme syndical :*

La deuxième attaque du paritarisme provenait d'organisations syndicales de salariés faisant prévaloir la loi de 2008 sur la représentativité au détriment des règles du paritarisme. La loi sur la représentativité – combattue par notre organisation – détermine les organisations susceptibles de négocier un accord collectif.

Dans la conception de notre organisation, le paritarisme commence là où la représentativité s'arrête. En effet, il ne suffit pas pour une organisation d'être représentative, elle doit s'inscrire également dans un accord, quand cela est possible, et s'investir dans sa mise en œuvre. Dès lors, les organisations syndicales de salariés représentatives, signataires de l'accord et participant à la gestion paritaire, disposent des mêmes prérogatives. Or, certaines organisations demandent une application des résultats de la représentativité pour la détermination du nombre de mandats, et pour la répartition des voix. Dans une telle situation, l'intérêt des salariés passe au second plan, derrière un rapport de force entre les organisations composant le collège des salariés.

Notre organisation a combattu les nombreuses propositions en ce sens dans les accords constitutifs d'organismes paritaires. Dans un OPCA où de telles règles ont été validées, la Confédération accompagne les fédérations concernées dans la défense des principes du paritarisme devant les juridictions. Dans l'accord national interprofessionnel (ANI) du 25 mars 2016 relatif aux Fongecif, notre organisation a rappelé le

principe du paritarisme, et a précisé que les organisations syndicales de salariés disposaient d'un même nombre de représentants au conseil d'administration, sans possibilité de mettre en place une représentation des organisations syndicales pondérée par les règles de la représentativité.

#### *Les résultats du paritarisme :*

Face aux suspicions répétitives concernant la gestion paritaire et confronté à un besoin de fonds pour assumer ses propres compétences, l'État a une nouvelle fois été tenté par des ponctions sur les fonds de la formation gérés paritairement.

Échaudés par le combat judiciaire mené par notre organisation à l'occasion de la ponction sur le FPSPP en 2012, les services de l'État ont confié une mission à divers corps d'inspection afin de mettre en valeur la mauvaise gestion paritaire et l'existence de fonds inutilisés.

Le rapport remis a conclu à la bonne gestion paritaire des fonds de la formation, à l'inexistence de fonds qui ne seraient pas utilisés, et à des perspectives de ponctions qui seraient contreproductives et qui aboutiraient à une moins bonne utilisation des fonds de la formation.

Ce satisfecit est corroboré par plusieurs résultats objectifs récents tels que la progression continue du nombre de contrats de professionnalisation financés, la montée en charge du nouveau dispositif CléA (socle de connaissances et de compétences professionnelles) ainsi que celui du CPF.

Plus généralement, la gestion paritaire s'est donnée pour objectif – au travers des ANI – de favoriser l'accès à la formation des travailleurs et de donner à chacun les moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel, notamment en progressant d'un moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ou en obtenant une qualification dans le cadre d'une reconversion.

Cette politique se matérialise par des contributions assises sur le principe de la mutualisation et de règles décidées au sein de conseils d'administration paritaires.

#### **b). Des droits à la formation convoités.**

- La montée en charge du Compte Personnel de Formation (CPF).

Le CPF a été créé par l'ANI du 14 décembre 2013 et par la loi du 5 mars 2014. Ce dispositif est entré en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2015. Depuis cette date, les salariés acquièrent chaque année des heures qui sont inscrites sur leur compte et visibles au cours du mois de mars de l'année suivante. Dès 2015, en utilisant les heures de droit individuel à la formation (DIF) qui demeuraient acquises au 31 décembre 2014 et qui sont utilisables jusqu'au 31 décembre 2020, toute personne pouvait mobiliser son CPF pour partir en formation.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2016, plus de 700 000 personnes avaient validé leur dossier CPF pour un prochain départ en formation, ce qui témoigne d'une montée en charge réussie du dispositif. La durée moyenne des formations était de 372H, pour un nombre moyen d'heures CPF (DIF) mobilisées de 22H.

Ces chiffres démontrent une matérialisation de l'ambition de notre organisation en paraphant l'ANI de décembre 2013 : un allongement des durées de formation (372H contre moins de 25H pour le DIF) pour des formations plus qualifiantes / certifiantes ; et un effet levier important des mécanismes d'abondement (près de 17 fois le nombre d'heures inscrites).

#### *Montée en charge quantitative du CPF :*

Pourtant, la gestion paritaire a été perturbée par les ingérences contradictoires de l'État. D'un côté, l'État a souhaité communiquer sur la montée en charge rapide du CPF, ce qui l'a conduit à décider par une lettre du Ministre du travail – de manière unilatérale – de règles d'utilisation des fonds du CPF contraires à la loi et à la logique de co-construction du CPF. De telles règles ont été « légalisées » par la loi « travail », de manière tout aussi unilatérale.

À l'opposé, l'État a recherché dans les fonds du CPF qu'il s'est attaché à consommer des sommes inutilisées pour les réorienter vers la formation des demandeurs d'emploi, en vain. Ces initiatives contradictoires de l'État ont perturbé la gestion paritaire concernant la montée en charge du CPF et la construction de politiques de branche, porteuses d'élévation des qualifications et de reconnaissance dans l'emploi.

De leur côté, les interlocuteurs sociaux ont pris leur responsabilité s'agissant de la solvabilisation des heures acquises par les salariés au titre du CPF et mobilisées par la personne en qualité de demandeur d'emploi. En effet, notre organisation a soutenu la décision destinée à assurer une montée en charge du dispositif pour le CPF des demandeurs d'emploi et consistant à présumer que ces derniers disposaient de 100 heures inscrites sur leur compte, et 200 heures pour les demandeurs d'emploi de longue durée à compter de 2016. De fait, début 2017, deux mobilisations de CPF sur trois l'étaient à l'initiative de demandeurs d'emploi.

#### *Montée en charge qualitative du CPF :*

Fruit de l'accord du 14 décembre 2013, le CPF a fait l'objet de la loi du 5 mars 2014 et de précisions réglementaires ultérieures. À cette occasion, notre organisation a obtenu un certain nombre de précisions utiles. Par exemple, l'employeur



devra verser 30 euros pour chaque heure inscrite sur le CPF d'un salarié en raison d'un manquement aux règles de l'entretien professionnel (100h pour un salarié à temps plein, 130h pour un salarié à temps partiel). Notre organisation a utilement fait valoir que cette solvabilisation devait s'appuyer sur un départ en formation pendant le temps de travail, donc en prenant en compte la rémunération.

Le CPF a questionné l'intégralité du système de formation et de certification en France. La complexité du travail mené par les instances paritaires sur les listes des actions éligibles au CPF a ainsi permis d'entamer un travail de tri et de meilleure construction dans les qualifications et les certifications. Cette complexité offerte dans un premier temps à l'usager du CPF s'estompe au fil du temps et de l'avancée des travaux paritaires. L'objectif est de pouvoir offrir à terme une vision claire et complète de l'ensemble des qualifications et certifications en France, ainsi que des places en formation en temps réel pour faciliter le départ en formation des personnes.

Ce travail s'accompagne d'une reconstruction des qualifications et certifications en blocs de compétences, qui permettent de faire valoir une partie cohérente d'un ensemble. Notre organisation fait toutefois valoir que ce travail ne peut se concevoir qu'avec de solides garanties pour la personne de pouvoir accéder à l'intégralité de la qualification ou de la certification, et en maintenant les mécanismes de reconnaissance dans l'emploi de la formation validée.

FORCE OUVRIÈRE a obtenu le retrait d'un projet porté par plusieurs organisations syndicales de salariés et organisations d'employeurs souhaitant monétariser le CPF. Concrètement, ce projet souhaitait transformer les heures CPF en euros, générant une perte de droits pour la personne, des restes à charge et un accroissement des inégalités d'accès à la formation.

Ce projet s'accompagnait d'une conception de l'individu responsable de son parcours professionnel qui demeure inquiétant. Notre organisation continue de porter l'idée que le CPF ne constitue un progrès social que s'il est soutenu par des garanties collectives, et notamment des prestations de conseil et d'accompagnement.

Ces prestations permettent à l'individu de se saisir de ses droits, tandis que le projet porté par un certain nombre d'organisations consiste à le déclarer autonome du fait de l'existence de ces prestations. Concrètement, notre organisation continue de combattre la délivrance d'une attestation CPF en euros par laquelle l'individu pourrait négocier avec un organisme de formation le coût d'une action de formation, à charge pour lui de compléter par son épargne personnelle si le coût est supérieur au montant conféré.

Notre organisation n'a en revanche pas obtenu gain de cause dans l'élaboration de l'inventaire, source d'actions de formation en-deçà du Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP). C'est notamment à partir de cette source que les éditeurs de listes CPF peuvent choisir les formations éligibles au CPF. Notre organisation soutenait que cette source – créée dix ans auparavant mais jamais nourrie – ne pouvait être définie sans prendre en compte le système du CPF centré sur la qualification.

Elle soutenait également que l'État devait opérer un contrôle de légalité au regard de cette notion de qualification.

Le système retenu – contre lequel seule notre organisation a émis un avis défavorable – prévoit un inventaire fondé sur un travail de lobbying des organisations patronales et un rôle de contrôle de la part de l'État.

Malgré cette réserve, le CPF constitue un modèle de dispositif centré sur la qualification et la certification, et porté par des règles qui permettent une appropriation satisfaisante par ses titulaires. C'est pourquoi ce sont ses règles définies par l'ANI de décembre 2013 qui ont été recopiées pour définir celles du compte personnel d'activité (CPA) et que l'infrastructure technique (système d'information, portail d'information, modalités d'accompagnement) s'appuie sur celles mises au point et financées par les interlocuteurs sociaux.

Se pose toutefois la question de l'articulation du CPF avec les autres comptes et la maîtrise paritaire du CPF.

*Articulation du CPF avec les autres comptes :*

Le CPF est une des composantes CPA, lequel comprend également le Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P) et le Compte Engagement Citoyen (CEC). L'intégration du CPF au CPA pose des problèmes d'articulation entre les différents comptes.

Pour les surmonter, l'État a choisi de décider sans concertation (problème plus général de la loi « travail »), en se montrant généreux dans la consécration des droits mais avec l'argent géré paritairement, et en détricotant par méconnaissance les règles mises au point par l'ANI du 14 décembre 2013.

Ainsi, concernant le CPF, la loi du 8 août 2016 a consacré la possibilité pour un salarié disposant d'un faible niveau de qualification de bénéficier, non pas de 24H par an mais de 48H. Notre organisation pouvait soutenir un tel droit, qui contribue à corriger les inégalités d'accès à la formation et à concrétiser la responsabilité des pouvoirs publics dans l'accès des personnes à un premier niveau de qualification.

Mais l'État a décidé de faire reposer le financement de cette mesure sur les fonds gérés paritairement, et donc au détriment de l'ensemble des salariés et de l'objet de cette contribution : l'élévation du niveau de qualification.

Concernant le CEC, les services de l'État ont fait le choix unilatéral de monétiser l'heure, de sorte que, si le coût de la formation est supérieur au forfait déterminé par l'État, la personne doit mobiliser davantage d'heures ou payer un reste à charge, ce qui est inacceptable pour FORCE OUVRIÈRE et concrétise ce qu'elle a toujours refusé pour le CPF, en trouvant les moyens techniques pour éviter cette injustice.

Dans le cadre notamment du Conseil d'orientation du CPA, FORCE OUVRIÈRE reste vigilante quant à l'articulation de droits nouveaux avec le CPF, et demande prioritairement la pérennisation du dispositif actuel, sans monétisation et sans fongibilité incontrôlée des droits acquis, entre les comptes composant le CPA.

- La mise en œuvre de CléA.

Créé par le COPANEF, organisme garant de la certification, CléA concerne prioritairement quelques 3 à 4 millions d'actifs, salariés ou demandeurs d'emploi peu qualifiés.

Le certificat CléA est l'expression concrète et opérationnelle du "socle de connaissances et de compétences professionnelles" tel que défini par le décret du 13 février 2015.

Fait remarquable : CléA, la première certification interprofessionnelle, élaborée de façon paritaire, a une portée nationale et est reconnue dans tous les secteurs et par tous les acteurs. Son originalité est de construire une offre de formation très personnalisée, précédée et accompagnée par une évaluation qui couvre sept domaines de connaissances et de compétences.

Ce large spectre est le garant d'une plus grande capacité à occuper un emploi et doit faciliter l'accès à la formation professionnelle, l'évolution et la mobilité professionnelle.

Accessible par tous les dispositifs de la formation professionnelle (compte personnel de formation, notamment...), CléA entend éviter l'écueil de la stigmatisation par la valorisation des compétences acquises et de l'engagement du candidat dans une démarche volontaire menée jusqu'à son terme.

Son objectif est de permettre à tout individu notamment parmi les moins qualifiés d'acquérir et de faire valider les connaissances et les compétences nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle.

Unique et commune à tous les secteurs, la certification CléA permet à chacun de continuer à apprendre tout au long de son parcours professionnel de manière à s'adapter aux évolutions dans tous les domaines.

FORCE OUVRIÈRE y a fortement contribué notamment par ses représentants au sein du COPANEF et plus précisément dans le cadre des travaux du COC.

Le FPSPP accompagne le COPANEF techniquement et dans la gestion financière notamment en signant des conventions avec les OPCA et Pôle emploi afin de refinancer l'intégralité des évaluations CléA.

Suite à une délibération du COPANEF, le FPSPP a lancé une expérimentation relative au dispositif d'évaluation des compétences du 1er novembre 2015 au 30 mars 2017 avec l'appui des organismes habilités nationalement, tel que l'Agence Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA) et, au fur et à mesure des habilitations prononcées par les CPNE volontaires qui expérimenteront le dispositif auprès des salariés de leur branche professionnelle. La maquette financière définie pour cette expérimentation est de 10 millions d'euros pour financer l'évaluation de l'ensemble des publics.

FORCE OUVRIÈRE est persuadée que CléA a vocation à devenir un véritable outil de gestion et de sécurisation des parcours professionnels de nombreux salariés.

CléA représente pour FORCE OUVRIÈRE une opportunité à le faire connaître en tant que nouveau droit pour tous et notamment les personnes les plus fragiles.

Selon FORCE OUVRIÈRE, une démarche collective peut favoriser l'implication des actifs concernés en évitant toute stigmatisation qui a considérablement ralenti voire quelquefois bloquer les personnes impactées par le fléau de l'illettrisme notamment.

On a enregistré à ce jour sur le terrain environ 31 000 inscrits et un nombre de 6 800 candidats ayant validés les 7 domaines. Les demandeurs d'emploi représentent 78% de ces inscrits et les jeunes de moins de 26 ans constituent le quart de ces inscrits, ce qui est un vrai paradoxe.

Un effort particulier doit être entrepris dans ce sens : FORCE OUVRIÈRE veillera à ce que l'effort soit poursuivi dans toutes instances paritaires et incite en cela tous ses membres notamment dans les Unions départementales, les fédérations ainsi que ses élus du personnel de s'en approprier en suscitant l'intérêt des personnes qui en ont besoin et en faciliter l'accès.

- La préservation / le renforcement du congé individuel de formation (CIF).

En signant l'accord de l'ANI du 14 décembre 2013, FORCE OUVRIÈRE a obtenu que le CPF fasse l'objet d'un financement distinct alors que de nombreuses organisations avaient acté la fusion avec le CIF à moyens constants, et a engagé l'ensemble des signataires dans un objectif d'« augmenter le nombre de bénéficiaires du congé individuel de formation ».

FORCE OUVRIÈRE a, sur le fondement de cet accord, employé une partie des fonds du FPSPP au bénéfice du financement du congé individuel de formation. Alors que le nombre de demandes de financement de dossiers CIF acceptés était de 27 916 en 2014, il est en légère hausse en 2015, avec 28 387 dossiers validés, et les premiers éléments démontrent qu'il s'est encore amélioré en 2016.

Notre organisation a réussi, malgré les contraintes fortes pour 2017, a consacré une partie des fonds du FPSPP au CIF.

FORCE OUVRIÈRE a, de manière plus générale, tenu à conforter le réseau des Fongecif et des Opacif dans un contexte de fusion des régions et de mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle. Elle a suivi de près la renégociation des conventions d'objectifs et de moyens entre l'État et chaque Fongecif / Opacif afin que ceux-ci aient les moyens de s'adapter à leur nouvel environnement.

Elle a veillé à ce qu'un appui technique animé par le FPSPP soit conféré aux Fongecif pour assurer leur structuration dans le nouveau contexte régional.

Elle a négocié et signé l'accord national interprofessionnel du 25 mars 2016 portant création des Fongecif et en desserrant la pression de certaines organisations syndicales de salariés concernant la mise en place des règles de la représentativité dans les instances des Fongecif.

Notre organisation constate que le réseau des Fongecif sort renforcé de la réforme de 2013-2014 et que les bénéficiaires du CIF sont chaque année de plus en plus nombreux, avec de meilleures chances de voir leur dossier accepté.

### c). Des garanties collectives aux fortunes diverses.

- La consultation sur le plan de formation.

Le plan de formation est déterminé par sa procédure d'adoption. En effet, il ne s'agit pas d'une négociation mais d'une consultation et par conséquent, il n'existe alors qu'au travers des procédures de consultation des institutions représentatives du personnel (IRP) (lois du 17 juillet 1978 et du 24 février 1984).

L'élaboration d'un plan de formation ne constitue pas en fait une obligation juridique de l'employeur. La consultation des IRP relative au plan de formation de l'entreprise constitue le rendez-vous, l'évènement annuel en entreprise s'agissant de la formation professionnelle. Après la « loi Rebsamen », les consultations annuelles sur la formation sont entrées en application depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016. Le Comité d'Entreprise est désormais consulté sur le plan de formation lors de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise.

Parmi les thèmes abordés lors de cette consultation, figure notamment le plan de formation mais également les points suivants : l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage et les conditions d'accueil en stage.

Aucun calendrier n'est fixé par le code du travail pour l'organisation de ces trois consultations.

Les dispositions du code du travail pour l'organisation prévoyant les deux réunions distinctes et spécifiques du comité d'entreprise (CE) relatives au bilan et au plan de formation sont abrogés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

La procédure définie par le Code du travail est nettement insuffisante comme a pu le démontrer une étude présentée au Conseil National de la Formation Professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV) (ancêtre du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CNEFOP)).

Alors que la loi dite « Rebsamen » a entièrement réformé cette procédure, le CNEFOP n'a pas été consulté, malgré les demandes réitérées de FORCE OUVRIÈRE qui a alerté à plusieurs reprises le Ministère du travail, ainsi que la Délégation Générale de l'Emploi et de la Formation professionnelle (DGEFP) de la nécessité de consulter le CNEFOP concernant le décret d'application de la loi Rebsamen sur la consultation des IRP relative au plan de formation de l'entreprise. Cela n'a pas été le cas.

Au-delà d'une procédure viciée, FORCE OUVRIÈRE a dénoncé un texte régressif qui avait réduit à néant les progrès enregistrés ces dernières années sur le contenu de la procédure de consultation, avec l'introduction de critères plus qualitatifs.

En outre, alors que la question de la formation professionnelle nécessite un temps d'échange spécifique, pensé en articulation avec d'autres thèmes, la loi a noyé cette consultation dans un champ plus vaste.

Sur le terrain, on observe un statu quo assez manifeste car il semblerait que les entreprises dans leurs grandes majorités ont privilégié les règles qui existaient avant l'entrée en vigueur de ladite « Loi Rebsamen ».

Mais quoiqu'il en soit, il est toujours impossible d'affirmer que les règles de la consultation ont été appliquées et que les représentants des salariés ont été mis dans des conditions qui leur permettent de formuler un avis éclairé dans le cadre d'un projet de formation murement réfléchi et parfaitement élaboré.

FORCE OUVRIÈRE, qui organise chaque année des sessions de formation pour ses militants dans ses unions départementales (UD), ses fédérations (FD) ou en collaboration avec les Instituts du travail notamment, constate la dégradation des conditions de consultation du plan de formation en entreprise, notamment en matière d'engagements de l'employeur de reconnaissance dans l'emploi des acquis de la formation.

Pour faire de la formation un véritable investissement, gage de compétitivité et de sécurisation des parcours des salariés, FORCE OUVRIÈRE reste convaincue qu'il manque le maillon de la négociation du plan de formation dans l'entreprise.

Les simples procédures élargies de consultation du comité d'entreprise ne sont pas à la hauteur de la mobilisation attendue.

Si l'objectif est de faire du plan de formation un outil au service de l'emploi, il est impératif de négocier conjointement les questions de formation et d'emploi au même niveau, soit dans le cadre d'accords collectifs d'entreprise.

FORCE OUVRIÈRE considère que la négociation du plan de formation peut être un élément moteur, un levier pour retrouver une mécanique de promotion sociale dans l'entreprise.

FORCE OUVRIÈRE revendique encore et toujours la négociation du plan de formation, qui seule permet de réellement débattre des moyens consacrés à la formation dans l'entreprise et agir sur certaines problématiques comme l'égalité d'accès à la formation professionnelle.

- La mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle (CEP).

Institué par la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) constitue un véritable outil d'information, de conseil et d'accompagnement des personnes dans la construction d'un projet professionnel, qui participe du service public régional de l'orientation.

L'ANI signé le 14 décembre 2013 reprend les revendications de FORCE OUVRIÈRE en fixant les grands principes qui régissent le CEP : universalité, gratuité pour la personne, confidentialité, et liberté offerte à chaque actif d'exercer, ou non, son droit d'accès à un accompagnement individualisé.

S'il est mis en œuvre au niveau local sur la base d'un service de proximité et de services à distance, un cahier des charges établi au niveau national permet toutefois d'assurer

l'homogénéité de ce service sur l'ensemble du territoire national, afin de ne pas porter atteinte au principe d'égalité républicaine, régulièrement défendu par FORCE OUVRIÈRE.

Si l'année 2015 a été marquée par une forte mobilisation des acteurs désignés comme opérateurs du CEP par le législateur (réseau des Fongecif, Pôle emploi, APEC, Cap Emploi, Missions locales et opérateurs désignés par les Régions) pour assurer son lancement et la prise en charge des 730 000 actifs ayant souhaité en bénéficier, l'année 2016 fut celle de la prise de conscience par les prestataires de la nécessaire appropriation de ce service comme une offre améliorée en matière d'orientation et d'accompagnement.

Pour FORCE OUVRIÈRE, ce saut qualitatif ne doit pas reposer sur une recherche d'autonomisation des personnes, mais bien sur l'individualisation de l'orientation et de l'accompagnement fournis par les opérateurs.

Celle-ci doit reposer sur la mobilisation de prestations permettant au bénéficiaire de faire le bilan de ses compétences, de disposer et d'être en capacité d'analyser les informations pertinentes sur les emplois disponibles et les compétences nécessaires pour pouvoir les exercer, de manière à déterminer par lui-même, tout en étant accompagné et conseillé, un projet professionnel réalisable et les actions à mener pour le réaliser.

Pour FORCE OUVRIÈRE, l'inscription durable du CEP dans le paysage de l'orientation professionnelle réside dans la capacité des opérateurs à embrasser leur rôle de facilitateur, appelé à soutenir l'actif dans ses démarches pour devenir acteur de son parcours professionnel, en prenant en compte son degré d'autonomie, le respect de son initiative, de ses souhaits, ainsi que le niveau de maturation et le rythme d'avancement de son projet.

Toutefois, FORCE OUVRIÈRE revendique que des fonds dédiés soient alloués aux opérateurs chargés de cette mission de service public pour assurer une montée en puissance et en qualité de la prestation de CEP, notamment en renforçant les moyens matériels et humains mis à leur disposition, ainsi que la formation des conseillers en charge de la prestation.

- Une mise à jour des instances paritaires.

Les textes législatifs et réglementaires prévoient depuis 1979 que le salarié désigné pour siéger dans une commission, un conseil ou un comité administratif ou paritaire doit disposer du temps nécessaire pour participer aux réunions de ces instances et ne doit subir aucune diminution de sa rémunération.

Ils prévoient que l'employeur maintient la rémunération de l'intéressé pendant le temps nécessaire pour participer aux réunions des organismes précités et assure le remboursement des frais de déplacement (actuels articles L3142-3 à L3142-6 du Code du travail ; décret n°79-251 du 27 mars 1979).

L'instance administrative ou paritaire peut prévoir le remboursement total ou partiel à l'employeur de la rémunération et des frais de déplacement.

À l'occasion de la réforme législative du 5 mars 2014 transposant pour partie le dernier accord national

interprofessionnel (ANI) sur la formation professionnelle, les représentants de l'Etat souhaitent interpréter les nouvelles dispositions de la loi comme interdisant toute prise en charge par ces organismes – et en particulier les organismes paritaires – au bénéfice des syndicats de salariés.

Devant les tergiversations et les mauvaises interprétations des services de l'Etat et afin de garantir la présence de ses membres au sein des instances, notamment dans les COPAREF, la Confédération FORCE OUVRIÈRE a décidé de prendre provisoirement en charge directement les frais engagés et les pertes de salaire éventuelles.

Malgré les demandes insistantes de FORCE OUVRIÈRE, les services de l'Etat n'ont pas présenté d'arrêté mettant à jour la liste des instances bénéficiant des dispositions précitées. Avec la publication de la loi travail et la rédaction de ses actes d'application, il est devenu évident pour notre organisation que cet arrêté ne serait pas écrit.

C'est pourquoi la Confédération FORCE OUVRIÈRE a procédé elle-même à la rédaction de ce texte réglementaire et a demandé sa publication.

La rédaction portée par FORCE OUVRIÈRE élargit l'application des textes précédents dans la mesure où ce n'est plus seulement la participation au Conseil d'administration qui ouvre droit à cette prise en charge, mais la participation « aux réunions des commissions, conseils, comités, instances de gestion ou jurys d'examen (...) ainsi qu'aux réunions de leurs groupes ou sous-groupes spécialisés prévus par leurs statuts ou règlements intérieurs ou les dispositions d'ordre réglementaire ».

En outre, sous réserve des textes de ces instances, la prise en charge est ouverte tant aux titulaires qu'aux suppléants (circulaire n°05/2015 du 10 mars 2015 relative à la prise en charge des frais d'administrateurs des OPCA/OPACIF et Observatoires).

Notre organisation poursuit son action pour la publication rapide de cet arrêté.

## 2). Assurance Chômage.



La mandature 2015-2018 aura été marquée par une forte activité autour du thème de l'assurance chômage et de son indemnisation.

Ainsi les négociations ont porté sur :

- La convention du contrat de sécurisation professionnelle du 26 janvier 2015 et sa reconduction ;
- Une convention spécifique des annexes 8 et 10 du 28 avril 2016 ;
- Une nouvelle convention d'assurance chômage du 14 avril 2017.

Dans chacune de ses interventions, la Confédération s'est inscrite dans les résolutions adoptées par le Congrès Confédéral de Tours de 2015.



Les partenaires sociaux signent la convention d'assurance chômage 2017.

#### **a). La convention du Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP) du 26 janvier 2015 et sa reconduction.**

Le 26 janvier 2015, FO a signé la convention sur le CSP, dispositif d'accompagnement renforcé destiné aux salariés licenciés économiques des entreprises de moins de 1 000 salariés et des entreprises en redressement ou liquidation judiciaire. Le CSP comprend plusieurs mesures visant à accélérer le retour vers l'emploi : un accompagnement personnalisé et renforcé, un droit d'accès à la formation, une indemnisation et des mesures d'incitation à la reprise d'emploi.

Les principales évolutions du dispositif sont :

- La possibilité de prolonger la durée du CSP en cas de reprise d'activité rémunérée ;
- Le renforcement de l'accès à la formation, avec l'orientation vers les formations éligibles au CPF ;
- La baisse de l'indemnisation à 75% du salaire journalier de référence brut (au lieu de 80%) ;
- La création d'une prime au reclassement ;
- L'assouplissement des conditions d'accès à l'indemnité différentielle de reclassement ;
- L'abaissement à 3 jours de la durée minimale des périodes de travail rémunérées pendant le CSP (au lieu de 15 jours).

En novembre 2016, une séance de négociation pour le prolongement du CSP s'est tenue. Au regard des premiers résultats encourageants, l'accélération du retour à l'emploi durable pour les bénéficiaires, du taux de retour à l'emploi

supérieur à la précédente convention, et du peu de recul dont on disposait sur ce dispositif (16 mois), FO a signé la reconduction de la convention du CSP dont le terme est fixé au 30 juin 2018.

#### **b). L'échec de la négociation de la convention d'assurance chômage de 2016.**

En juin 2016, les négociations pour la nouvelle convention d'assurance chômage se sont ouvertes puisque la convention de 2014 arrivait à son terme.

La première séance du 22 février 2016 avait pour objet l'échange sur les positions de chacun. Les interlocuteurs sociaux ont fait un point de méthode sur l'articulation avec la négociation des annexes 8 et 10, qui depuis la « loi Rebsamen » doit être coordonnée entre le niveau interprofessionnel et les branches concernées.

FO est intervenue pour exposer le contexte ainsi que ses objectifs lors de cette négociation. Elle a tout d'abord rappelé que le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi (6 millions de personnes en tout) et le taux de chômage à 10,6 % sont historiquement élevés depuis 20 ans. Le régime d'assurance chômage prend en charge 2,5 millions de personnes, soit 45 % des inscrits à Pôle Emploi. Ce taux monte à 55 % si l'on prend en compte tous les demandeurs d'emploi qui ont été au moins indemnisés une journée dans l'année.

La situation financière du régime d'assurance chômage est particulièrement sensible à la conjoncture. En effet, en situation de crise, il y a nécessairement moins de cotisants et plus d'indemnisés, ce qui se traduit mécaniquement par un déficit. Pour autant, FO a insisté pour sortir des faux débats que certains pourraient porter : L'Assurance chômage ne crée pas d'emploi et donc il n'est pas possible de lui imputer la responsabilité d'un taux de chômage élevé.

Pour FO, il convenait de conserver le caractère assurantiel du régime, à savoir que les salariés cotisent contre un risque de perte de revenu. Quand ce risque survient, ils sont indemnisés. C'est le fondement même du régime d'assurance chômage qui ne saurait être remis en cause. Il s'agissait donc pour FO de pérenniser ce système et non de le remettre en cause.

L'urgence pour FO était donc de trouver des ressources supplémentaires pour le régime afin de faire face aux demandes d'allocations. Mais au-delà, la négociation ne pouvait pas faire l'économie d'une vraie réflexion sur l'utilisation massive des contrats courts par les entreprises. FO jugeait impératif l'introduction d'un mécanisme qui désincite fortement les entreprises à recourir à des contrats courts ou très courts, et favorise les embauches en CDI.

La 2<sup>ème</sup> et la 3<sup>ème</sup> séance (8 et 25 mars) avaient pour unique objet la définition du document de cadrage imposé par la loi pour les annexes 8 et 10. FO n'a pas été signataire de cette lettre car elle l'a estimée trop contraignante pour les négociateurs de la branche.

Les séances du 7 et 28 avril 2016 (la 4<sup>ème</sup> et 5<sup>ème</sup>) ont été consacrées à l'exposé des revendications de FO sur les systèmes possibles de prise en compte de la précarité dans

les contributions d'assurance chômage. FO a également présenté ses propositions sur l'harmonisation des règles de calcul de l'affiliation et de détermination de la base de calcul de l'allocation. À cette occasion, FO a présenté son système de bonus-malus des contributions d'assurance chômage prenant en compte le taux d'utilisation des CDD par les entreprises.

Lors de la 6<sup>ème</sup> séance du 12 mai, l'Unédic a présenté ses chiffres sur les différentes propositions des organisations syndicales de salariés et patronales.

C'est seulement au cours de la séance du 30 mai qu'a eu lieu la confrontation des propositions patronales avec celles des organisations syndicales. Par ailleurs, les dernières séances ont laissé apparaître l'absence de mandat des négociateurs patronaux, ce qui a inévitablement abouti à l'échec de cette négociation le 16 juin 2016.

### **c). La convention sur les annexes 8 et 10 du 28 avril 2016.**

La « Loi Rebsamen » a séparé la négociation des annexes 8 & 10 de celle du régime général. La loi a également fixé les conditions de cet accord. FO, bien qu'opposée à cette loi, qui va à l'encontre du principe de l'unicité du régime paritaire d'assurance chômage a dû s'y conformer. C'est donc la Fédération des Arts, du Spectacle, de l'Audiovisuel et de la Presse FORCE OUVRIÈRE FASAP-FO qui a mené la négociation avec le soutien actif de la Confédération. Un accord a ainsi été conclu le 28 avril 2016. Il permet d'une part, de préserver les annexes 8/10 et améliorer, d'autre part la situation des salariés les plus fragiles.

Les principaux changements ont porté sur les points suivants :

- Allongement de la période d'affiliation (507 heures de travail sur 12 mois et non plus sur 10 mois) ;
- Elargissement des cas d'assimilation à du travail, à hauteur de 5 h par jour ;
- Réexamen systématique à la date anniversaire ;
- Si un intermittent a retravaillé au moins 507 heures avant cette date, il peut demander une réadmission sans attendre la date anniversaire ;
- Création d'une clause de rattrapage pour les intermittents qui ne remplissent pas la condition minimale d'affiliation ;
- Nouvelle franchise congés payés.

### **d). La convention d'Assurance Chômage du 14 avril 2017.**

Après l'échec des négociations en 2016, les interlocuteurs sociaux ont décidé de renouer le dialogue en entamant une phase de diagnostic approfondi à partir de janvier 2017.

La première séance était consacrée à la vision de B. Coquet sur le système de l'Assurance Chômage ainsi qu'au rapport du Conseil d'Orientation pour l'Emploi sur les politiques européennes face à la crise. La deuxième était dédiée à l'étude des trajectoires professionnelles des salariés en contrats courts et intérimaires. La troisième portait sur les prévisions de croissance et d'emploi de l'OFCE (Observatoire Français des Conjonctures Économiques).

La dernière exposait le rapport de l'IGAS (Inspection Générale des Affaires Sociales) intitulé « Évaluation du contrat à durée déterminée dit d'usage » ainsi que le rapport du CESE (Conseil Économique, Social et Environnemental) sur « L'impact du chômage sur les personnes et leur entourage : mieux prévenir et accompagner ».

Cette phase de diagnostic s'est terminée par une réunion des chefs de file le 15 février 2017, réunion au cours de laquelle il a été décidé à l'unanimité de rouvrir les négociations pour une nouvelle convention d'assurance chômage.

Dans le contexte d'élections présidentielles, au cours du premier semestre 2017, alors que certains programmes présidentiels prévoyaient une étatisation du régime d'assurance chômage, prélude à une remise en cause générale du paritarisme, les organisations patronales et syndicales ont décidé de rouvrir les négociations.

Les négociations se sont déroulées dans un contexte particulièrement tendu. En effet, avec un endettement cumulé de 30 milliards d'euros fin 2016, des prévisions pour 2017 à 3.5 milliards de déficit annuel, la situation financière du régime d'Assurance Chômage est extrêmement préoccupante notamment au regard du nombre de demandeurs d'emploi toujours croissant. Toutefois, il faut bien dissocier le déficit conjoncturel de l'Assurance Chômage lié uniquement à la (mauvaise) conjoncture économique sur laquelle les interlocuteurs sociaux ne peuvent agir, du déficit structurel attaché au fonctionnement-même du régime et aux charges que fait peser l'État sur le système.

L'attachement au paritarisme comme mode de gestion du salaire différé est une marque FO, laquelle est à l'origine de ce mode de gestion de l'Assurance Chômage depuis 1958. C'est un des éléments de notre indépendance. Il s'agissait donc de le préserver, de garantir les droits et de prendre nos responsabilités.

*Ce que FO a réussi à éviter :*

- Le passage à 59 ans dans la filière « séniors » pour pouvoir bénéficier de 36 mois d'indemnisation,
- La baisse des allocations pour les allocataires maintenus dans le régime après 62 ans,
- Des conditions d'affiliation extrêmement restrictives ayant pour conséquence de diminuer et de retarder les entrées en indemnisation ainsi que réduire de manière significative l'allocation,
- Des efforts d'économie reposant uniquement sur les demandeurs d'emploi.

*Ce que FO a réussi à obtenir :*

- Entrée dans la filière « séniors » à 55 ans avec 36 mois d'indemnisation. Les séniors de 50 à 52 ans bénéficient de 24 mois d'indemnisation et ceux de 53 à 54 ans de 30 mois d'indemnisation. Tous ont, en plus, un droit à une formation qualifiante de 6 mois qui reporte d'autant leur durée d'allocations ;
- Réduction du différé d'indemnité spécifique à 150 jours (baisse de 30 jours), plus de 30 000 allocataires vont être favorablement impactés ;

- Une contribution exceptionnelle supplémentaire de 0.05% à la charge exclusive des employeurs ;
- Le maintien de la contribution de 4.55% pour l'employeur qui a recours à un CDD d'usage de moins de trois mois ;
- Un nouveau calcul du salaire journalier de référence (SJR) qui va favorablement impacter 45 000 personnes en créant de nouveaux droits ou entrées accélérées notamment pour les temps partiels de faible intensité horaire, emplois majoritairement occupés par des femmes.

Cet accord du 28 mars 2017 permet de mieux sécuriser les trajectoires professionnelles des demandeurs d'emploi les plus précaires et de renforcer leurs formations dans un objectif de retour rapide à un emploi durable et de qualité, c'est-à-dire le CDI.

Pour toutes ces raisons, la Confédération a décidé de signer l'accord, retranscrit dans la convention d'Assurance Chômage du 14 avril 2017. Cette dernière a été agréée le 4 mai 2017 par le Ministre du Travail.



Protocole d'accord sur l'assurance chômage - 2017

### 3). Retraites.

#### a). **Retraite, assurance retraite et assurance vieillesse.**

- Régime général.

En 20 ans de « réformes » des retraites, la durée d'activité nécessaire à l'obtention d'une retraite complète a augmenté de près de 15% : de 37,5 ans à 43 ans à partir de la génération 1973. FORCE OUVRIÈRE demande l'abrogation de ces lois. Depuis 1993, les réformes des retraites successives ont conduit à ce que les taux moyens de remplacement, tant pour les salariés du secteur privé que pour les ressortissants des régimes spéciaux et publics, baissent année après année et participent à la paupérisation croissante de beaucoup de retraités.

De plus, ces « réformes » menées au nom du dogme de l'équilibre des comptes et de la lutte contre les déficits publics, ont des effets limités. On ne peut déconnecter cette question, comme d'autres, de la nature de la politique économique menée.

Dans son programme électoral, le nouveau Président de la République, Emmanuel Macron, prévoit de créer « un système universel de retraites où un euro cotisé donne les mêmes

droits, quel que soit le moment où il a été versé, quel que soit le statut de celui qui a cotisé. Les cotisations, aux régimes de base comme aux régimes complémentaires, qu'elles soient versées sur les bases de revenus ou acquises au titre de la solidarité (pour les chômeurs par exemple) seront inscrites sur un compte individuel et revalorisées chaque année selon la croissance des salaires. Ainsi, chaque euro cotisé accroîtra de la même manière la pension future, quel que soit le statut du travailleur et l'origine de cette cotisation. Le total des droits accumulés sera converti au moment de la retraite en une pension, à l'aide d'un coefficient de conversion fonction de l'âge de départ et de l'année de naissance.

L'allongement de l'espérance de vie est donc pris en compte en continu, au fil des générations : plus besoin de réformes successives, qui changent les règles et sont anxiogènes et source d'incertitude. Dans la durée, la réforme aura bien un effet financier en garantissant un équilibre sur le long terme. Cette réforme ne changera rien aux conditions de départ à la retraite de ceux qui sont à moins de cinq ans de la retraite et qui l'ont donc déjà planifiée. Pour les autres, ceux qui ont au moins cinq ans d'activité devant eux, la transition sera progressive, sur une période d'environ 10 ans. »

La « justice » annoncée pour cette énième réforme est du même niveau que la « justice » des autres réformes, il s'agit en fait pour les gouvernants de régler (une fois pour toutes ?) le sujet de la ressource. Ce gouvernement, aussi libéral que les précédents, fige ainsi le niveau de cotisation, et donc fait reporter tous les efforts sur les pensionnés et futurs pensionnés en réduisant les droits. FO a déjà exprimé sa revendication sur le maintien des régimes, d'autant plus que tous convergent vers les mêmes règles sur l'âge légal et la durée.

Pour ce qui est des comptes notionnels, il semble bon de rappeler leur fonctionnement et surtout de combattre la fausse idée qui veut que, quelle que soit la personne, « un euro cotisé donne les mêmes droits ». Même si comptes notionnels ne veut pas dire capitalisation, cette technique met à mal les solidarités intergénérationnelles, sans régler pour autant les injustices salariales, particulièrement faites aux femmes (le temps partiel subi notamment).

Ce compte notionnel est basé sur un « pari », celui de la table de mortalité d'une génération. En d'autres termes, pour une année de naissance donnée, l'espérance de vie (à 62 ans par exemple !) servira de base pour diviser le « capital virtuel » acquis au cours de la carrière, à travers son report au compte. Le résultat de cette division constituera le montant annuel de la pension, comme une sorte de viager. On le voit bien, un euro cotisé ne donnera donc pas les mêmes droits, sauf à subdiviser à l'intérieur d'une même génération, entre profession et sexe. Ce qui reviendrait à individualiser à l'extrême la répartition...pour finir certainement par « l'évidence » de la nécessité d'un complément en capitalisation.

Rappelons encore une fois que les promoteurs d'un système unique, voire universel, ont autre chose en tête que l'égalité de traitement. Rappelons aussi la faute politique, au vrai sens du terme, qui consiste à vouloir faire jouer aux systèmes de retraites ce pourquoi ils ne sont pas faits : ils ne peuvent à eux seuls corriger les injustices faites aux salarié(e)s durant leur vie active.

Le rôle d'un syndicat est d'améliorer les dispositifs de solidarité qui existent dans les régimes par répartition, notamment les dispositifs de réversion ou de majoration, de pensions comme de trimestres. C'est pourquoi FORCE OUVRIÈRE restera vigilante et combative pour que la solidarité, interprofessionnelle comme intergénérationnelle continue à produire des effets bénéfiques pour le plus grand nombre.

FO est fortement opposée aux logiques individualistes basées sur la seule durée de cotisation : cela transforme la retraite par répartition en système assurantiel dans lequel chacun cotise pour soi. Ce système amplifie la discrimination entre homme et femme : 66 % des carrières longues sont celles des hommes. Mesure non financée pour les retraites complémentaires : plus de 10 milliards depuis dix ans !

FO refuse toute volonté de création d'un régime unique, destructeur de droits et de statuts. Un régime unique, base et complémentaire pour le privé, constituerait une véritable captation des fonds encore en réserves à l'ARRCO et à l'AGIRC, et une opportunité d'installer le deuxième étage par capitalisation, ce régime unique ne pouvant être qu'à minima. FO rappelle que les réserves ont été constituées au fil des années, à partir des accords signés depuis plus de vingt ans. Elles représentent le salaire différé de millions de salariés du privé. Elles doivent être maintenues au-dessus d'un seuil critique dans les deux régimes.

FO confirme sa demande de clarification des sources de financement : à la cotisation l'aspect contributif, à l'impôt la solidarité. FO réaffirme son attachement indéfectible au code des pensions civiles et militaires, à la CNRACL. Elle exige le rétablissement de la catégorie active telle qu'elle existait avant les contres-réformes de 2010.

Si, durant la campagne présidentielle, Emmanuel Macron a souhaité que la pénibilité soit prise en compte dans son système de retraite universel, le président de la République a visiblement changé d'avis, en retirant des critères et en reprenant les aspects « maladie professionnelle ». En d'autres termes, la (petite) avancée contenue dans la réforme de 2014 est quasiment totalement effacée, sans parler en plus du nouveau cadeau fait aux employeurs en supprimant la cotisation spécifique prévue.

FO revendique un dispositif de pénibilité permettant des départs avant 60 ans avec un système paritaire instaurant une mutualisation des moyens, soit au niveau interprofessionnel, soit au niveau des branches. Bien qu'imparfaite, l'avancée que constitue le Compte personnel de prévention de la pénibilité (CPPP) ne peut être remis en cause sur le fond, en revanche son application, très complexe pour les TPE/PME, devrait faire l'objet de négociation de branches.



Pour FORCE OUVRIÈRE, une vraie réforme des retraites ne peut être déconnectée de la politique économique et sociale mise en œuvre ; une réforme des retraites digne de ce nom doit alors garantir :

- Le droit à la retraite à 60 ans pour tous.
- Un taux de remplacement de haut niveau : 75 % du salaire moyen.
- Une revalorisation des retraites indexée sur les salaires.
- Une durée d'assurance conforme à la durée moyenne d'activité.
- La prise en compte de la pénibilité, avec une approche par métier voire par situation de travail.
- La garantie des droits familiaux.
- La transparence des mécanismes financiers : la fin de la « tuyauterie ».
- La refonte des mécanismes de compensation démographique.

Les principes fondamentaux de notre système ne sont pas en cause, ils ont seulement besoin d'être adaptés à une période difficile et cela passe obligatoirement par un financement rénové et amplifié. Aujourd'hui tous les observateurs internationaux s'accordent pour reconnaître au modèle social français des vertus essentielles d'amortisseur de crise.

C'est pourquoi FO entend promouvoir ses revendications, bases d'une véritable réforme des retraites qui tendrait à conforter notre système par répartition en garantissant les droits et les niveaux de pension des assurés et en assurant un équilibre financier de nos régimes.

Pour FO, le financement de la retraite doit être clarifié au même titre que l'assurance maladie. Des charges indues pèsent lourdement sur le système et les mécanismes d'acquisition de droits doivent aussi faire l'objet de financements dédiés.

Toutes les périodes d'activité professionnelle doivent être financées par des cotisations de Sécurité sociale, salariales et patronales.

Si l'État entend maintenir des exonérations patronales de Sécurité sociale, celles-ci doivent être compensées à l'euro près.

Toutes les périodes d'inactivité, aléas de la vie sociale et/ou professionnelle : maladie, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles, invalidité, chômage, formation professionnelle doivent être prises en charge par la solidarité nationale (Fonds de solidarité vieillesse) et financées aux régimes concernés.

Ainsi clarifié, le financement des périodes contributives (emploi) et non contributives (solidarité) pourrait être adapté en tant que de besoin en faisant varier la cotisation ou la contribution à la hausse ou à la baisse, essence même d'un régime à prestations définies.

En préconisant cette approche, FO n'entend pas renforcer le caractère contributif du système mais promouvoir le seul moyen de sauver la retraite par répartition et exige a priori un véritable état des lieux.



### La Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des travailleurs salariés (CNAV).

La CNAV est un établissement public administratif national. Elle s'est vu confier la gestion directe de la retraite en Île-de-France, ainsi que l'animation et la coordination des actions du réseau retraite. Celui-ci se compose des Caisses régionales d'assurance retraite et de santé au travail (CARSAT), des caisses générales de Sécurité sociale (CGSS) pour les DOM et de la caisse de Sécurité sociale de Mayotte (CSS).

Le Conseil d'administration de la CNAV a été renouvelé le 4 novembre 2011, pour un mandat de 5 ans. Afin d'articuler la périodicité du renouvellement des mandats avec celle de la détermination de la représentativité au niveau national et interprofessionnel des organisations syndicales et des organisations d'employeurs, ce mandat a été prorogé compte tenu de la parution en 2017 de l'arrêté de représentativité.

Présidé par Gérard Rivière, représentant FORCE OUVRIÈRE, il est composé de 13 représentants des Confédérations de salariés (3 CGTFO, 3 CGT, 3 CFDT, 2 CFTEC et 2 CFE CGC), 13 représentants des organisations d'employeurs et 4 personnes qualifiées. Les trois représentants titulaires de la CGTFO sont : Guy Charré, Christiane Heintz et Gérard Rivière. Les trois suppléants sont : Jacqueline Lévy, Gérard Omer et Hervé Périer.



Lors de la réunion d'installation du Conseil d'administration de la CNAV, la délégation FO a réaffirmé son indéfectible attachement à la retraite par répartition, véritable salaire différé financé par des cotisations de Sécurité sociale.

Rappelant que, si FORCE OUVRIÈRE avait salué en son temps la mise en œuvre d'un Fonds de solidarité vieillesse en vue d'assurer le financement des périodes dites non contributives, elle constate que les pratiques développées ces dernières années ont brouillé son rôle et ses missions quand, dans le même temps, ses produits affectés subissaient des soubresauts. La délégation FO a réitéré son exigence de voir affectés à la retraite par répartition les moyens permettant le retour à l'équilibre et s'est prononcée en faveur d'une augmentation des cotisations d'assurance vieillesse, le financement intégral par la solidarité nationale de toutes les périodes non contributives devant tendre vers cet équilibre.

Elle s'est engagée à s'opposer fermement à toutes velléités de réforme systémique, synonyme de nivellement des pensions sans pour autant aboutir à l'équilibre qui ne saurait être atteint qu'au moyen d'une autre répartition des richesses. S'agissant de l'action sanitaire et sociale en faveur des personnes âgées, elle a rappelé que la prévention de la perte d'autonomie à destination de notre population classée GIR 5 ou 6 devait demeurer dans le champ de compétences de la CNAV.

Durant cette mandature qui s'est achevée le 26 janvier 2018, les instances de la CNAV ont eu à émettre des avis sur les textes législatifs et réglementaires ayant des incidences sur la gestion ou l'équilibre de l'assurance vieillesse, notamment les projets de loi de financement de la Sécurité sociale chaque année.

L'année 2014 a vu la mise en œuvre de la loi du 20 janvier 2014 : le Conseil d'administration de la CNAV s'est prononcé sur une vingtaine de textes d'application. Pour déployer le compte pénibilité, la CNAV a créé un site internet dédié et une plateforme téléphonique, un mois après les premiers décrets d'application. Deux métiers nouveaux ont été mis en œuvre : le gestionnaire de compte pénibilité et le conseiller enquêteur, ce qui représente 172 emplois dédiés en 2017.

Attentif à l'équilibre du réseau et à l'aménagement du territoire, le Conseil d'administration a veillé à une étanchéité absolue avec le métier retraite et tenu à l'instauration d'une clause de revoyure sur les effectifs.

Réuni le 3 septembre 2014, le Conseil d'administration de la CNAV a approuvé le texte de la convention d'objectifs et de gestion (COG) 2014/2017 de la branche retraite. Les conditions n'étant pas réunies pour que le Conseil adopte une COG en un seul vote, l'adoption de la COG s'est faite en deux temps. Sur la COG « Métier Retraite/Action Sociale », FORCE OUVRIÈRE a émis un avis d'abstention et a émis un avis favorable sur le volet « Pénibilité ».

FORCE OUVRIÈRE a rappelé son opposition historique au principe même des COG créées par l'Ordonnance du 24 avril 1996, d'autant que celles-ci sont de plus en plus dévoyées. De l'esprit de contractualisation entre l'État et les Caisses nationales de Sécurité sociale, on a dérivé vers un outil d'asservissement et de coercition budgétaire.

Les orientations de la Convention d'objectifs et de gestion 2014/2017 ont fait l'objet de longues et multiples séances de travail entre la direction de la CNAV, la présidence et les chefs de file de ce Conseil d'administration.

Elles veulent tendre vers l'amélioration du service public de la retraite, notamment dans sa relation à l'assuré, et FO y adhère. La relation entre l'assuré social et l'institution de retraite doit être la plus simple et la plus efficace possible, a fortiori quand l'assuré relève ou a relevé de plusieurs organismes. Pour FO, accentuer la dynamique interrégime au service des assurés doit permettre de faciliter l'accès au droit, à l'information, à l'accompagnement et prévenir ainsi toute velléité d'unicité de nos régimes.

En 2015, le conseil d'administration de la CNAV a suivi de très près les mesures prises pour faire face aux pics de production. Le conseil a apporté un soutien unanime aux dispositifs d'urgence. Pour sa part, la Commission qualité et communication du Conseil d'administration de la CNAV s'est également beaucoup investie dans la recherche de solutions pérennes. Nous avons rappelé la nécessité de simplifier la réglementation et d'arrêter la complexification qui finit toujours par se retourner contre les assurés et l'institution.

En 2016, le conseil d'administration a suivi la mise en œuvre du décret du 19 août 2015 instituant la garantie de versement. Désormais, près de 15 % des dossiers retraite bénéficient de cette garantie. De plus, les Caisses de retraite ont respecté cette garantie dans plus de 99 % des cas. Depuis lors, un dispositif comparable est entré en vigueur pour le versement des pensions de réversion. Le Conseil d'administration a aussi émis des avis sur des projets de texte relatifs à la liquidation unique des pensions de retraite de base des régimes alignés, prévue par la loi du 20 janvier 2014, et porté d'autres propositions de simplification du droit de la retraite auprès des pouvoirs publics, dont certaines inscrites dans la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2017.

#### • **L'action sociale de l'assurance retraite.**

Dans le cadre de la concertation relative au projet de loi sur l'adaptation de la société au vieillissement, la CNAV, la MSA et le RSI ont adopté, en 2014, une convention « La retraite pour le bien-vieillir – L'offre commune interrégimes pour la prévention et la préservation de l'autonomie » pour formaliser le partenariat et préciser leurs engagements autour des axes suivants :

- repérage des retraités fragilisés ;
- développement des actions collectives de prévention et des structures interrégimes;
- convergence des aides individuelles (approche commune de l'évaluation individuelle, expérimentations des paniers de services...);
- expérimentation d'un dispositif commun autour de la sortie d'hospitalisation ;
- développement des lieux de vie collectifs.

L'année 2015 a vu l'adhésion de la CNRACL à l'action sociale interrégimes. Avec l'arrivée de ce régime - qui compte environ 2,2 millions de cotisants et 1,2 million de retraités -, l'action sociale interrégimes accroît sa capacité d'intervention. De son côté, l'interbranche se développe autour du Plan proximité autonomie pour l'avancée en âge (2P3A) qui associe les régimes alignés et la CNAMTS.

La loi du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement consacre le rôle de la branche retraite en matière de prévention du vieillissement et d'adaptation du logement. Elle clarifie la place de chacun des acteurs dans la prévention des effets du vieillissement. Elle confirme également le rôle majeur de l'interrégime dans la prévention, sans empiéter sur les responsabilités des départements.

En 2016, le Conseil d'administration de la CNAV en a suivi la mise en œuvre. Il a ainsi mené de nombreux travaux pour stabiliser son offre socle en faveur de la prévention ainsi que les référentiels des programmes de prévention interrégimes. Il a noué un certain nombre de partenariats pour favoriser l'adaptation des logements à l'avancée en âge. Le 5 juillet 2016, il a signé une convention visant à promouvoir le rôle et les engagements de l'interrégime, de l'Anah, de la CDC, de la CNSA, de la Capeb, de la FFB, de la Fondation Soliha et de l'Union sociale pour l'habitat en faveur de l'adaptation des logements privés et sociaux à l'avancée en âge. Le Conseil d'administration a également approuvé, à l'unanimité, la signature d'une convention complémentaire avec l'Union sociale pour l'habitat pour l'adaptation du parc social au vieillissement de ses locataires, lors de sa séance du 7 septembre.

Outre l'examen de différents projets de texte d'application de la loi ASV, le conseil d'administration a émis un avis positif sur un projet de décret relatif au congé de proche aidant qui transforme le congé de soutien familial pour élargir le champ des bénéficiaires et les conditions d'octroi. Conformément aux orientations de la loi ASV, le conseil d'administration a en outre soutenu financièrement 48 projets d'innovation dans le champ de la Silver économie et adopté à l'unanimité une série d'orientations réunies dans un rapport « De la Silver économie à la Silver autonomie », visant à favoriser l'émergence et le développement de cette nouvelle filière au bénéfice des retraités les plus fragiles.

Le 28 juin 2017, la Caisse nationale d'assurance vieillesse, la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie et la Caisse centrale de la Mutualité sociale agricole ont signé une convention pour renforcer la politique de prévention et d'accompagnement de la perte d'autonomie qu'elles mènent auprès des personnes âgées. D'ores et déjà, la CNAV, la MSA et la CNSA coordonnent leurs travaux et actions sur différents chantiers issus de la loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement : le portail d'information [www.pour-les-personnes-agees.gouv.fr](http://www.pour-les-personnes-agees.gouv.fr), le site [pourbienvieillir.fr](http://pourbienvieillir.fr), les conférences des financeurs de la prévention de la perte d'autonomie, le plan d'aide à l'investissement pour les résidences autonomie. Les trois institutions siègent au Conseil de la CNSA : la MSA est membre depuis 2005, tandis que la CNAV et la CNAMTS l'ont rejoint en 2016.

#### • **L'Assurance vieillesse en chiffres.**

Comme en 2013 et en 2014, la Cour des comptes a certifié les comptes 2015 avec réserves pour la CNAV. Ainsi, les comptes donnent une assurance que la comptabilité reflète une image régulière, sincère et fidèle de l'activité de la branche. Ils donnent une assurance raisonnable que les risques opérationnels, financiers et comptables liés à cette activité sont couverts par le contrôle interne. Le conseil d'administration a d'ailleurs souhaité auditionner les

représentants de la Cour des comptes, en charge de certifier les comptes de l'établissement CNAV et de la branche retraite, afin de revenir plus en détail sur les actions à engager pour parvenir dans les meilleurs délais à une certification des comptes sans réserve.

Années	Cotisants	Retraités	Recettes (en millions €)	Dépenses (en millions €)	Résultat (en millions €)
2013	17 597 213	13 499 081	112 516	115 656	- 3 140
2014	17 537 777	13 686 740	116 920	118 076	- 1 156
2015	17 585 900	13 854 832	121 479	121 793	- 314
2016		14 024 638	124 000*	122 900*	+ 1 100*

\* Source PLFSS2017.

Le résultat négatif de la branche vieillesse de 2013 à 2015, pour partie structurel (papy-boom) mais aussi conjoncturel (effet crise économique) justifie amplement les revendications de FORCE OUVRIÈRE. Le retour à l'équilibre est une condition impérieuse de la confiance des salariés et retraités dans le système par répartition et une obligation morale vis-à-vis des jeunes générations. C'est par une meilleure répartition des richesses produites et un rééquilibrage en faveur des revenus du travail que l'on parviendra à juguler ces déficits.

Si le retour à l'équilibre des comptes de la Sécurité sociale annoncé à la Commission des comptes de la Sécurité sociale le 23 septembre 2016 et dans le PLFSS 2017 est une bonne nouvelle, c'est le résultat de mesures régressives adoptées depuis plusieurs années au détriment des assurés sociaux, des allocataires et des personnels des Caisses et des établissements.

Le déficit de la branche vieillesse a régressé sous l'effet de l'allongement des durées de cotisations et du recul de l'âge de la retraite, la réforme de 2014 joue désormais pleinement ses effets comptables. Rappelons que le retour à l'équilibre de la CNAV se fait à coup de mesures restrictives et brutales, de non revalorisation des pensions et que le déficit du FSV se creuse en raison de la crise persistante du sous-emploi et du refus d'y affecter les ressources suffisantes.

Pour FORCE OUVRIÈRE, la préoccupation demeure le déficit du FSV. Hors mesures PLFSS, le FSV afficherait en 2017 un déficit de plus de 20 % et culminerait à 3,9 Md'euros alors que la CNAV reviendrait à l'excédent de 2,6 Md'euros.

La tentation est forte de profiter du retour à meilleure fortune de l'une pour réduire le déficit de l'autre.

Ainsi le transfert progressif du financement du minimum contributif du FSV aux régimes de base, donc essentiellement à la CNAV, vient à point nommé pour réduire le déficit du FSV et éluder la question de l'utilisation des excédents de la CNAV. Pour autant, ce retour n'est pas contestable sur le fond : le transfert de la charge du Minimum Contributif de la CNAV au FSV avait été organisé par la réforme de 2010 pour dégonfler le déficit de la CNAV...

➔ Droit à l'information retraite : une union inter-régimes efficace.

Créé par la loi du 20 janvier 2014 « garantissant l'avenir et la justice du système de retraites » et mis en place en novembre 2014, le GIP Union Retraite poursuit la mise en œuvre du « droit à l'information des assurés sur leur retraite future » prévu par les lois de 2003 et 2010, assuré jusqu' alors par le GIP Info Retraite.

L'Union Retraite met en commun une partie des moyens des trente-cinq régimes de retraite légaux obligatoires (régimes de base et régimes complémentaires) pour réaliser des projets visant à simplifier leurs relations avec les usagers.

Le 18 décembre 2014, le conseil d'administration élit son président Gérard Rivière et ses deux vices présidents Didier Weckner et Alain Gaillard. Le 23 février 2015, l'Union Retraite se dote d'une feuille de route ambitieuse sous la forme d'un contrat d'objectifs pluriannuel.

Les objectifs 2015-2018 assignés à l'Union Retraite mettent l'accent sur la modernisation de l'offre de services de l'assurance vieillesse. Cette modernisation doit s'entendre autant en termes de simplification de la retraite pour le grand public que de méthodologie et de technologie visant à adopter des pratiques adaptées aux enjeux du digital.

**Moderniser les services rendus aux usagers** en harmonisant et simplifiant le langage utilisé par les différents régimes de retraite, en constituant le compte retraite unique (qui permettra à chaque Français de connaître les droits qu'il a acquis à n'importe quel moment de sa carrière et de calculer à l'avance le montant de ses pensions), en mettant en place des conseillers virtuels pour délivrer une information pédagogique et accessible à l'ensemble des usagers, en créant un portail Internet commun à l'ensemble des régimes pour faciliter la navigation entre leurs différents sites.



**Achever les chantiers structurants pour l'avenir du système de retraite**, notamment le répertoire général des carrières uniques (RGCU), qui permettra de centraliser les données relatives à toute la carrière d'un assuré, ou encore le simulateur de retraites EVA, fondé sur les données de carrière réelles.

**Faire progresser le droit à l'information de chaque usager**, grâce à une meilleure prise en compte des spécificités de carrière (les enfants, les périodes de travail à l'étranger...), à une plus grande accessibilité des contenus (notamment pour les mal-et non-voyants et les personnes victimes d'illettrisme) et à l'adaptation des informations aux différentes catégories d'usagers, en particulier les jeunes qui entrent dans la vie active.

Si la démarche de simplification et de normalisation a été ébauchée au cours du dernier semestre 2015, des réalisations concrètes sont apparues dès les premiers mois d'existence de l'Union Retraite afin d'offrir rapidement de nouveaux services aux usagers et d'en évaluer les résultats. Ainsi, en moins d'un an, le GIP Union-Retraite avait atteint 40 % des objectifs qui lui étaient assignés.

### **GIP Union Retraite : une offre de service innovante.**

- **Le portail commun inter-régimes : des informations fiables et faciles d'accès.** Le site [www.info-retraite.fr](http://www.info-retraite.fr) est divisé en deux parties, l'une consacrée aux retraités et l'autre aux actifs désireux de préparer leur retraite. La nouvelle version du site du GIP Union retraite a été conçue afin de mettre en valeur l'ensemble des droits et informations des assurés en matière de retraite. Outre une forte implication dans l'accessibilité aux personnes handicapées, le site intègre désormais l'accès au tout nouveau compte personnel retraite. Il propose également des informations générales ou inter-régimes claires sur la retraite et une gamme de services sécurisés.
- **Le compte personnel de retraite : une égalité d'accès à l'information retraite.** Actif, retraité, salarié, indépendant, fonctionnaire, chômeur : quels que soient la situation ou le parcours professionnel, chaque personne peut désormais ouvrir son compte personnel retraite. À travers une information claire et un accompagnement personnalisé, la plateforme permet à chacun de connaître ses droits à retraite (période validée, date éventuelle de départ à taux plein, etc.), ses interlocuteurs (régimes et caisses de retraite) et de comprendre les spécificités de son régime de retraite. L'assuré peut notamment, en se connectant sur son compte, consulter à tout moment au même endroit, quel que soit le régime dont il relève ou a relevé, son relevé individuel de situation (RIS) et, à partir de 55 ans, son estimation indicative globale (EIG). Il peut créer un compte directement sur le site ou se connecter via France connect et utiliser alors le compte déjà créé pour les impôts, Ameli, ou La Poste. Puis, il lui suffit de rentrer un profil de carrière pour obtenir une simulation de montant de retraite selon l'âge auquel il choisit de partir. Le document est complété par le relevé de carrière. Il est également possible de contacter un conseiller Info retraite.
- **Le « traducteur » pour simplifier les mots de la retraite.** Parce que le vocabulaire de la retraite peut paraître compliqué pour les non-initiés, l'inter-régimes a mis au point un outil de simplification du langage : le traducteur Info Retraite. Le traducteur Info Retraite permet aux internautes de bénéficier d'une reformulation automatique d'un paragraphe saisi librement ou par action de « copier/coller ». Cet outil innovant inspiré des traducteurs linguistiques en ligne a pour objectif de rendre l'information

plus accessible à des usagers qui perçoivent le jargon de la retraite comme une « langue étrangère ».

- **Le conseiller virtuel.** Le conseiller virtuel « Info Retraite » répond à des questions simples en matière de retraite. Il suffit de saisir une question ou quelques mots-clés pour débiter la recherche.
- **Le nouveau simulateur M@rel :**
  - accessible à la plupart des assurés ;
  - entièrement gratuit ;
  - reposant sur la carrière réelle de l'assuré, avec des règles de calcul validées par les régimes de retraite ;
  - ergonomique et facile d'usage. Il permet de simuler très librement les aspects futurs de la carrière et offre, en quelques clics, une première estimation.

### **b). Les retraites complémentaires.**

- Retraites complémentaires ARRCO et AGIRC.

Le modèle de gestion paritaire des régimes paritaires obligatoires de retraite complémentaire a été fortement bousculé entre 2014 et 2017.

L'Accord national interprofessionnel relatif aux retraites complémentaires Agirc-Arrco du 30 octobre 2015, que FORCE OUVRIÈRE a refusé de signer, constitue le fait marquant de cette mandature.

Cet accord est intervenu après 13 mois de négociations au cours desquels FORCE OUVRIÈRE a pris toute sa place, dans le respect du mandat confédéral, en ayant comme ligne de conduite les intérêts des salariés et des pensionnés.

Cet accord, qualifié de « juste » par les signataires, ne règle en rien l'avenir de la retraite complémentaire de 30 millions de salariés ou anciens salariés.

Devant ce désaccord profond, FORCE OUVRIÈRE a décidé de ne pas présenter sa candidature à la présidence de l'Arrco qu'elle détenait, en alternance, depuis plus de 50 ans. En effet, comment imaginer une implication dans la mise en œuvre d'un accord combattu et refusé ?

Pour autant, FORCE OUVRIÈRE reste fortement attachée et convaincue de la gouvernance paritaire.

L'Organisation est certaine de la légitimité des interlocuteurs sociaux à gérer les régimes de retraite complémentaire, les fédérations Agirc - Arrco ainsi que les institutions de retraite complémentaire et assurer leur pérennité.

Cette légitimité a un nom, le salaire différé.

- Dès les rencontres paritaires AGIRC et ARRCO en 2014, le ton était donné.

Les interlocuteurs sociaux ont ouvert le 7 juin 2014, une nouvelle série de séances de négociations pour le pilotage des régimes de retraite complémentaire ARRCO et AGIRC, conformément à l'accord de 2013.

Ces réunions ont permis d'aborder les points suivants :

- Analyser l'évolution et la situation des régimes au regard des mesures mises en œuvre par l'accord précité et notamment des conclusions et propositions issues des travaux menés par un groupe de travail dédié,

- Actualiser les projections financières en intégrant notamment l'impact de la réforme contenue dans la loi du 20 janvier 2014, en vue de fixer les mesures nécessaires à la conclusion d'un nouvel accord qui devait être conclu au cours du 1er semestre 2015.

Ces réunions sont intervenues dans une conjoncture économique, financière et sociale particulièrement dégradée pesant lourdement sur la situation financière des régimes.

Pour FORCE OUVRIÈRE, il est clair que la politique économique d'austérité menée depuis des années a eu également un effet négatif sur le volume de cotisations, et donc l'équilibre des régimes.

Dès le début des négociations, le patronat (dont le chef de délégation était un représentant des sociétés d'assurance), a fait connaître certains des paramètres de pilotage qui auraient sa faveur, et particulièrement le levier de l'âge.

- FORCE OUVRIÈRE a dit NON à l'accord sur les retraites complémentaires Agirc-Arrco-Agff du 30 octobre 2015.

⇒ Après cinq séances de négociations infructueuses sur les régimes de retraite complémentaire Arrco et Agirc, malgré de multiples rencontres débutées plus d'un an auparavant pour examiner et confronter les propositions respectives de chacune des organisations, les propositions mises sur table lors de la 6<sup>ème</sup> séance de négociation qui s'est tenue le 16 octobre 2015 ont été jugées inacceptables par la délégation FORCE OUVRIÈRE.

Devant l'intransigeance du patronat, (déjà sûr d'avoir des signataires ?), la délégation FORCE OUVRIÈRE, après avoir eu confirmation que la « trame en vue d'un accord interprofessionnel sur les retraites complémentaires » qui lui a été remise en séance n'était plus modifiable, a décidé de quitter la séance.

On pouvait en effet considérer que le patronat avait ainsi reçu un accord de principe de la part des organisations CFDT, CFE-CGC et CFTC, notamment sur la principale novation consistant à imposer à compter de 2019, un recul de l'âge de la liquidation des droits.

Il faut en effet ajouter que, bien qu'absent de la table des négociations, un acteur supplémentaire a interféré dans la négociation.

Impossible d'ignorer la pression politique exercée pour l'obtention d'un accord (trois jours avant la tenue de la conférence sociale), par le Premier Ministre, lequel avait pris directement contact avec la CFDT et la CFTC.

Sans doute, emporté par la satisfaction, le « patron des patrons », M Gattaz remerciera officiellement le Premier Ministre pour son implication dans l'accord, au cours de ladite conférence sociale.

⇒ La réunion de signature de l'Accord national interprofessionnel relatif aux retraites Agirc-Arrco s'est tenue le 30 octobre 2015.

- Un accord de régression sociale.

Les principales dispositions de l'Accord national interprofessionnel relatif aux retraites complémentaires Agirc-Arrco-Agff du 30 octobre 2015 et leur impact financier

- Des dispositions applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2016 :

**Dispositions qui concernent les salariés.** Le prix d'achat du point de retraite Arrco et du point Agirc est augmenté.

Il évoluera en fonction de l'évolution annuelle du salaire moyen (et non plus sur l'évolution des prix). L'objectif est d'abaisser le rendement brut de 6,57 % à moins de 6%.

**Dispositions qui concernent les retraités.** À partir de 2016, la date de revalorisation des pensions est décalée au 1<sup>er</sup> novembre, au lieu du 1<sup>er</sup> avril.

Pendant trois années supplémentaires, les retraites complémentaires seront revalorisées selon l'indice des prix à la consommation, moins un point (avec une "clause plancher" afin d'éviter une évolution négative en cas de déflation).

- Les dispositions applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2019 :

**Un régime unifié de retraite complémentaire issu de la fusion de l'Agirc et de l'Arrco sera mis en place au 1<sup>er</sup> janvier 2019.**

Il reprendra l'ensemble des droits et des obligations des régimes Agirc et Arrco à l'égard de leurs ressortissants.

**Plutôt qu'un long exposé, le tableau ci-dessous permet de mesurer le degré de « justice » de l'accord, 95% des efforts sont fournis par les salariés et retraités.**

Impact des mesures sur les comptes du régime				
HORIZONS		2017	2020	2030
Situation financière de l'ensemble AGIRC+ARRCO+AGFF		Résultats techniques		
Sur la base du scénario économique dit "variante 2"		-6,7	-8,4	-12,7
I- Les mesures immédiates 2016-2018		Impacts sur RTT		
Sous-indexation des pensions* (prix, 1 point)		1,3	2,1	2,6
Décalage de la revalorisation annuelle des pensions à partir du 1er novembre 2015		0,3	1,3	1,5
Augmentation du coût d'achat du point dans le respect d'un taux de rendement plancher ou minimum à 6% (par variation de X% du salaire de référence)		0	0,1	1,1
Extension de la cotisation AGFF		0,1	0,1	0,1
** Sur la base des prévisions d'inflation d'avril 2015: 2016 +1,0%; 2017+1,4%; 2018+ 1,4% et 2019et au-delà+1,75%		<b>Total I</b>	<b>3,8</b>	<b>5,9</b>
B- Les mesures applicables à partir du Nouveau Régime Unifié soit 2019		Impacts sur RTT		
Coefficient de solidarité (10/10/10) + coefficients majorants **		0	0,5	0,8
Economies sur les dépenses de gestion		0	0,2	0,2
Economie sur les dépenses d'action sociale		0	0,03	0,03
Augmentation du taux d'appel (2 points)		0	0,8	1,2
Répartition des cotisations 40/60 entre salariés et employeurs sur la TB		0	0,6	0,6
Fusion T2, TB, et TC		0	0,3	0,3
Information suite à redressement URSSAF		0	0,1	0,1
** Exonération pour les CSG à taux 0 et pour moitié pour les CSG à taux réduit		<b>Total II</b>	<b>2,5</b>	<b>3,3</b>
Gains des mesures		<b>Total (I+II)</b>	<b>6,1</b>	<b>8,6</b>
EQUILIBRE DES REGIMES		Résultats techniques		
Sur la base scénario économique dit "variante 2"		-5	-2,3	-4,1

**Avant de revenir plus longtemps sur la mesure principale : les abattements, il convient de rappeler que lors de la conférence de presse qui suit la signature, le chef de la délégation patronale déclare « le tabou de l'âge est tombé ».**

**Nous sommes loin d'un accord qui permet une trajectoire de retour à l'équilibre, mais ce n'était pas le but du patronat, qui n'a jamais accepté l'abaissement de l'âge légal de 65 à 60 ans.**

**À ce stade du rapport il est indispensable de s'arrêter sur ces abattements.**

Ce dispositif prend comme pivot les conditions d'acquisition du taux plein au régime de base.

Le taux plein au régime de base est « l'addition » d'un âge légal et d'un nombre de trimestres, le tout en fonction de sa date de naissance.

L'accord prévoit que tout salarié qui fera liquider ses droits dès lors qu'il remplira les conditions du taux plein, sera pénalisé de 10% pendant 3 ans.

S'il ne veut pas subir cet abattement, il devra attendre un an pour liquider sa retraite complémentaire.

S'il veut un bonus, il reculera sa liquidation de pension de deux ans, il aura un bonus de 10% pendant un an.

Seule exception à cette règle inique, les retraités non soumis à la CSG, ou, pour ceux qui versent une CSG réduite, l'abattement sera de 5% « seulement ».

Pourquoi « règle inique » ?

Tout simplement parce que parmi les nouveaux retraités, les plus modestes ne sont plus en activité lorsqu'ils font valoir leur droit.

En d'autres termes, les 60% de salariés qui ne sont plus sur le « marché » du travail seront condamnés à subir cet abattement.

Pour celles et ceux qui percevront une retraite de base plus conséquente (rappelons qu'au maximum, on parle de 1.500 euros), ils pourront pour 80% d'entre eux, choisir de rester au travail une année de plus pour éviter cette pénalité.

Où est la justice lorsque les plus modestes « financent » le bonus de celles et ceux qui ont eu une meilleure carrière ?

- Un partage déséquilibré et inéquitable des efforts financiers imposés.

FORCE OUVRIÈRE considère que ces mesures constituent un recul social, qui n'assure même pas la pérennité des régimes. Le tableau ci-dessus le prouve, mais cela n'a pas ému les signataires.

Pour FORCE OUVRIÈRE, ce type de « justice » ne pouvait pas être acceptée, nous en avons tiré les conséquences, y compris s'agissant de la gouvernance.

FORCE OUVRIÈRE n'accepte pas que les décisions sur les retraites complémentaires puissent servir de « Cheval de Troie » à un gouvernement (quel qu'il soit), qui serait tenté de légiférer sur le recul de l'âge légal de la retraite à taux plein.

Même si à ce jour le nouveau gouvernement prétend ne pas envisager modifier l'âge légal, ses projets de « justice » à travers des comptes notionnels sont à combattre

Avec la mise en place d'une contribution dite de solidarité, c'est-à-dire d'un abattement de 10% pendant trois ans sur le montant des retraites, une ligne rouge a été franchie. C'est la disposition majeure que FORCE OUVRIÈRE conteste. Cet accord est aussi un tour de vis supplémentaire infligé au pouvoir d'achat des retraités et de leurs ayants droit dès 2016.

Ce dispositif de « retraite à la carte », que FORCE OUVRIÈRE n'a jamais soutenu, est un concept hors du temps et de l'espace, comme souvent toutes les choses théorisées.

Nul n'est « acteur de sa retraite », même celles et ceux qui sont encore au travail au moment de faire valoir leur droit. Une étude récente de la DRESS fait ressortir que l'élément déclencheur essentiel de la prise de sa retraite, c'est l'atteinte des conditions du taux plein.

Le patronat ne dit pas autre chose dans l'accord : un renvoi en bas de page indique que les abattements pourraient être revus, ultérieurement, en fonction du comportement des salariés. On aurait pu comprendre que ce soit en fonction de l'équilibre financier du régime !

C'est la preuve, s'il en fallait encore une, que nous avons eu raison de ne pas apporter notre signature sur un tel accord.

En outre, comment ne pas s'insurger contre des mesures de financement profondément déséquilibrées, dont 95% reposent sur la contribution des salariés et des retraités, contre seulement 5% à la charge des entreprises.

Enfin, sans doute pour obtenir l'accord des signataires, ou au moins leur faire croire qu'ils avaient obtenu quelque chose, deux dispositions laissent pour le moins pantois.

Les signataires ont « obtenu » que suite à la disparition du régime des cadres, une négociation soit ouverte sur ce qu'est aujourd'hui le « statut » du cadre.

La deuxième « avancée » consiste à s'engager à discuter, lors de la négociation relative à l'UNEDIC, que soient prises des mesures pour financer la retraite complémentaire, à travers une contribution sur les licenciements des salariés « seniors ».

Il est de notoriété publique qu'un ANI (Accord National Interprofessionnel), peut engager d'autres acteurs que ceux qui sont en négociation.

C'est ne rien connaître aux procédures d'extension ou d'agrément, gageons que c'est surtout se moquer des salariés.

Malgré toutes ces turpitudes, FO est restée présente dans le groupe de travail mis en place à la suite de la signature de l'ANI.

- La mise en place des paramètres et des règles de fonctionnement du futur régime unifié qui entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Un groupe de travail paritaire a été constitué dès le mois de janvier 2016 pour déterminer les paramètres de fonctionnement du futur régime unifié de retraite complémentaire paritaire par répartition qui sera institué au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Il a pour mission d'instruire les sujets techniques et de rédiger des propositions en préparation de la négociation d'un accord national interprofessionnel devant intervenir au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Si certains paramètres de fonctionnement du futur régime unifié font partie intégrante de l'accord du 30 octobre 2015 (coefficient de solidarité, tranches et taux de cotisation), ce dernier ne définit pas en totalité les règles de fonctionnement.

Au moment de la rédaction de ce rapport, les sujets sensibles n'ont été abordés que de manière « technique », parmi ceux-ci :

- Cotisations : quelles solutions pour maintenir leur niveau global ? Traitement des cas de différence d'assiette avec le régime général ;
- Modalités de calcul de la contribution de maintien de droit (CMD) ;
- Disparition de la Garantie Minimum de Points (GMP), arrivée à échéance de l'Agff au 31 décembre 2018, assiette et taux de la CET ;
- Détermination et modalités de plafonnement des majorations familiales pour enfants nés ou élevés ;
- Harmonisations des conditions de réversion ;

Bien que ce ne soit pas un motif de blocage de notre part, cet accord remet en cause de fait la gouvernance du régime futur.

L'accord précédent, que nous avons signé, encourageait les regroupements de caisses de retraite, sans pour autant remettre en cause le mode de gestion et les équilibres dans la gouvernance.

Parmi les signataires, et l'autre non signataire, deux organisations de salariés demandent une représentation proportionnelle dans les conseils.

FO soutient que la place des organisations syndicales est fonction du fait qu'elles sont reconnues, au niveau interprofessionnel, représentatives, sans qu'il soit besoin de proportionnalité.

Les négociations sur ces sujets, mais aussi et surtout sur le financement de la GMP entre autres commenceront en octobre 2017.

C'est dans ce contexte, qu'il a été décidé aux Conseils d'administration de l'Arrco et de l'Agirc qui se sont tenus le 15 mars 2017, de proroger jusqu'en janvier 2019 le mandat de 4 ans du conseil d'administration des fédérations dont le renouvellement était prévu en octobre, de façon à assurer une continuité des instances en vue de faire face aux échéances à venir.

De même, il a été décidé une solution analogue pour les institutions de retraite complémentaire (IRC) Agirc et Arrco, en tenant compte de leurs spécificités statutaires.

- Vers un big bang des retraites ?

Mais alors que le chantier du futur régime unifié n'est même pas fini, que le mouvement d'alignement des droits et de simplification entre les différents régimes de retraite de base est déjà bien avancé, les propositions du Président de la République nouvellement élu, visant à mettre en place

un système universel de retraite par points assorti de la convergence progressive des règles de tous les régimes, menacent à nouveau de bouleverser profondément toute l'édification de nos systèmes obligatoires de retraite.

Parmi les mesures phares des promesses de campagne du candidat à l'élection présidentielle en matière de protection sociale, figure la mise en place d'un système universel des retraites dans lequel il serait prévu que « un euro cotisé donne les mêmes droits, quel que soit le statut de celui qui a cotisé ».

Cependant, cette égalité ne s'appliquerait que pour une génération et un âge de départ donnés, car au moment du départ en retraite, un coefficient de conversion serait appliqué au capital de droits acquis, tenant compte de l'espérance de vie.

C'est une profonde mise à plat de tout le système de retraite qui est envisagée, dont les contours sont flous au moment où nous écrivons ces lignes.

Ce chantier qui s'annonce sera non seulement compliqué sur le plan technique mais surtout extrêmement sensible sur un plan politique.

Même si pour mettre en place cette réforme, le président entend se donner du temps, puisque la montée en charge s'étalerait sur dix ans, ce projet soulève de nombreuses questions. D'ores et déjà, Force Ouvrière a saisi à maintes reprises l'occasion d'exprimer son opposition à la mise en place de comptes notionnels et ne manquera pas de revenir sur ce sujet.

Par ailleurs, ce régime public poserait une question à 130 milliards d'euros. Que deviendraient ces réserves accumulées dans les différents régimes, sachant que l'Arrco représente pratiquement 70 milliards d'euros sur les 130 milliards d'euros.

« L'idée principale, dans ce système de comptes notionnels, était d'essayer de garantir un taux de cotisation stable. La raison était qu'on s'inquiétait de la compétitivité de l'industrie suédoise parce que les contributions et les impôts étaient et sont- à un niveau assez élevé. »

Ole Settergren, Direction Agence suédoise des pensions. Colloque du COR 16 octobre 2008.



### c). **Prévoyance collective.**

Sous le terme de prévoyance collective complémentaire, nous aborderons l'activité de la Confédération sur les sujets de santé et prévoyance complémentaires.

Pour rappel, en 2015, l'activité des groupes de prévoyance collective combinés est de **26,7 milliards d'euros**.

L'activité des institutions de prévoyance s'élève quant à elle à **13,1 milliards d'euros de cotisations dont :**

- 6,87 milliards pour les garanties de prévoyance et l'épargne retraite
- 6,23 milliards en assurance complémentaire santé.

**Plus de 2 millions d'entreprises** adhérentes ont confié la gestion de couvertures de prévoyance complémentaire à une institution de prévoyance.

- **13 millions de salariés et d'anciens salariés** au titre des garanties de prévoyance, hors complémentaire santé (décès, incapacité, invalidité, dépendance et retraite supplémentaire...),
- **7,2 millions de salariés et d'anciens salariés** au titre des garanties de complémentaire santé.

**88 millions d'euros ont été consacrés à l'action sociale** par les institutions de prévoyance.

Le nombre de personnes garanties, le niveau des garanties sont le fruit de la politique conventionnelle, à ce titre, il convient de rappeler que ces politiques ont été rendues possibles par la loi du 11 Février 1950, dont l'origine se trouve dans la revendication et l'action de FO.

Outre les différents risques que couvrent la prévoyance d'une part et d'autre part la complémentaire-santé, il est primordial de souligner la distinction fondamentale entre ces deux systèmes de protection sociale complémentaire et des « produits » santé ou prévoyance.

Ces régimes créés conventionnellement ne sont pas des biens de consommation. La notion de régime contient un élément essentiel : la solidarité organisée, en général, au niveau de la branche qui a conclu un accord.

Cette solidarité organisée permet de poursuivre un objectif d'intérêt général, condition nécessaire et suffisante selon la jurisprudence européenne pour organiser la mutualisation.

Depuis les ordonnances d'octobre 1945, la solidarité entre bien-portants et malades est organisée par les régimes de base de protection sociale.

Ces mêmes ordonnances reconnaissent également l'existence des complémentaires en leur consacrant un article explicite. Les garanties complémentaires ont en conséquence une existence déjà ancienne et combien tourmentée.

Même si ce niveau de solidarité est moindre que celui de l'assurance maladie obligatoire, du fait justement de sa complémentarité, il est la traduction de l'égalité entre tous les salariés d'une même branche, issus de TPE, PME ou encore de grands groupes. Ainsi, la mutualisation permet

l'accès à une assurance complémentaire de protection sociale pour tous, sans prise en compte de l'état de santé, de l'âge ou du sexe.

De plus, et dans un contexte économique contraint, cette égalité de traitement au niveau de la branche garantit les salariés contre le dumping social que pourraient faire des employeurs, par exemple pour gagner un marché.

Depuis la loi du 13 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, loi ayant repris au volet « généralisation de la couverture complémentaire santé », tout ou partie de l'ANI du 11 janvier 2013, la rupture avec la solidarité organisée est engagée.

Le décret relatif à la procédure de mise en concurrence des organismes assureurs, dans le cadre de la recommandation prévu par l'article L 912-1 du code de la Sécurité Sociale, a été publié le 10 janvier 2015.

Au niveau national FO a déposé un recours en excès de pouvoir en avril 2015 devant le Conseil d'Etat. Si Force Ouvrière est favorable à un mécanisme d'attribution – à un ou plusieurs assureurs – traçable et transparent, nous n'admettons aucune entrave à notre liberté de négocier.

Le Conseil d'État a considéré que « *eu égard d'une part à l'intérêt que cette désignation est susceptible de représenter pour les organismes candidats et, d'autre part, à l'importance de ce choix pour les entreprises et les salariés entrant dans le champ de l'accord collectif, ces modalités ne sont pas manifestement disproportionnées par rapport au but poursuivi par le législateur* ».

En d'autres termes, le Conseil d'État valide la théorie de la libre concurrence au détriment de la liberté de négociation, pourtant explicitement rappelée dans le préambule de la Constitution.

N'ayant d'autre recours, FO a porté réclamation le 28 avril 2015, devant le Comité Européen des Droits Sociaux (CEDS), à l'encontre de la France. Il était indispensable de faire constater que la procédure de mise en concurrence des organismes dans le cadre de la recommandation porte atteinte à la négociation libre et volontaire en n'encourageant pas et en ne facilitant pas la conclusion de conventions collectives.

Une première victoire, le comité européen des droits sociaux (CEDS) a admis en septembre 2015 la plainte de FORCE OUVRIÈRE pour atteinte à la liberté de négociation collective dans l'organisation des négociations de branche portant sur les frais de santé. La décision devrait être connue pour notre Congrès.

Au niveau national, s'agissant des conditions de la généralisation de la complémentaire santé en entreprise, sur l'insistance de FO une mission gouvernementale visant à accompagner et analyser les conséquences de la suppression des clauses de désignation a été confié à Dominique Libault. Le rapport publié le 23 septembre 2015 débouche sur 11 recommandations.

Là encore, trois recommandations confortent expressément nos positions : prévoir le recours à la codésignation, autoriser l'assureur unique en prévoyance, créer le concept de conventions collectives de sécurité sociale.

Précisons tout de suite que ce concept n'est en rien une attaque contre les régimes de base.

Il s'agit pour les interlocuteurs sociaux de négocier, et mettre en œuvre, un régime complémentaire de protection sociale au niveau de la branche. Il faut noter que malgré toutes les attaques subies, que ce soit par la loi travail ou les ordonnances, le domaine de la protection sociale complémentaire reste explicitement du domaine de la branche.

La différence fondamentale entre des garanties complémentaires (en santé comme en prévoyance) et un régime de protection sociale complémentaire tient dans la présence dans ces régimes de garanties non contributives.

En d'autres termes, ces régimes peuvent apporter à des non cotisants (ayants droit, apprentis...) des prestations financées par la collectivité que représente la branche. Cette distinction est non seulement importante mais primordiale pour retrouver un outil de mutualisation.

En effet, la décision du Conseil constitutionnel qui prohibe cet outil pour la complémentaire santé produit également des effets sur la prévoyance complémentaire.

En décembre 2015, le Défenseur des droits, saisi sur cette problématique de mutualisation, écrit au ministère pour dénoncer à son tour l'inconsistance de la recommandation. Refusant ce recul social, FO, forte de la signature des cinq confédérations, a revendiqué l'instauration d'une solidarité organisée et obligatoire pour ce qui concerne la prévoyance complémentaire.

Notre revendication, portée dans les ministères en Juin 2016 puis au parlement, est au service des salariés et uniquement des salariés, quels que soient les assureurs choisis.

Ces derniers ne sont que la " déclinaison opérationnelle " de l'accord collectif. En portant cette revendication, nous sommes dans notre rôle syndical : améliorer la condition des salariés.

Devant l'inertie du ministère, nous avons fait déposer un amendement dans la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2017 (LFSS).

L'article visait à recréer un outil de mutualisation au niveau de la branche en matière de prévoyance en prévoyant d'introduire la possibilité de codésignation.

Bien que censurée par le Conseil constitutionnel en décembre 2017 pour cause de « cavalier social », l'approche proposée par cet article pour atteindre l'objectif de mutualisation n'est absolument pas condamnée par les juges.

Ce souci de mutualiser largement le risque prévoyance est partagé par l'ensemble des organisations syndicales et un certain nombre d'organisations professionnelles, représentant plus de six millions de salariés dans leurs entreprises. Leurs représentants ont appelé publiquement en faveur d'une solution comme la nôtre.

Pour FORCE OUVRIÈRE, il ne s'agit que d'un chapitre qui se referme et nous comptons bien en écrire un nouveau.

Nous voulons en effet que soit pleinement reconnue la capacité des interlocuteurs sociaux de mettre en pratique leur volonté de renforcer la protection sociale complémentaire des salariés.

Des contacts sont en cours avec les pouvoirs publics, que ce soit au niveau de l'exécutif ou du législatif.

#### 4). Santé et sécurité au travail, médecine du travail, CHSCT.



##### a). Santé au travail.

- Plan Santé au travail : Priorité à la prévention primaire.

Le troisième plan Santé au travail (PST3) vise à établir pour la période 2016-2020 une feuille de route de la politique de santé au travail. Il se veut le fruit d'une ambition partagée entre l'État, la Sécurité sociale et les partenaires sociaux.

L'élaboration des orientations pour ce PST3 a été confiée aux interlocuteurs sociaux du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT), auquel la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite « loi Rebsamen », a conféré un statut législatif. Ces orientations ont été adoptées par consensus au sein du groupe permanent d'orientation du COCT, réuni à cinq reprises de septembre à novembre 2014.

Le PST3 est présenté comme un document de rupture en ce qu'il opère un renversement de priorité en faveur de la prévention (non plus de la réparation) ; il doit ainsi marquer une évolution positive dans la manière de penser la santé au travail. Il est structuré autour de trois axes principaux :

- Donner la priorité à la prévention primaire et développer la culture de prévention ;
- Améliorer la qualité de vie au travail, levier de santé, de maintien en emploi des travailleurs et de performance économique et sociale de l'entreprise ;
- Renforcer le dialogue social et les ressources de la politique de prévention, en structurant un système d'acteurs, notamment en direction des TPE-PME.

Si FORCE OUVRIÈRE a salué les orientations et ambitions portées par ce plan, nous avons également fait part de notre vigilance en rappelant combien la réparation reste indissociable d'une bonne prévention et qu'un objectif de simplification ne saurait servir de prétexte à des exigences moindres en matière de protection et de prévention des risques professionnels.

Sur la base du PST3 et de ses déclinaisons à l'échelon local (les plans régionaux de santé au travail), nous nous devons de veiller à la mise en œuvre effective de ces orientations. Pour FORCE OUVRIÈRE, la prévention doit être une priorité ; c'est ce qui justifie d'ailleurs notre opposition aux réformes récentes de la médecine du travail.

- Une médecine du travail en souffrance.

Dans la période récente, la médecine du travail a connu des évolutions qui, au prétexte de pallier le déficit démographique de praticiens, conduisent à fragiliser le suivi médical des salariés et, par là même, la prévention des risques professionnels. FORCE OUVRIÈRE s'y est constamment opposée, combattant le démantèlement progressif d'une médecine du travail pourtant primordiale.

L'évolution a été amorcée avec la publication en mai 2015 du rapport parlementaire dit « Issindou ». Ce rapport a largement inspiré les dispositions contenues dans la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi – dite « loi Rebsamen » – et la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels – dite loi « Travail ». Au COCT, FORCE OUVRIÈRE a refusé de s'associer au communiqué par lequel les interlocuteurs sociaux réunis au sein du groupe permanent d'orientation ont approuvé la nécessité de proportionner le suivi médical aux risques professionnels.

Opposés à l'idée selon laquelle l'espacement des visites médicales doit permettre de remédier à la pénurie de praticiens, nous défendons une médecine du travail pour tous. Renoncer au principe d'une visite d'aptitude systématique lors de l'embauche au profit d'un suivi individualisé introduit une inégalité de traitement entre salariés et entre entreprises. Conditionner la périodicité des examens médicaux à l'âge, à l'état de santé ou aux conditions de travail constitue pour FORCE OUVRIÈRE un recul dans la médecine préventive.

D'autres évolutions encore ne vont pas dans le sens défendu par FORCE OUVRIÈRE : il en est ainsi des dispositions facilitant le licenciement pour inaptitude ou de celles confiant désormais aux médecins et services de santé au travail la tâche d'assurer la sécurité des tiers.

La pénurie de médecins du travail ne doit pas être regardée comme une fatalité mais comme un défi à relever, en développant un véritable statut attractif de la profession. FORCE OUVRIÈRE a d'ailleurs approuvé au sein du groupe permanent d'orientation les propositions pour un plan de relance de la formation des professionnels de santé au travail, couvrant les champs de la formation initiale des médecins, de la reconversion par le statut de collaborateur médecin, de la recherche et de la formation des équipes pluridisciplinaires.

- Branche AT/MP : Un manque de moyens en dépit d'objectifs ambitieux.

La Convention d'objectifs et de gestion (COG), conclue avec l'Etat, fixe pour la branche Accidents du travail / Maladies professionnelles (AT/MP) la feuille de route sur une durée de quatre ans. La COG 2014-2017 a été construite autour de quatre axes stratégiques :

- Assurer une prévention des risques fondée sur le ciblage et l'évaluation ;
- Gagner en efficacité par une meilleure harmonisation des pratiques et des moyens du réseau ;
- Renforcer la cohérence de la branche en tant qu'assureur solidaire des risques professionnels, en développant les relations contractuelles ;
- Maîtriser les risques et poursuivre l'adaptation des règles de tarification.

FORCE OUVRIÈRE a fait le choix de s'abstenir lors du vote de la COG 2014-2017, au motif essentiellement que la recherche d'« efficacité » ne saurait se traduire par une diminution constante des moyens mis à disposition de la branche. Nous en avons toutefois souligné les aspects positifs.

En particulier, la COG a repris les orientations travaillées par les interlocuteurs sociaux au sein de la Commission AT/MP et sur lesquelles FORCE OUVRIÈRE avait voté favorablement. Elle a aussi renforcé la cohérence de la branche en y intégrant les organismes de prévention que sont l'INRS (Institut national de recherche et de sécurité), EUROGIP (Groupement pour l'Europe des organismes de prévention de la sécurité sociale), l'OPBTP (Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics), l'ANACT et les ARACT (Agence nationale / Associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail).

Les travaux sur la nouvelle COG 2018-2021 se sont ouverts au sein de la Commission AT/MP dès janvier 2017. Elle est présentée comme une COG d'approfondissement des précédentes sur les thématiques retenues comme prioritaires (troubles musculo-squelettiques, chutes de hauteur, prévention des risques psycho-sociaux, etc.), dans le contexte qui est celui du PST3. Ces négociations ont été l'occasion pour FORCE OUVRIÈRE de rappeler qu'il est essentiel que la branche garde son autonomie financière et puisse s'appuyer sur des moyens à la hauteur de ses missions en matière de prévention, d'indemnisation et de tarification.

Aussi, cette quatrième COG ne doit-elle pas être un approfondissement dans le sens d'une gestion plus rigoureuse, par une enveloppe budgétaire toujours plus contrainte et une politique salariale restrictive. Un manque de moyens – tant financiers qu'humains – est en effet préjudiciable au fonctionnement de la branche comme des comités techniques, nationaux et régionaux (CTN et CTR), et des organismes de prévention. Le maintien du budget de l'INRS est d'ailleurs une priorité pour FORCE OUVRIÈRE qui en a pris la présidence en mars 2017.

- Pénibilité : Le compte n'y est pas.

Créé par la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) est désormais pleinement applicable, l'ensemble des facteurs de risques étant en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2016. Pour FORCE OUVRIÈRE, la philosophie qui préside à cette création marque une avancée: l'exposition aux risques ouvre des droits aux travailleurs, sans que soit exigé un taux d'incapacité ou la reconnaissance d'une maladie professionnelle.

Pour autant, l'ouverture de droits ne doit pas rendre « acceptables » les risques professionnels en cautionnant l'existence d'emplois pénibles.

Les pressions exercées par les organisations patronales ont conduit non seulement à retarder l'entrée en vigueur du dispositif mais aussi à l'assouplir dans le sens de moins de contraintes pour les entreprises. Ainsi, bien que permettant une meilleure traçabilité des expositions professionnelles, les fiches individuelles de prévention initialement mises à la charge de l'employeur ont été remplacées, en application de la « loi Rebsamen », par une simple déclaration dématérialisée.

FORCE OUVRIÈRE considère que le C3P, tel qu'il est conçu aujourd'hui, n'est pas à la hauteur de ce qui devrait être son ambition, à savoir prévenir et corriger les répercussions sur la santé des travailleurs de toutes formes de pénibilité.

L'accès au dispositif est injustement limité par l'existence de seuils difficilement atteignables car trop élevés et difficilement évaluables. L'élaboration au niveau des branches professionnelles d'accords et de référentiels sur lesquels s'appuyer est en ce sens essentielle. Le C3P a été créé en contrepartie de la réforme des retraites : retarder l'âge légal de départ à la retraite en permettant aux salariés usés par la pénibilité de partir plus tôt. Or, permettre un départ en retraite dans le meilleur des cas à 60 ans est largement insuffisant. Nous défendons pour les travailleurs exposés à la pénibilité le droit à un départ en retraite anticipé de cinq ans, contre deux ans au mieux aujourd'hui. FORCE OUVRIÈRE continue donc à demander une amélioration et une simplification du dispositif, pour le rendre applicable par toute entreprise.

Saisi par FORCE OUVRIÈRE, le Conseil d'État a partiellement censuré le décret n°2014-1157 fixant pour la cotisation additionnelle de pénibilité des taux inférieurs aux planchers légaux. Le coût de la pénibilité doit être pleinement assumé par l'entreprise et être un prétexte à une meilleure prévention des risques professionnels. Aussi, continuerons-nous à dénoncer, notamment au sein du Fonds de financement des droits liés au C3P institué en juin 2016, la faiblesse des cotisations acquittées. Il en va de la viabilité du dispositif et, partant, de la jouissance par les travailleurs de droits visant à compenser leur exposition à la pénibilité.

- Une prise en compte encore insuffisante des pathologies psychiques.

En application de la « loi Rebsamen », les pathologies psychiques peuvent être reconnues comme maladies d'origine professionnelle. Pour FORCE OUVRIÈRE, si cette disposition a le mérite de faire figurer expressément le terme de pathologies psychiques dans la législation relative aux maladies professionnelles, elle s'avère insuffisante à en faciliter véritablement la reconnaissance. En effet, il incombe toujours au travailleur de prouver que le travail est à l'origine de sa pathologie et que celle-ci a entraîné un taux d'incapacité d'au moins 25%.

FORCE OUVRIÈRE continue à revendiquer la création d'un tableau de maladies professionnelles propre aux pathologies psychiques. Nous l'avons d'ailleurs rappelé en septembre

2016 dans le cadre de la mission d'information relative au syndrome d'épuisement professionnel ou burn-out, conduite par la Commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale.

La création d'un tableau garantirait une meilleure réparation, en faisant bénéficier les travailleurs d'une présomption d'imputabilité quant à l'origine professionnelle de leur maladie. Cette reconnaissance est d'autant plus essentielle que les pathologies psychiques ne sont aucunement prises en compte au titre du compte pénibilité. FORCE OUVRIÈRE le défend : les risques psychosociaux sont des risques professionnels et doivent être reconnus comme tels.

La création d'un tableau de maladies professionnelles propre aux pathologies psychiques doit également permettre d'en améliorer la prévention. Un guide de prévention relatif au syndrome d'épuisement professionnel a été proposé par la Direction Générale du Travail en association avec l'INRS et l'ANACT. Réunis au sein du groupe permanent d'orientation, les interlocuteurs sociaux ont partagé le constat selon lequel la diminution ou l'atténuation des troubles liés au burn out passent par une analyse des dysfonctionnements organisationnels et relationnels de travail, analyse qui doit être menée de manière collective.

Si la publication de ce guide est une étape nécessaire vers une meilleure prévention et mérite à ce titre une large diffusion, FORCE OUVRIÈRE juge essentiel d'aller plus loin. Nous nous devons de faire évoluer les comportements sur le terrain, pour que soit mise en place une politique efficace de prévention, indissociable d'une organisation du travail non pathogène.

- ISO 45001 : non à une normalisation de la santé au travail.

L'ISO 45001 est un projet de norme internationale, développé par l'Organisation internationale de normalisation et intitulé « Systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail ». Pour l'heure et à plusieurs reprises suite aux évolutions apportées, la France a désapprouvé ce projet.

Depuis l'amorce du projet, FORCE OUVRIÈRE s'y est constamment opposée et, en 2016, a contribué activement à l'avis du groupe permanent d'orientation. Il ressort de cet avis que le management de la santé au travail fait déjà intervenir des processus prévus par la réglementation (le code du travail) et le dialogue social (dans le cadre de l'entreprise au sein du CHSCT, mais également aux niveaux interprofessionnel et de branche) ; il comporte une dimension humaine et sociale essentielle, de sorte qu'il se range parmi les activités qui ne se prêtent pas à la normalisation.

Si la normalisation technique peut intervenir dans ce champ lorsqu'il s'agit de réglementer les machines, équipements ou lieux de travail, il y a en effet un consensus sur l'opposition à une norme organisationnelle.

FORCE OUVRIÈRE continue à rejeter une vision « normalisée » de la santé au travail - dont le champ est empreint d'une dimension sociale et humaine forte - et à exiger des pouvoirs publics une attitude ferme à l'encontre des nombreux projets de normes internationales constituant une menace réelle sur la santé des travailleurs.

- Anact / Aract : Un réseau qui évolue.

Des fondations solides ont été posées, notamment par le décret du 31 juillet 2015, au terme duquel l'ANACT - établissement public - assure le pilotage d'un réseau d'ARACT - associations régionales et structures de droit privé. Les missions des ARACT sont celles de l'ANACT déclinées au niveau régional, sur des modes et des périmètres géographiques distincts.

L'amélioration des conditions de travail est un champ vaste et ambitieux, à la lisière des politiques du travail et de l'emploi.

L'organisation du réseau repose désormais sur une charte, conclue entre l'Agence nationale et les associations régionales. Ce réseau connaît aujourd'hui des évolutions profondes. Du fait de la réforme territoriale, 16 ARACT ont connu une fusion, faisant passer leur nombre de 26 à 17.

Ces fusions, effectives pour l'ensemble d'entre elles au 31 décembre 2016, s'accompagnent d'une dynamique de mutualisation entre les ARACT mais aussi avec l'ANACT. Cette dynamique s'impose dans un objectif d'efficacité, comme devant permettre une meilleure allocation des moyens aux projets. Ces évolutions, profondes, méritent notre vigilance et notre investissement au titre du paritarisme dans la gestion du réseau.

Le réseau connaît également une évolution des critères d'attribution de la dotation versée aux ARACT par l'ANACT. Celle-ci représente la principale source de financement des ARACT avec les subventions versées par les Direccte, la Région et l'Europe. Il s'agit de lier le versement de cette dotation à la réalisation d'engagements, tenant notamment au Contrat d'objectifs et de performance, à l'animation du Plan régional Santé au travail et au « Faire réseau ».

Au stade actuel de son élaboration, le deuxième contrat d'objectifs et de performance (COP2) pour la période 2018-2021 s'organise autour de trois principaux axes.

- Un axe programmatique : l'ANACT, opérateur de l'Etat intervenant dans le champ de l'amélioration des conditions de travail et dans le cadre des différentes politiques publiques qui y sont associées ;
  - Un axe institutionnel : Consolider le positionnement spécifique de l'ANACT dans sa mission de service public, afin de mieux toucher ses cibles et de renforcer son identité d'acteur de l'innovation publique ;
  - Un axe pilotage : Continuer à améliorer l'efficacité de l'ANACT et du réseau ANACT/ARACT en poursuivant l'évolution engagée.
- CHSCT : Une action fragilisée.

Le CHSCT ressort particulièrement affaibli des tentatives de regroupement des institutions représentatives du personnel, voulues par la « loi Rebsamen » et auxquelles FORCE OUVRIÈRE reste fermement opposée. La mise en place d'une DUP ou d'une instance regroupée conduit à une limitation des moyens de fonctionnement, tant en termes de délégation de personnel que de crédit d'heures.

La prévention des risques professionnels et la protection de la santé risquent de passer au second plan, des moyens réduits ne permettant pas de traiter avec la même intensité des sujets toujours plus nombreux. Le constat est d'autant plus paradoxal que le CHSCT se voit reconnaître de nouvelles missions – comme celle de contribuer à l'adaptation des postes de travail des personnes en situation de handicap, en application de la loi « Travail » – sans que lui soient octroyés les moyens correspondants.

Le CHSCT se voit également marginalisé au profit de l'instance de coordination des CHSCT (ICCHSCT), dont les attributions tendent à dépasser celles d'une simple instance de coordination. FORCE OUVRIÈRE n'est pas favorable à l'idée d'en faire une instance centrale, car en contradiction avec la logique de proximité qui doit prévaloir s'agissant de la prévention des risques professionnels.

Il est important de réaffirmer la spécificité du CHSCT et les prérogatives qui sont les siennes, en premier lieu desquelles le droit à expertise. Ce droit est mis à mal tant par la possibilité qu'a l'employeur de contester l'expertise sur l'ensemble de ses éléments – FORCE OUVRIÈRE y voit une ingérence dans les prérogatives du CHSCT – que par la mise en cause du principe d'une prise en charge intégrale et systématique des frais d'expertise par l'employeur – dont il résulte un effet dissuasif pour l'expert. La mission d'expert s'est professionnalisée ces dernières années, avec la création en 2015 d'un syndicat et d'une association. Les interlocuteurs sociaux réunis au sein du COCT travaillent actuellement sur une refonte de la procédure d'agrément des experts CHSCT et la création d'un projet de référentiel.

- Amiante : un combat qui reste d'actualité.

La prévention et la réparation du risque amiante reste un combat d'actualité.

La loi a récemment consacré, vingt ans après l'interdiction de l'amiante en 1997, une obligation de repérage avant travaux. Cette obligation va dans le sens d'une prévention renforcée, un repérage systématique étant indispensable pour éviter l'inhalation de poussières d'amiante et préserver la santé des salariés affectés aux travaux comme celle des populations environnantes.

FORCE OUVRIÈRE continue à défendre une réparation équitable pour toutes les victimes, quels que soient leur statut et les circonstances d'exposition à l'amiante. Une évolution positive a été obtenue avec l'extension du droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité (ACAATA) à l'ensemble des fonctionnaires et agents publics reconnus atteints d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante.

Pour autant, en-dehors de cette reconnaissance, le droit à l'ACAATA reste limité aux personnes ayant travaillé dans un établissement figurant sur une liste établie par arrêté. FORCE OUVRIÈRE y voit une profonde injustice – notamment à l'égard des salariés d'entreprises sous-traitantes non classées – et continue à revendiquer un accès individuel.

Pour obtenir réparation de leurs préjudices, la grande majorité des victimes se tourne vers le Fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante (FIVA), qui enregistre annuellement

environ 20 000 demandes. De réelles avancées sont constatées, tant dans le délai de présentation de l'offre d'indemnisation par le FIVA (3 mois et demi en moyenne en 2016, pour un délai légal de 6 mois) que dans le paiement de l'offre (1 mois et 1 semaine en moyenne en 2016, pour un délai réglementaire de 2 mois). FORCE OUVRIÈRE s'en réjouit, en même temps que nous continuons à dénoncer la contribution largement insuffisante de l'État au financement du FIVA.

Un financement pérenne est en effet indispensable pour que soit préservé l'intérêt des victimes.

### b). Financement de la Sécurité sociale.

Depuis maintenant plus de 20 ans – les contre-réformes Juppé de la Sécurité sociale datent de 1996 – chaque année voit la promulgation de Lois de Financement de la Sécurité Sociale (LFSS). Elles orchestrent une « tuyauterie » financière opaque, complexe, qui poursuit une œuvre que FORCE OUVRIÈRE n'a de cesse de condamner : cacher la réalité des déficits de la Sécurité sociale, et confondre financement de la solidarité nationale et de la solidarité des travailleurs.

Une instance permet à FORCE OUVRIÈRE de porter ses revendications : la Commission des comptes de la Sécurité sociale. Lors de sa session de septembre, le projet de LFSS est présenté par le ministre de tutelle de la Sécurité sociale et le ministre des comptes publics aux organisations représentées dans cette instance : syndicats de salariés et d'employeurs, syndicats de professions médicales, fédérations hospitalières, etc.



Cette mandature a vu certes la persistance des déficits sociaux, mais leur forte réduction. Si, lors de ces réunions, nombreux sont ceux à exprimer leur satisfaction du rétablissement des comptes, FORCE OUVRIÈRE ne l'a jamais fait.

En effet, pour FORCE OUVRIÈRE, le rétablissement des comptes est assis sur de mauvaises pratiques : la politique de rabout, qui année après année remet en cause les acquis sociaux et limite sinon diminue prestations et allocations.

Pour FORCE OUVRIÈRE, le danger n'est pas financier, il est politique.

- Les principales sources du financement de la Sécurité sociale.

Le principe fondamental du financement de la Sécurité sociale, « de chacun selon ses besoins », est historiquement porté par la cotisation, un taux assis sur les salaires et acquittée par les salariés et les employeurs. C'est toujours la source principale du financement, mais elle s'érode ; elle représente aujourd'hui près des deux-tiers des ressources affectées à la sécurité sociale.

Cette érosion pourrait paraître naturelle dans la mesure où les prestations et allocations de la Sécurité sociale ont tendance à s'universaliser (ne pas bénéficier seulement aux travailleurs et à leur famille mais à toute personne résidant en France, de façon stable et régulière). C'est ainsi que devrait s'accroître la participation de l'État pour financer la solidarité nationale.

C'est à l'aune de cet argumentaire que fut créée la Cotisation Sociale Généralisée (CSG) en 1993. Sa part dans le financement de la Sécurité sociale tend à s'accroître, néanmoins elle répond à une logique différente. En effet, il s'agit d'un taux fixe prélevé sur les revenus d'activité, comme la cotisation, mais également sur les revenus de remplacement (chômage, retraite) et les revenus du capital. De la sorte, si elle devait être considérée comme la contribution de l'État au financement de la Sécurité sociale, cela pose problème à double titre :

- l'impôt sur le revenu, progressif opère une redistribution des ressources au moment même de sa perception, il devrait donc être la principale source de recettes de l'État. La CSG étant proportionnelle, elle n'opère pas cet élément fondamental de justice sociale. La TVA, indifférente aux moyens de chacun donc ignorante de toute justice sociale, est déjà la principale source de recettes de l'État. La progression continue de la CSG participe donc à la dilution d'un prélèvement juste dans les recettes de l'État ;
- *de facto*, les recettes de CSG sont en écrasante majorité (sûrement proche de 90%) issues des revenus des travailleurs (revenus d'activité), d'anciens travailleurs ou de personnes désireuses de travailler (revenus de remplacement – retraite et chômage). La CSG opère donc un glissement sémantique du financement de la Sécurité sociale – contribution de l'État et non des travailleurs, alors qu'à l'épreuve des faits ce sont eux qui demeurent les véritables contributeurs.

En outre, elle n'apporte aucune solution au véritable problème historique des comptes de la Sécurité sociale : l'existence de niches sociales (mesures d'exonérations de cotisations et d'exemption d'assiette).

- L'origine du « trou » de la Sécurité sociale.

FORCE OUVRIÈRE n'a de cesse de le rappeler : la notion même de « déficit » ne doit pas être appliquée à la Sécurité sociale. Il s'agit d'abord d'une question de principe : la Sécurité sociale est un modèle de solidarité, on ne peut lui appliquer les interprétations comptables propres par exemple à une entreprise visant le profit.

Aussi, la nature même de ses recettes et de ses dépenses est déconnectée et, par exemple, en période de crise économique, il est naturel qu'un déficit comptable puisse apparaître. En effet, le chômage diminue les recettes alors qu'en ces périodes au contraire les besoins s'accroissent ; la solidarité tourne alors à plein régime. La crise économique et financière de 2008-2009 a bien démontré que la Sécurité sociale fonctionne parfaitement, tous ont reconnu son rôle d'amortisseur de crise. De ce point de vue, la Sécurité sociale n'est pas en danger puisqu'elle a rempli sa fonction.

Le déficit comptable qui est alors naturellement apparu a servi en revanche à remettre en cause l'existence de la Sécurité sociale. La question fondamentale est pourtant de savoir quelles sont les ressources que nous sommes collectivement prêts à mobiliser pour assurer à tous les moyens d'existence dans la dignité.

Et si l'on veut s'intéresser à ces moyens mobilisés, les LFSS n'ont cessé d'orchestrer des difficultés de financement de la solidarité.

En effet, et très rapidement dans l'histoire de la Sécurité sociale, les gouvernements successifs ont utilisé la manne financière colossale qu'elle représente (son budget est plus important que celui de l'État) pour financer ses mesures de politique économique. Si l'objectif poursuivi en soi par la politique économique peut être souhaitable, le moyen d'y parvenir peut être condamnable.

FORCE OUVRIÈRE s'oppose au principe même des exonérations de cotisation. C'est le principal outil de financement de la politique de l'emploi aujourd'hui, alors que, de plus, son efficacité n'a jamais été démontrée. Ainsi financée, la politique de l'emploi a des effets pervers, telles les trappes à bas salaire ; un employeur n'a pas d'intérêt à augmenter le salaire d'un travailleur au-delà du seuil où il bénéficie d'une exonération de cotisations. Également, l'État, parfois, compense cette perte de recettes à la Sécurité sociale par affectations de crédits budgétaires ou de taxes (TVA, taxes sur les tabacs ou l'alcool, etc.).

Ainsi, il compense essentiellement ces pertes par des recettes injustes, puisque non-redistributives.

Et surtout, toujours, une partie importante des niches sociales n'est pas compensée du tout. C'est une perte sèche pour la Sécurité sociale, et le montant est colossal, supérieur aux montants de la plupart des déficits comptables exhibés chaque année. Là se situe la véritable existence des « trous » de la Sécurité sociale, et FORCE OUVRIÈRE n'a cessé de la rappeler et de le condamner.

Sur la mandature, en raison du CICE et du Pacte de responsabilité, les niches sociales ont explosé. Si ces mesures ont été compensées, cela peut satisfaire FORCE OUVRIÈRE qui continue de voir la remise en question de l'existence de la Sécurité sociale pour raisons financières alors qu'il ne s'agit là que de volontés politiques. En outre, il demeure des mesures non-compensées : de ce point de vue, la Sécurité sociale afficherait des excédents depuis longtemps.

Si l'on veut raisonner ainsi, la Sécurité sociale a donc un modèle financier parfaitement soutenable. D'ailleurs, si cela n'était pas le cas, nous n'aurions pas fêté ses 70 ans en

2015 et donc elle a démontré sa résistance lors de plusieurs crises financières, dont la plus importante du capitalisme.

Pour rappeler le fonctionnement de la Sécurité Sociale et les positions de FO, 2 tomes ont été réalisés ces dernières années.



### c). Branche Famille.

- Le financement de la branche famille.
- *La baisse du déficit de la branche : son retour à l'équilibre pèse lourdement sur les familles.*

La branche a entamé une trajectoire de retour à l'équilibre à un déficit de 1 milliard d'euros en 2016, fortement dégradé par la crise (3,2 milliard d'euros de déficit en 2013).

Pour autant, la résorption du déficit de la branche est à relativiser, étant due en partie à des facteurs conjoncturels, accompagné de la progression des dépenses, freinée par la faible inflation et de la baisse du nombre de naissances. **Toutefois, l'essentiel de la réduction du déficit s'explique par des efforts sans précédent, imposés aux familles.**

De nombreuses mesures issues de la LFSS de 2014 ont grevé le budget des familles dites « moyennes » par la réduction importante de certaines aides, notamment des dispositions concernant la Prestation d'Accueil du Jeune Enfant (PAJE) :

- ▶ la modification du système de plafonds des différents éléments de la PAJE entraînant **une réduction de l'allocation de base de moitié ou une perte totale** pour certaines familles,
- ▶ **une exclusion de la prime à la naissance** pour certains ménages,
- ▶ **la suppression du CLCA majoré** qui réduit sensiblement le montant pris dans le cadre du congé parental qui génère une économie de 290 millions en 2017.

Au global, en 2017, ce sont **530 millions d'euros d'économies** engrangées au détriment des familles de classe moyenne.

La modulation des allocations familiales en 2017 représente **une économie de 760 millions d'euros** et le quotient familial est abaissé à 1 500 euros en 2015.

Enfin, la réforme du congé parental dans le cadre de la création de la Prestation Partagée d'Éducation de l'Enfant (Préparee) entraîne **une économie de 290 millions en 2017**.

Le bilan depuis 2013 des économies réalisées par l'État à l'encontre des familles s'élève à près de **2 milliards d'euros**.

À l'opposé, une revalorisation du complément familial de 50% et de l'ASF de 25% sur 5 ans (2013-2018) a été instaurée, soit 590 millions d'euros en direction des ménages les plus modestes et les familles monoparentales, mesures que notre organisation a soutenue.

*- L'évolution du financement de la branche famille remet en cause sa nature.*

La branche famille connaît une évolution de son financement depuis ces dernières décennies qui tend vers une fiscalisation accrue en lieu et place des cotisations patronales.

En 2015, l'État décide de baisser les cotisations familiales patronales de 1,8 point sur les salaires inférieurs à 1,5 SMIC et l'allègement dégressif des cotisations versées par les TI et, en 2016, aux salaires compris entre 1,5 et 3,5 SMIC.

Les politiques d'exonération de cotisations sociales successives allégeant les cotisations patronales ont obligé les pouvoirs publics à pallier cette compensation par d'autres sources de revenus, principalement, les impôts et taxes affectés et, depuis 1991, par la CSG.

Faire baisser inexorablement le taux de cette cotisation et le convertir de ce fait par l'impôt revient à étatiser la branche.

Afin de compenser les baisses de cotisations prévues par le Pacte de responsabilité et de solidarité, une partie des dépenses ont été transférées à l'État, qui a pris en charge les dépenses d'aides au logement financées jusque-là par la branche famille.

Toutes ces manœuvres constituent un danger pour le bien-fondé de la branche et sa légitimité au sein de la sécurité sociale.

FORCE OUVRIÈRE a toujours défendu le principe de la cotisation qui doit rester la place exclusive du financement pour sauvegarder notre modèle du système de protection sociale, pour ne pas entraîner à terme la disparition des conseils d'administration et par extension les politiques locales d'action sociale.

• La politique familiale (bilan de la COG).

Eu égard aux orientations stratégiques de la branche exposées dans la Convention d'Objectifs et de Gestion de 2013/2017 et aux mesures en découlant, FORCE OUVRIÈRE rappelle qu'elle n'a pas signé la convention.

Notre organisation a dénoncé en son temps un manque de moyens, tant pour le réseau que pour les allocataires, qui se ferait sentir dans tous les domaines puisqu'une augmentation d'une ligne budgétaire dans un domaine aurait pour corollaire une diminution dans une autre.

*- Le secteur de la petite enfance : les objectifs ne seront pas atteints.*

Tant au niveau individuel que collectif, des dispositifs inadaptés, des conditions politiques défavorables (élections municipales en 2014), un désengagement local des collectivités publiques vu le contexte économique, n'ont pas été propices au développement des solutions d'accueil et l'objectif de 200 000 créations de places ne sera pas atteint.

Ce ne sont pas les mesures proposées par la CNAF, inadéquates aux besoins des familles et approximatives, parfois élaborées dans l'urgence, qui pallieront à cette pénurie de places d'accueil, ce que FORCE OUVRIÈRE avait largement condamné au moment de la signature de la Convention.

Inscrire un enfant dans une structure financée par la CAF via la PSU permet aux familles de bénéficier d'un tarif horaire réduit et adapté à leurs revenus, ce qui n'est pas le cas pour les micro-crèches fonctionnant à la PAJÉ, qui fleurissent de manière exponentielle, et incitent ainsi les gestionnaires à pratiquer des tarifs élevés et, de facto, à privilégier les parents les plus riches et à exclure les familles les plus défavorisées.

Pour ce qui est de l'accueil individuel, le bilan n'est pas meilleur qui connaît une pénurie pour l'exercice de la profession d'assistantes maternelles et leur départ massif en retraite.

FO souhaite rappeler que le nombre d'agréments a, certes, doublé depuis 2013 et dans le même temps, le nombre d'enfants pouvant être gardés est passé de 3 à 4, toutefois, le nombre d'enfants accueillis n'a augmenté que de 10 %.

De ce fait, dans certaines zones géographiques, les assistantes maternelles se retrouvent aujourd'hui au chômage.

La création des MAM (Maison d'Assistantes Maternelles) et leur développement anarchique à la limite de la conformité – constat également admis par la CNAF – n'apparaît pas pour FORCE OUVRIÈRE une solution optimale, car certains vides juridiques subsistent malgré quelques mises au point, notamment la création d'une délégation d'accueil entre les « co-parents et les co-assistantes ».

Le nouveau congé parental, aujourd'hui, sous prétexte de participer à la lutte pour l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et de permettre à ces dernières de recoller plus vite au marché du travail, est scindé en deux parties. Cette fraction du congé est alors perdue si l'autre parent le refuse et va engendrer de nouveaux besoins de mode de garde préoccupants pour les enfants âgés de 2 à 3 ans, à moins que les femmes décident de cesser leur activité (sans allocation), ce qui irait à l'encontre de l'objectif de la réforme.

Un des freins au développement des modes d'accueil collectifs est l'explosion des coûts d'investissement et de fonctionnement. Les dotations de l'État ont baissé de 3,67 millions d'euros en 2015 et 2016 et, en contrepartie, le coût de la construction d'une place en crèche a pratiquement doublé en 13 ans alors que la participation des CAF a moins augmenté proportionnellement.

Dans le contexte financier actuel, et même en s'appuyant sur les aides supplémentaires des CAF, sous forme de bonus, les collectivités revoient leur cahier des charges à la baisse sur les projets d'accueil collectifs.

D'autant qu'ensuite leur pérennité dépend aussi d'une gestion optimale des coûts de fonctionnement. De 8 euros en 2007, le prix de revient moyen d'une heure réalisée en crèche est passé à 10,18 euros en 2017, soit une augmentation de 22,6 % en 10 ans.

*- La politique jeunesse : un secteur oublié.*

Grande absente de la COG : la jeunesse. Ce qui a conduit la branche, alertée par notre organisation au moment des attentats de 2015, à réfléchir sur les moyens de développer ce secteur a posteriori.

En effet, le contexte social a beaucoup évolué ces dernières années et la jeunesse, secteur oublié, a souffert du manque de mesures appropriées et adaptées.

En même temps que le phénomène de radicalisation, les pouvoirs publics ont pris conscience que la jeunesse était un projet d'avenir, une ambition pour la société de demain. Toutefois, l'élaboration de cette politique s'avère laborieuse et approximative faute de moyens fixés à l'origine de la signature de la COG.

FORCE OUVRIÈRE rappelle qu'elle est attachée à la politique d'accès aux droits des jeunes et à la lutte contre le non recours des jeunes en déshérence.

Il est nécessaire et urgent de développer un programme de mesures pérennes essentielles à l'insertion des jeunes dans la société, au vu de l'environnement économique et social tendu, un des objectifs majeurs de la prochaine COG que FORCE OUVRIÈRE portera.

À cette occasion, les CAF doivent garder leur rôle de pilote dans les coordinations locales des politiques en direction de la jeunesse afin d'enrayer la complexité des dispositifs sur le terrain.

*- Les autres mesures ne suffiront pas à réconcilier les allocataires avec la branche famille.*

Un certain nombre de réformes sont venues impacter les missions de la branche et la charge de travail des caisses, mesures pour la plupart non prévues par la COG qui ont créé un décalage entre les moyens prévus et les besoins réels, notamment en termes d'effectifs.

La prime d'activité, la réforme des allocations logements, la GIPA en sont les principales. La prime d'activité a permis à certains ménages et à certaines catégories d'allocataires d'y être désormais éligibles.

La GIPA (Garantie contre les Impayés de Pensions Alimentaires) s'adresse aux familles monoparentales élevant seul un enfant quand le parent non gardien ne paie pas la pension alimentaire ou en cas de faible pension versée. FORCE OUVRIÈRE a jugé positive cette disposition mais toute relative puisque elle ne concerne que 90 000 familles

monoparentales potentielles sur 12 millions d'allocataires recensés (moins de 1 % des bénéficiaires des prestations familiales) et que le financement de la GIPA est prévu sans budget supplémentaire, et prélevé sur une autre ligne budgétaire au détriment d'autres allocataires.

La réforme des allocations logement a eu pour effet de baisser les APL puisque elle a introduit une mesure de dégressivité et l'intégration du patrimoine supérieur à 30 000 euros (y compris le livret A, le livret d'épargne populaire) dans le calcul des aides.

Cette réforme concernera 10 % des allocataires et va générer 317 millions d'euros d'économies en 2017. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, le montant des aides versées est arrondi à l'euro inférieur.

Des décrets ont engagé la révision des minima sociaux initiés par le rapport SIRUGUE. Ces nouveaux dispositifs simplifient le calcul du RSA par trimestre de référence pour éviter de nombreux indus qu'engendrait auparavant le RSA activité.

Les bénéficiaires de l'ASS (personnes ayant épuisé leurs droits au chômage) ont accès à la prime d'activité et en garde le bénéfice jusqu'à l'expiration de leurs droits depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Deux mesures de simplification des démarches pour les bénéficiaires de l'AAH sont également mises en place ce début d'année.

FORCE OUVRIÈRE se voit favorable aux mesures de simplification n'occasionnant pas de perte d'allocations ou de revenus. Mais le rapport va plus loin et propose une simplification plus radicale des minima sociaux qui pourrait aller à l'encontre des allocataires et de leur famille.

Une des mesures très dommageable pour les familles a été le décalage de la prime de naissance au 7<sup>ème</sup> mois de grossesse à la fin du deuxième mois de la naissance de l'enfant.

Parallèlement, le CA de la CNAF a entériné une mesure se substituant à ce décalage « le prêt naissance » pris sur les fonds propres des organismes locaux. On a donc transféré une prestation légale sur le budget d'action sociale des CAF pour une économie de 60 millions.

Le rôle de la CAF est encore balbutiant dans certains domaines et territoires d'Outre-Mer et peine à rattraper le niveau de garantie et de prestations par rapport à la Métropole.

FORCE OUVRIÈRE a dénoncé à multiples reprises ce retard de mise en conformité avec les textes de la métropole, phénomène encore plus accentué à Mayotte, dont la mise en œuvre des dispositifs va s'étaler sur 15 ans, situation indécente et choquante étant donné les conditions de vie particulièrement précaires des familles mahoraises.

- Le devenir des CAF.

*- Le numérique et la dématérialisation à l'origine de la destruction du lien de proximité.*

À la branche famille, la ligne directrice est de cheminer vers le 100 % dématérialisé.

La mise en place de la prime d'activité, en 2016, par voie complète de dématérialisation, en est la parfaite démonstration.

FORCE OUVRIÈRE a dénoncé ce phénomène du « 100% dématérialisé » qui exclut 15 à 20 % des allocataires subissant un illettrisme et une fracture d'usage accompagnés d'une rupture culturelle et cognitive. La dématérialisation apparaît alors comme une fracture sociale supplémentaire qui dessert un pan de la population la plus vulnérable, qui paradoxalement, en a le plus besoin.

Le moyen de remédier à ce phénomène est de conserver une « version papier » et un accueil de proximité efficace et actif qui reste le premier niveau de lutte contre le non recours et d'entretenir avec les allocataires le lien de proximité altéré par le développement de la dématérialisation.

- *le devenir institutionnel présente la CAF de demain.*

Les CAF, pourtant reconnues comme partie prenante du puissant amortisseur social du système de protection sociale sont mises en tension dans leur gestion, leurs missions, leurs objectifs, leur financement et probablement leur essence même. Les récents textes de la loi portant sur la réforme territoriale modifient l'organisation des organismes et collectivités publiques avec un nombre réduit de régions, la naissance de grosses métropoles, inappropriées à faire perdurer le lien de proximité indispensable tissé entre les allocataires et leur CAF.

Le réseau des CAF, départementalisé dès 2011, pourrait connaître une évolution future qui reste encore floue mais les pouvoirs publics aspirent à une mutation de la structuration des CAF afin de coller au paysage territorial devenu très mouvant.

Il est nécessaire et primordial de réaffirmer le rôle indispensable des CAF dans les partenariats locaux afin de conserver une place prépondérante dans le dialogue pour mener à bien les projets territoriaux en phase avec leur politique d'action sociale.

Pour preuve, deux éléments allant dans le sens d'un changement institutionnel à venir de la branche : la création d'une fédération nationale et l'instauration d'une conférence régionale.

La fédération nationale vise à gérer les centres de vacances auparavant administrés par des fédérations locales régionales par la caisse nationale.

La conférence régionale, qui, pour l'instant, n'est pas une structure juridique avec une personnalité morale a pour but de créer un lieu d'échanges, de partage, de coordination et de représentations politiques vis-à-vis des interlocuteurs régionaux.

Ces deux entités nouvelles n'ont pas de lien entr'elles mais nous interpellent sur la reprise en main de la direction générale de la CNAF sur les organismes et la création d'une strate régionale novatrice même si son action et son impact sont encore limités.

Un phénomène récent : le poids des prestations versées par la branche famille pour le compte de tiers s'accroît passe de 35 % en 2008 à 50 % en 2016 avec le transfert vers le budget de l'État des aides au logement.

Ces aides financées directement par l'État relèvent désormais des lois de finances et non des lois de financement de la sécurité sociale, ce qui écarte la branche famille des décisions liées à ces mesures.

Ainsi, par exemple, la branche famille n'a pas été saisie préalablement pour les mesures concernant la réforme des allocations logement.

Son périmètre d'action a donc tendance à décroître pour voir se profiler une évolution vers un rôle de prestataire de services en faveur des collectivités publiques nationales ou locales, sans pouvoir décisionnaire.

• La gouvernance.

- *L'action sociale en perte de vitesse escamote le pouvoir des conseils d'administration.*

Avec un FNAS à 7,5 % sur 5 ans, mais rebasé dès 2014 discrétionnairement par la CNAF, et ce, chaque année jusque la fin de la COG (1,4 milliard de budget en moins), mais également des fonds propres réduits de 77 millions d'euros sur la durée de la COG et remplacés par des fonds nationaux dont les critères et conditions d'attribution sont définis par la CNAF, les organismes locaux ont connu des difficultés pour mener à bien l'action sociale de la branche.

Cette politique d'action sociale locale est progressivement entravée par la mainmise de la direction de la CNAF, via le directeur général et les orientations stratégiques de la branche de plus en plus prégnantes sur les conseils locaux.

Bon nombre de projets concernant notamment les mesures traitant du soutien à la parentalité, le développement et l'aménagement des structures collectives, ont été relégués, faute de budget suffisant.

- *Le pouvoir du directeur général de la CNAF affaiblit celui du conseil d'administration.*

Pendant cette COG, le réseau a subi la transformation intégrale de son système d'information, de façon discrétionnaire par le Directeur Général, jusqu'à sa disparition pour une centralisation par la caisse nationale.

La branche devait moderniser son système informatique devenu obsolète mais un tel changement organisationnel n'était pas nécessaire.

Au-delà de son impact sur l'organisation de la branche et de son coût non provisionné au moment de la signature de la COG, un problème récurrent est mis en lumière : celui du non-respect de la communication, de l'information et de la mise en place de débats au sein du conseil d'administration.

Après la suppression des CERTI, la réforme de la gouvernance de Vies de Famille, la nationalisation de la gestion des centres de vacances, le rebasage du FNAS, le gel des excédents de gestion..., l'intervention du directeur général sur la mutation brutale du directeur d'une CAF, contre l'avis du conseil d'administration a ébranlé une fois de plus son statut et son pouvoir.

La nouvelle législation sur la CRA est aussi un des exemples frappant de la mise en danger du paritarisme dans les organismes sociaux où une décision du Conseil d'État en 2014, a remis en cause la composition de la CRA : en plus des représentants des assurés sociaux et des employeurs et travailleurs indépendants, elle sera désormais composée d'un nouveau membre, issu des autres catégories de membres du conseil d'administration. Modification, a priori, applicable à la prochaine mandature.

La gouvernance du conseil d'administration, tant au niveau national que local, a ainsi été malmenée et mise en danger au cours de cette dernière COG.

*- Des dispositifs et des mesures réglementaires qui affaiblissent la branche.*

Un décalage s'est fait ressentir entre les moyens prévus et les besoins réels, notamment en termes d'effectifs à cause de dispositifs non prévus dans la COG impactant ainsi les missions et les charges de travail des caisses, les obligeant à fermer les accueils ou à recourir à de nombreuses heures supplémentaires.

La COG a prévu d'ici fin 2017 la suppression totale de 1300 emplois dans la branche famille.

Il a fallu restituer 700 emplois dans les deux ans sur les 200 CDI et 500 emplois d'avenir attribués en début de COG.

Finalement, la CNAF, suite à une mission IGAS de 2015, a obtenu l'autorisation de maintenir le volume de 500 emplois d'avenir et de recruter 422 emplois en CDI pour assurer les nouvelles missions imposées par le gouvernement, dont leur financement est assuré par la mobilisation des excédents 2014 des CAF !

FORCE OUVRIÈRE n'a pas manqué de dénoncer que leur financement sera assuré par la mobilisation des excédents de l'année 2014, ce qui est inacceptable.

Le développement des mutualisations régionales et nationales dans le but de réaliser des gains de productivité immédiatement endigué par la mise en place de nouvelles mesures combinées à des difficultés du système d'information, rendent les conditions de travail des agents de plus en plus tendues et une information et un traitement des dossiers de plus en plus inopérants.

De même, la simplification des démarches et la mise en place de téléprocédures afin de réaliser des gains de productivité et procéder à la réaffectation des effectifs qui en découlaient n'a pas été conduite à son terme.

Depuis 2014, les excédents de gestion des CAF ont été gelés. FORCE OUVRIÈRE condamne cette pratique s'agissant de capter les excédents de gestion, contraire aux règles de pluriannualité de financement de la COG, déstabilisant la branche.

Un report des crédits 2015 sur le budget rectificatif de 2016, après une pression des conseils d'administration des CAF et de la CNAF, a finalement été obtenu mais les organismes ne disposent plus de leur budget dans leur intégralité et de façon pérenne.

Ces phénomènes ont remis en cause beaucoup de projets et placé les CAF dans une situation financière très inconfortable avec une baisse de 3,5 à 5% de leur budget.

Cette pratique démontre une nouvelle fois la détermination d'une étatisation graduelle de la gestion des budgets de la branche famille.

Le pouvoir des conseils d'administrations et le respect du paritarisme sont aussi menacés.

Grever les budgets et assécher les organismes sont une façon de démanteler les réseaux et laisser penser que le système est obsolète et ne fonctionne plus de manière optimale.

L'évolution du financement de la branche et la volonté de rétablir les comptes à l'équilibre, au détriment des familles, mettent en péril son existence et sa légitimité.

Les orientations stratégiques de la politique familiale ne seront pas atteintes et remettent en cause la vocation même de la branche famille.

FORCE OUVRIÈRE ne peut s'en satisfaire puisque ces mesures ciblées de revalorisation des prestations accordées aux familles modestes résultent davantage d'efforts importants demandés aux familles aisées et aux classes moyennes et des efforts d'économie au profit du budget de l'État, qu'une redistribution équitable des richesses.

Les CAF ont été citées par le directeur de la CNAF comme des « opérateurs de l'État » ce que défend fermement notre organisation.

Ainsi, pour y parvenir, les réformes s'accélérent rendant l'adaptabilité des effectifs très tendue et un retard dans le traitement des dossiers accompagnés d'une course à la dématérialisation détériorant le lien de proximité avec les allocataires.

La transformation quasi inexorable de la structure organisationnelle de la branche est également un constat insidieux mais flagrant souvent dénoncé par notre organisation qui sera très attentive et vigilante pendant les débats de la COG à venir.

#### **d). Branche Maladie.**

Depuis 2015, la branche Maladie de la Sécurité sociale a accéléré ses efforts de maîtrise des dépenses. Ce sujet est un préalable à toute volonté politique, y compris celle affichée de combattre les inégalités de santé et d'accès aux soins.

En effet, l'action du Gouvernement s'est inscrite dans le cadre de la Stratégie nationale de santé (SNS), lancée en septembre 2013. Elle s'est traduite dans les différentes Lois de financement de la Sécurité sociale (LFSS) depuis 2014 ainsi que dans la loi dite de « modernisation de notre système de santé » (LMSS) de janvier 2016. Elle définissait un cadre pour l'action publique autour de 3 axes :

- donner la priorité à la prévention sur la médecine curative ;
- organiser les soins autour du patient et mettre en place une médecine de premiers recours (volonté de mettre en œuvre un service public territorial de santé) ;
- renforcer la démocratie sanitaire.

Cependant, les LFSS successives auront imposé un Objectif national des dépenses d'Assurance maladie (ONDAM) historiquement bas, pour passer en-dessous de la barre symbolique des 2% en 2016, avec un ONDAM fixé à 1,75%. En effet, la stratégie publique, avant toute action à mettre en œuvre ou à autoriser, s'est vue orchestrée avant tout par le « plan triennal 2015-2017 », un objectif de 10 milliards d'euros d'économies à réaliser afin de satisfaire les injonctions européennes de réduire la dépense et le déficit public français. Tout le système de santé s'est mis à contribution de ce vaste plan d'austérité, de l'hôpital public aux caisses d'assurance maladie.

De ce point de vue, la branche Maladie se situe dans une nouvelle conjoncture des dépenses, déjà amorcé précédemment (depuis 2010), marquée par une maîtrise des dépenses historique de deux ordres. C'est à la fois l'ONDAM qui est très faible, mais aussi celui-ci est sous-exécuté alors que la précédente décennie était marquée par des ONDAM plus élevés et plus proche de la croissance naturelle des dépenses, avec un dépassement de l'objectif.

FORCE OUVRIÈRE continue de revendiquer une maîtrise médicalisée des dépenses de santé, visant à réaliser des économies par amélioration de la qualité des soins (éviter la répétition des actes, assurer une prise en charge rapide pour éviter l'aggravation de l'état de santé, etc.). FORCE OUVRIÈRE dénonce au contraire la persistance d'une maîtrise comptable des dépenses et constate que les difficultés d'accès aux soins (financières et géographiques) se sont accrues.

Fidèle aux principes fondateurs de la Sécurité sociale, posés par l'ordonnance du 4 octobre 1945 instituant « une organisation destinée à garantir les travailleurs et leurs familles contre les risques de toute nature susceptibles de réduire ou de supprimer leur capacité de gain, à couvrir les charges de maternité, les charges de famille qu'ils supportent », FORCE OUVRIÈRE a martelé ses revendications dans les différentes instances où elle siège au niveau national : la Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés (CNAMTS), l'Union Nationale des Caisses d'Assurance Maladie (UNCAM) et le Haut Conseil pour l'Avenir de l'Assurance Maladie (HCAAM).

La transformation du système de santé en cours, portée notamment par les lois successives que FORCE OUVRIÈRE a combattu (loi de 2004, loi HPST de 2009, LMSS de 2016) confirme le rôle des Agences Régionales de Santé (ARS) et leur Comité de Pilotage National (CPN ARS) comme chefs d'orchestre de la santé publique dans les territoires. Elles ont notamment amené deux changements fondamentaux dont les effets – que FORCE OUVRIÈRE avait anticipés et dénoncés à l'époque – commencent à se faire ressentir pleinement aujourd'hui :

- la reprise d'une partie du cœur de métier de l'Assurance maladie, la gestion du risque, à travers les Plans Nationaux de Gestion du Risque et d'Efficiences du Système de Santé (PNGRESS) ;
- la montée en puissance de la démocratie sanitaire – dont les instances révisées par la LMSS sont la Conférence Nationale de Santé (CNS – appelé également le Parlement de la santé), les Conférences Régionales de la Santé et de l'Autonomie (CRSA, une par ARS) et les Conseils Territoriaux de Santé (CTS, un par département).

La loi de 2004 portant réforme de l'Assurance maladie avait promu l'État, qui désormais « garantit l'accès effectif des assurés aux soins sur l'ensemble du territoire ». Cela ne s'est pas retrouvé dans les faits, bien au contraire au vu de ces deux problèmes désormais majeurs que sont l'accessibilité financière et géographique aux soins aujourd'hui.

Pour FORCE OUVRIÈRE, c'est au contraire à l'Assurance maladie d'être le garant de l'accès effectifs des assurés à leurs droits, rôle légitime et historique de la Sécurité sociale en tant qu'assureur social, et disposant de l'action sanitaire et sociale comme recours en dernier ressort en cas de difficultés d'accès aux soins pour les personnes les plus fragiles.

Cette mandature a vu au contraire une montée en puissance de l'étatisation de la Sécurité sociale, par un contournement des prérogatives des conseils de l'Assurance maladie pourtant déjà mis à mal par cette loi. Pour FORCE OUVRIÈRE, c'est au détriment de la qualité de service des caisses et de soins des établissements, dont le principal vecteur est la dégradation continue des conditions de travail de tous les personnels.

- Rapports au Parlement sur les Charges et Produits de l'Assurance maladie et Lois de financement de la Sécurité sociale.

Pour rappel, le rapport dit « Charges et produits » de la CNAMTS a vocation à alimenter la réflexion du gouvernement et des parlementaires sur l'élaboration et le vote du PLFSS en leur proposant des pistes d'économies et des actions de maîtrise médicalisée nécessitant des modifications réglementaires ou législatives.

Depuis 2012, et à la grande satisfaction de FORCE OUVRIÈRE, l'exercice se base sur une analyse médicalisée des dépenses de santé, permettant d'appréhender les dépenses de santé au niveau national par un prisme plus médical que budgétaire.

Cependant, et à chaque exercice, FORCE OUVRIÈRE a déploré une approche toujours trop comptable. En effet, ces rapports sont avant tout soumis à l'impératif comptable de maîtrise de la croissance des dépenses qui peut ne pas viser une amélioration de la qualité des soins, à l'inverse de la logique de maîtrise médicalisée. Aussi, une revendication continue était la construction d'une logique de parcours de santé, tout le long de la vie, et non d'une logique de parcours de soins, trop centrée sur le curatif et ne faisant pas assez de place au préventif.

C'est à l'aune de ces constats que FORCE OUVRIÈRE a revendiqué l'ajout d'une proposition de la CNAMTS pour le Parlement : rendre à l'Assurance maladie sa prérogative de décision et de gouvernance, par le rétablissement d'un véritable paritarisme de gestion. Aussi, FORCE OUVRIÈRE a revendiqué la cessation de la logique inversée, partir d'un objectif de dépenses pour réorganiser le soin, pour au contraire rétablir le principe fondateur de l'Assurance maladie de la Sécurité sociale « de chacun selon ses moyens, à chacun selon ses besoins ».

Propositions qui n'ont jamais vu le jour dans aucun rapport de la CNAMTS, ni traduite dans aucun article de PLFSS...

Plus spécifiquement, FORCE OUVRIÈRE a exprimé ses réserves sur les effets possibles du développement de la chirurgie ambulatoire et sur la structuration de l'offre hospitalière, au détriment des patients et des personnels.

FORCE OUVRIÈRE n'est pas opposée en soi au virage ambulatoire notamment quand il s'agit de restructurer les soins de ville en ville, mais bien quand il devient un dérapage ambulatoire, quand il signifie un hôpital dégradé, un service dégradé. FORCE OUVRIÈRE a notamment dénoncé un « hôpital debout ».

Ces réserves, pourtant vérifiées à l'épreuve des faits, n'ont pas empêché d'accélérer la dégradation des conditions de travail et donc de soins dans les hôpitaux avec, en 2016, la mise en place des Groupements Hospitaliers de Territoires à travers la LMSS.

Cette condamnation de la situation à l'hôpital est donc allée croissante et FORCE OUVRIÈRE a refusé de voir cet appel à la concentration des établissements et à la contraction de la masse salariale comme une analyse médicale mais bien comptable des dépenses et des besoins en santé.

FORCE OUVRIÈRE a constaté une révolution du secteur hospitalier, opérée sur plusieurs années et conduite par une triple réforme structurelle : financement, organisation et gouvernance. FORCE OUVRIÈRE a condamné un exercice qui arrive à son paroxysme, une crise hospitalière sans précédents. La restructuration de la médecine de ville n'étant pas allée de concert, la réduction drastique de l'offre hospitalière se traduit aujourd'hui, pour toutes les équipes hospitalières surchargées de travail, par manque de places, d'effectifs et de moyens. En bout de chaîne, la qualité de l'entourage du patient et de sa prise en charge s'est dégradée. FORCE OUVRIÈRE a alerté sur la souffrance à l'hôpital et a condamné la mise en concurrence des établissements pour répondre à des objectifs comptable et non médicaux.

Par ailleurs, FORCE OUVRIÈRE a pu se réjouir de voir la CNAMTS commencer à se saisir du sujet du prix du médicament : sujet d'aujourd'hui et de demain car les innovations thérapeutiques vont se succéder. Le pouvoir de marché acquis ces dernières décennies par les fabricants de médicaments leur permettent de proposer des prix pays par pays, cherchant à obtenir le plus élevé que chacun est capable de payer.

FORCE OUVRIÈRE a donc revendiqué une approche internationale, sinon européenne, de la formation des prix des produits de santé, mais demeure dans l'attente d'une stratégie ambitieuse portée par la France au niveau des instances européennes.

Les lois de financement successives ont donc mis en application ces propositions insatisfaisantes, et sont même allés au-delà. FORCE OUVRIÈRE a condamné l'exercice même des LFSS, qui ne se contentent pas seulement de fixer des objectifs indicatifs, inscrits comme tel dans la loi, mais impératifs dans les faits, et qui ne consistent pas seulement en des ajustements financiers mais peuvent conduire de véritables transformations du système de santé et de l'Assurance maladie.

Ainsi, les deux actes législatifs majeurs ont été mis en œuvre par le même PLFSS : la Protection Universelle Maladie (PUMA) et l'autorisation de délégations de gestion entre caisses.

En 2015, date anniversaire des 70 ans de la Sécurité sociale, ce PLFSS proposait donc cet aboutissement de la Couverture Maladie Universelle instaurée en 2000. Cette réforme pouvait être bienvenue en soi, la Sécurité sociale avait dès 1945 vocation à s'universaliser. Cependant, FORCE OUVRIÈRE revendiquait depuis longtemps la clarification des comptes et des responsabilités entre solidarité des travailleurs d'un côté, et solidarité nationale de l'autre. Pour cette dernière, il aurait pu être naturel d'envisager une délégation de gestion au Régime général compte tenu de son poids dans l'ensemble de la population couverte.

Cependant, cette réforme prépare la fusion de l'ensemble des régimes d'Assurance maladie en commençant par l'intégration financière de ceux-ci dans les comptes de la CNAMTS. Aussi, elle met en œuvre la suppression de la notion d'ayant-droit, remettant en cause un principe fondateur de la Sécurité sociale, « garantir les travailleurs et leur famille contre les risques de toute nature ».

Compte tenu des restrictions budgétaires et de personnels imposées par la COG 2014-2017, FORCE OUVRIÈRE a également exprimé sa grande inquiétude sur le devenir de la qualité de service rendu aux assurés sociaux en raison des conditions de travail déjà trop dégradées des personnels des caisses.

Concernant l'autre mesure, c'est l'année suivante, en 2016, que les craintes exprimées par FORCE OUVRIÈRE se sont retrouvées bien fondées : la traduction concrète de cette autorisation des délégations de gestion a été la mise en œuvre du Travail en Réseau de l'Assurance Maladie (TRAM). Il concernait non seulement la mutualisation de fonctions support mais également du cœur de métier, et ce sans concertation des conseils des caisses. Il s'est agi d'une simple présentation à ceux-ci, après que décisions de réorganisation – ou désorganisation – du réseau aient été validées par la direction nationale. FORCE OUVRIÈRE a rappelé la loi, celle-là même de 2004 qui pourtant réduisait les prérogatives des conseils : l'article L.122-6 du code de la Sécurité sociale stipule toujours que « les conseils des organismes nationaux définissent les orientations relatives à l'organisation du réseau des organismes de la branche concernée ». De même, concernant les conseils locaux, l'article L. 211-2-1 affirme que « le conseil de la caisse primaire d'assurance maladie a pour rôle de déterminer les axes de la politique de gestion du risque ». Pour FORCE OUVRIÈRE, le paritarisme de gestion a été bafoué à tous les étages. Elle a dénoncé une méthode « 49-3 » de la direction générale et une usurpation des prérogatives des conseils.

- Les orientations pour les négociations des conventions avec les professionnels de santé.

Les conventions nationales avec les professionnels de santé sont au cœur de l'organisation des soins en exercice libéral. FORCE OUVRIÈRE est très attachée à ce principe de contractualisation entre professionnels et Assurance maladie, afin de garantir une autonomie de la gestion du risque Maladie.

Cependant, depuis 2004, cet exercice a été mis à mal par la délégation au directeur général de l'UNCAM de conduire ces négociations, alors qu'auparavant cette compétence était dévolue aux représentants des organisations syndicales. Les collègues représentés à l'UNCAM se prononcent néanmoins sur les propositions d'orientation des négociations par le directeur.

La LMSS 2016 (loi Touraine) a porté un coup supplémentaire à l'indépendance de gestion de l'Assurance maladie en introduisant les directives ministérielles : préalablement à l'ouverture des négociations et au vote sur les orientations, le directeur reçoit du ministre en charge de la santé une lettre comportant les axes de négociations qu'il souhaite voir développé. Ainsi est permise une meilleure articulation entre sa stratégie de santé et les actions que l'Assurance maladie développe avec les professions médicales.

FORCE OUVRIÈRE a condamné un pas supplémentaire vers l'étatisation de la Sécurité sociale par l'immixtion de l'État dans ses prérogatives historiques. Cela obère la capacité à pouvoir négocier librement avec les représentants des professionnels de santé et donc la signature de conventions ambitieuses à même de pouvoir trouver des solutions aux défis et enjeux de santé.

- *La Convention nationale organisant les rapports entre les médecins libéraux et l'assurance maladie.*

Tout d'abord, le cadre dans lequel la négociation pouvait démarrer était particulièrement contraint en raison de la LMSS 2016 (loi Touraine). En effet, cette loi imposait la mise en place d'un certain nombre de mesures dont les plus importantes sont :

- la création de contrats-type nationaux définissant les modalités de leur déclinaison au niveau régional (création des contrats-type régionaux également), conclus entre l'Assurance maladie et le médecin libéral, mais également avec l'ARS ;
- la généralisation du tiers-payant ;
- la relance du Dossier Médical Partagé (DMP), confié à la CNAMTS ;
- la mise en place du médecin traitant de l'enfant.

Le courrier de la ministre contenant ses directives explicitait trois objectifs attendus de la négociation :

- veiller à une meilleure valorisation de la pratique et de l'expertise médicales et soutenir la modernisation de l'organisation des soins de ville ;
- renforcer la prévention et le rôle des médecins dans les actions de promotion de la santé, de dépistage et de sensibilisation des patients ;
- garantir l'accès aux soins sur l'ensemble du territoire, en modernisant les aides démographiques et en poursuivant parallèlement la dynamique de maîtrise des dépassements d'honoraires.

Ainsi, les orientations proposées par la direction générale s'organisaient autour de quatre axes. Tout d'abord, il s'agissait d'accompagner les médecins dans la mise en place d'organisations nouvelles permettant une meilleure

structuration de l'offre de soins. Pour FORCE OUVRIÈRE, c'est effectivement un sujet majeur car il aurait pu s'agir de mettre en œuvre l'indispensable coordination ville-hôpital et la permanence des soins en ville.

Ce sont des éléments primordiaux pour que le virage ambulatoire ne conduise aux situations contradictoires d'aujourd'hui et d'hier, comme la saturation des urgences hospitalières.

Cependant, les propositions du directeur se sont limitées à la l'incitation aux structures d'exercice pluri-professionnel libéral et à la mise en place du DMP. Pour FORCE OUVRIÈRE, si nécessaire que cela puisse être, c'est surtout insuffisant et très dangereux. En effet, les modalités de fonctionnement du DMP peuvent faire courir le risque d'accès aux informations médicales des personnes par des tiers non-médicaux. Par exemple, si les complémentaires santé peuvent y avoir accès, il y a parmi ces acteurs des assurances privées qui chercheraient très probablement à tarifier leurs contrats en fonction du risque, c'est-à-dire en fonction des prédispositions médicales des personnes par exemple.

Le deuxième et le troisième axe de négociation sont la valorisation des pratiques médicales et le renforcement des actions de prévention. Pour FORCE OUVRIÈRE, s'il est souhaitable que les modes de rémunérations des médecins évoluent à la fois pour tenir compte de la complexité de certaines prises en charge et à la fois pour les inciter à faire évoluer leurs pratiques (prévention par exemple), elle s'oppose à ce que cela passe par la Rémunération sur Objectif de Santé Publique (ROSP). Cette méthode en effet s'appuie sur des objectifs quantitatifs définis par l'État et à atteindre par les praticiens (par exemple un dépistage annuel du cancer du sein ou de la prostate pour les personnes ayant dépassé un certain âge), ce qui obère leur liberté de prescription et la prise en compte de réalités plus complexes (comme les prédispositions de certains individus, multifformes et donc non synthétisables par un chiffre unique).

De manière générale, FORCE OUVRIÈRE s'oppose à la généralisation du concept d'homogénéité des pratiques, qui nie la pluralité des situations personnelles et poussent les CPAM à faire la chasse aux médecins dont les pratiques s'écartent de moyennes régionales ou nationales.

Pour FORCE OUVRIÈRE, c'est la formation continue des médecins qui doit concourir à l'amélioration de la qualité des pratiques comme par exemple la transmission systématique de référentiels validés scientifiquement, et le développement des rémunérations au forfait pour les cas complexes.

Enfin, le dernier axe développé par la direction générale est la recherche de l'amélioration de l'accès aux soins, géographiques et financiers. Pour le volet financier, il s'agissait en particulier de la transformation du Contrat d'accès aux soins, renommé depuis l'Option des Pratiques Tarifaires Maîtrisées (OPTAM).

Elle est à destination des praticiens du secteur 2, à tarifs libres, pour chercher à maîtriser les dépassements d'honoraires. En contrepartie de la signature de l'OPTAM, le praticien s'engage à limiter ses dépassements d'honoraires et reçoit proportionnellement une rémunération additionnelle de la part de l'Assurance maladie.

Toujours sur le volet financier, c'est la généralisation du tiers-payant qui a été mise en place pour permettre d'améliorer l'accessibilité financière aux soins. En effet, il peut arriver que l'avance de frais médicaux soit telle qu'elle empêche l'assuré de se soigner.

Cependant, au moment des négociations, il s'agissait de mettre en place un tiers-payant intégral, c'est-à-dire sur la partie complémentaire également. Si le principe en soi peut être désirable, il pouvait conférer aux complémentaires une faculté d'observation des pratiques médicales et donc porter atteinte gravement à la liberté de prescription des médecins, parmi d'autres problématiques de mise en œuvre.

FORCE OUVRIÈRE a donc pu se réjouir que les professionnels de santé, conscients eux-aussi des travers de cette réforme, n'aient pas à mettre en place un tiers-payant intégral mais seulement sur la partie obligatoire, c'est-à-dire sur la partie prise en charge par l'Assurance maladie. À ce jour, la fronde des médecins se poursuit, en raison notamment de l'empiètement du « temps administratif » sur le « temps médical » induit par cette réforme, et la généralisation du tiers-payant à l'ensemble des assurés n'est pas encore définitivement actée.

Concernant l'accessibilité géographique aux soins, le cœur de la négociation s'est porté sur différentes mesures d'incitation à l'installation, dans la continuité des contrats développés par l'Assurance maladie avec les professionnels de santé pour faire face aux déserts médicaux. Si de telles mesures peuvent être souhaitables et produire des effets, pour FORCE OUVRIÈRE le cœur du problème vient du numerus clausus. Limitant chaque année l'admission de nouveaux étudiants dans les études médicales, elle met en place depuis plusieurs décennies un véritable rationnement de l'offre médicale.

Aujourd'hui, les déserts médicaux et plus généralement la démographie médicale sont un problème majeur de notre système de soins. Compte tenu de la durée des études médicales et donc du temps nécessaire pour endiguer ce phénomène, cela se comptera en dizaine d'années pour retrouver la densité médicale (nombre de médecins pour une population donnée) d'il y a 20 ans.

Il est actuellement annoncé la réflexion d'un vaste plan national visant à lutter contre la désertification médicale, et FORCE OUVRIÈRE n'aura eu de cesse de le réclamer.

De manière plus générale, FORCE OUVRIÈRE a regretté que les négociations conventionnelles n'aient pas été l'occasion de mener une réflexion sur la mise en œuvre d'un parcours de santé des assurés, qui auraient permises d'intégrer de véritables développements de la prévention, de la coordination des professionnels de santé, non seulement entre praticiens de spécialités différentes que de lieux d'exercice différents (ville-hôpital).

FORCE OUVRIÈRE a également déploré un manque de vue d'ensemble des négociations conventionnelles, les médecins ayant ouvert le bal d'un grand cycle conventionnel. Elle s'est donc inquiétée d'un éventuel privilège qui pourrait être accordée à la première négociation, obérant ainsi les capacités de développement d'actions et de prises en charges nouvelles de l'Assurance maladie avec d'autres professionnels de santé.

Enfin, pour FORCE OUVRIÈRE, l'amélioration de l'accessibilité financière aux soins se situe dans une véritable prise en charge par l'Assurance maladie de tous les soins, et des progrès colossaux sont à réaliser en particulier dans le dentaire, l'optique et l'auditif. À l'heure actuelle, les négociations avec les représentants de ces praticiens s'ouvrent tout juste.

FORCE OUVRIÈRE doute des moyens financiers restants pour améliorer la prise en charge de ces soins et donc l'accès aux soins pour tous, compte tenu des contraintes financières toujours omniprésentes et du coût de la nouvelle convention médicale.

- *La négociation de la Convention nationale des chirurgiens-dentistes.*

De nouveau, à l'épreuve des faits, les objections de FORCE OUVRIÈRE se sont vérifiées : une première négociation avec les chirurgiens-dentistes s'est ouverte à la suite de celles avec les médecins. Celle-ci a échoué, à la fois en raison de l'insuffisance de moyens accordés pour conduire les transformations nécessaires de la profession, mais également en raison de l'ajout, dans une loi de financement de la Sécurité sociale, d'une date butoir des négociations. La nouvelle mandature présidentielle a permis d'ouvrir une seconde négociation, qui démarre à l'heure où sont écrites ces lignes.

FORCE OUVRIÈRE a accueilli favorablement les orientations – quasi-identiques à la première négociation – de la direction générale. En effet, la profession a développé exagérément le soin prothétique dentaire au détriment du soin conservateur en raison d'une liberté tarifaire sur ce type de soins. Cela a de facto induit un fort renoncement aux soins pour raisons financières, la liberté tarifaire ayant fait s'accroître continuellement les tarifs. L'Assurance maladie vise désormais à rééquilibrer les deux types de soins, en plafonnant progressivement les soins prothétiques et en relevant ceux des soins conservateurs, qui plus est sont ceux pour lesquels l'innovation médicale et thérapeutiques est en très fort développement.

Également, des efforts supplémentaires devraient être réalisés sur le préventif pour y faire adhérer une plus grande population, notamment les plus fragiles et ceux dont l'état de santé bucco-dentaire peut avoir un impact sur leur état de santé général (personnes diabétiques par exemple). Enfin, l'Assurance maladie devrait poursuivre ses efforts concernant la répartition démographique des professionnels.

FORCE OUVRIÈRE a cependant déploré une vision incomplète du conseil de l'UNCAM lors du débat sur les orientations de la négociation. En effet, en raison de l'abandon jusqu'alors de la prise en charge des soins dentaires par l'Assurance maladie, les organismes complémentaires ont pris une place majeure dans la prise en charge de l'offre de ces soins.

FORCE OUVRIÈRE s'est inquiétée du phénomène de surenchère qui pourrait s'opérer, donc de l'indispensable dialogue entre l'Assurance maladie et les complémentaires avec l'impératif d'éviter des transferts de charge sur ces dernières.

L'Assurance maladie doit reprendre la place centrale dans le soin dentaire, et de manière générale tendre vers le 100% de prise en charge de tarifs opposables fixés au juste prix, pour un juste soin.

- *La négociation d'un avenant à la Convention nationale destinée à organiser les rapports entre les sages-femmes libérales et les caisses d'assurance maladie.*

En parallèle de la seconde ouverture des négociations avec les chirurgiens-dentistes se sont ouvertes celles d'un avenant à la convention de 2007 avec les sages-femmes. FORCE OUVRIÈRE a pu constater que devrait se poursuivre une véritable reconnaissance des compétences des sages-femmes dans l'exercice de certaines pratiques médicales.

Ainsi, la construction de la Classification Commune des Actes Médicaux qu'elles peuvent effectuer continue, ainsi que l'alignement des tarifs sur ceux des médecins pour les actes identiques qu'elles sont autorisées à effectuer. C'est la poursuite d'une juste reconnaissance de la profession et d'une égalité de traitement entre les deux professions que FORCE OUVRIÈRE ne peut que saluer.

Cependant, FORCE OUVRIÈRE regrette qu'à ce jour un bilan complet du programme PRADO – maternité (accompagnement à domicile post-accouchement) ne soit disponible. S'il s'avérait que le suivi ne puisse s'effectuer dans les conditions prévues par les recommandations de bonnes pratiques (par exemple la visite à domicile dans les délais indiqués), les négociations ne pourraient se mener en juste connaissances des causes et conduire à la poursuite d'un programme inadapté. Des marges de manœuvre d'une véritable maîtrise médicalisée des dépenses seraient alors négligées.

- *Négociations avec les professions paramédicales.*

Entre ces deux périodes, un ensemble de conventions ou d'avenants à des conventions régissant les relations de l'Assurance maladie avec des professions paramédicales ou assimilées ont été négociées.

De manière générale, il s'agissait d'actualiser les dispositifs démographiques pour améliorer la répartition des professionnels entre zones dites « sur-dotées » et « sous-dotées ». Également, les partenaires conventionnels actualisaient la nomenclature des actes, soit à but de valorisation des pratiques médicales modernes, soit parfois pour mieux décrire les actes et améliorer la connaissance de l'activité des praticiens par l'Assurance maladie. Il s'agit donc de mesures indispensables que FORCE OUVRIÈRE ne peut que soutenir.

Plus spécifiquement, la nouvelle convention avec les orthoptistes visait à améliorer la coopération avec les ophtalmologistes. Compte tenu du problème démographique structurel mais de besoins croissants, FORCE OUVRIÈRE a reconnu qu'il s'agissait bien là d'une recherche effective d'amélioration de la prise en charge des patients. Il s'agissait à la fois de l'améliorer pour les pathologies courantes de l'œil mais également pour des cas plus complexes et la convention a mis en place ou généralisé des protocoles de coopération : par exemple, un ophtalmologiste libéral employant un orthoptiste salarié peut proposer un bilan visuel pris en charge à 100% sans ticket modérateur ni dépassement d'honoraire autorisé.

La négociation avec les pharmaciens d'officine a visé essentiellement à diversifier les conditions de rémunération des pharmaciens pour limiter l'impact de la variation du prix de certains médicaments ainsi qu'à développer leur mission de conseil et d'accompagnement des assurés. Il avait déjà été mis en place une ROSP générique et un honoraire de dispensation ainsi que les entretiens pharmaceutiques.

D'autres axes ont été développés : prévention de l'iatrogénie médicamenteuse, lutte contre le tabagisme, développement de la vaccination. Par ailleurs, les officines connaissent également un problème de maillage territorial que la négociation a cherché à limiter.

Pour FORCE OUVRIÈRE, la négociation avec les pharmaciens ne doit pas être une négociation sur le prix des médicaments (génériques par exemple), alors qu'en revanche les officines n'emploient pas seulement des pharmaciens.

D'autres employés sont en contact avec les assurés et il ne faut pas les oublier. FORCE OUVRIÈRE a également souligné que la fermeture d'une officine pose un vrai problème de santé publique. En revanche, les nouvelles missions qui leur sont confiées ne devaient pas constituer un transfert de responsabilité d'une profession vers une autre dans le but de répondre à une pénurie.

Concernant les orientations proposées à la négociation avec les orthophonistes, celle-ci ont été accueillies favorablement par FORCE OUVRIÈRE. Il s'agissait en particulier d'ouvrir la profession vers un champ plus large de rééducations au-delà des seuls troubles de l'apprentissage (anomalies oro-myo-faciales de l'enfant ou conséquences de pathologies neurologiques) ainsi que d'explorer la possibilité de mettre en place, à titre expérimental, d'un dépistage des troubles du langage des enfants de 3 à 6 ans en milieu scolaire.

Enfin, les propositions d'orientation pour le prochain accord conventionnel avec les infirmiers libéraux visent à renforcer la stratégie de l'Assurance maladie déjà engagée depuis plusieurs années : accessibilité aux soins ambulatoires, développement de la coordination pluri-professionnelle, investissement dans la prévention et efficacité du soin infirmier.

- La Convention d'Objectifs et de Gestion 2018-2021.

#### *Bilan de la COG 2014-2017.*

Pour rappel, La COG est un contrat conclu entre l'État et la CNAMTS qui engage pour 4 années tout le réseau de l'Assurance maladie : elle détaille les actions que l'Assurance maladie mettra en œuvre quant à l'amélioration de la prise en charge des assurés, la maîtrise des dépenses de santé et l'organisation du réseau des caisses et des établissements de l'Assurance maladie. Ce contrat doit comporter des engagements réciproques des signataires.

Si le bilan 2014-2017 de la COG a pu mettre en lumière les très nombreuses actions de l'Assurance maladie pour améliorer la performance du réseau et l'accès aux droits et aux soins des assurés sociaux, FORCE OUVRIÈRE a constaté en premier lieu la très faible présence de « réciprocité » des engagements de l'État vers l'Assurance maladie.

En second lieu, FORCE OUVRIÈRE a noté le renforcement de sa position initiale qui avait motivé un refus de la signature du projet de COG en 2014 : la politique de restriction budgétaire imposée ne permet pas une gestion saine et efficiente de l'Assurance maladie.

Pourtant, les efforts et les actions déployées auront été nombreux :

- La recherche d'une simplification des démarches des assurés et de leur information, notamment à travers la refonte du site Ameli et du parcours « assurés ». FORCE OUVRIÈRE aura cependant dénoncé des résultats très insuffisants concernant la maîtrise de certains délais de traitements de dossiers qui, pour les assurés, est particulièrement urgente (paiement des IJ en particulier), même si les objectifs fixés dans la COG ont été atteints, sinon dépassés.
- L'Assurance maladie s'inscrit dans un renouveau de pratiques à travers l'attention portée sur les publics fragiles, tels que les mettent en œuvre les Plans Locaux d'Accompagnement du Non-recours, des Incompréhensions et des Ruptures (démarche PLANIR) ou l'expérimentation des Plate-Formes d'Intervention Départementale pour l'Accès aux Soins et à la Santé (PFIDASS). FORCE OUVRIÈRE s'inquiète cependant que l'Accès aux Soins et à la Santé ne remplace pas l'Action Sanitaire et Sociale, qui pourtant sont complémentaires et non pas substituables ; et les deux doivent être renforcés. FORCE OUVRIÈRE a rappelé à chaque occasion que l'Action sanitaire et sociale est un impératif des caisses qui doit être renforcée et laissée pleinement à l'appréciation des conseillers. Il y a eu durant cette COG une tendance à poursuivre l'automatisation de l'attribution des aides et les PFIDASS ne doivent pas participer à cela.
- Concernant le fonctionnement du réseau, FORCE OUVRIÈRE avait déjà noté en 2014 les gains de productivité particulièrement importants réalisés ainsi que la baisse significative des effectifs, et ne souhaitait pas que cette politique soit amplifiée. C'est tout le contraire qui s'est produit. Et compte tenu de la méthode de calcul des effectifs à « économiser », le résultat dépasse les prévisions. Le projet Travail en Réseau de l'Assurance Maladie (TRAM) s'est inscrit dans cette volonté de poursuivre l'efficacité du réseau, mais en acceptant la mise sous pression de chaque caisse. La multiplication des missions s'est poursuivie, de même que la croissance démographique et la part de personnes âgées dans la population, avec pourtant en parallèle la diminution des moyens humains et financiers. De ce point de vue, nous considérons que l'exercice des COG doit être profondément revu. L'assurance maladie est un acteur incontournable de la politique sanitaire et sociale sur le territoire.

FORCE OUVRIÈRE a donc réaffirmé la nécessité de laisser aux CPAM toutes leurs prérogatives : elles sont indispensables à l'effectivité d'un service de proximité, indispensable à l'accès aux droits et aux soins.

Concernant la maîtrise médicalisée, FORCE OUVRIÈRE a réaffirmé son soutien à sa poursuite et à son développement et a rappelé qu'elle relève de la CNAMTS et de son réseau.

Néanmoins, le PNGDRESS (Plan National de Gestion Du Risque et d'Efficiences du Système de Soins) et les PPRGDRESS (Plan Pluriannuel Régional de Gestion Du Risque et d'Efficiences du Système de Soins), s'affirment désormais comme metteurs en scène de la gestion du risque, partagée entre l'Assurance maladie et les ARS, et s'imposent comme cadre de la maîtrise médicalisée. Pourtant, les conseillers ne sont pas présents dans les instances nationales et régionales qui pilotent ces plans.

FORCE OUVRIÈRE a dénoncé une étatisation de la gestion du risque, et une confusion des genres entre gestion des établissements publics hospitaliers et gestion du risque Maladie, où tout est vu à travers le seul prisme des économies à réaliser : la maîtrise n'est pas médicalisée actuellement, elle est surtout comptable. Sur le volet médicament, des efforts substantiels sont réalisés par l'Assurance maladie – elle met d'ailleurs en place un fonds dédié à l'innovation thérapeutique pour assurer la prise en charge pour tous des nouveaux médicaments à venir (tels les anti-cancéreux), mais elle n'est pas maîtresse de la politique de prix sur le médicament, qui relève d'autres instances. Pour que les engagements de la CNAMTS puissent véritablement porter leur fruit, l'État doit s'engager à plus de transparence et lutter contre les situations de conflit d'intérêts.

FORCE OUVRIÈRE continue de demander une véritable politique de prix du médicament, portée au niveau européen où les États doivent être solidaires entre eux pour garantir à chacune de leur population l'accessibilité à tous des produits innovants.

Dans le cadre du plan national de lutte contre la fraude, l'Assurance maladie a été fortement mobilisée. Si les résultats ont témoigné de nets progrès réalisés, ils ont été concomitants d'un rapport du Défenseur des droits sur le sujet particulièrement inquiétant. Pour FORCE OUVRIÈRE, les actions de lutte contre la fraude sont à poursuivre, mais il y aura des enseignements à tirer de ce rapport pour améliorer les dispositifs de l'Assurance maladie, pour ne pas induire la stigmatisation de l'assuré ou confondre fraude et faute.

Au sujet des établissements de l'Assurance maladie, FORCE OUVRIÈRE avait pu se féliciter que les UGECAM fassent partie intégrante de la COG mais estimait leur situation au sortir de la précédente COG globalement peu satisfaisante. Comme FORCE OUVRIÈRE l'avait souligné en 2014, cette COG a entériné le grave manque d'investissements, le manque de moyens humains et matériels. Au moment du bilan, FORCE OUVRIÈRE s'est alarmée du taux d'exécution si faible du FNASS-UGECAM et souhaite que les crédits non consommés sur cette COG puissent être reportés sur la prochaine, qu'ils ne servent pas à réduire artificiellement le déficit comptable de la CNAMTS. Les établissements de l'Assurance maladie ont toute leur place dans l'offre de soins et médico-sociale, et il faut renforcer leur assise car leur remise en question demeure un serpent de mer.

Pour FORCE OUVRIÈRE, Il serait utile de leur dédier une instance à part, au niveau national et en lien avec la direction du groupe UGECAM, notamment pour pouvoir représenter les établissements au niveau national mais également siéger dans les instances avec les autres offreurs de soins.

Pour conclure, c'est l'exercice des COG dans leur ensemble qu'il faut revoir : elles servent à imposer une réduction permanente des moyens humains et matériels de l'Assurance maladie et de son réseau de caisses alors que les besoins sont croissants. Cela se répercute sur l'ensemble du système médical et médico-social qui est à bout de souffle.

La problématique qui pourrait se présenter à l'avenir est de savoir si les COG ne vont pas entraver le rôle d'amortisseur social de crise de la Sécurité sociale.

## 5). Logement social.

La politique du logement : une politique publique pilier de l'État social.

En 2017, face à différents programmes de démantèlement ou de réforme radicale de la politique du logement ou de remise en cause des ressources et des missions du logement social, FORCE OUVRIÈRE a rappelé la nécessité d'affirmer la légitimité de la dimension sociale de la politique du logement :

- L'obligation de résultat en matière de droit au logement qui incombe à l'État est incompatible avec une politique d'austérité.
- La garantie du principe d'égalité exige de l'État que l'orientation de la politique du logement soit définie au niveau national. Toutefois, la prise en compte de la diversité et de la spécificité des besoins des territoires comme des demandeurs fait partie de la dimension sociale de la politique du logement.
- Les moyens et les ressources doivent être à la hauteur des besoins. Une réduction des aides à la pierre et des aides personnelles ainsi que l'adoption d'un ciblage restrictif des ayants droits au logement social (alors que 65% des ménages sont aujourd'hui éligibles) reviendrait à se contenter de gérer la pénurie et aboutirait à la remise en cause du principe de mixité sociale comme principe cardinal du développement urbain. Concernant les aides fiscales, toute politique incitative doit s'accompagner de véritables contreparties sociales.
- La politique du logement se doit d'être volontariste et d'avoir une vision à long terme. Cette visée impose à l'État de réguler le marché du logement, gros pourvoyeur d'emplois mais dont le moteur reste la recherche de plus-values patrimoniales sur le court terme. C'est à l'État qu'il revient de fixer des objectifs de production tout en gardant la maîtrise de sa localisation et en maintenant des dispositifs d'aides à la solvabilité adaptés aux revenus.
- La solidarité et la mutualisation ont comme objectif la redistribution. Déstabiliser le modèle en tarissant les ressources ou en réduisant la cible des ayants droits revient indirectement à remettre en cause notre modèle social et la solidarité sur lequel il repose.
- Un contexte contrasté.

Une intense production législative a marqué la période qui vient de s'écouler. Toutefois, malgré des avancées, la crise du logement perdure dans certains territoires, les inégalités territoriales s'accroissent, et un des effets de cette crise,

constitué par le décrochage entre prix et revenus, vient s'ajouter à une paupérisation et à une précarisation accrues des salariés qui va jusqu'à faire obstacle à l'accès au logement pour certains et à rendre dérisoire le "reste à vivre" pour d'autres.

Cette "indifférence" à la préservation du pouvoir d'achat ou à l'incapacité à épargner (la dépense logement étant l'un des postes les plus importants du budget des ménages) constitue l'un des signes d'une tendance lourde d'une action publique, qui, prise dans le corset d'une contrainte budgétaire devient non seulement inefficace mais incohérente.

Pris dans la logique de contrainte budgétaire, l'État renonce également à donner des moyens aux politiques publiques qui pourtant relèvent de l'intérêt général et laisse ainsi financer, quasi intégralement, le programme de rénovation urbaine par Action Logement, amputant d'autant les moyens de sa mission principale qui est celle de produire du logement pour les salariés.

Sur le plan de l'égalité des territoires, l'insuffisance des moyens pour les quartiers et les territoires en déprise économique et démographique contraste avec le régime réservé aux métropoles, telles qu'issues des lois de décentralisation.

Concernant les demandeurs les plus modestes de logement social issus des quartiers en déprise, l'État a inauguré avec la loi Égalité et Citoyenneté (loi n°2017-86 du 27 janvier 2017) une politique de peuplement qui impose aux bailleurs sociaux des quartiers considérés comme "attractifs", de loger ces demandeurs.

Or la mesure laisse de côté non seulement les habitants des quartiers en déprise mais occulte les besoins de ces quartiers populaires en termes de services publics, de rénovation, de développement.

### a). Des leviers de l'action publique opérants.

Face aux menaces potentielles qui prévoient une redéfinition de la politique du logement, FO a rappelé que la mise en œuvre de la solidarité exige la préservation du système de financement du logement social et de la diversité des ressources tels que l'épargne règlementée, les impôts, les transferts sociaux. L'étroite imbrication entre initiative privée (relevant de l'économie sociale) et secteur public, dans le domaine du logement social, a favorisé l'adoption de principes et l'élaboration d'un modèle économique et social auxquelles FORCE OUVRIÈRE a contribué depuis sa mise en place en tant qu'organisation de salariés, notamment par son engagement dans le cadre d'une gouvernance paritaire d'Action Logement (ex 1%) mais aussi par les mandats qu'exercent les administrateurs au sein des CAF et des OPH.

Toutefois pour FO l'autonomie du secteur privé dans ce domaine ne s'entend que dans le cadre de son inscription exclusive dans l'économie sociale et solidaire toute entière vouée à la redistribution et produisant des effets sociaux, économiques et environnementaux qui ont pour but d'améliorer les conditions de vie et de travail et le pouvoir d'achat des salariés... ce qui exclut d'ouvrir le secteur du logement social aux promoteurs immobiliers privés et impose la nécessité d'une réglementation stricte pour l'exercice d'une activité de production dans le domaine du logement social et des moyens pour préserver le savoir-faire des acteurs en place.

- Le levier de la redistribution : garant de l'effectivité du droit au logement.

Sur un plan national, la mise en place de dispositifs de soutien à la solvabilité des demandeurs participe à la lutte contre les discriminations dans le secteur privé et contribue à la soutenabilité du modèle économique du logement social par une complémentarité avec les aides à la pierre.

*Le rabotage des aides personnelles au logement : première tentative de démantèlement.*

En 2016, FORCE OUVRIÈRE s'est opposée, aussi bien à la CNAF qu'au Conseil National de l'Habitat, à l'introduction de nouveaux critères d'éligibilité pour les aides personnelles au logement aboutissant à un durcissement de l'octroi des aides.

Il est à craindre que ce rabotage ne constitue la prémisse d'une volonté de remise à plat des aides personnelles faisant totalement l'impasse sur leur effet redistributif, pourtant souligné et démontré par l'INSEE, et sur leur visée universelle (dans les limites des plafonds de revenus).

Sans oublier que les aides personnelles contribuent dans l'opération de financement du logement social à fixer la valeur du loyer d'équilibre. Le système actuel permettant aux pouvoirs publics de garder la maîtrise de cette valeur.

La proposition de réduire les aides personnelles d'un montant de 5 euros, avancée à l'été 2017 par le ministre de la cohésion des territoires du gouvernement issu des dernières élections et que FORCE OUVRIÈRE a dénoncé, laisse augurer d'autres développements.

Le projet de refonte des aides personnelles attend sans doute d'être ressorti des cartons par les tenants libéraux d'une réforme radicale d'un modèle hérité des années cinquante et qui n'est plus, selon eux, compatible avec la "réalité" d'aujourd'hui... La vigilance est donc plus que de mise.

- Le levier des aides fiscales.

*Le bilan en demi-teinte d'une politique d'incitations fiscales pour booster l'investissement privé.*

Afin de soutenir le secteur locatif privé, considéré comme un enjeu essentiel par les pouvoirs publics, l'État a mis en place des mécanismes d'incitation fiscale à l'investissement. Ce soutien au locatif privé vise l'accroissement de l'offre privée au nom d'un rôle social, ou en tant que moyen pour soutenir l'activité et la production immobilière.

Les différents dispositifs, du Duflot au Pinel ont ainsi permis d'accroître la production de logements neufs. Mais là aussi et malgré l'adoption de mesures plus contraignantes pour les bénéficiaires, les contreparties sociales et l'adéquation aux besoins locaux n'ont pas été au rendez-vous.

La responsabilisation sociale du bailleur privé qui constituait une des visées de la loi ALUR (loi n° 2014-366 du 24 mars 2014 pour l'Accès au Logement et un Urbanisme Rénové) ayant été mise de côté et les contreparties des ristournes fiscales redéfinies pour privilégier le court terme et donner l'avantage à une relance rapide du marché.

Or, une action directe de l'État permettrait d'imposer une servitude à cette offre en matière de prix et de localisation afin de juguler la spéculation galopante en zones tendues.

Un soutien au secteur privé devant être assorti d'une régulation efficace et d'un contrôle du montant des loyers.

## **b). La préservation de la mission d'intérêt général du logement social.**

Sur le plan de la réponse aux besoins et des moyens à mobiliser, les carences et les dérives du secteur locatif privé légitiment l'investissement public dans le secteur HLM.

Notre modèle économique du logement social a démontré depuis des décennies son efficacité face aux crises et son effet contracyclique. Il a un rôle central dans tout développement urbain et vient s'articuler avec l'aménagement du territoire, l'urbanisme, l'environnement, les services publics, la politique de la ville, et impose une visée sociale à la compétence habitat des collectivités locales.

Depuis la loi SRU (Solidarité Renouvellement Urbain) de 2000 et le plan de cohésion sociale de 2004, notre modèle du logement social s'est affirmé comme un modèle généraliste, ouvert aux catégories socio-professionnelles diverses.

Pour la défense de notre modèle économique du logement social et pour la prise en compte particulière des besoins des quartiers, FORCE OUVRIÈRE a été signataire le 17 janvier 2017 du manifeste « Place à nos quartiers! » et le 14 mars 2017 de la déclaration commune « Oui au logement social! » dans le cadre de la campagne lancée par l'Union Sociale de l'Habitat, qui fédère les Offices Publics de l'Habitat, les Entreprises Sociales de l'Habitat, les Coop'Hlm (Fédération nationale des Sociétés coopératives d'Hlm), l'Union d'économie sociale pour l'accès à la propriété (UES-AP-Procivis).



*Affiche pour la campagne de l'USH "Oui au logement social".*

Face à ses détracteurs, le modèle économique du logement social est à préserver contre :

- Le désengagement financier de l'État ;
- Les ponctions de l'État sur les fonds dédiés et notamment ceux constitués par la Participation des Employeurs à l'Effort de Construction (PEEC – ex 1%), géré paritairement par Action Logement ;
- Un abandon de la compétence logement aux territoires ou aux communes ;

- Une "privatisation" et une financiarisation larvées (ou pire, assumées) de son financement ... ;
- Une ouverture de la production de logements sociaux aux opérateurs immobiliers privés ;
- La destruction de la dimension collective du patrimoine ;
- Une déstabilisation de son système de financement ;
- Une remise en cause du bail à durée indéterminée et du principe du maintien dans les lieux pour les locataires de bonne foi.

**c). L'engagement de FORCE OUVRIÈRE auprès des acteurs du logement social.**

En 2015, FO a soutenu le projet de réforme d'Action Logement dont l'objectif était de mettre fin à une mise en concurrence entre territoires préjudiciable à l'intérêt des salariés des entreprises assujetties à la PEEC.

La réforme a fait l'objet d'une intense concertation entre organisations syndicales et patronales qui a abouti à la signature d'une position commune le 2 février 2016.



Anne Baltazar, secrétaire confédérale en charge du logement social, à la tribune de la rencontre Action Logement 2015.

La loi n°2016-719 du 1<sup>er</sup> juin 2016, habilitant le gouvernement à légiférer par ordonnance pour simplifier et rationaliser le mouvement Action Logement, puis l'ordonnance n°2016-1408 du 20 octobre 2016 relative à la réorganisation de la collecte de la PEEC ont permis l'entrée en vigueur de la réforme d'Action Logement 1<sup>er</sup> janvier 2017.

La réforme a instauré une centralisation de la collecte de la PEEC qui a entraîné la dissolution des Comités Interprofessionnels du Logement (CIL).

La nouvelle organisation à gouvernance paritaire comprend trois entités :

- Une structure faîtière **Action Logement Groupe** a en charge le pilotage général et financier du groupe et notamment de la PEEC ; elle est également chargée de conclure avec l'État les conventions quinquennales relatives aux emplois de la PEEC, de les décliner sur le plan territorial et de veiller à leur mise en œuvre ;
- Une structure chargée de la collecte de la PEEC et de la distribution des aides et services aux entreprises et aux salariés : **Action Logement Services** ;

- Une structure de détention et de gestion de l'ensemble des participations anciennement détenues par les CIL dans les organismes de logement social et autres filiales immobilières, **Action Logement Immobilier**.

Au niveau régional, des **Comités Régionaux d'Action Logement** (dénommés Comités Territoriaux d'Action Logement en Outre-mer), à composition paritaire, représentent Action Logement dans les territoires et ont vocation à identifier les besoins en logement et à proposer des actions.

**L'Association Foncière Logement (AFL) et l'Association pour l'Accès aux Garanties Locatives (APAGL) restent des satellites d'Action Logement.**

*L'engagement respecté de la dévolution du patrimoine de l'AFL à l'Agirc Arrco.*

Action Logement a annoncé en mai 2017 la cession gratuite, par l'intermédiaire de la Foncière Logement (AFL), aux caisses de retraite AGIRC-ARRCO, de 30 212 logements dans 1200 immeubles, mettant ainsi en œuvre les accords conclus en 2007 et 2014, qui prévoyaient que « les actifs immobiliers de l'association foncière ont pour vocation exclusive d'être transférés aux régimes de retraite complémentaire ».

Cette dévolution, qui constitue un cercle vertueux du modèle sur lequel Action Logement a été constitué, permet que des logements financés avec les contributions des entreprises et des salariés du secteur privé viennent abonder le financement de la retraite complémentaire.

*Les nouvelles missions de l'APAGL s'inscrivent dans la prise en compte du lien emploi-logement.*

- Lien emploi/logement : favoriser l'insertion professionnelle en favorisant l'accès à l'emploi par l'accès au logement.

L'articulation entre emploi et logement constitue l'un des axes de réflexion et d'action pour Action Logement. L'ANI de 2012 « Favoriser l'accès au logement pour favoriser l'accès à l'emploi », signé par FORCE OUVRIÈRE et par les organisations syndicales et patronales représentées au conseil d'administration d'Action Logement, prévoyait la mise en place d'un nouveau dispositif de garantie pour l'accès au parc privé.

En février 2016, FO a soutenu le lancement du Visa pour le Logement et l'Emploi (VISALE) ciblé exclusivement sur les jeunes. Le produit est mis en place par l'APAGL et financé par Action Logement et distribué par Action Logement Services. Il permet une exonération de garantie pour l'accès au parc privé pour les jeunes en emploi ou en recherche d'emploi.

Toutefois, FORCE OUVRIÈRE a tenu à souligner lors de la réflexion sur la mise en place du dispositif son opposition à toute articulation avec une mobilité contrainte des salariés et rappelle que si l'accès au logement social peut être intégré dans une négociation au sein de l'entreprise assujettie à la PEEC, celle-ci doit respecter l'affranchissement du contrat de bail du contrat de travail, conquête de notre combat syndical.

FO a également tenu à préciser lors de la mise en place du dispositif qu'en aucun cas VISALE, financé par Action Logement, ne saurait "remplacer" la mise en place par l'État d'une Garantie Universelle des Loyers (GUL) telle que prévue par la loi ALUR et votée par le Parlement mais "écartée" par le gouvernement Valls en 2014.

- La défense de l'emploi des salariés des entités Action Logement et les modalités de collecte de la PEEC.

**La délégation FORCE OUVRIÈRE des salariés d'Action Logement** a porté et obtenu la création d'une Unité Économique et Sociale incluant l'ensemble des salariés du groupe. La Fédération des Services Publics et de Santé (FSPS) a accepté de piloter et de coordonner les travaux et les négociations pour FO, en lien avec la Fédération des Employés et Cadres (FEC).

Lors des rencontres Action Logement de 2015 et 2016, Jean-Claude MAILLY, secrétaire général de FO, a rappelé que la réorganisation d'Action Logement ne pouvait en aucun cas avoir comme effet de remettre en cause l'emploi des salariés du réseau.

Par ailleurs les hypothèses avancées par la Cour des Comptes concernant une collecte opérée par l'URSSAF ont également amené Jean-Claude MAILLY à rappeler avec vigueur que FO s'oppose catégoriquement à cette mesure et à tout éventuel changement de nature juridique de la PEEC.



*Intervention filmée de Jean-Claude Mailly, secrétaire général de FORCE OUVRIÈRE lors de la rencontre Action Logement 2016*

Côté secteur public, Anne BALTAZAR, secrétaire confédérale en charge du logement social et Pascal PAVAGEAU, secrétaire confédéral en charge de l'économie sont venus apporter leur soutien à FO Habitat (l'Union Nationale des Personnels FORCE OUVRIÈRE de l'Habitat présente dans les branches HLM, Offices Publics de l'Habitat, Entreprises Sociales pour l'Habitat et Coopératives HLM) lors de son congrès qui s'est tenu à La Rochelle les 7, 8 et 9 juin 2016 et qui a réuni les salariés des Offices Publics de l'Habitat et des Entreprises Sociales de l'Habitat.

- L'exigence d'une gestion paritaire des fonds d'Action Logement.

Les instances de gouvernance d'Action Logement sont strictement paritaires et FORCE OUVRIÈRE a été élue à la vice-présidence.



*Jean-Baptiste Dolci, vice-président (FO) d'Action Logement Groupe.*

La réforme a nécessité la désignation d'une nouvelle équipe d'administrateurs par la Confédération aussi bien en métropole qu'en outremer pour siéger dans les conseils d'administration des entités nationales et dans les comités régionaux ou territoriaux, et d'une répartition entre organisations syndicales concernant les vice-présidences et les présidences des comités. Il en a été de même pour le renouvellement des mandats au sein des Entreprises Sociales de l'Habitat détenues majoritairement par Action Logement. Des actions de formation à destination des administrateurs ont été organisées par le secteur logement social de la Confédération.

#### **d). La politique du logement à la croisée des politiques publiques.**

- Quinquennat 2012-2017 : une intense production législative dans le domaine du logement et de l'urbanisme assortie des lois de décentralisation.

La politique du logement se situe de fait à la croisée d'autres politiques publiques : aménagement des territoires, politique énergétique, respect de l'environnement, services publics, politique de la ville, politique économique. Tous ces domaines ont plus ou moins été impactés par de nouvelles règles et les cartes ont été redistribuées par le renforcement de la loi SRU, la mise à disposition du foncier public, l'application (accompagnée de certaines restrictions surtout pour le locatif privé...) de la loi ALUR, les lois de décentralisation et de Modernisation de l'Action Publique, de Nouvelle Organisation Territoriale de la République, l'adoption d'un Nouveau Plan National de Rénovation Urbaine, la loi Egalité et Citoyenneté, la création en août 2016 du FNAP (Fonds National des Aides à la Pierre). Certaines des mesures témoignent d'une volonté d'intervention afin de rendre effectif le droit à un logement et à un environnement de qualité pour tous et sont en cohérence avec l'évolution passée qui a vu la reconnaissance du droit au logement comme pièce maîtresse de la politique du logement, mission centrale du ministère du même nom.

Or si la politique du logement n'a pas comme seul objet de fournir un toit et s'il est nécessaire de se soucier de l'interaction entre politiques publiques et leur impact sur les territoires, il est néanmoins significatif que l'abandon de l'intitulé

« logement » pour le ministère en charge du domaine depuis juin 2017 (qui avait le mérite d'identifier une mission claire qui parlait à tout un chacun) écarte donc toute mention du droit individuel et universel au logement pour le remplacer par le souci d'une "cohérence territoriale" qui relève plus de l'abstraction mais qui se veut en cohérence avec une des préoccupations majeures de la Commission européenne qui, rappelons-le, n'a aucune compétence en matière de logement ni de droit au logement mais qui compte bien imposer sa propre vision de la cohérence....

**Devant autant de changements, l'implication des militants FO sur le terrain est contrainte de s'intensifier et les Unions Départementales ont plus que jamais un rôle pivot dans le domaine.**

- L'engagement du secteur logement de la confédération.

Suite à la réforme d'Action Logement et compte-tenu des enjeux qui sont ceux de la politique du logement, le secteur logement de la Confédération organise des séances de formation destinées aux administrateurs d'Action Logement. Une tournée est également en cours dans les Unions Départementales afin que les camarades impliqués dans le domaine puissent se rencontrer et échanger. Ces rencontres regrouperont aussi bien les administrateurs du secteur public que ceux du secteur privé (Action Logement) et sont ouvertes aux représentants des institutions représentatives du personnel des entreprises de la région concernée.



Flyer produit par le secteur logement de la confédération.

## 6). Handicap.

Notre vigilance et notre combat syndical se portent aussi vers les travailleurs handicapés. La mission de FORCE OUVRIÈRE depuis plus de 30 ans est d'apporter son soutien et de militer pour empêcher la stigmatisation des personnes handicapées et pour qu'ils travaillent à égalité avec leurs collègues valides.

**FORCE OUVRIÈRE, réitère sa volonté de faire valoir les compétences des personnes touchées par un handicap tant à l'embauche que lors de leur parcours professionnel.**

Le pôle Handicap FORCE OUVRIÈRE renforce sa vigilance tant sur les aspects législatifs qu'organisationnels, il apporte des réponses concrètes aux camarades concernés et les accompagne, tout en développant différentes actions à travers tout le territoire français.

### a). Les actions revendicatives.

Depuis le dernier congrès nous avons vu émerger trois lois qui ont impacté les droits des travailleurs handicapés : la « loi Rebsamen », la « loi Macron » et la « loi El Khomri ».

- « Loi Rebsamen ».

Les douze obligations de négocier existantes ont été regroupées en 3 thèmes de négociations obligatoires. FORCE OUVRIÈRE a tiré la sonnette d'alarme car la négociation sur le handicap a été noyée dans le bloc « qualité de vie au travail et égalité professionnelle ». FORCE OUVRIÈRE n'a pas signé l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 afin - entre autres - de dénoncer le danger de fusionner le handicap dans une politique qualité de vie au travail.

**FO continue à expliquer que, si le Handicap doit être traité de manière transversale, il doit aussi continuer à être traité de manière spécifique.**

- « Loi Macron ».

Les entreprises disposent désormais de trois nouvelles dispositions et leviers pour remplir leur obligation d'emploi des personnes handicapées, avec le recours à des travailleurs handicapés indépendants, mais aussi la possibilité d'accueillir des personnes handicapées pour des périodes de mises en situation professionnelle et enfin l'accueil de stagiaires handicapés pour des parcours dits de « découverte ».

**FO continue à critiquer l'émiettement de l'obligation d'emploi au travers de mesures qui ne concourent pas à l'emploi pérenne dans les entreprises.**

- Loi « El Khomri » (dite « Loi Travail »).

Plusieurs mesures ont impacté les personnes handicapées avec cette loi, dont les plus saillantes sont les suivantes.

Une nouvelle mission a été allouée au CHSCT : contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès des personnes handicapées à tous les emplois et favoriser leur maintien dans l'emploi.

Le suivi médical renforcé a été préservé pour les personnes titulaires de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Le dispositif « emploi accompagné » a été inscrit dans le code du travail, afin de permettre une insertion durable en milieu ordinaire de travail, à des personnes dont le handicap nécessite un accompagnement pérenne dans l'emploi.

A été introduite également la possibilité de mettre en place le télétravail afin de favoriser le maintien dans l'emploi, ainsi que l'obligation de rendre accessibles les logiciels professionnels, comme également la possibilité de compenser l'allongement du temps de trajet domicile-travail d'un.e salarié.e handicapé.e.

D'autres mesures ont concerné les salarié.e.s prenant en charge un proche handicapé.

FO, sur ces questions comme sur les autres, a dénoncé l'absence de discussion et de concertation.

Pour FO la remise en cause de la primauté des accords de branche, comporte des risques de dégradation importante des conditions de travail et de vie des personnes en situation de handicap et/ou de leurs proches aidants.

Nous avons dénoncé également le nouvel affaiblissement de la médecine du travail, qui risque d'entraîner une dégradation de la prévention des inaptitudes.

- Retraite anticipée.

Nous avons continué à revendiquer **le rétablissement de la prise en compte du critère de RQTH pour l'accès à la retraite anticipée**, nous ne baissons pas les bras et continuons le combat.

FO revendique également la possibilité de faire valoir au titre d'un départ anticipé pour handicap, des périodes où la personne n'avait pas de reconnaissance administrative de son handicap, alors même qu'elle aurait pu y avoir droit.

**Pour FO la création d'une commission nationale d'examen de ces périodes, aurait pu y répondre ... mais les conditions et modalités retenues par les pouvoirs publics sont trop restrictives !**

**FO demande une amélioration de ce dispositif.**

- Accessibilité : Ad'ap (Agendas D'Accessibilité Programmée).

**FORCE OUVRIÈRE est atterrée de voir que les sanctions et le suivi de mise en place des Ad'ap (agendas d'accessibilité programmée) pour les ERP (établissements recevant du public) aient encore une nouvelle fois été repoussés.**

L'obligation existait pourtant depuis la loi de 2005, sa mise en œuvre avait fait l'objet d'une ordonnance fin 2014 ... le décret d'application n'est sorti que le 11 mai 2016 !

- Conseil Départemental de la Citoyenneté et de l'Autonomie (CDCA).

Nous restons vigilants sur la fusion du CDCPH (Conseil Départemental Consultatif des Personnes Handicapées) et du CODERPA (Conseil Départemental des Retraités et des Personnes Agées) avec la création d'une seule instance : le CDCA (Conseil Départemental de la Citoyenneté et de l'Autonomie). **Nous appelons nos camarades siégeant dans ces instances à la plus grande vigilance afin de faire respecter l'égalité de dialogue entre ces sujets qui doivent désormais cohabiter et pour qu'aucun de ces thèmes n'en éclipse un autre.**

**Par ailleurs FO ne soutient pas la création des MDA (Maisons Départementales de l'Autonomie) qui fusionnent la politique d'assistance avec la politique handicap. D'autant que les quelques expérimentations qui ont eu lieu ne sont pas positives.**

- Délibération sociale sur l'emploi des personnes handicapées.

**La Confédération demande l'ouverture d'une délibération sociale sur l'emploi des personnes handicapées**, celle-ci pourrait déboucher sur une négociation interprofessionnelle. FO porte des revendications en matière de négociation des accords handicap, de prévention des inaptitudes, de conditions de vie au travail, ou bien encore de revalorisation du taux d'emploi légal des personnes handicapées, et de modification des règles d'assujettissement afin que les toutes les entreprises soient concernées par l'obligation d'emploi. Nous réclamons un suivi des accords agréés plus rigoureux et l'application systématique de sanctions envers les entreprises ne respectant pas leurs obligations.

**S'agissant des accords Handicap de branche et d'entreprise, FO revendique la préservation du niveau de la branche, mais s'interroge sur le dispositif d'agrément des accords Handicap et demande la réintroduction d'une procédure de dépôt simple de ces accords.**

#### b). Les actions internes.

- Les stages.

Notre axe principal d'intervention est la formation des camarades dans les structures FORCE OUVRIÈRE. Les stages confédéraux sont d'environ 10 par an et regroupent entre 15 et 25 participants selon les lieux de stages. **Depuis 2015, nous mettons régulièrement à jour le support de stage sur les thèmes Travail & handicap.**

- Les référents.

Afin d'assurer une aide au plus près de nos adhérents concernés par le sujet du handicap, l'implémentation de référents handicap dans les structures FORCE OUVRIÈRE se poursuit. Les désignations sont faites directement par les UD ou les Fédérations afin de répondre aux demandes de nos militants. **Nous nous réjouissons de voir s'accroître le nombre de Commissions Handicap dans les structures FO.**

- La Journée Nationale Travail et Handicap.



Cette journée annuelle incontournable pour la Confédération rassemble environ 400 participants. Elle nous permet d'associer l'ensemble des acteurs œuvrant pour la cause

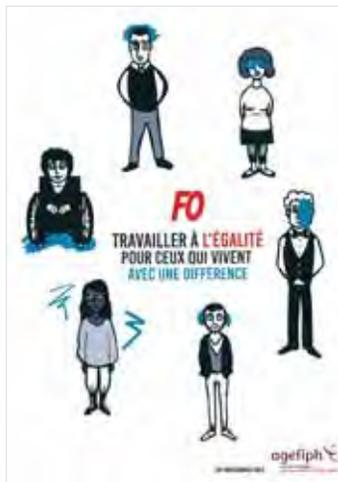
des personnes et travailleurs handicapés que ce soient les militants, les institutionnels, les politiques, la société civile. Nous sensibilisons et réactualisons nos revendications FORCE OUVRIÈRE. Nous faisons également le point sur les questions d'actualité. Ce moment privilégié permet de planifier et mettre en place à court terme nos revendications et partager nos actions.

- La CCIPH.

La Commission Confédérale pour l'Insertion des Personnes Handicapées, composée de 40 référents FO issus du secteur interprofessionnel privé/public (UD/FD), s'est constituée dans le but de coordonner les actions FO sur le handicap. Elle se réunit 2 fois par an afin de discuter des améliorations et revendications à porter. Moment fort d'échanges entre les référents et la Confédération, une attention particulière est apportée à l'écoute et au partage d'expériences en vue d'intégrer nos débats dans l'actualité du handicap. De plus, elle permet d'enrichir la Journée Nationale Travail et Handicap.

- Visuel « affiche ».

Notre visuel et notre slogan ont été actualisés et rendus plus percutants. Notre affiche représente plusieurs personnages concernés par un handicap symbolisé par une couleur. Notre nouveau slogan « **Travailler à l'égalité pour ceux qui vivent avec une différence** », marque notre investissement pour une meilleure inclusion des personnes handicapées dans le monde du travail.



- Le site internet : [handicap.force-ouvriere.org](http://handicap.force-ouvriere.org).

Ce site entièrement accessible est destiné à sensibiliser, informer sur les questions du Handicap. Ouvert à tous : grand public, adhérents, militants, structures et commissions FO. Nos revendications y sont répertoriées : Insertion, maintien dans l'emploi, évolution de carrière, retraite...

Nos abonnés ont un accès privilégié via une rubrique dédiée, il s'agit de leur apporter les éléments nécessaires (actualités juridiques, événements à venir, victoires obtenues...) afin de leur permettre de mettre en place des actions ciblées au sein de leurs entreprises.

### c). Les instances.

- L'AGEFIPH (secteur privé).

Construit sur un modèle de type paritaire, la présidence du conseil d'administration a été confiée en septembre 2015, pour sa 10<sup>ème</sup> mandature 2015-2018, à FORCE OUVRIÈRE représentée par Anne BALTAZAR, Secrétaire Confédérale en charge des questions de Handicap.

Elle reprend ainsi le flambeau de Paulette HOFMAN, ancienne Secrétaire Confédérale FORCE OUVRIÈRE et 1<sup>ère</sup> Présidente de l'AGEFIPH de 1988 à 1991.

Cette 10<sup>ème</sup> mandature a élaboré le premier plan stratégique de l'Agefiph, voté à l'unanimité de son conseil d'administration le 21 février 2017.

FO a largement contribué à la construction des propositions et préconisations de ce plan stratégique, en matière d'insertion et de maintien en emploi des travailleurs handicapés.

Pour autant FO continue à dénoncer les ponctions successives par l'État (29 millions d'euros par an depuis 2015) ainsi qu'un désengagement de l'État sur ses missions et obligations en matière de Handicap.

**FO a alerté les pouvoirs publics sur la situation financière préoccupante de l'Agefiph et du FIPHFP (fonds public), au regard des besoins croissants des personnes handicapées et des entreprises, et demande l'ouverture d'une discussion pour envisager la consolidation des deux fonds.**

- Le CNCPH (conseil national consultatif des personnes handicapées).

Composée de 219 membres (116 sièges membres titulaires) issus du monde associatif, syndical dont FO, et institutionnel, cette instance à caractère consultatif est chargée d'assurer la participation des personnes handicapées à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques les concernant.

Elle se réunit une fois par mois afin de donner un avis sur tous les textes législatifs et réglementaires ayant un rapport avec le Handicap, ainsi que sur les dossiers d'actualité.

**FO y assure une présence active, tant à la plénière que dans les différentes commissions thématiques.**

Avec un chômage des personnes handicapées qui reste deux fois supérieur à la moyenne, avec une explosion du nombre de reconnaissances administratives du handicap (RQTH), avec les deux fonds d'insertion (AGEFIPH et FIPHFP) qui sont menacés par un risque financier ...

Pour FORCE OUVRIÈRE le combat en faveur de l'emploi des personnes handicapées, pour la sécurisation de leurs parcours professionnels, et pour une véritable prévention de la désinsertion professionnelle, doit être relancé d'une manière ou d'une autre.

## 7). Branche Recouvrement.

- La COG 2014/2017.

La branche recouvrement est la référence pour le recouvrement au sein de la protection sociale.

La COG, à laquelle FORCE OUVRIÈRE s'est opposée, a été signée en 2014 par une très courte majorité, eu égard au contexte particulier du Pacte de responsabilité dans lequel cette convention s'est inscrite.

Cette COG transcrit une remise en cause des conditions de travail des agents et de l'organisation du réseau et de son efficacité par rapport à son rôle primordial qu'est le recouvrement des cotisations et contributions sociales pour les régimes de sécurité sociale.

Le maître mot de cette convention est modernisation afin d'accroître la qualité de service aux cotisants qui se traduit par la mise en œuvre d'une stratégie « multicanal » globale. Dans cette optique, le numérique est renforcé et le revers de cette modernisation est la fermeture d'accueils.

Les missions de la branche sont déclinées par la COG sous forme de fiches thématiques avec des indicateurs et objectifs stricts à atteindre.

Garantir la fiabilité des données, recouvrer avec efficacité, mieux piloter la gestion des litiges font partie des responsabilités assignées au réseau des Urssaf.

Le contrôle et la lutte contre la fraude sont également des priorités à remplir.

Pour répondre à son rôle de « banque » de la sécurité sociale, l'une de ses missions consiste à optimiser la gestion de cette trésorerie centrale mais également à gérer les relations de services partenaires en améliorant la qualité du service rendu.

FORCE OUVRIÈRE a émis de grandes réserves sur l'atteinte des objectifs de cette COG, étant donné la diminution, à terme, tant des moyens humains que financiers exigés, même si la branche a toujours été capable d'absorber les changements incessants de réglementation et leur mise en conformité.

Alors que les précédentes COG avaient mis l'accent sur une politique d'accueil du cotisant avec un élargissement des plages d'ouvertures, désormais, l'accueil ne se fait plus que sur rendez-vous.

FORCE OUVRIÈRE souhaite, a contrario, maintenir des points de contact sur tous les sites (accueils ou permanences), physiques ou téléphoniques, pour mieux répondre aux cotisants à des questions simples, rapides et précises.

En revanche, des objectifs n'ont toujours pas été mis en œuvre, tels les contrôles des cotisations AGIRC-ARCCO et du CICE, qui, lui, a été mis en place.

- La DSI ou la mort des CERTI.

Vaste chantier qu'est le projet de transformation de la DSI qui vise à progresser vers une structure unique avec la disparition des conseils locaux, à l'instar de la branche Famille.

Le cheminement et la stratégie sont les mêmes, la direction de l'ACOSS ambitionne de reprendre la main sur l'informatique afin de réaliser des économies et de se passer des administrateurs locaux.

FORCE OUVRIÈRE a œuvré vainement pour conserver les CA paritaires dans les structures locales, avec maintien de leur statut juridique.

Cette organisation décidée par le CA de l'ACOSS, à l'exception de FORCE OUVRIÈRE, ne pourra répondre à l'avenir aux besoins d'amélioration des systèmes d'information tant pour le service rendu par les URSSAF que pour les liens CERTI-URSSAF qu'il fallait développer.

Au lendemain de la tenue du CA de l'ACOSS, le Président de l'ACOSS adressait un courrier aux Présidents et Vice-présidents des CERTI pour les informer que le CA avait opté pour la mise en place d'un établissement distinct.

Par contre, dans ce courrier, un paragraphe a retenu toute notre attention, à savoir :

« La solution de création d'un établissement distinct au sein de l'ACOSS doit s'accompagner d'un renforcement et d'une formalisation des liens avec les administrateurs des URSSAF régionales. Il nous appartiendra d'y travailler collectivement ».

Compte tenu de ce paragraphe, FO entend bien l'utiliser pour faire valoir sa position, notamment sur la mise en place de Commissions informatiques locales.

FO a souligné également que cette décision a été entérinée alors qu'aucune étude d'impact financière et organisationnelle n'a été réalisée.

La décision sera définitivement confirmée par voie législative par la Loi de Financement de la Sécurité sociale (LFLSS) de 2018.

Au-delà de la suppression des CERTI, c'est également une éviction du paritarisme, du fait de la disparition des conseils locaux, qui est mise en exergue une nouvelle fois.

- La CADES : son extinction continue d'être prévue pour 2024.

L'échéance d'extinction du stock de dette sociale portée par la Caisse d'amortissement de la dette sociale (CADES) est maintenue à 2024, et apparaît, selon les plus optimistes, tout à fait crédible si les trajectoires actuelles de résorption des déficits se confirment.

La LFSS pour 2016 a rationalisé le financement de la CADES pour le ramener à deux sources de financement hors versement du Fonds de Réserve des Retraites (FRR) : la CSG et la CRDS, ce qui permettra d'accroître la lisibilité du financement de la caisse.

2016 aura été marquée par le transfert à la CADES de l'intégralité du reliquat des déficits à reprendre – 23,6 milliards d'euros – en application de l'article 9 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2011.

L'objectif d'amortissement de la CADES, voté par le Parlement dans le cadre de la LFSS, a ainsi été fixé à 14,9 milliards d'euros pour 2017 (contre 14,4 milliards d'euros en 2016). Pour autant, la dette sociale encore à amortir reste soutenue, à savoir 135,8 milliards d'euros à fin 2016.

Étant donné une liquidation des déficits et l'apparition d'un excédent cumulé du régime général en 2018 ainsi que la faiblesse des taux des emprunts court terme permettant un financement de la dette à un coût exceptionnellement bas, le gouvernement a choisi de ne pas transférer de dette à la CADES en 2017.

Les réserves disponibles du FRR pourraient également avoir vocation à être mobilisées à partir de 2017 pour amortir la dette résultant des déficits cumulés par ailleurs, fin 2016, par les branches vieillesse du régime des exploitants agricoles et de celui des mines, pour un total de 3,7 milliards d'euros.

- La DSN (Déclaration Sociale Nominative) est mise en place.

Introduite en 2015, la DSN simplifie considérablement les déclarations sociales et permet de communiquer des informations à un plus grand nombre d'organismes. D'autres déclarations vont lui être intégrées.

Initialement prévue au 1<sup>er</sup> janvier 2016, la généralisation de la DSN à l'ensemble des employeurs du secteur privé intervient par pallier en 2017 pour les URSSAF et la MSA. En revanche, pour les administrations publiques, l'échéance est fixée à 2020.

Dans le domaine social, les entrepreneurs individuels ont bénéficié d'allègements de leurs obligations (TI et auto entrepreneurs) mais pas les employeurs de salariés et la DSN devrait réduire leur charge déclarative du fait de la suppression de la DADS et du tableau annuel de régularisation des prélèvements sociaux. Par contre, les employeurs de moins de 10 salariés devront effectuer des déclarations mensuelles et non plus trimestrielles comme aujourd'hui.

- La situation du RSI (Régime Social des Indépendants) ne s'est pas améliorée de manière considérable.

Le RSI a une image très dégradée : seules 45 % des entreprises en ont une opinion favorable.

Les progrès intervenus dans la résorption des dysfonctionnements de l'ISU et les actions engagées pour améliorer la qualité de service ne sont pas reconnus.

Une majorité d'entreprises doit faire appel à un expert-comptable. Plus de 2/3 des entreprises recourent à un tiers déclarant, généralement un expert-comptable pour effectuer tout ou partie de leurs déclarations. C'est le cas pour 9 entreprises sur 10 ayant moins de 10 salariés.

La complexité des obligations fiscales et sociales est telle que même les entreprises de taille importante font appel à des tiers pour établir ou vérifier leurs déclarations avant envoi.

Le dispositif du Titre emploi service entreprise (TESE) qui permet aux entreprises de moins de 20 salariés de transférer à l'URSSAF la charge de produire la déclaration à partir des informations transmises par l'entreprise fait l'objet d'une promotion insuffisante alors que ce dispositif leur permet de procéder aux démarches administratives plus commodément.

Depuis, le gouvernement a annoncé la suppression du RSI à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 et son adossement au régime général avec un guichet dédié aux indépendants.

Mais attention à ce que le démantèlement précipité de ce système ne suscite pas, de nouveau, des dysfonctionnements ingérables.

- Le recouvrement et le contrôle des cotisations AGIRC-ARRCO.

La collecte des cotisations de retraites complémentaires des salariés (AGIRC-ARRCO) par les groupes de protection sociale n'apporte pas de garantie suffisante et s'avère par ailleurs plus coûteuse que celle des URSSAF.

Contrairement à une décision du législateur datant de 2007, les cotisations AGIRC-ARRCO ne font toujours l'objet d'aucun contrôle qui s'explique par un manque de moyens physiques et financiers de la part de l'ACOSS alors qu'effectivement cette mesure est inscrite dans la COG 2014-2017. Elle n'entrera en vigueur, le cas échéant, que fin 2017.

Une délégation aux URSSAF des tâches de collecte des cotisations de retraites complémentaires des salariés devrait être mise en œuvre dans le cadre de la prochaine COG 2018-2021 de l'ACOSS.

- Le bon point sur la fraude et le travail dissimulé.

Le réseau des Urssaf continue à se mobiliser dans la lutte contre la fraude aux cotisations et contributions sociales caractérisée par des situations de travail dissimulé, un rôle majeur mené à bien par la branche.

Il conviendrait cependant d'allouer une partie des gains de productivité réalisés sur les autres tâches de la collecte à un renforcement des effectifs de contrôle afin de renforcer la densité des contrôles, d'accroître la qualité des investigations et l'efficacité de la lutte contre la fraude.

En outre, les administrations fiscales et sociales doivent mieux coopérer pour renforcer l'efficacité des contrôles.

Malgré les intentions affichées, la DGFIP et les URSSAF coopèrent encore insuffisamment en matière de contrôle d'assiette des prélèvements fiscaux et sociaux.

Il convient de renforcer les signalements entre l'administration fiscale et les organismes sociaux en matière de contrôle d'assiette et de lutte contre le travail illégal.



# PAS DE RÉPUBLIQUE SANS SERVICE PUBLIC : UN POUR TOUS, TOUS POUR UN.

## ► A). La fonction publique attaquée.

Pour garantir l'égal accès de tous, en tout point du territoire, aux droits et biens essentiels, le service public des trois versants de la Fonction Publique doit se réaliser dans les meilleures conditions d'impartialité, de neutralité, de sécurité, de qualité et d'efficacité économique et sociale.

À la différence du marché qui a pour seul objet la satisfaction de la demande, c'est-à-dire de la seule fraction des besoins qui soit solvable, les services publics eux, sont au cœur de la République : garants de la cohésion sociale, ils concourent notamment à l'exercice des droits fondamentaux et à lutter contre les inégalités.

Le service public est, avec la protection sociale collective, au centre de l'approche solidaire et égalitaire de la République en incarnant la différence fondamentale entre l'idée de valeur et celle de rentabilité.

### La Cour des comptes stigmatise les services publics et les agents



Illustration parue dans FO Hebdo n° 3230

Face aux dogmes européens du tout-concurrence, de la libéralisation, de la déréglementation et des privatisations induites, et aux politiques d'austérité et de rigueur, FO n'a de cesse de défendre et de rappeler son attachement à la conception républicaine du service public et au statut général.

De statistiques en diagnostics, d'accidents en crises, les citoyens (tous usagers quotidiens du service public) n'ont jamais démenti leurs besoins de services publics gérés dans le respect des principes d'égalité, de neutralité, de continuité et de proximité.

Outre son efficacité déjà démontré, le service public est l'application d'une notion unanimement ancrée : répondre, en égalité de droits et de traitements, à la satisfaction des besoins collectifs de la République.

Pour autant, depuis 10 ans, les services publics, les trois versants de la Fonction Publique, les fonctionnaires et agents publics, les missions publiques n'ont jamais été autant attaqués ou réduits.

L'émergence de partenariats public/privé et la suppression de services par le développement des établissements publics ou privés démontrent les velléités des pouvoirs publics à les amplifier.

Sous la pression du libéralisme économique et des dogmes du tout-concurrence, de la libéralisation ou de la déréglementation, le service public est devenu indésirable ou une variable à faire réduire pour « faire des économies budgétaires ».

Depuis plusieurs années, pour les gouvernements successifs, il ne s'agit, à chaque fois, que de réduire la dépense publique selon des politiques de rigueur au motif de « réduire le déficit public », pour donner des gages aux marchés financiers et au dogme ultra-libéral en détruisant les services et les emplois publics.

Des économies souvent en trompe l'œil dès lors qu'elles consistent à supprimer des missions portées par l'État au bénéfice des collectivités territoriales (ingénierie de solidarité, urbanisme...), amenant ces mêmes collectivités à constituer un service équivalent à leur échelle, mais avec une économie d'échelle moindre et une animation de réseau (méthodologie, bonnes pratiques, etc.) à réinventer.

Le débat sur les besoins de services publics et sur les ressources fiscales qu'ils imposent est une revendication ancienne de FORCE OUVRIÈRE. Nous avons obtenu la mise en œuvre d'un Commissariat général à la stratégie et à la prospective (CGSP – France Stratégie) en 2013.

Pour FO, c'est à son niveau que le débat général sur le service public que nous revendiquons depuis 2007 devrait avoir lieu : quels besoins publics ?

quelles missions publiques pour y répondre ?

quels services publics pour les mettre en œuvre ?

Ce débat, plus que jamais nécessaire, doit être le préalable à toute évolution du service public et des services publics.

## ► B). Le service public réduit.

Dès l'origine, FO a condamné la méthode et a combattu les objectifs et les décisions prises dans le cadre de la Révision générale des politiques publiques (RGPP). Nous n'avons eu de cesse, à tous les niveaux de l'organisation, d'exiger la suppression de cette RGPP et de ses mesures.

Au sein des trois versants de la Fonction Publique et des opérateurs, 400 000 emplois publics ont été détruits entre 2007 et 2012 ! En tant qu'employeur, l'État s'est comporté un véritable « patron voyou », supprimant autant de postes en pleine crise de l'emploi.

Clairement, l'objectif commun à toutes les décisions de la RGPP était bien de privatiser les missions publiques : soit en l'affichant clairement dans la mesure, soit en rendant l'exercice du service public impossible (faute de moyens, faute d'effectifs, du fait des restructurations imposées en dépit du bon sens, par la RéATE à l'échelon de services déconcentrés désormais « préfectorisés ») afin de pouvoir ensuite en justifier l'externalisation au secteur privé.

La RGPP fut clairement l'outil d'une politique ultralibérale voulant gérer l'État comme une entreprise, avec des ministères sans pouvoir et aux ordres et des services de moins en moins publics au service de la politique du gouvernement.

La RGPP a recentré l'État sur sa portion la plus congrue possible, soit disant selon son cœur de métier (qu'elle s'acharne à empêcher de battre), et externalise le reste (y compris des fonctions régaliennes comme le contrôle), avec une organisation de type privée à « flux tendu ».

Au final, 561 mesures RGPP furent décidées. Sans le combat des militants et syndicats FORCE OUVRIÈRE, beaucoup plus auraient été décidées, notamment au niveau des services déconcentrés de l'État.

En juin 2012, le nouveau gouvernement issu d'une nouvelle majorité a officialisée sa démarche de « réformes » pour la fonction publique selon un nouveau cadre : celui de la « modernisation de l'action publique », la MAP. Si la MAP a remplacé la RGPP, il s'est agi d'un simple changement sémantique, la démarche de suppression des postes, des services et des missions publiques se poursuivant selon un rythme accéléré et une méthode très proche de celle de la RGPP.

Au final, en moins de 10 ans, les services publics furent impactés par plus de 1000 mesures concrètes (RGPP, MAP, HPST, RéATE, réforme territoriale, refondation de l'école, loi santé, GHT, etc.), génératrices de réductions de moyens, de postes, d'effectifs, de structures et de missions.

En termes d'effectifs, la tendance est restée à la baisse. Ces derniers temps, le gouvernement a eu beau vouloir changer la sémantique en parlant de « redéploiement » plutôt que de « suppression de postes », les réductions d'effectifs se sont poursuivies.

Ces deux dernières années, les redéploiements des postes annoncés principalement en faveur de l'Éducation nationale, de la Justice et des forces de sécurité furent un mirage alors que les suppressions imposées notamment aux ministères de la Défense, des Finances publiques ou encore de l'Écologie, des Transports, de l'Habitat et de l'Agriculture ont été, elles, bien réelles.

Au final, dans la Fonction Publique de l'État entre 2014 et 2016, 6 000 postes furent de nouveau supprimés pour un total de 20 000 sur le quinquennat.

## ► C). La République menacée.

### 1). Réforme territoriale : une réforme terri-létale.

Officiellement, la réforme territoriale regroupe trois lois (loi n°2014-58 du 27 janvier 2014, dite de « modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles », ou loi MAPTAM / loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral / la fameuse loi NOTRe du 7 août 2015 portant sur la Nouvelle Organisation Territoriale de la République).

Si ces textes forment le squelette et le cœur de la réforme territoriale, l'acte III de décentralisation, toujours en cours, comprend en réalité beaucoup d'autres textes législatifs : la loi relative à la formation professionnelle / la loi pour l'accès au logement et un urbanisme rénové / les textes sur les rythmes scolaires instaurent déjà des transferts de missions / loi santé et ses GHT / loi sur la biodiversité / loi sur la transition énergétique / etc : Toutes régionalisent encore un peu plus les différentes politiques publiques. Au final, depuis 2012, une quinzaine de textes législatifs, sans liens ni cohérence entre eux, forment l'acte III de décentralisation (qui se poursuit).

#### a). Un millefeuille à seulement quatre feuilles :

Le fameux « millefeuille territorial » utilisé pour tenter de justifier les décentralisations successives est largement surfait puisqu'il ne contient que 4 feuilles : l'État / les Régions / les Départements / Les Communes.

Au niveau de la constitution et de l'organisation de notre République, le niveau des intercommunalités n'est pas une « feuille » spécifique. Seul le bloc communal compte.

On nous rabat régulièrement le discours des doublons de compétences liés au « millefeuille territorial ». Or, tous les rapports publics montrent que ces doublons (qui étaient effectifs lors du premier acte de décentralisation dans les années 80) n'existent plus, où alors à la marge. Lorsqu'il s'agit de montrer des exemples concrets de ces doublons, les seuls qui demeurent encore, en nombre très limités, sont entre les intercommunalités et les communes.

Et ce qui importe dans le millefeuille, ce n'est pas le nombre de feuilles, mais la crème ! Et la crème, c'est l'État : l'État garant, l'État stratège, l'État prestataire, l'État partenaire, l'État régalien.

Pour garantir l'égalité de droit, partout sur le territoire de la République, l'État doit intervenir en propre mais aussi pour suppléer un niveau (Région, Département ou Commune) lorsque celui-ci ne peut exercer sa compétence : s'il y a un trou dans l'une des feuilles régionale, départementale ou communale, c'est à l'État d'occuper la place de le combler. C'est son rôle d'ensemblier et de garant de l'égalité de droit partout sur le territoire national.

Or, ce projet global de réforme territoriale assèche l'État et réduit le nombre de feuilles à 2 (Régions / Communes)...

## **b). Du millefeuille à 13 gaufrettes :**

La réforme territoriale a poursuivi la suppression des compétences de l'État, notamment en les transférant aux Régions et parfois aux métropoles.

Comme le « livre noir de la RGPP » le montrait dès 2011 et comme l'ouvrage de FO « Il faut sauver le service public » d'octobre 2014 le démontre avec plus de 250 exemples concrets, l'État se contracte sur des missions régionalisées ou centralisées et n'agit presque plus de façon opérationnelle au plus proche des usagers.

C'est une véritable désertification territoriale de l'État qui est à l'œuvre surtout depuis que le Préfet de département est devenu un sous-préfet de Région sous l'autorité hiérarchique de Préfet de Région. Depuis 2007, les 2/3 des effectifs des services déconcentrés de l'État ont été supprimés dans chaque département non préfecture de Région.

L'objectif est de réduire l'État à quelques missions régaliennes et à de grandes orientations générales. La loi de « transition énergétique » en est une illustration parfaite : on privatise ou on transfère aux Régions la réalisation des grandes missions et les interventions opérationnelles qui devront s'inscrire dans un cadre général de long terme qu'affiche l'État.

C'est in fine, supprimer l'État garant, l'État prestataire et acteur, l'État intervenant pour n'avoir plus qu'un État orientateur (pas même stratège puisqu'il sera privé de toute capacité d'interventions et plusieurs missions régaliennes sont privatisées ou transférées aux régions).

Et cela s'opère rapidement : il suffit de regarder ce que l'État a perdu comme missions, comme implantations, comme capacités d'interventions en seulement 10 ans. Le tout aggravé par les effets de la réforme territoriale sur les directions régionales ministérielles, dont le siège se trouve désormais souvent à plusieurs centaines de kilomètres du territoire et de ses acteurs.

À court terme, la couche supérieure et la crème du millefeuille que constitue l'État se retrouvent supprimées.

Pendant deux siècles, la République, une et indivisible, a pu concilier l'unité et l'action de l'État et l'exercice le plus libre possible de la démocratie locale, avec parmi les garde-fous le respect de l'égalité de droits.

Jusque dans les années 60, le choix de Régions aux tailles réduites et humaines intégrait ces principes. Y compris parce que « plus c'est grand, plus c'est communautariste et identitaire ».

La logique qui a concouru au choix des 22 régions était d'arriver à des « tailles humaines et anti-communautaristes ».

En 48 heures d'arbitrages en catimini en 2014, sans concertation ni du Parlement, ni des exécutifs concernés (Conseils régionaux et Conseils généraux), en privilégiant des intérêts politiques, le Président de la République a réorganisé, seul, la République et déterminé un passage de 22 Régions métropolitaines à 14 (puis à 15, pour terminer à 13...)

Conformément aux injonctions de la Commission européenne, le chef de l'État justifiait d'ailleurs qu'elles « seront ainsi de taille européenne ».

Dans le cadre de l'acte III de décentralisation, il rappelle également que ces nouvelles « grandes Régions » auront davantage de responsabilités : « elles seront la seule collectivité compétente pour soutenir les entreprises et porter les politiques de formation et d'emploi, pour intervenir en matière de transports, des trains régionaux aux bus en passant par les routes, les aéroports et les ports. Elles géreront les lycées et les collèges. Elles auront en charge l'aménagement et les grandes infrastructures ».

C'est donc, comme FO le dénonce depuis octobre 2012, une organisation de la République en fédération de Régions, très autonomes (y compris vis-à-vis du droit national) aux pouvoirs d'adaptations locales, et s'intégrant dans le modèle d'une « Europe de grandes Régions » défendu par la Commission européenne.

À l'issue d'un processus qui aura vu renaître des communautarismes d'un autre âge, le Parlement a arrêté une organisation à 13 Régions. On peut s'étonner et s'offusquer du déni démocratique de la procédure : par exemple, le référendum local, obligatoire jusqu'à maintenant en cas de fusion ou regroupement de collectivités territoriales et qui a notamment permis aux alsaciens de bloquer la mise en œuvre du projet de collectivité unique d'Alsace en 2013, a été supprimé par la deuxième loi de la réforme territoriale.

Alors que l'État se régionalise lui aussi, l'éloignement de l'exécutif régional va entraîner, à chaque fois, une accessibilité réduite au nouveau « siège de la grande Région » surtout pour les zones les plus périphériques, et avec un « nombre d'élus plus limité », comme le précise le Président de la République.

Dès lors, les 13 Régions disposeront à terme de moyens financiers propres (impôts locaux spécifiques supplémentaires dès 2016) mais aussi de pouvoirs normatifs et réglementaires.

Ces nouvelles baronnies régionales ont en effet les pleins pouvoirs sur presque toutes les missions publiques jusqu'alors de la responsabilité de l'État. Et pour le gouvernement « il s'agit également d'inviter le législateur comme le pouvoir réglementaire national, à laisser aux régions des marges de manœuvre dans l'application des lois, soit en s'abstenant d'intervenir soit en habilitant expressément les Régions à adapter les règles ».

Pour FO, cela est contraire à l'article 72 de la Constitution.

Rappelons par exemple que l'un des premiers arguments des élus locaux d'Alsace qui prônaient une « collectivité territoriale unique d'Alsace » était de pouvoir adapter le code du travail et le Smic afin de pouvoir être compétitif face à leurs voisins allemand et suisse !

FO s'oppose à cette balkanisation de l'action publique qui conduirait à autant de politiques (y compris sociales) et de droits que de Régions. 13 Régions et 13 Smic différents ou 13 RSA différents. C'est l'unicité de la République et l'égalité de droit qui sont en jeu.

L'autre orientation majeure de cette réforme est la suppression des Conseils départementaux (ou Conseils généraux) à horizon 2025.

Comme FO l'indique et le dénonce depuis l'origine de cet acte III, cette suppression à terme des Conseils départementaux, précédée d'un retrait territorial majeur de l'État depuis 2010, conduirait à un nouvel éloignement du service public républicain des usagers, et particulièrement des plus démunis.

Là encore, le message est incohérent : d'un côté les exécutifs successifs rappellent que le Conseil général joue un rôle essentiel dans la solidarité de proximité et notamment la gestion des prestations et des aides aux personnes les plus fragiles. De l'autre ils indiquent transférer les missions départementales aux grandes Régions, très éloignées des usagers.

FO rappelle son opposition à cette destruction des Conseils départementaux. D'autant que leur suppression conduirait à la suppression de l'échelon constitutionnel du Département : en effet, depuis 2010, les Préfets de département sont sous l'autorité hiérarchique de « leur » Préfet de Région. Il n'y a donc plus d'exécutif départemental de l'État, et supprimer l'exécutif territorial qu'est le Conseil départemental reviendrait de fait à supprimer le Département.

De plus, la « phase transitoire » organise clairement une balkanisation de l'action publique évoluant selon une instabilité permanente : entre 2015 et 2025, les Conseils généraux organiseront le transfert de leurs compétences à leur Région, aux métropoles ou aux intercommunalités comme ils le souhaitent, donc de façon différente d'un département à l'autre. Et si cela ne suffisait pas, les « expérimentations seront encouragées et facilitées ».

De plus, un droit d'option est déjà mis en œuvre pour permettre à un Conseil départemental d'aller s'intégrer à une autre Région que celle dans laquelle il se trouve.

Enfin, au sein d'une Région, les compétences réparties entre celle-ci et les métropole(s) et intercommunalités peuvent se voir changer de porteur tous les 3 ans au gré des évolutions décidées par les élus au sein de la Conférence territoriale de l'action publique de la Région.

Au final, une compétence actuellement de la responsabilité des 101 Conseils départementaux (RSA, APA, politiques sociales, routes, etc) sera transférée de façon différente d'un département à l'autre soit à la Région, soit à la métropole, soit à une autre intercommunalité (devenant ensuite Commune).

Cette réforme porte également les germes de la suppression à terme des 36 680 communes.

Par la création des métropoles et par l'obligation faite à chaque commune d'être rattachée à un EPCI, l'intercommunalité est devenue la norme institutionnelle de l'action publique locale. Depuis la loi du 16 décembre 2010, chaque commune devait dépendre d'une intercommunalité d'au moins 5 000 habitants. La réforme territoriale a accentué ce processus en imposant un rattachement à au moins 15 000 habitants !

Une fois constitués ces intercommunalités urbaines (métropoles) ou rurales (d'au moins 15 000 habitants),

leurs compétences étant celles des communes (et certaines issues des départements), l'objectif est de passer au suffrage universel direct pour l'élection de leurs exécutifs respectifs. Ce sera alors la fin des 36 680 communes.

L'objectif des lois est d'aboutir à une quinzaine de métropoles et à 7000 communes pour mailler le territoire national métropolitain. Et ainsi de passer d'un élu pour 100 habitants aujourd'hui, à un pour plus de 3000.

La plus petite commune sera de 15 000 habitants, en zone rurale de surcroît : il sera dès lors impossible de pouvoir rencontrer les élus locaux, à fortiori sur des périmètres gigantesques (en zone rurale, regrouper 15 000 habitants nécessitera une zone de plusieurs centaines de km<sup>2</sup>). Dans la Marne ou en Lozère, il faudrait regrouper plus de 190 communes actuelles pour atteindre ce seuil !

Remonter les élus à un échelon d'au moins 15 000 habitants les rend inaccessibles à leurs concitoyens, de surcroît sur des périmètres communaux gigantesques. La mairie est pourtant maintenant le dernier service public accessible. Le développement autonome des communes actuelles permet de coller aux réalités du terrain. Le maillage fin des 36 680 communes et de leurs élus locaux de proximité permet également d'éviter toute concentration future métropolitaine ou régionale de l'action publique.

Le maire reste l'entrée d'accès à tous les acteurs publics, il est le dernier représentant public à « portée de gifle » du citoyen-usager. D'ailleurs, les « grandes villes » développent les « conseils de quartiers » par souci d'essayer de retrouver des élus de proximité. Les communes, et particulièrement les 2/3 d'entre elles à moins de 1000 habitants, sont les briques du mur de la démocratie.

Les supprimer, ainsi que les départements, créerait une désertification de la puissance publique, un abandon de la République au plus proche des citoyens ouvrant alors la voie aux communautarismes, poujadismes et autres populismes.

Avec cette réforme, la puissance publique de la République passerait donc du « millefeuille à 4 feuilles et sa crème » à simplement « une gaufrette à 2 couches » : Régions / Métropoles et Communes à 15 000 habitants. Ou plus exactement à 13 gaufrettes indépendantes les unes des autres.

Cette régionalisation-métropolisation éloigne les prises de décision des citoyens et la concurrence entre ces vastes entités va creuser et créer des inégalités territoriales sur le territoire de la République.

Il s'agit d'un éloignement sans précédent de la puissance publique. Les routes départementales d'Aurillac deviendront des routes régionales dont la gestion sera décidée à Lyon !

Les aides aux personnes dépendantes de Tulle sont gérées de Bordeaux !

Les collectivités ont été des digues de protection républicaine quand l'État a commencé à désertifier le niveau local il y a dix ans. Elles sont aujourd'hui menacées à leur tour. La suppression des échelons communaux et départementaux et de leurs actions réduira l'initiative locale.

Préserver et renforcer nos collectivités et nos services publics de proximité c'est préparer l'avenir, c'est se protéger des crises, c'est permettre des réactions rapides en cas d'événements dangereux, c'est assurer une démocratie suffisamment solide pour combattre les inégalités et les discriminations, c'est garantir la cohésion sociale partout et notamment là où elle est si difficile à maintenir.

Comme l'indique FO depuis 2012, cette réforme territoriale et l'acte III de décentralisation dans sa globalité, remettent en cause l'indivisibilité, la cohérence, la lisibilité, l'unicité et, du coup, l'égalité républicaine, c'est-à-dire l'égalité de droit. La suppression engagée des communes et des départements et la fusion des régions accompagnées de la suppression de l'État territorial fragilise la République et éloigne le service public des usagers et plus globalement la puissance publique des citoyens.

À court terme, plus de 300 000 fonctionnaires et agents publics territoriaux sont menacés de pertes d'emploi (notamment les nombreux contractuels, dans les Conseils généraux ou les nombreux établissements publics locaux).

Entre les agents de l'État transférés et les agents territoriaux, plus de 400 000 connaîtront des mobilités fonctionnelles et géographiques forcées pour rejoindre une intercommunalité ou une « grande Région ».

FO continue de s'opposer à cet acte III de décentralisation qui, de surcroît, ne fera aucune économie budgétaire mais conduira à détruire (et ainsi privatiser) des missions publiques essentielles. Derrière cet abandon de la République au plus proche des plus démunis, c'est un aussi risque démocratique que représente cette contre-réforme.

## **2). De la Désertification territoriale à l'abandon Républicain.**

En 10 ans, alors que les politiques d'austérité ont fait exploser les inégalités, alors que la population française a augmenté de 4,2 millions de personnes, les services publics au plus près des citoyens ont été considérablement amputés : le nombre de bureaux de postes a été divisé de moitié ; plus de 300 tribunaux ont été rayés de la carte ; 15% de services des hôpitaux et 7% de maternités ont été fermés ; les commissariats et les gendarmeries ferment régulièrement - déjà 22% en moins ; plusieurs sites militaires ont disparu - entraînant la disparition de toute une économie locale (exemple ville de Joigny dans l'Yonne) - ; les centres des impôts et les caisses d'allocations familiales ont perdu 24% d'implantations locales ; et même l'éducation est attaquée avec des suppressions de classes (16%) et d'écoles (6%).

Le service public de proximité et la protection sociale collective constituent pourtant les fondations et le ciment de notre société. Loin d'être des mots, ils sont l'incarnation du « modèle social » français qui repose sur les principes de solidarité et d'égalité de la République sur l'ensemble du territoire national. Ce service public est le patrimoine de ceux qui n'en ont pas, constituant un rempart contre les crises et limitant le creusement des inégalités.

Cette proximité est d'autant plus nécessaire pour faire vivre la République que la France est le pays le plus étendu d'Europe et soumis à des aléas naturels, industriels et

climatiques importants et diversifiés. Cela implique que ce service ne puisse être véritablement public s'il ne répond pas aux besoins spécifiques des citoyens et usagers partout sur le territoire aussi bien en zone rurale, dans les villes moyennes, en périphérie des agglomérations, dans les banlieues des très grandes villes, en métropole comme en territoires ultramarins.

Cet abandon silencieux de l'État engendre déjà des zones sans contrôle, des « zones de non-droit » faute d'instruction des dossiers, et une incapacité de la puissance publique à répondre aux besoins locaux (notamment en matière sociale, de santé, et d'emplois). Les habitants des quartiers urbains ou périurbains, des communes rurales sont confrontés à des difficultés quotidiennes d'accès aux services les plus fondamentaux (maternité, école, caisses de la « sécu », urgences, pompiers, commissariats,... et même cabine téléphonique) et, comme les données officielles le montrent depuis 2014, la pauvreté et la paupérisation s'y entendent. L'économie locale et l'emploi privé sont directement touchés par le départ des emplois publics et la baisse des commandes publiques.

Résultat : les inégalités territoriales s'accroissent.

Ce retrait des services publics locaux, peut aussi s'effectuer de façon insidieuse : maintenir une unité de soins, mais y réduire considérablement le nombre de lits ; fermer une classe ; supprimer des prestations (c'est le cas dans les universités) ; rendre obligatoire le passage par le commissariat central pour porter plainte, celui de quartier ne pouvant plus le faire ; etc.

Une autre forme de retrait est la déshumanisation des services publics. Bien-sûr, les services publics ont vocation à évoluer en permanence et il faut évidemment qu'ils se déploient à travers les nouvelles technologies. Toutefois, ces nouveaux outils ne peuvent pas se substituer à la présence d'agents. Comment croire que ces derniers sont substituables ?

Le constat est sans appel : les nouvelles technologies sont le plus souvent utilisées pour justifier moins d'implantations locales et de nouvelles réductions d'effectifs, que ce soit à Pole Emploi, à La Poste, dans les organismes sociaux... Croit-on vraiment que l'interface froide d'un ordinateur puisse se substituer à l'écoute attentive d'un conseiller ?

Qu'un logiciel suffit pour démêler les situations souvent complexes qui sont l'ordinaire des citoyens ? Qu'un programme informatique sait mieux prévoir les risques d'inondation que des techniciens avec trente ans de connaissance du terrain ? Pire, le pari de la dématérialisation exclut définitivement ceux qui ne peuvent les utiliser (personnes âgées ou personnes ne pouvant s'équiper faute de moyens).

Enfin, le retrait des services publics prend aussi la forme de transferts vers d'autres structures. Les cas de privatisations rampantes sont de plus en plus nombreux. On passe du service public républicain au service marchand payé directement par l'utilisateur qui devient client. Et, quand le secteur marchand ne souhaite pas ou ne peut pas, faute de rentabilité, se substituer aux services publics, la situation devient catastrophique. Ce sont des zones entières, notamment rurales, qui deviennent vulnérables.

Un autre transfert s'opère vers le tissu associatif : les associations ne sont plus des générateurs d'initiatives collectives mais se retrouvent des prestataires de missions dévolues aux services publics... tout en voyant leurs subventions diminuer d'année en année. Ainsi, l'exercice des missions publiques s'effectue de plus en plus grâce à des « bénévoles », sans rémunération et souvent sans qualification, en lieu et place d'emplois statutaires ou d'emplois privés (rémunérés, qualifiés et formés).

Les secteurs sociaux, la dépendance, l'écologie, le sport, la culture sont des illustrations de cette dérive ; tout comme le débat sur les rythmes scolaires le fut (faire garder les enfants par des bénévoles et/ou retraités est le seul moyen d'y répondre pour la plupart des communes).

À cette désertification physique des services publics de proximité s'ajoutent avec la réforme territoriale et la régionalisation-métropolisation précédemment évoqués, à la fois un nouvel éloignement des services de l'utilisateur et une suppression du nombre d'élus.

De même, les collectivités locales ont subi ces dernières années la réduction de leurs moyens avec le gel puis la diminution des financements de l'État. L'impact sur leurs services publics est diffus mais réel : fermetures de centres d'exploitation routiers, fusion de cantines, diminution des prestations, fin de la gratuité de musées locaux, réduction d'horaires ou fermeture de bibliothèques, baisse et suppression des subventions aux acteurs locaux.

Pourtant, dans le même temps les missions des collectivités locales n'ont cessé de croître avec le transfert de missions de l'État comme l'action sociale, l'instruction des permis de construire, la réforme des rythmes scolaires, et tout récemment avec les trois lois de la réforme territoriale.

De plus, comme déjà évoqué, la loi prévoit désormais que les communes doivent fusionner pour être d'une taille minimale de 15 000 habitants, y compris en zone rurale (un département comme la Lozère ne sera plus que constitué de 4 communes). Tout cela va accentuer l'éloignement des services publics et de la puissance publique du citoyen.

Leur regroupement, forcé et souvent sans aucun sens stratégique ni d'aménagement du territoire, en « communes nouvelles » s'effectue à la va-vite depuis deux ans (il suffit de regarder le JO chaque jour pour mesurer la vitesse avec laquelle ces fusions communales s'exercent).

De plus, la suppression des échelons communaux et départementaux aura pour conséquence également une réduction de l'initiative locale.

Les collectivités ont été des digues de protection républicaine quand l'État a commencé à désertifier le niveau local il y a dix ans. Passer d'un élu de la République (dernier représentant de la puissance publique, à « portée de gifles des citoyens » depuis le départ des services publics de proximité) pour 100 habitants aujourd'hui, à un pour 3000 du fait de la régionalisation-métropolisation aura pour conséquence, en sus de la désertification des services publics, un véritable abandon républicain sur plus de 75% du territoire national.

C'est ouvrir la porte (déjà bien entrouverte) à tous les communautarismes, à tous les extrémismes (religieux, politiques, via des associations dont on ne sait qui est réellement derrière), à tous les régionalismes.

Comme FO le revendique, il faut inverser rapidement cette tendance et ré-internaliser les services publics au plus proches des citoyens-usagers, notamment en zones rurales et banlieues.

## ► **D). Avec les agents, FORCE OUVRIÈRE défend les services publics.**



Dans ce cadre dégradé pour tous les services, administrations, établissements de la Fonction Publique, **les personnels se sont mobilisés derrière et avec FO, notamment lors des élections de décembre 2014, permettant à FO de progresser dans les trois versants.**

Le malaise des agents est palpable et en constante augmentation ces dernières années comme l'ont si dramatiquement illustré les récents suicides d'agents publics sur leur lieu de travail qui mettent en cause la réforme ou la mobilité qui leur est subitement imposée. Administrations et services de l'État, de l'hospitalière, des collectivités, La Poste, dans la police, la pénitencière, à Pôle Emploi, organismes sociaux, etc... aucun service public n'est épargné.

Les réorganisations en cours, trop souvent accompagnées de réductions drastiques d'effectifs, les mobilités (géographiques ou fonctionnelles) imposées, annoncées ou effectives, parfois sans même passer en CAP, ou encore la pression hiérarchique et le stress ainsi généré constituent des facteurs aggravants.

À toutes ces attaques, il faut ajouter l'individualisation de la rémunération selon des critères « au mérite » (mise en place d'une « Prime de Fonction et de Résultat » supprimant et englobant tous les régimes indemnitaires existants, à laquelle a succédé le non moins contesté « Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel »), la montée en charge des primes à caractère aléatoire au détriment du traitement de base, l'alignement par le bas des droits statutaires et des règles de gestion à l'occasion des mutualisations interministérielles imposées territorialement ou lors de fusions d'administrations, ou sous couvert du pseudo accord PPCR dénoncé par FO, le refus de revaloriser le traitement de base et la valeur du point d'indice, la précarisation accrue de l'emploi public, le

contournement des lieux de défense collective des droits individuels via déconcentration de la gestion au niveau local, l'individualisation de certains droits dont ceux liés à la formation via transposition de la loi Travail dans la Fonction Publique, etc.

Malgré une pression incessante de FO, la seule organisation à revendiquer une revalorisation précise (+8% représentant la perte de pouvoir d'achat subie depuis 2010 vis-à-vis de l'inflation), le gouvernement n'a dégelé la valeur d'un point qu'à l'approche des élections présidentielles. Une valeur du point revalorisée de 1,2% mais effectuée en 2 fois (+0,6% en juillet 2016 et +0,6% en février 2017). On est loin du compte. Et ce, d'autant plus que le protocole PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations), que FO a refusé de signer et dénonce, place désormais les négociations salariales sous la contrainte d'indicateurs macro-économiques, ce qui revient à attaquer le statut général.

Par là-dessus, la Loi « déontologie, droits et obligations » est venue transférer des responsabilités de l'employeur public vers le fonctionnaire ou l'agent public, tout en réduisant les cadres collectifs garantis par le statut. Tout cela pour affaiblir les droits statutaires collectifs et transformer la Fonction Publique de carrière en des Fonctions publiques de métiers !

En conséquence immédiate, les drames humains (maladies, stress, dépressions, accidents, suicides) ne cessent d'augmenter dans tous les services publics. Toutes ces mesures détruisent les valeurs intrinsèques de l'engagement des agents publics, le fonctionnement en réseau et en équipe, et font baisser la confiance dans les fondements de la République (tant au niveau des usagers que des fonctionnaires eux-mêmes).

La confédération, les fédérations et les syndicats FO se sont mobilisés avec force et détermination contre ces attaques inouïes contre les droits des fonctionnaires et des agents publics. FO se bat pour l'arrêt de ces contre-réformes et leur cortège de mesures stigmatisant les agents publics et attaquant leurs droits comme le statut général et les statuts particuliers.

De la même manière, FO a dénoncé la mise en place fin 2016 d'une « super DRH de l'Etat », dont la feuille de route vise à banaliser les compétences et parcours des fonctionnaires, leur faire porter la charge des politiques d'austérité, casser les statuts particuliers et le lien avec les politiques ministérielles, déconcentrer les décisions individuelles sous l'autorité des Préfets.

FO s'oppose par ailleurs aux tentations d'imposer sur ces bases une « super DRH des 3 versants de la Fonction Publique ». En mai 2017, le fait que la « Fonction Publique » n'apparaisse plus dans les prérogatives ministérielles et soit remplacée par « l'action et les comptes publics » n'est pas pour nous rassurer : considérer 5,4 millions de fonctionnaires et d'agents publics ainsi que les missions qu'ils exercent pour le compte de tous comme des « dépenses publiques » et ne plus traiter spécifiquement de leur statut général (ce que la terminologie Fonction Publique a toujours assurée) constitue un signal extrêmement négatif.

FO défend et promeut le service public permettant l'organisation collective de la satisfaction des besoins sociaux.

Les valeurs républicaines d'égalité, de liberté, de fraternité, de laïcité impliquent que la Fonction Publique et celles et ceux qui y travaillent ne soient pas soumis à des pressions politiques ou mercantiles, à des lobbies, ni à des intérêts contraires à l'intérêt général.

Les valeurs de neutralité, d'impartialité et d'indépendance dans une Fonction Publique de carrière se révèlent donc essentielles.

Si le service public fonctionne encore aujourd'hui, le mérite en revient aux fonctionnaires et aux agents publics, qui n'hésitent pas à continuer de s'investir selon leur engagement moral et professionnel pour ses valeurs, malgré les multiples attaques et contre-réformes précitées et une réelle souffrance au travail pour beaucoup d'entre eux.

Ils ont raison d'être fiers de leurs actions, de leurs missions, de leurs valeurs.

Les multiples actions engagées par les militants et syndicats FO dans les services publics ont permis de faire reculer le gouvernement sur de nombreux points : maintien de postes publics, améliorations statutaires, titularisations, maintien de services ou d'implantations territoriales qui devaient disparaître, délocalisations ou mutualisations annulées, mesures supprimées ou gelées, abrogation du jour de carence dans la Fonction Publique, dégel de la valeur du point d'indice, etc.

**Plus que jamais, défendre et promouvoir le service public, c'est défendre la République.**

**C'est ce que FO porte et défend en continu et en particulier à l'occasion des élections dans les 3 versants de la Fonction Publique du décembre 2018.**





# L'APPUI JURIDIQUE CONFÉDÉRAL AU CŒUR DE LA DÉFENSE DES DROITS.

## ► A). Le rôle et l'activité transversale du secteur juridique.

Outre le fait que certains autres secteurs de la Confédération se sont dotés de juristes, le rôle du secteur juridique reste central dans le soutien juridique aux militants, le conseil et l'assistance sur les questions touchant le code du travail, les contentieux locaux, etc.

### 1). Le soutien juridique aux militants.

#### a). Le conseil et l'assistance sur les dossiers juridiques.

C'est sur l'ensemble du droit du travail, tant dans ses aspects individuels que collectifs, que cette activité de conseil et d'assistance est assurée.

Chacun sait qu'il convient d'être au fait de l'actualité jurisprudentielle et de l'évolution des textes législatifs et réglementaires pour apporter un conseil utile et efficace.

Or, la rapidité avec laquelle le droit du travail évolue et sa complexité croissante nécessitent une attention permanente et une grande capacité de mise à jour.

Face aux multiples demandes, les juristes analysent toutes les situations et questions posées afin de répondre au plus près des besoins.

Qu'il s'agisse de questions relatives au contrat de travail, aux congés payés, au pouvoir disciplinaire de l'employeur ou bien d'un problème de licenciement individuel ou collectif, de discrimination ou bien encore d'élections professionnelles ou de fonctionnement des IRP, de droit syndical, de contentieux, ..., tous les domaines du droit social peuvent être explorés, analysés et faire l'objet de conseils juridiques clairs, précis, et personnalisés.

C'est en direction de nos militants et tout particulièrement de nos Unions Départementales (UD) et de nos Fédérations que cette activité de conseil et d'assistance est assurée.

Ces consultations juridiques quotidiennes, qu'elles soient téléphoniques ou sur dossier sont très appréciées de nos militants car si la réponse apportée l'est, bien évidemment, au regard de la stricte application du droit, elle l'est aussi dans une perspective stratégique militante.

#### b). La réponse aux questions TPE.

Dans une perspective de développement de l'organisation, le site info-TPE créé dans le cadre de la campagne des élections 2012 a été maintenu.

La plateforme des « Droits » a été construite à partir du « Guide du salarié FO », lui-même entièrement conçu et rédigé par le secteur juridique confédéral, et elle a ensuite été nourrie par les réponses aux questions des internautes qui consultent le site.

Conçue pour faciliter la vie des salariés des Très Petites Entreprises, cette plateforme a pour objet de les aider à connaître leurs droits et de les conseiller en cas de problèmes.

À chaque question posée qui nous est transmise, une réponse est rédigée par le secteur juridique considéré comme un secteur expert (salaire, temps de travail, congés, repos, droit syndical, prud'hommes).

#### c). L'alimentation des sites.

Le secteur juridique participe activement à l'alimentation du site info-syndicats.

Ce site, né du combat de FO contre la « loi Travail », est une force d'appui pour les syndicats, les délégués syndicaux et les élus du personnel.

Les questions juridiques nous sont régulièrement transmises pour une réponse rapide et précise.

#### d). Les commissions juridiques.

La nécessité de proximité et de réactivité nécessite une action juridique décentralisée.

Lorsqu'un adhérent soumet un problème juridique à un représentant FO, c'est au niveau de l'UD, ou éventuellement de l'Union Locale (UL), que la question est posée.

C'est d'abord à ce niveau, au plus près du terrain, que le dossier doit être traité.

À ce stade, si le dossier implique une étude approfondie, l'UD contactera la Fédération ou le secteur juridique confédéral.

Ce schéma sous-entend qu'une véritable réflexion sur ce que doit être l'action juridique soit menée au sein des unions départementales.

Cela est d'autant plus nécessaire aujourd'hui dès lors qu'est officialisée la défense des salariés aux prud'hommes par des défenseurs syndicaux dotés d'un véritable statut (voir ci-après).

Chaque UD doit donc mettre en place et faire vivre une commission juridique ayant en charge de centraliser et coordonner l'ensemble des questions juridiques, conseils et actions en justice menées dans l'union départementale.

L'existence de ces commissions juridiques est une nécessité d'autant plus évidente aujourd'hui, qu'au-delà de la simple défense des salariés devant les prud'hommes, les réformes législatives nous montrent que le juridique est partout et que nos structures doivent se renforcer à ce niveau.

Juridique et syndical sont intimement liés. La « loi Travail » ainsi que les récentes ordonnances en sont une parfaite illustration et, avant elle, la loi de « sécurisation de l'emploi » de 2013, les lois dites « Macron » et « Rebsamen » également. La technicité juridique s'accroît et l'impact syndical est énorme.

Les camarades qui font partie des commissions juridiques dans les UD (conseillers prud'hommes, défenseurs syndicaux, conseillers du salarié, permanents juridiques,...) sont, les plus souvent, extrêmement compétents et leurs capacités trop souvent sous-utilisées dans nos structures.

Or, leurs compétences peuvent être sollicitées non seulement pour tenir des permanences juridiques mais aussi pour aider à la création de syndicats, à la mise en place d'élections professionnelles (règles sur le protocole d'accord préfectoral, etc.), lors de la négociation d'accords collectifs, pour l'analyse de nouveaux textes et pour la rédaction d'argumentaires.

Le secteur juridique de la Confédération vient au soutien de ces commissions juridiques pour les aider à s'organiser, leur proposer -souvent à leur demande- des règles de fonctionnement interne et des conventions de défense.

Récemment, la Confédération a diffusé auprès des UD et Fédérations toute une série de modèles destinés à harmoniser et sécuriser les pratiques ainsi qu'à faciliter le travail de nos structures.

## **2). L'expertise juridique interne.**

### **a). Le suivi des projets de loi.**

Reconnu pour son expertise juridique transversale sur l'ensemble du droit du travail, le secteur juridique de la Confédération est régulièrement sollicité pour la rédaction de notes d'analyse à destination du Bureau Confédéral.

C'est ainsi qu'il décortique, analyse et suit les projets de lois jusqu'à leur adoption. Il en a été ainsi pour la loi sur la sécurisation de l'emploi de juin 2013, de la loi sur la modernisation du dialogue social, de la « loi Rebsamen », de la « loi Macron » et de la « loi Travail » dite « El Khomri ».

Cette expertise juridique interne a vocation à aider le Bureau Confédéral à maîtriser les enjeux de certains projets, à soulever les pièges et chausse-trapes en tout genre résidant dans certaines rédactions, à mettre en lumière les reculs de droits possibles et à anticiper sur certaines conséquences possibles.

Ainsi, le secteur juridique analyse ces projets non seulement au regard de l'état actuel du droit mais aussi à la lumière des positions politiques de notre organisation.

Il est amené à participer à certaines réunions auprès des cabinets ministériels, à participer à des auditions auprès de groupes parlementaires, etc.

Sa mission consiste alors, parfois de manière décloisonnée avec d'autres secteurs de la Confédération, à rédiger des argumentaires et des plaquettes d'information à destinations des militants.

Lorsqu'ensuite les textes sont publiés, c'est très souvent à l'intérieur de notre revue « INFOjuridiques » que ces textes sont analysés pour permettre aux militants de mieux les appréhender.

### **b). L'exercice des recours en justice.**

Fort de son expertise, le secteur juridique est à même de pointer les failles juridiques dans un dossier, d'analyser les pistes de recours et de conseiller utilement les militants, et tout particulièrement nos UD et Fédérations, dans l'introduction de contentieux de tous ordres (ex : contentieux prud'homal, ou d'élections professionnelles, actions en référés pour l'obtention de documents, recours contre le licenciement des salariés protégés, etc.).

S'agissant, par exemple de cas de licenciement de militants syndicaux, il rédige les mémoires pour les recours hiérarchiques et les lettres de soutien auprès du ministre.

S'agissant de contentieux individuels, il assure l'analyse juridique du dossier, fournit selon les cas, soit une série d'arguments juridiques, soit même un argumentaire complet étayé par de la jurisprudence.

Il examine les chances de succès d'un dossier avant l'introduction d'un pourvoi en cassation.

Tout en étant à l'écoute des besoins exprimés par les militants et des souhaits de nos structures d'engager telle ou telle action en justice, il propose une stratégie judiciaire adaptée à chaque cas précis.

### **c). La gestion du contentieux de la Confédération et des dossiers d'intérêt général des UD et des Fédérations.**

Les recours en justice exercés par la Confédération sont, bien évidemment, centralisés par le secteur juridique confédéral.

La Confédération a, par exemple, initié plusieurs recours en manquement de l'État pour non-respect de la directive 2003/88/CE sur le temps de travail ; elle a également mené une action en intervention volontaire au soutien des actions de salariés qui ont assigné l'État en responsabilité pour les « délais déraisonnables » dont souffre la justice prud'homale.

Toutes ces actions en justice ont été gérées par le secteur juridique confédéral.

Concernant spécifiquement la « loi Travail », après les mobilisations massives qui ont eu lieu, la Confédération a décidé de poursuivre le combat sur le terrain judiciaire en s'appuyant sur tous les arguments juridiques, constitutionnels, conventionnels et réglementaires.

C'est tout d'abord au niveau de l'OIT que la Confédération a souhaité agir par le dépôt d'une plainte commune avec la CGT. Estimant que la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 viole plusieurs dispositions des conventions n°87,98 et 158 ratifiées par la France, notre organisation a rédigé une plainte qui analyse et démontre en quoi ce texte porte atteinte à la liberté syndicale, au droit à la négociation collective et au droit à un licenciement « juste ».

Le deuxième axe d'attaque concerne les juridictions françaises. C'est ainsi que nous avons engagé des recours auprès du Conseil d'État contre un grand nombre de décrets d'application de la loi Travail et présenté plusieurs

Questions Prioritaires de Constitutionnalité qui ont été considérées comme sérieuses et transmises au Conseil Constitutionnel.

Il en est ainsi de certaines dispositions sur la durée du travail mais aussi du référendum permettant la validation d'un accord d'entreprise minoritaire.

De même, les dispositions issues de la « loi Travail » du 8 août 2016 permettant de licencier les salariés ayant refusé une modification de leur contrat de travail en application d'un accord de préservation ou de développement de l'emploi, fortement critiquées par FO, ont été transmises par le Conseil d'État au Conseil Constitutionnel afin qu'il examine la conformité de ces dispositions aux droits et libertés garantis par la Constitution.

Nous sommes dans l'attente du résultat de ces contentieux.

Enfin, le troisième axe concerne la contestation systématique, au cas par cas, et au plus près du terrain, de la mise en œuvre des dispositions de la « loi Travail » (ex : contestation d'accords sur la durée du travail, sur l'organisation d'un référendum, contentieux prud'homal).

On le voit, la bataille est loin d'être finie car nombre de ces contentieux sont encore en cours.

Au-delà des dossiers contentieux de la Confédération elle-même, le secteur juridique confédéral gère les dossiers « d'intérêt général » des UD et des Fédérations.

Ainsi quand une question de principe est portée par une UD ou une Fédération, elle est prise en charge juridiquement par la Confédération et au travers d'une convention de prise en charge par les structures concernées. On peut citer, à titre d'illustration, le contentieux porté par une de nos UD sur la libre désignation du délégué syndical lorsque le délégué n'a pas obtenu 10% sur sa tête afin de voir reconnaître, en application de la décision du comité de la liberté syndicale adoptée par le conseil d'administration du BIT de mars 2016, une liberté pleine et entière de désignation du délégué syndical en charge de représenter le syndicat dans l'entreprise.

On peut également citer le contentieux sur la représentation équilibrée des femmes et des hommes aux élections professionnelles qui met en lumière certaines incohérences du dispositif, aboutissant à interdire à une personne de se présenter aux élections uniquement en raison de son sexe et privant du même coup, le syndicat de son droit de la choisir comme délégué syndical.

### **3). La rédaction d'INFOjuridiques, de la veille juridique hebdomadaire et de la newsletter.**

La revue INFOjuridiques, diffusée tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des structures de notre organisation, est une revue fiable et reconnue pour son sérieux et la qualité de ses études.

Entièrement rédigée en interne par les juristes de l'équipe, elle nécessite un travail important de recherche et de rédaction afin d'analyser avec finesse, précision et clarté l'ensemble des sujets abordés.

Présentant des InFodoc, c'est-à-dire des études de fond, mais aussi des commentaires de jurisprudence (InFojuris), et des conseils pratiques (InFoconseils), cette revue a l'ambition d'informer de manière approfondie nos militants et d'élever leur niveau de culture juridique.

Ce que nous ne pouvons pas développer dans des « brèves », nous pouvons l'analyser, le commenter, voire le critiquer dans nos INFOjuridiques.

Tous les sujets d'actualité y sont traités, de la loi dite « Macron » à la « loi Travail », sans oublier tous les arrêts marquants de la Cour de cassation.

C'est incontestablement un outil indispensable à tous nos militants investis dans les questions juridiques et tout particulièrement, les conseillers prud'hommes, les défenseurs syndicaux et les conseillers du salarié.

C'est aussi une revue qui contribue au rayonnement de notre organisation à l'extérieur et lui assure une crédibilité juridique certaine.

Il conviendrait de développer la diffusion de cette revue dans nos structures car trop souvent encore, lors de stages, des militants « découvrent » cette revue qui constitue pourtant une mine d'informations pour eux.

Outre la revue INFOjuridiques, le secteur juridique confédéral diffuse chaque semaine une veille juridique qui informe nos militants de la parution à la fois des textes législatifs et réglementaires liés au droit social, mais aussi les arrêts marquants de la Cour de cassation ou, parfois, de certaines juridictions du fond, publiés dans la semaine.

La diffusion de cette veille juridique très appréciée dans nos structures a pour objectif d'éviter à nos militants de « passer à côté » de quelque chose d'important.

La newsletter prud'hommes (JURISinfo) est, quant à elle, diffusée, notamment, aux conseillers prud'hommes, aux défenseurs syndicaux ainsi qu'à tous les militants qui la demandent.

Elle leur réserve des informations spécifiquement liées aux prud'hommes qu'il s'agisse de réformes en cours ou de questions de procédure.

Lors de ce dernier mandat, a été notamment réalisé un document spécifique sur la nouvelle procédure prud'homale en appel.

La diffusion de l'ensemble de ces documents réalisé par le secteur juridique confédéral a pour objectif de répondre aux besoins en transmettant les informations nécessaires, ce qui contribue à une meilleure lisibilité du droit pour nos militants et une aide dans l'exercice de leur mandat permettant ainsi une meilleure réactivité.

## ▶ B). Les comités d'entreprise.



La confédération apporte une réponse juridique aux camarades élus de comités d'entreprise dont la demande peut notamment être transmise par leur union départementale ou fédération, sur l'ensemble des sujets relevant de la compétence et du champ des comités d'entreprise, mais également des comités de groupe et des comités d'entreprise européens.

Un point juridique spécifique aux comités d'entreprises est également inséré dans la veille juridique hebdomadaire, en fonction de l'actualité qui les touche.

### 1). Les stages « comités d'entreprise ».

La confédération a poursuivi conjointement avec les instituts du travail, l'organisation de stages de 5 jours destinés aux élus de comités d'entreprise sur un rythme biannuel.

Au cours de ce mandat, au regard des réformes successives qui ont touché les IRP et les comités d'entreprise, les stages en instituts ont été l'occasion pour les camarades d'approfondir l'analyse des nouveaux textes législatifs et réglementaires et de préparer au mieux leurs actions syndicales dans ce nouveau cadre, grâce à l'apport conjoint des universitaires et des intervenants confédéraux.

Voici les principaux thèmes développés au cours de ces stages : les évolutions juridiques récentes en matière d'information et de consultation du comité d'entreprise (base de données économiques et sociales, délais de consultation préfix...), la nouvelle configuration des IRP (regroupements des IRP), ou encore les règles comptables applicables aux CE...

## 2). Les outils et notes techniques.



À l'approche de la conclusion et de l'échec de la négociation nationale interprofessionnelle sur la modernisation du dialogue social, la confédération a fourni aux structures syndicales une fiche argumentaire reprenant les positions et revendications FORCE OUVRIÈRE dans cette négociation (Secteur Négociation collective).

Ces positions ont été également défendues tout au long de l'examen du projet de loi « Rebsamen » qui s'en est suivi.

Cette loi a été l'occasion pour la confédération de rédiger trois circulaires (n°030 et 118-15, n°076-16) comportant des fiches pratiques de synthèse explicative de la loi et de commentaires FO, ainsi que des fiches pratiques sur les décrets mettant en application la DUP « nouvelle formule » et le regroupement conventionnel d'IRP dans les entreprises de plus de 300 salariés.

La « loi Travail » d'août 2016 a quant-à-elle fait l'objet, avec la circulaire n°161-16, de la publication destinée à l'ensemble des structures d'un document pédagogique d'explication et de commentaires FO, notamment concernant les dispositions relatives aux comités d'entreprise et autres IRP.

Le bulletin d'information des CE, intitulé « L'INFO DES CE », est à destination des élus FO. Il a continué à être publié, reprenant de façon claire et synthétique pour les camarades, l'ensemble de l'actualité législative, réglementaire et jurisprudentielle impactant directement les comités d'entreprise.

Cette publication trimestrielle arbore désormais une présentation renouvelée avec plus de rubriques (Culture, Comités d'entreprise européens...) pour prendre en compte la diversité des comités, mais également pour permettre davantage d'interactions avec les élus (rubrique questions/réponses, enquêtes, réalisations concrètes au sein des comités d'entreprise...).

« L'INFO DES CE » donne également la parole aux experts comptables pour commenter des évolutions juridiques récentes et appréhender leur impact sur les comités d'entreprise.

### 3). Les stages et journées d'étude.

En 2015 et 2016, après l'adoption des récentes réformes touchant les IRP et les règles de comptabilité des CE, et afin de répondre à de nombreuses demandes, la confédération a organisé et assuré 12 journées de formation spécifiques pour les élus de comités d'entreprise, dont 4 journées en unions départementales, en sus des stages confédéraux en instituts du travail. Ces formations ciblées étaient organisées sur 2 jours et ont abordé un programme complet sur le nouveau cadre de la procédure d'information-consultation, le nouveau cadre des IRP et les nouvelles règles de transparence financière des comités d'entreprise.

En 2017, l'effort de transmission de l'information juridique aux militants s'est poursuivie, notamment avec la présentation des conséquences de la loi Rebsamen et de la loi Travail.

#### ► Les journées de rassemblement des élus CE FORCE OUVRIÈRE.

L'organisation des rassemblements des CE FO a poursuivi son rythme annuel, soit au sein de la confédération, soit dans un lieu extérieur pour permettre jusqu'à 400 camarades de participer. Ces journées confédérales, qui s'adressent aux élus de CE et de délégation unique du personnel, ont pour objectif de rassembler les élus de CE et les responsables syndicaux FO autour des thématiques d'actualité concernant les CE. Ces journées se déroulent sous forme de conférences-débats rassemblant notamment des experts extérieurs reconnus et des responsables de l'organisation, ou sous forme d'ateliers spécialisés sur des points spécifiques concernant les missions des comités d'entreprise.



Ces journées confédérales rencontrent chaque année un vif succès et permettent également aux militants d'échanger sur leurs expériences de terrain en tant qu'élus CE et sur leurs stratégies syndicales.

En 2017, cette journée s'est tenue le 7 novembre en-dehors de la Confédération (« New Cap Event Center », Paris 15<sup>ème</sup>) et a pris une dimension nouvelle. Intitulée « Premier Salon des CE FORCE OUVRIÈRE », cette journée a été organisée autour de trois cycles d'ateliers animés par nos experts avec, à chaque fois, quatre thèmes au choix des participants. De surcroît, dans l'optique de la Confédération de renforcer la dimension culturelle des ASC, une table ronde sur le thème « culture et travail » sera animée par Jean LEBRUN.

### ► C). Les stages : différents programmes en instituts.

#### 1). Le stage « Défenseurs syndicaux devant les prud'hommes ».

Depuis bientôt 30 ans, les défenseurs syndicaux devant les prud'hommes, relevant de notre organisation, bénéficient de stages de formation à l'institut du travail de Strasbourg.

Ces stages reconnus et appréciés ont été, au fil du temps, dédoublés en deux modules afin d'assurer une progressivité dans l'apprentissage.

Un premier niveau est destiné aux défenseurs débutants alors qu'un second niveau vise les défenseurs aguerris qui pratiquent, notamment, la procédure en appel.

La loi du 6 août 2015, dite « Macron », et le décret n°2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail, a complètement modifié la donne en officialisant la mission des défenseurs syndicaux et en bouleversant totalement la procédure.

Les défenseurs syndicaux de notre organisation doivent donc plus que jamais se former.

En complémentarité des stages mis en place dernièrement au niveau des régions par le CFMS, les stages « défenseurs syndicaux » réalisés en institut du travail et pilotés par le secteur juridique confédéral constituent une offre de formation de haut niveau pour nos militants.

#### 2). Les stages « Actualités juridiques ».

Ces stages sont très demandés car ils constituent une actualisation des connaissances juridiques indispensable à tous nos camarades.

À l'heure où les textes foisonnent, où une réforme a à peine le temps d'entrer en vigueur qu'une autre lui succède, le besoin de formation en « Actualités juridiques » est immense.

#### 3). Les stages « Discriminations ».

Dans un contexte de replis identitaires et de haine de l'autre, notre organisation a à cœur de tenir des stages spécifiquement liés aux questions de discriminations.

Ce n'est pas seulement la discrimination syndicale qui est traitée mais toutes les discriminations dans l'emploi, qu'il s'agisse de l'orientation sexuelle, de l'âge, de l'origine, etc...

Composées de deux modules, le premier à dominante psychosocioéconomique et le second à dominante juridique, ces formations organisées par le secteur juridique confédéral, permettent par une approche pluridisciplinaire, avec pour objectif dans un premier temps de bien appréhender les problématiques de la discrimination, d'identifier les cas de discrimination et de connaître les moyens d'action contre les discriminations et dans un deuxième temps, de bien connaître les procédures et d'apprendre à construire un dossier en justice de discrimination.

#### 4). Les JDS (Journées de Droit Social).

Des JDS sur des thématiques pointues sont organisées à l'ISST de Bourg la Reine à destination des conseillers prud'hommes de la région parisienne.

Organisées de manière coordonnée (FO – CGT et CFDT), ces journées d'information ne se confondent pas et ne se substituent pas aux activités de formations.

Elles permettent un éclairage approfondi sur des questions d'actualité du droit social ou de procédure souvent complexes et rencontrent un vif succès.

#### ► D). La prud'homie.

Au cours de ce dernier mandat, un « tour de France des prud'hommes » a été réalisé par le secteur juridique confédéral afin d'exposer le nouveau mode de désignation des conseillers prud'hommes, le nouveau statut des défenseurs syndicaux ainsi que les nouvelles règles de procédure applicables devant la juridiction prud'homale.

C'est ainsi que 12 réunions ont été organisées dans les régions regroupant ainsi tous les départements. C'est près de 700 camarades qui y ont participé.

Au-delà des explications techniques c'est aussi nos positions syndicales qui ont été développées et les questions que se posent nos militants ont ainsi pu être débattues.

#### 1). La suppression des élections prud'homales et le remplacement par la désignation.

Depuis 1979, les conseillers prud'hommes étaient élus tous les cinq ans par leurs pairs dans le cadre d'une élection organisée pendant le temps de travail des salariés, le même jour sur tout le territoire.

Mais le gouvernement voulant « tirer les conséquences de la réforme de la représentativité », et invoquant un taux d'abstention de plus en plus élevé à chaque élection prud'homale, a décidé la suppression de l'élection et son remplacement par un système de désignation des conseillers.

Notre Organisation était, dès le début, opposée à cette réforme directement liée à la nouvelle mesure de l'audience syndicale issue de la loi de 2008 sur la représentativité, contre laquelle FO continue à se battre ardemment.

Nous avons également fait remarquer que le taux d'abstention était également très élevé en matière politique, ce qui ne remettait pas pour autant en cause le principe de l'élection !

Mais malgré l'opposition de FO et d'autres organisations syndicales attachées au principe de l'élection, le gouvernement a maintenu sa décision de lier la désignation des conseillers prud'hommes et la représentativité syndicale et patronale.

Initialement élus jusque fin 2013, les conseillers prud'hommes élus en 2008 ont vu ainsi leur mandat prolongé jusque fin 2017 ! (soit un mandat de 9 ans !).

La loi du 5 mars 2014 ayant permis de fixer la représentativité patronale, le gouvernement est alors passé à l'étape suivante.

C'est la loi n°2014-1528 du 18 décembre 2014 qui a officiellement enterré le principe de l'élection et qui a autorisé le gouvernement à prendre des dispositions par ordonnance pour construire le cadre juridique à ce nouveau mode de désignation.

C'est ensuite l'ordonnance n°2016-388 du 31 mars 2016 qui a fixé le processus de désignation des conseillers prud'hommes pour le prochain renouvellement des conseils de prud'hommes.

La nouvelle mandature débutera en janvier 2018.

Les conseillers prud'hommes seront nommés fin 2017 par arrêté conjoint du ministre du travail et du ministre de la justice pour **un mandat de 4 ans**, à partir des listes établies par les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs, représentatives au niveau national.

Les sièges seront attribués par conseil de prud'hommes, collège et section en fonction :

- Pour le collège salarié :

**Des suffrages obtenus** au niveau **départemental** par chaque organisation syndicale dans le cadre de la mesure de l'audience syndicale définie au 5° de l'article L 2121-1 du code du travail.

- Pour le collège employeur :

**Des adhésions** obtenues au niveau **national** dans le cadre de la mesure de l'audience patronale telle que définie au 6° de l'article L 2151-1 du code du travail.

Les sièges seront attribués à la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne (art L 1441-4).

Au sein du collège salarié, notre organisation a obtenu 1151 sièges (sur 7256 sièges). Et dispose ainsi désormais d'un poids de 15,86%.

Afin de déposer les listes de candidats, chaque organisation a dû nommer un mandataire de liste.

C'est uniquement – et pour la première fois – par voie dématérialisée que ce dépôt des listes peut être effectué.

En raison de graves dysfonctionnement du portail de désignation des conseillers prud'hommes mais aussi des rectifications de la mesure de l'audience survenues en juillet et par voie de conséquences de la modification de la répartition des sièges de conseillers prud'hommes, la période de dépôt des candidatures initialement prévue jusqu'au 31 juillet a été prolongée, une première fois, jusqu'au 11 septembre midi puis jusqu'au 18 septembre midi.

Il est certain qu'après un mandat de 9 ans (!) qui a littéralement usé nos conseillers, le prochain renouvellement va faire émerger de nouveaux camarades qui investiront pour la première fois ce mandat – intéressant mais difficile – de conseillers prud'hommes.

Notre organisations devra redoubler d'efforts à leur intention tant en terme d'information que de formation.

## 2). La réforme de la procédure prud'homale de la « loi Macron ».



La loi n° 2015-990 du 6 août 2015 relative à la croissance et à l'activité, dite « loi Macron » comporte un volet important relatif à la justice prud'homale avec, pour objectif affiché, de la réformer en profondeur.

Rénovation et accélération des procédures, volonté d'« encadrer » les indemnités versées aux salariés pour une meilleure « *sécurité juridique* », incitation aux règlements amiables des litiges, professionnalisation des fonctions de conseillers prud'hommes avec une déontologie et une discipline renforcée...

Tels sont les axes de cette réforme, qui a directement puisé son inspiration dans le rapport Marshall et dans le rapport Lacabarats.

« *Plus simple, plus rapide, plus prévisible,* » telle est la « *com* » qui a présenté la réforme de la justice prud'homale.

La « loi Macron » voulait mettre fin au grand embouteillage d'affaires qui freine la justice prud'homale.

Il faut 15 mois en moyenne pour obtenir un jugement, puis, s'il y a départage, encore 14 mois (voire 2 ans parfois) pour espérer une décision du juge départiteur (et 16 mois ensuite s'il y a appel).

La réforme prud'homale prévue par la « loi Macron » est pourtant loin d'avoir résolu le problème.

Le texte s'attaque à un détricotage en règle de tous les fondements de l'institution prud'homale sans qu'à aucun moment la question des moyens donnés à la justice prud'homale – et à la justice en général – ne soit abordée.

Dans ces conditions, comment peut-on penser parvenir à ces objectifs sans régler le problème principal, à savoir l'insuffisance des moyens attribués à nos conseils de prud'hommes ?

Comment peut-on croire que les conseils de prud'hommes puissent fonctionner correctement en ayant un unique code du travail par conseil de prud'hommes, un nombre insuffisant de salles, sans parler de la pénurie des greffiers et du personnel administratif ?

Comment régler les délais excessifs de jugement des affaires en départage avec un effectif aussi réduit de juges départiteurs ?

En dépit de quelques améliorations de procédures obtenues à l'arrachée après un travail de fond de notre organisation, l'essentiel des mesures les plus nocives a été adopté.

Cette loi n'a, en effet, pas déçu ceux qui, depuis toujours, veulent s'attaquer à la prud'homie.

Il en est pour preuve la volonté d'externalisation des conflits qui vise à désencombrer les conseils de prud'hommes par l'incitation à la résolution amiable des différends.

L'irruption de la médiation conventionnelle et de la procédure participative dans les litiges du travail est révélatrice de cette volonté de faire fi de la spécificité du droit du travail et du déséquilibre inhérent à la relation de travail.

Ces procédures amiables conçues pour des relations civiles ou commerciales où les parties négocient à égalité se déroulent en dehors des garanties procédurales des tribunaux de la République et ne doivent pas, pour notre organisation, être appliquées.

Nous les avons combattues et nous continuerons à les combattre car elles sont le signe manifeste d'une disparition progressive des spécificités de la relation de travail et un moyen de se dispenser de traiter la question des moyens de la justice prud'homale.

La réorganisation de la procédure initiée par la « loi Macron » passe aussi par l'instauration de « circuits courts » faisant du bureau de conciliation et d'orientation une véritable « gare de triage » ; ainsi la formation restreinte ressemble à une justice expéditive et l'envoi direct en bureau de jugement avec juge professionnel constitue une marche vers l'échevinage en privant d'autonomie le conseiller prud'homme dans sa prise de décision.

Enfin, la tentative d'encadrement des dommages et intérêts par l'instauration d'un plafond – révoquée par le Conseil Constitutionnel – a bien manifesté cette volonté de museler les juges et de donner des gages au patronat, sous couvert de « *sécurité juridique* ».

Si cette tentative a avorté, dans la « loi Macron », elle est malheureusement reprise dans les projets en cours.

Un autre grand bouleversement de procédure manifeste cette volonté de « normaliser » la justice prud'homale : c'est l'instauration d'une procédure écrite en appel, avec représentation obligatoire soit par avocat, soit par un défenseur syndical, avec toutes les règles de procédure qui s'ensuivent.

Le décret n°2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale a, en effet, complètement bouleversé la procédure d'appel en matière prud'homale en lui imposant les règles de droit commun - délais impératifs (sous peine de caducité ou d'irrecevabilité), formalisme des conclusions, etc. Cette professionnalisation se poursuit avec l'application à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2017 de règles encore plus rigoureuses.

Un an à peine après avoir imposé aux praticiens du contentieux prud'homal et tout particulièrement aux défenseurs syndicaux de se former à la procédure des « décrets Magendie », un nouveau décret vient la bouleverser.

Cette multiplication de chausse-trapes risque désormais de faire de tous les litiges du travail une pure affaire de professionnels et ce n'est pas par hasard qu'on note un effondrement du nombre de saisines de l'ordre de 25 à 33% au plan national.

Quand on constate une telle chute libre du nombre d'affaires nouvelles aux prud'hommes, on ne peut que s'indigner en se disant que ce sont autant de salariés qui perdent la possibilité de faire respecter leurs droits.

### 3). Une « professionnalisation » des conseillers prud'hommes.

Poursuivant cette volonté de « normaliser » la juridiction prud'homale, la « loi Macron » du 6 août 2015 a renforcé l'intégration des conseillers prud'hommes dans l'ordre judiciaire en les professionnalisant davantage.

- Une formation initiale :

Le rapport Lacabarats, que nous avons dénoncé, avait gravement mis en cause la compétence des conseillers prud'hommes et préconisé une formation initiale obligatoire sous l'égide de l'ENM (École Nationale de la Magistrature) ainsi qu'une formation continue.

C'est chose faite avec la « loi Macron » qui complète l'article L 1442-1 par deux nouveaux alinéas. Ces deux alinéas posent l'obligation pour les conseillers prud'hommes de suivre une formation initiale à l'exercice de leur fonction juridictionnelle et une formation continue.

La formation initiale sera commune avec les conseillers prud'hommes employeurs. Elle sera organisée par l'État. Le conseiller prud'homme qui n'aura pas satisfait à cette obligation de formation initiale dans un délai fixé par décret sera réputé démissionnaire. Cette formation initiale commune ne sera obligatoire que pour les conseillers prud'hommes nouvellement désignés n'ayant jamais exercé de mandat prud'homal. Elle sera de 5 jours (3 jours en e-learning et les 2 autres en présentiel).

Si notre organisation n'était pas hostile à l'idée d'une formation initiale obligatoire, elle s'est en revanche opposée à ce qu'elle soit commune avec les conseillers employeurs.

Rappelons que la formation continue des conseillers reste sous la responsabilité des organisations syndicales et qu'elle est de 6 semaines par mandat (2 semaines par an, article D 1442-7 du code du travail).

- Une déontologie et une discipline accrues :

Cette volonté de rapprocher les conseillers prud'hommes des juges professionnels et de faire disparaître toute spécificité de la juridiction prud'homale se traduit aussi par toute une série de règles déontologiques et disciplinaires nouvelles auxquelles seront soumis les conseillers prud'hommes.

Notre organisation a opposé une résistance forte à cette « mise au pas » et a obtenu certaines atténuations.

Elle continue en ce sens au sein du groupe de travail « déontologie » mis en place par le ministère de la justice et chargé de rédiger un « guide de déontologie des conseillers prud'hommes » qui devrait être publié en 2018.

S'agissant de la discipline, une commission de discipline est également créée par la « loi Macron » ; un représentant FO issu du Conseil supérieur de la prud'homie siège au sein de cette commission avec des représentants des autres organisations syndicales et patronales mais aussi de magistrats du Conseil d'État et de la Cour de cassation.

### 4). Les nouveaux défenseurs syndicaux.

La « loi Macron » reconnaît officiellement l'existence des défenseurs syndicaux et crée un statut du défenseur.

**Nouveaux Juristes Prud'hommes**  
du 4 au 8 décembre 2017

**Textes législatifs et réglementaires**

- Approbation du contrat de gestionnaire
- Décret n°2017-1046 et n°2017-1047 du 20 novembre 2017, relatif à la suppression du contrat de gestionnaire, sont publiés au JO du 2 décembre 2017.
- Rectificatif progressif des salaires et autres éléments réglementaires
- Décret n°2017-1046 du 20 novembre 2017, relatif au droit à la retraite progressive des salariés qui plaident employeurs, est publié au JO du 2 décembre 2017.

**Jurisprudence**

- Rejet de l'exception d'illégalité - Affaire F11
- Décision de la Cour de cassation (arrêt n°16-18307 du 10 novembre 2016) sur le pourvoi en cassation de l'arrêt n°15-11177 du 10 novembre 2015 de la Cour de cassation.
- 2. Réception de l'arrêté en cas de refus d'indemnisation d'un PSE
- Selon le Conseil d'État, lorsque l'administration litigieuse a la possibilité de l'indemniser avant le plan de sauvegarde de l'emploi, elle doit faire un usage de son pouvoir, même que l'indemnisation, accessible en cas de démission, constitue, à ce stade, un avantage pour le salarié.
- À ce titre, la Haute Juridiction doit « être diligente dans le traitement de la décision de démission soumise de son examen et, notamment, venir en aide à la régularité de la procédure d'information et de consultation des instances représentatives du personnel, ainsi que la conclusion d'un accord collectif de sauvegarde de l'emploi, en cas de refus d'indemnisation d'un PSE et inversement.
- En effet, il incombe notamment à l'administration d'indemniser le salarié de droit de fait qui constitue le fondement de sa démission (CE, 24-11-07, n°39944).
- Indemnisation des préjudices d'anxiété
- Transfert d'entreprise
- Le préjudice d'anxiété, qui se traduit par la seule réaction à un risque élevé pour l'individu, est constitutif des troubles psychologiques susceptibles d'être indemnisés.

Document FO  
10 - 01 40 30 30 50 - 11 40 30 30 40  
clic@fo.fr  
www.fo.fr

Sans parler de véritable « statut », cette reconnaissance est une vieille revendication de FO.

Le défenseur syndical qui défend les dossiers des salariés devant les conseils de prud'hommes ne bénéficiait, jusqu'à présent, d'aucun statut ; il pouvait, simplement, dans les établissements d'au moins 11 salariés, disposer de 10 heures par mois – non rémunérées – pour exercer ses fonctions (ancien article L 1453-4).

FO considère que ce dispositif comme une première avancée, insuffisante certes, mais que nous tenterons de faire évoluer. Désormais, le défenseur syndical est doté d'un véritable statut, ce qui le professionnalise et l'installe dans le paysage judiciaire, avec les avantages mais surtout les inconvénients qu'une telle disposition comporte.

Le défenseur syndical mis en place par la loi Macron est inscrit sur une liste arrêtée par l'autorité administrative, sur proposition des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, national et multiprofessionnel ou dans au moins une branche (art. L 1453-4 et décret n°2016-975 du 18 juillet 2016).

La grande nouveauté réside non seulement dans la création d'un corps de défenseurs officiels, estampillés comme tels, à l'instar des conseillers du salarié, mais aussi dans la possibilité désormais offerte aux syndicats patronaux d'avoir leurs propres défenseurs, possibilité qui leur était, jusqu'à présent, si ce n'est interdite, tout au moins très limitée puisqu'il fallait être membre de l'organisation (donc employeur).

Les défenseurs syndicaux exercent leurs fonctions à titre gratuit (sous peine de radiation d'office).

Ils sont nommés pour 4 ans et bénéficient d'un statut protecteur contre le licenciement.

Un droit à la formation spécifique est prévu dans la limite de 2 semaines par période de 4 ans.

Par ailleurs, un crédit de 10 heures (payées) par mois est prévu dans les établissements d'au moins 11 salariés.

Si notre organisation a approuvé la création d'une véritable reconnaissance du défenseur syndical qu'elle réclamait depuis de nombreuses années, elle déplore que cette mesure soit la contrepartie d'une professionnalisation de la fonction et de l'instauration d'une procédure écrite en appel.

Face à cette professionnalisation et aux exigences procédurales, le secteur juridique confédéral a fourni aux UD des modèles de convention d'assistance juridique, de règlement de fonctionnement pour la défense prud'homale au sein de l'UD et d'actes de procédure afin de prémunir nos structures contre toute faille juridique et risque de condamnation judiciaire.

Par ailleurs, des formations de haut niveau en institut du travail sont prévues pour les défenseurs (voir ci-avant la partie stage).





FO Assises  
16 & 17 janvier 2016  
Développement



Les années 2015 et 2016 ont été marquées par de tragiques attentats. Parallèlement, des migrations soudaines et massives de populations se sont multipliées (ce qu'on a appelé la « crise des réfugiés »), pour des raisons de subsistance mais aussi du fait de conflits et de fuites de régimes dictatoriaux.

Dans ce contexte de tensions extrêmes, FO a toujours mis en avant l'impérieuse nécessité de se référer aux valeurs républicaines de liberté, d'égalité, de fraternité et de laïcité, ainsi qu'à l'unité et à l'indivisibilité de la République et aux droits de l'homme.

FO a, en effet, toujours revendiqué un attachement indéfectible aux principes républicains qui s'étendent à la laïcité. Pour FO, la laïcité, c'est aussi la tolérance et le fait de ne pas mélanger la sphère privée et la sphère publique. Ces valeurs sont régulièrement réaffirmées dans les instances où nous siégeons, nationales, européennes et internationales, ainsi que dans nos propres instances.

### ► A). La laïcité, socle de la lutte contre les replis identitaires.

Ces valeurs fondent également notre indéfectible engagement contre toutes idées et conceptions racistes, xénophobes et antisémites. Lutter contre ces idées et contre les discriminations est inhérent à notre engagement syndical et notre action syndicale libre et indépendante.

La France a été durement touchée comme d'autres pays par des attentats meurtriers en 2015 et en 2016. Ces derniers ont relancé, par ricochet, le débat général sur la laïcité tout en posant également la question du fait religieux en entreprise provoquant même la confusion avec le sujet de la radicalisation.

#### 1). Le comité de suivi des attentats.

Suite aux événements tragiques du 13 novembre 2015 et à la situation de déclaration d'urgence, le Premier Ministre a organisé dès le 20 novembre une réunion à Matignon avec les interlocuteurs sociaux en présence de la Ministre du Travail. Lors de celle-ci, FO a pu indiquer à la fois qu'il n'était pas question « d'unité nationale » mais « d'unité et d'indivisibilité républicaines », et rappeler l'importance des valeurs républicaines auxquelles FO rajoute la laïcité.

Concernant les restrictions des libertés individuelles et collectives liées à l'état d'urgence, FO a souligné qu'il fallait expliquer objectivement selon quels critères étaient autorisées ou non certaines manifestations.

Lors de cette réunion a été décidée la constitution d'un comité de suivi sous l'égide de la Ministre du Travail, destiné à faire remonter les difficultés économiques et sociales ainsi que les baisses d'activité qui pourraient se rencontrer sur le terrain, branches d'activité et d'entreprises, afin d'activer le cas échéant les dispositifs d'activité partielle.

Deux premières réunions de ce comité dit « de suivi des attentats » se sont tenues en décembre 2015 et janvier 2016. La finalité de ce comité était aussi de faire remonter des informations problèmes et impacts. Plusieurs sujets ont occupé ces premières réunions, le recours à l'activité partielle, la sécurité des locaux mais aussi les questions d'organisation du travail.

Autre sujet qui a émergé lors de ces réunions, la prévention de la radicalisation et le fait religieux en entreprise. Cela suite à de nombreuses demandes faites par les employeurs sur les comportements et signes de radicalisation. Sur ce dernier sujet, FO mais aussi l'ensemble du comité ont dénoncé la confusion des phénomènes de radicalisation avec le fait religieux en entreprise.

À cette occasion, FO a insisté sur la nécessité de rappeler le principe de non-discrimination des salariés en fonction de leur appartenance religieuse et a aussi rappelé qu'il fallait être prudent et ne pas basculer vers la discrimination ou la délation.

La ministre a annoncé à cette réunion de décembre 2015 l'élaboration d'un guide pratique « Questions-Réponses » par la Direction générale du Travail, qui sera soumis à concertation, et ce afin de répondre aux nombreuses questions qui se posent sur le fait religieux en entreprise privée.

FO a accueilli favorablement cette initiative, saluant l'approche pragmatique et pratico-pratique permettant d'avoir des réponses concrètes sur des interrogations croissantes et parfois sensibles.

C'est pourquoi nous avons participé de manière constructive à cette concertation en envoyant un certain nombre de nos remarques et positions sur ce guide.

Ce n'est qu'en novembre 2016 que le guide de la DGT a été présenté lors d'une ultime réunion de ce comité.

Notre organisation a pu, à cette occasion, rappeler la conception stricte de la laïcité dans l'entreprise : le lieu de travail ne doit pas être un lieu d'expression politique ou religieuse mais un lieu d'expression sociale, syndicale et économique ; l'entreprise doit rester un lieu neutre.

#### 2). Le fait religieux en entreprise.

La laïcité est un principe juridique qui définit un espace de neutralité dans la sphère publique. Il implique la neutralité de l'État, de l'administration publique, des collectivités locales et plus largement de tous ceux qui exercent une mission de service public. Dans le même temps, il garantit la liberté religieuse des citoyens. L'État est indifférent aux religions.

Le principe de laïcité n'est pas applicable dans l'entreprise privée. Aussi pour introduire un « principe » de neutralité dans l'entreprise, encore faut-il que ce principe soit très encadré.

C'est tout d'abord la « loi Travail » du 8 août 2016 dans le droit fil des principes préconisés par la commission Badinter, qui a inséré dans le code du travail un nouvel article L 1321-2-1, aux termes duquel le règlement intérieur peut contenir les dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés, à condition que ces restrictions soient justifiées :

- par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ;
- ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise ;
- et si elles sont proportionnées au but recherché.

C'est ensuite la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) qui vient de préciser, dans deux décisions importantes du 14 mars 2017, l'étroite frontière qui sépare l'interdiction des manifestations par les salariés de leurs convictions (religieuses, politiques ou philosophiques), de la discrimination.

Est ainsi donnée une sorte de mode d'emploi des clauses de neutralité afin que celles-ci ne contreviennent pas à l'interdiction de toute discrimination, directe ou indirecte.

Ainsi, la CJUE admet qu'un règlement intérieur puisse interdire le port visible de tout signe, politique, philosophique ou religieux tout en incitant les juridictions à opérer un contrôle strict de justification et de proportionnalité des clauses de neutralité.

Il faudra donc tout d'abord que les salariés aient connaissance préalablement de la clause de neutralité – ce qui sera le cas en présence d'un règlement intérieur – ensuite, que l'objectif poursuivi soit légitime (ce qui sera facilement reconnu si l'entreprise invoque sa volonté d'une image de neutralité à l'égard des clients), que la politique de neutralité soit poursuivie de manière cohérente et systématique, que l'interdiction soit vraiment nécessaire c'est-à-dire ciblée sur les seuls salariés en relation avec la clientèle et qu'enfin il ne soit pas possible de proposer au salarié un autre poste disponible dans l'entreprise.

Un contrôle important de ces clauses de neutralité devra donc être opéré par les juridictions.

En outre, en l'absence de règlement intérieur prévoyant une clause de neutralité, la volonté de l'employeur de tenir compte des souhaits d'un client de ne plus voir les services de ladite entreprise assurés par une travailleuse portant le foulard islamique, ne sera pas admise juridiquement.

Il est donc clair que les entreprises seront incitées à adopter des règlements intérieurs prévoyant des clauses de neutralité. Pour FO, l'entreprise ne doit pas être un terrain d'expression des convictions politiques et religieuses. Il est nécessaire, pour FO, de voir affirmé le principe de non-discrimination dans le respect de la laïcité.

La notion de neutralité récemment introduite dans le code du travail et donc la CJUE vient de préciser les contours, correspond dans le secteur privé à ce principe de laïcité.

Pour FO, il est important que les restrictions posées dans le règlement intérieur puissent être appréciées par le juge, en termes de libertés et de non-discrimination, afin de ne pas permettre des restrictions infondées.

## ► **B). L'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations.**

### **1). L'égalité professionnelle.**

Les lois relatives à l'égalité professionnelles se sont succédées. Cependant, pour FORCE OUVRIÈRE le progrès en matière d'égalité professionnelle s'est arrêté à la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. En effet, les lois qui ont suivi sont pour l'essentiel des lois de régression en matière d'égalité, sous réserves de quelques exceptions (la reconnaissance des agissements sexistes et la prédominance des conventions de branche en matière d'égalité sur les conventions d'entreprises ... à relativiser toutefois).

Dès lors, FORCE OUVRIÈRE n'a eu de cesse de rappeler l'importance d'agir contre toutes les causes des inégalités : socioéconomiques et culturelles. C'est-à-dire et de manière non exhaustive de lutter contre : l'accroissement de la flexibilité, de la précarité, les difficultés d'articulation des temps qui impactent principalement les femmes, ainsi que l'absence de moyens suffisants pour l'inspection du travail, essentielle pour faire respecter l'égalité de rémunération pour un travail égal ou de valeur égale mais aussi l'interdiction des discriminations en raison du sexe, le sexisme etc...

#### **a). Discussions au niveau national, européen et international.**

Dès 2015, la concertation avec les organisations syndicales s'est raréfiée. La thématique a perdu en force, preuve en est : la substitution du ministère des droits des femmes par un Secrétariat d'État. En 2016, la thématique des droits des femmes est redevenue l'objet d'un Ministère, mais il a été préféré une politique limitée à des mesures incitatives délaissant le dialogue avec les syndicats au profit des associations et réseaux de femmes. Depuis 2017, il y a de nouveau un Secrétariat d'État rattaché au 1<sup>er</sup> ministre, mais avec des moyens encore réduits.

C'est donc par le biais du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP) que FORCE OUVRIÈRE a pu exprimer ses revendications face au gouvernement. La Confédération a ainsi dénoncé la loi du 17 août 2017 dite Rebsamen qui a amorcé une régression historique pour la négociation de l'égalité professionnelle.

FORCE OUVRIÈRE a également pu donner son positionnement sur le projet de loi « El Khomri », insister sur la nécessité de préserver la branche comme niveau de négociation et de renforcer les moyens des DIRECCTE pour faire respecter l'égalité professionnelle.

En effet, en 2016, seulement 38,6% des entreprises assujetties étaient couvertes par un accord d'entreprise ou un plan d'action en matière d'égalité professionnelle et seulement 106 entreprises ont été sanctionnées à la suite de mises en demeure.

Outre l'expression des revendications FO, la Confédération a participé au Colloque sur le Sexisme au travail ainsi qu'à des groupes de travail au sein du CSEP portant sur la création d'outil pour l'égalité professionnelle : guide pour

la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les systèmes de classification, guide de formation à l'égalité professionnelle pour les entreprises, kit « agir contre le sexisme au travail ». Dernièrement, FO a participé au groupe de travail sur la protection des femmes enceintes.

Sur le plan européen, en 2016, FO a été sollicité pour s'exprimer sur le projet de position de la CES concernant la deuxième phase de consultation des partenaires sociaux de l'UE relatif au « Nouveau départ » de l'équilibre des temps de vie. Cette consultation a été réalisée dans le cadre du lancement par la Commission européenne de deux phases de consultation des partenaires sociaux européens suite à l'échec de la modification de la Directive Maternité, abandonnée le 1<sup>er</sup> juillet 2015.

FO a eu l'occasion de rappeler son positionnement notamment en faveur d'un allongement de durée du congé maternité à 18 semaines, ainsi qu'à un congé paternité d'au moins un mois et comportant une durée minimale obligatoire de 11 jours.

La même année, FORCE OUVRIÈRE a été sollicitée sur le Pilier social en matière d'égalité. Notre organisation a critiqué la proposition de simples mesures incitatives pour lutter contre les inégalités professionnelles.

À noter également la présence (et amplification) de FO à la délégation du Droit des Femmes et de l'Égalité au CESE (Conseil Économique, Social et Environnemental).

#### **b). Les lois « Rebsamen » et « Travail ».**

En amont de la loi dite « Rebsamen » du 17 août 2015, FORCE OUVRIÈRE a fait part de ses grandes inquiétudes pour l'égalité professionnelle et de son souhait de voir impérativement le rapport de situation comparée (RSC) réaffirmé et sa revendication de ne pas diluer la négociation de l'égalité professionnelle dans une négociation « fourre-tout ». N'ayant pas été écouté, FO a dénoncé une régression historique en matière d'égalité professionnelle.

Par la suite, FO a été consultée sur le décret précisant les données portant sur la situation comparée des femmes et des hommes dans la base de données économiques et sociales (BDES) qui remplacent les données du RSC.

À cette occasion, FORCE OUVRIÈRE a insisté sur le caractère vain d'avoir plus d'indicateurs sans véritable information/consultation de qualité permettant d'avoir une connaissance complète de la thématique de l'égalité professionnelle.

Enfin, FO a mis en garde sur le risque du caractère contreproductif de ces ajouts sans un nombre d'heures de délégation suffisant d'autant plus pour les délégations uniques du personnel résultant d'une fusion DP, CE, CHSCT.

S'agissant de la loi du 4 août 2016 dite « loi Travail », FORCE OUVRIÈRE n'a eu de cesse de la dénoncer.

En effet, au lieu de revenir sur la « loi Rebsamen », elle l'a aggravée : poursuite de la dilution de la négociation de l'égalité professionnelle, ouverture d'une brèche pour des plans d'actions unilatéraux de l'employeur pouvant aller jusqu'à 3 ans.

FO a obtenu la prédominance de l'accord de branche pour l'égalité professionnelle mais pour autant les thématiques liées à l'égalité professionnelle (sur le temps de travail notamment...) ont été touchées par l'inversion de la hiérarchie des normes.

Seul point positif : les mesures prises afin de lutter contre le sexisme, conformes aux revendications FO, mais qui, à elles seules sont plus qu'insuffisantes pour constituer une politique sérieuse en matière d'égalité professionnelle.

#### **c). Proposition de loi égalité.**

En février 2017, FORCE OUVRIÈRE a été sollicitée pour donner une contribution sur une proposition de loi intitulée « visant à agir concrètement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ».

Un certain nombre de propositions étaient identiques aux revendications FO (sanction financière en cas d'absence informations sur la situation comparée entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, majoration des heures complémentaires de 25% dès la première heure, allongement du congé paternité à un mois...).

Toutefois, aucune suite n'a été donnée après sa première lecture par le Sénat le 3 février 2017.

#### **d). L'action de FORCE OUVRIÈRE pour l'égalité professionnelle.**

FO a poursuivi la Formation des militant.e.s à l'égalité professionnelle et ainsi que leur information par une communication permanente :

- Deux stages par an à l'IST Strasbourg.
- Publication d'une lettre électronique « FO Egapro »,
- Mise à jour d'un site internet dédié au sujet (<http://egalitepro.force-ouvriere.org/>),
- Remise à jour du guide pour négocier l'égalité professionnelle,
- Organisation de journées conférences/débats destinées aux référent.e.s Égalité.



### e). Les labels égalité et diversité.

FORCE OUVRIÈRE a défendu ses positions au sein des commissions du label Égalité et du label Diversité ainsi qu'au Bureau Diversité où notre organisation siège.

Ces commissions permettent de relayer les positions de nos militant.e.s, de dénoncer les insuffisances et ainsi de peser sur les négociations en entreprise.

FO y effectue un contrôle attentif du respect de la loi, vérifie que les démarches sont concrètes et apportent un plus pour les travailleurs/travailleuses.

Ainsi, en 2017, notre organisation est intervenue pour insister pour que les labels restent un plus à la loi d'où l'importance d'augmenter les moyens humains et financiers des DIRECCTE et d'avoir un cahier des charges créant un vrai plus pour les salarié.e.s.

### f). Violences faites aux femmes.

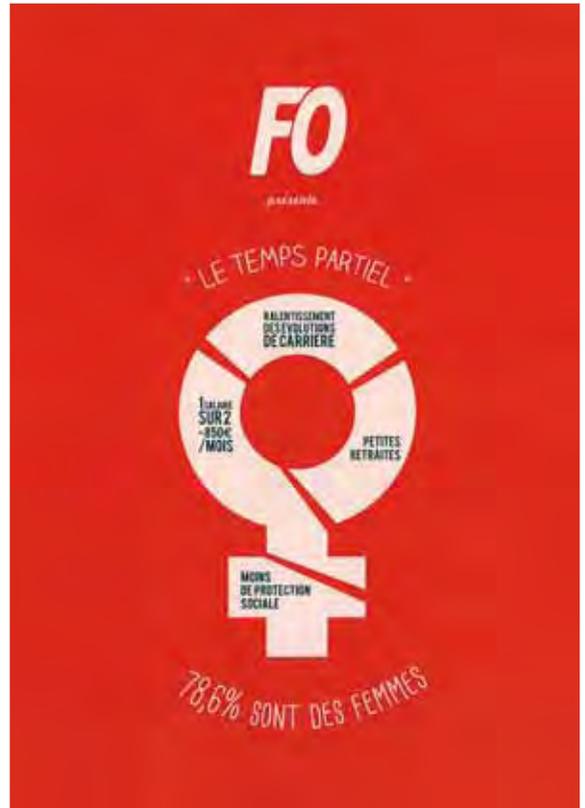
En 2016, FORCE OUVRIÈRE s'est associée à la journée du 25 novembre, journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes de l'ONU, soutenue par la CSI.



Dans ce cadre, la confédération a rappelé que tous les salarié.e.s ont droit à la santé, y compris les femmes.

Par ailleurs, notre FO a participé aux travaux de groupe du CSEP sur le kit contre les agissements sexistes.

Enfin, FORCE OUVRIÈRE se satisfait de l'intégration de l'interdiction des agissements sexistes dans le règlement intérieur qui fait droit à sa revendication dans ce sens.



## 2). La lutte contre les discriminations.

- Les actions de formations.

La thématique spécifique des discriminations doit être traitée en tant que telle pour la sensibilisation de nos militants car la discrimination n'est pas une simple violation de droit ; elle constitue une atteinte aux droits fondamentaux.

Face à la multiplication des critères prohibés, aujourd'hui reconnus dans les textes, le risque de dilution de la force du concept de non-discrimination existe.

Il est plus que jamais nécessaire, dans une époque où le rejet de l'autre et la non-acceptation des différences s'accroissent, de poursuivre sans relâche ce travail de formation et d'information.

C'est, bien sûr, au travers de stages spécifiques en institut du travail que le secteur juridique confédéral traite l'ensemble de la problématique des discriminations mais aussi au travers d'articles rédigés dans la revue INFOjuridiques, sans oublier le dépliant figurant sur le site internet de la Confédération qui rappelle les revendications de FO en matière de respect de la dignité de tous.

- L'intégration de la Halde dans la Défense des Droits.

Créée en 2004, la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour la promotion de l'égalité (HALDE) a accompli un travail considérable entre 2004 et 2011 jusqu'à sa disparition en tant que telle et son intégration dans le Défenseur des Droits.

Très heureusement, le travail s'est poursuivi au sein de la nouvelle structure avec un nombre de saisines toujours très important et une visibilité assez forte de l'institution par l'implication de son nouveau représentant.

Le secteur juridique confédéral s'est employé à maintenir des liens forts avec les services du Défenseur des Droits (intervention d'un représentant du Défenseur des Droits dans les stages FO, transmission par le secteur juridique de certains dossiers de discrimination et suivi conjoint des affaires, etc.).

- Le groupe de dialogue inter-partenaires pour la lutte contre les discriminations.

Créé en 2014 à l'initiative du ministère du travail et du ministère de la ville, ce groupe de dialogue (réunissant organisations syndicales, patronales, associations de lutte contre les discriminations, intermédiaires de l'emploi, chercheurs, etc.) a eu pour mission de formuler des recommandations pour mieux lutter contre les discriminations tant à l'embauche, que lors de la vie au travail, et de faciliter l'exercice des actions en justice.

Le secteur juridique de la Confédération a participé, au nom de notre organisation, à l'ensemble des travaux depuis 2014. Un premier rapport déposé en mai 2015 a formulé 18 propositions dont certaines ont été suivies d'effet.

Un deuxième rapport déposé en octobre 2016 a poursuivi et approfondi les réflexions engagées en publiant 13 propositions.

Parmi les principales modifications opérées dans la législation, on peut relever la mise en place d'une action de groupe ouverte aux organisations syndicales, que FO a soutenue même s'il faut améliorer les conditions de sa mise en œuvre, notamment sur la question du financement de ces recours.

Ensuite, l'instauration d'une formation obligatoire à la lutte contre les discriminations dans les entreprises de plus de 300 salariés constitue une avancée intéressante mais insuffisante, de même que sur un plan non juridique, l'organisation d'une campagne annuelle d'information ou l'encouragement à des démarches d'auto-testing.

Si FO salue la décision de pérenniser ce groupe de dialogue en le plaçant sous la double tutelle du ministère du travail et du ministère de la ville, notre organisation regrette, en revanche, la timidité des engagements ministériels.

Sur la question des indicateurs permettant de suivre l'évolution des carrières et des rémunérations (qui était l'une de nos principales revendications), au lieu de s'engager dans la publication rapide d'un décret, le gouvernement choisit de lancer, à compter de janvier 2017, une expérimentation par un appel à projet diligenté par les services du ministère du travail.

Le calendrier électoral a fait que la mesure est tombée aux oubliettes, alors que cette proposition figurait déjà dans le rapport de mai 2015 !

Reprise dans l'avis du Conseil Économique, Social et Environnemental (CESE) adopté en juillet 2017, intitulé « Repérer, prévenir et lutter contre les discriminations syndicales », dans la recommandation 22, cette proposition a également été réitérée (propositions n°7) dans le rapport SIMONPOLI, commandité par la ministre du travail, et consacré à la reconnaissance et valorisation des compétences des représentants du personnel et des mandataires syndicaux.

La transparence en matière de déroulement de carrière apparaît, en effet, comme une condition sine qua non de la lutte contre les discriminations.

Le groupe de dialogue inter-partenaires poursuit désormais ses travaux sous l'égide officielle des ministères du travail et de la ville, avec 3 axes de travail, le premier sur le contenu même de la formation à la non-discrimination, le second sur la traçabilité et la transparence des processus de recrutement, enfin le troisième consistant à se rapprocher du ministère de la justice pour une mise en œuvre opérationnelle de l'action de groupe dans le domaine de la lutte contre les discriminations en entreprise et dans l'accès à l'emploi.

- L'Observatoire de la répression et de la discrimination syndicales :

Créé en 2012 sous l'impulsion de la fondation Copernic, FORCE OUVRIÈRE a immédiatement participé à cet Observatoire grâce à l'implication du secteur juridique confédéral.

Cet observatoire a pour mission de rendre visible un problème largement ignoré par la statistique publique et jusqu'alors, insuffisamment pris en compte dans les études des chercheurs : celui la discrimination et de la répression syndicales.

La participation à l'organisation des travaux de cet Observatoire et notre intervention lors de colloques et tables-rondes a pu montrer l'engagement de notre Organisation dans ce combat.

Nous contribuons aussi à alimenter le site de l'Observatoire en mettant en contact nos militants discriminés avec l'Observatoire.

Les récents rapports, qu'il s'agisse de celui du CESE ou de Monsieur SIMONPOLI précités, ont pour mérite de mettre la lumière sur ces questions de discrimination, ce dont notre Organisation se réjouit.

## ► C). La politique migratoire.

Pour FORCE OUVRIÈRE, Migrer est un droit fondamental.

La crise des réfugiés (crise migratoire de 2015) et les nombreux drames de la migration qui ont eu lieu tant en Méditerranée qu'à Calais ont amené pendant ce mandat, le secteur à se positionner à plusieurs reprises sur la politique migratoire. Plus particulièrement dans le cadre de la CES, nos combats et actions ont porté avant tout sur la défense des droits de l'homme, du respect des droits fondamentaux, de la condamnation de situations humanitaires et sociales inadmissibles et envers l'union européenne qui a montré son incapacité à mettre en place une politique migratoire coordonnée entre les différents états membres.

FO a contribué **aux actions syndicales européennes** pour les réfugiés qui se sont tenues à Rome, à Bruxelles en 2015 et 2016.

Lors de ces événements, le secteur confédéral représenté par Andrée THOMAS a rappelé ses positions, notamment la nécessité de dénoncer les accords du Touquet, de réformer le système d'asile européen et notamment la révision des accords de Dublin, son opposition à l'externalisation des frontières de l'Europe, son opposition à l'accord UE –Turquie de 2016 et le marchandage indigne qu'il implique et son profond attachement aux valeurs de solidarité et d'égalité des droits et de respect des droits fondamentaux.

Lors du **Congrès de Paris de la Confédération Européenne des Syndicats en Octobre 2015**, FORCE OUVRIÈRE a voté la motion d'urgence sur la crise des réfugiés. Cette motion soutient les valeurs européennes fondamentales de respect de la vie et de la dignité humaine et s'oppose aux comportements populistes et xénophobes.

Par ailleurs, **de nombreux projets syndicaux sur la thématique migratoire** ont été menés lors de ce mandat auxquels le secteur confédéral a pris une part active. Certains de ces projets sont encore en cours et se poursuivront dans les prochains mois.

Par exemple, la mise en place, par la CES, du réseau **Union Migrant Net**, réseau européen de points contacts syndicaux répartis à travers l'Europe. Le projet est de fournir aide et assistance aux travailleurs migrants ainsi qu'à leur famille pour encourager leur intégration et leur syndicalisation. Les thématiques sont multiples et peuvent concerner le séjour (permis, visa), le travail, comment rejoindre un syndicat, les problèmes de discrimination, de régularisation, de détachement, de droits des sans-papiers, reconnaissance des diplômes, de sécurité sociale, de soutien en cas de travail forcé ou de traite etc.

Sur la question de la **migration légale en Europe**, actuellement constituée d'une mosaïque de droits disparate et confuse, un chantier de réflexion et d'harmonisation a été lancé par la Commission européenne à laquelle FORCE OUVRIÈRE, représentée par le secteur participe dans le cadre du travail mené au sein de la CES. Tout comme au niveau national, l'absence de règles claires, l'opacité et la multiplicité des statuts et les inégalités de traitement favorisent le travail irrégulier et le dumping

social entre les travailleurs. Pour FO, il est nécessaire de réorganiser et de simplifier le dispositif législatif européen afin de permettre une immigration légale de travail pour les travailleurs les moins qualifiés et lutter ainsi contre le dumping social favorisé par la migration irrégulière.

L'intégration des migrants dans le marché du travail européen dans des conditions de respect des droits et d'égalité de traitement est également un enjeu important pour l'avenir.

Le secteur confédéral participe à **un projet mené par la Confédération Européenne des Syndicats et l'Organisation Internationale du Travail sur l'intégration des migrants dans le marché du travail** dans le cadre d'une approche multipartite, plus particulièrement ciblé sur les réfugiés et les demandeurs d'asile.

Au niveau européen également, FO revendique **une réforme du droit d'asile européen** et plus précisément une refonte du système dit « Dublin ». Cette réforme est actuellement en cours.

Le secteur confédéral siège au sein du **groupe de travail migration et inclusion de la CES**.

Toujours au niveau de la commission européenne, nous participons aux travaux du **Comité pour la libre circulation des travailleurs**.

Ce comité consultatif réunit des représentants gouvernementaux des Etats membres, des représentants syndicaux et patronaux ainsi que des membres de la Commission Européenne.

La libre circulation des travailleurs doit être mise en place au sein de l'Union dans des conditions qui tirent vers le haut l'ensemble des travailleurs. Le travailleur n'est pas une marchandise et nous devons construire l'Europe sociale qui doit constituer le contre-poids de l'Europe économique.

- Au niveau international.

Notre organisation représentée au sein de l'OIT participe aux actions et réflexions sur les migrations menées dans ce cadre.

La 106<sup>ème</sup> session de la CIT en 2017, a notamment abordé la question de la gouvernance des migrations de main d'œuvre et prépare la contribution de l'OIT sur le pacte mondial des Nations Unies pour des migrations sûres, ordonnées et régulières, qui se déroulera en 2018, appuyant la revendication d'une réglementation des migrations afin de restreindre les migrations illégales qui a pour effet d'exercer des pressions sur les salaires et les droits des travailleurs.

En 2015, FO a fait part de ses observations à l'OIT sur les conventions n°97 et 143 et les recommandations N°86 et 151 sur les travailleurs migrants.

Lors de cette consultation, FORCE OUVRIÈRE a pu faire valoir ses positions et revendications, et notamment son profond attachement à une égalité de traitement de tous les travailleurs, migrants UE, hors UE et nationaux et sa revendication de voir ratifier par la France, la Convention 143 sur les travailleurs migrants, relative aux migrations dans des conditions abusives et sur la promotion de l'égalité des chances et de traitement des travailleurs migrants.

Le groupe des travailleurs de l'OIT appelle à une norme internationale sur le recrutement équitable.

La question migratoire dans les politiques de développement et de coopération a constitué également un pan important de notre l'activité.

Dans ce cadre de la mise en place des Objectifs de Développement Durables (ODD), le secteur confédéral représenté par Andrée THOMAS a assuré, en 2015 et 2016 **au sein du Conseil National pour le Développement et la Solidarité Internationale (CNDSI)**, la co-présidence d'un groupe de travail multipartite et interministériel sur la thématique de la migration et a été rapporteur de ce travail auprès des ministères concernés avec à l'appui un rapport « Migration et Développement » regroupant les préconisations et revendications du groupe, par exemple l'urgence de la ratification de la convention des nations unies sur la protection des droits des travailleurs migrants et des membres de leur famille du 18 déc. 1990.

Le secteur confédéral a également été sollicité pour travailler au sein du **Conseil Économique Social et Environnemental (CESE) au rapport « Migrations internationales : un enjeu planétaire »** qui dresse un constat très complet de l'état des migrations internationales.

Cet avis adopté en 2015, reprend un certain nombre de nos revendications notamment l'urgence de mettre en place un cadre clair pour la gestion des flux migratoires en ce qui concerne la solidarité européenne et la gestion solidaire des frontières afin d'anticiper les mouvements migratoires à venir mais également en ce qu'il relie les notions de migrations et droits de l'homme et du respect des droits fondamentaux des migrants et de leur famille qui est un aspect fondamental pour FO.

Une étroite collaboration a également été mise en place avec **la FETAFFE (Fédération Européenne des Travailleurs Africains en France et en Europe)** avec de nombreuses réunions, formations et démarches menées en collaboration pour une solidarité avec les travailleurs africains.

- Au niveau national.

Lors de ce mandat, deux réformes majeures relatives au droit des étrangers, ont été adoptées.

### **La réforme du droit d'asile (Loi du 29 juillet 2015) et la loi du 7 Mars 2016 relative au droit des étrangers.**

Le secteur confédéral a participé activement aux consultations et réunions avec les pouvoirs publics et porté nos revendications lors des différentes étapes d'adoption de ces textes. Nous avons revendiqué une simplification des titres de séjour, la sécurisation des parcours et du droit au séjour, la simplification et assouplissement des procédures, une plus grande lisibilité pour ces travailleurs, l'amélioration de la mobilité des migrants qui doivent pouvoir repartir s'ils le souhaitent dans des conditions qui garantissent leurs droits acquis.

Nous avons contesté le pouvoir arbitraire renforcé et donné aux Préfectures, la nouvelle politique du contrôle et le droit de communication et de contrôle accru pour l'administration.

Nous avons rejeté l'idée que la migration soit uniquement considérée sous un aspect purement utilitaire et mis l'accent sur l'apport positif de l'immigration de travail qui n'est pas que celle des « talents » mais celle des hommes et des femmes qui contribuent de façon moins qualifiée, mais nécessaire, à l'économie française.

Nous avons également été sollicités à plusieurs reprises durant ce mandat sur **l'application de la circulaire du 28 novembre 2012** relative à la régularisation du séjour, notamment par le travail.

Par ailleurs, nous avons participé à plusieurs réunions avec les représentants des Ministères et les autres organisations syndicales françaises. Nous avons rappelé dans le cadre de ces auditions nos revendications, la question de la pénalisation des alias, le problème des travailleurs intérimaires, les difficultés de preuve, les rejets discrétionnaires des Préfectures et le traitement inégal selon les préfectures ... FO a, constamment fait valoir sa revendication de faire de cette circulaire un texte législatif contraignant plutôt qu'une circulaire sujette à interprétation et annulation.

Notre action en faveur de la lutte contre le racisme, l'antisémitisme, la xénophobie et les discriminations a toujours été centrale, renforcée dans le cadre **de la Commission Consultative des Droits de l'Homme** est inhérente à l'engagement syndical et à l'action syndicale libre et indépendante.

Nous sommes plus particulièrement présents au sein des pôles qui traitent de la question du racisme et des questions migratoires ainsi que dans les groupes de travail et rédige également chaque année une contribution au rapport annuel remis au 1<sup>er</sup> ministre qui présente nos orientations et positions. Nous ne manquons pas de rappeler notre détermination à lutter contre toutes les idées et comportements racistes, xénophobes et antisémites ainsi que notre rejet de toute disposition discriminatoire. Nous rappelons également notre attachement fondamental au respect des valeurs républicaines, que sont la liberté, l'égalité, la fraternité et la laïcité.

Durant le mandat, **les stages de formation** ont été poursuivis pour les militants sur la dimension nationale, européenne et internationale des migrations au cours desquels, afin de former, sensibiliser et aider nos militants à se saisir de ces questions dans leurs entreprises.

Ces formations abordent les aspects pratiques et théoriques, juridiques et économiques de la question au niveau national, européen et international.

Lors des **réunions organisées avec les unions départementales et les fédérations**, des points d'actualité ont régulièrement été faits sur la politique migratoire européenne et internationale.

Un groupe de travail confédéral sur ce sujet a également été mis en place et un recueil de nos travaux sera publié avant le congrès.

Nous soutenons également et apportons aide et assistance dans le cadre de **dossiers individuels** à des camarades des UD, des fédérations confrontés à la législation des étrangers, les questions liées au droit du travail des travailleurs migrants, la régularisation etc.

Par ailleurs, le secteur confédéral siégeait depuis de nombreuses années dans **plusieurs instances** dont l'activité concernait l'immigration. L'ACSE, Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances, l'OFII (Office Français de l'immigration et de l'Intégration), le HCI (Haut Conseil à l'Intégration)

Ce mandat a vu la concrétisation du démantèlement des instances de dialogue social sur cette thématique déjà amorcé lors du précédent mandat.

FO a régulièrement interpellé les pouvoirs publics sur ce déni de dialogue, parfois en violation des textes en vigueur (notamment en ce qui concerne l'OFII).

Ces lieux permettaient de débattre et de porter nos revendications.

Les préconisations du rapport de 2016 du **Conseil National pour le Développement et la Solidarité Internationale (CNDSI)**, porté par FORCE OUVRIÈRE, revendique précisément la création d'un cadre de concertation nationale interministériel et pluri-acteurs pérenne et régulier sur la thématique migratoire.

Il y a un véritable enjeu humain et syndical à se saisir encore plus de cette question touchant de plein fouet les droits de l'homme.

## ► **D). Les droits humains.**

### **FO et l'OIT.**

L'activité de l'organisation internationale du travail a été marquée par des discussions importantes sur l'application effective des normes du travail dans les contextes des chaînes d'approvisionnement, de la migration de main d'œuvre et de lutte contre le changement climatique.

#### **1). Travail décent dans les chaînes d'approvisionnement.**

Face aux risques accrus de non-respect des droits fondamentaux dans de nombreux pays, un autre constat émerge dans l'économie mondialisée : celui de la responsabilité des entreprises, notamment à dimension internationale, ayant recours à de multiples sous-traitants, prestataires, clients et fournisseurs – les chaînes d'approvisionnement.

En 2016, si la discussion de la conférence internationale du travail sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement n'a pas mené à l'adoption d'un instrument normatif, elle a permis de mettre l'accent sur le rôle central que doit jouer l'OIT sur cette question essentielle, alors que celle-ci s'adresse traditionnellement avant tout aux États.

La discussion a permis de donner mandat au Bureau International du Travail d'investir les questions telles celle des Accords Cadres Internationaux (ACI) et laisse ouverte la possibilité d'établir une nouvelle norme internationale sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement, soutenue par le groupe des travailleurs à l'OIT mais que refusent pour l'heure les employeurs.

#### **2). Travail informel.**

La Conférence internationale du travail de 2015 a vu l'adoption d'une recommandation concernant les mesures visant à faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. Si l'ampleur de l'économie informelle varie en fonction de la géographie et des secteurs, tous les pays du monde sont touchés.

Dans des pays où le travail informel peut toucher 90 % de la population active, il est impératif de renforcer le cadre normatif afin que les travailleurs puissent bénéficier de droits du travail ainsi que de liberté syndicale permettant d'obtenir ces droits.

Cette recommandation 204 – qui n'a pas le caractère contraignant d'une convention – vient cependant compléter la convention 189 sur le travail domestique adoptée en 2012. FO milite d'ailleurs auprès du gouvernement pour que la France surmonte les obstacles techniques à la ratification de cette convention.

FO, dans le cadre de la mission APERP (programme d'Appui à la Promotion de l'Emploi et la Réduction de la Pauvreté) de l'OIT, s'est rendue en Côte d'Ivoire en 2017. Au-delà des constats partagés par les acteurs tripartites de la mission, FO a souligné l'importance de ratifier les conventions fondamentales de l'OIT ainsi que la convention 189 et la recommandation 204, afin d'avancer vers la formalisation du travail informel et ainsi de donner des droits collectifs aux travailleurs de Côte d'Ivoire.

#### **3). Protocole travail forcé.**

Pour rappel, en 2014, le protocole additif à la convention 29 sur le travail forcé a été adopté par la conférence internationale du travail. FORCE OUVRIÈRE a immédiatement milité pour une ratification rapide française, survenue en 2016. Yves VEYRIER, qui était le porte-parole des travailleurs à l'OIT pour l'adoption de la convention, a pris part à une campagne internationale pour sa ratification : réunion d'ambassadeurs aux Nations Unies à New York suivie d'une intervention à Columbia University au côté de Joseph E Stiglitz (professeur d'université, prix Nobel d'économie) (18 – 20 février 2015), groupe de travail de haut niveau de l'Alliance 8.7, « Pour un monde affranchi du travail forcé, de l'esclavage moderne, de la traite d'êtres humains et du travail des enfants » du programme des Nations Unies de développement durable pour 2030 à Wilton Park (Royaume-Uni) (1 – 3 février 2017).

#### **4). Les élections au Conseil d'Administration.**

En 2014, à la suite de la rotation entre les organisations syndicales françaises pour la candidature à l'élection au Conseil d'Administration de l'OIT, la CSI avait décidé de désigner Yves VEYRIER membre suppléant du Conseil d'Administration qu'il poursuive son mandat au sein du Comité de la Liberté Syndicale, dans une période de crise provoquée par les employeurs depuis 2012 sur le droit de grève et l'application des normes plus largement (cf. ci-dessous).

En 2017, la CSI a de nouveau désigné Yves VEYRIER membre suppléant du Conseil d'Administration dans le même objectif.

## 5). Le contrôle de l'application des normes.

En 2012 le groupe des employeurs à l'OIT ont déclenché une grave crise bloquant la commission d'application des normes de l'OIT – commission permanente de la Conférence internationale du travail, cristallisée autour de la question du droit de grève et du mandat interprétatif des experts de l'OIT concernant la convention 87 sur la liberté d'association.

En période de crise économique mondiale, les employeurs avaient rompu le consensus qui avait prévalu jusqu'alors au nom de la liberté d'association, mettant en cause de manière générale le système de supervision et de contrôle de l'application des normes internationales et contestant en particulier la jurisprudence internationale sur le droit de grève.

Incontestablement, il faut y voir une attaque des tendances les plus libérales des organisations d'employeurs qui affirment que la réalité du monde du travail ayant changé, les normes internationales du travail doivent être adaptées.

Le groupe des employeurs a alors ciblé en particulier les experts – juristes de renommée internationale désignés par l'OIT pour contrôler l'application effective des normes par les pays – mettant en cause leur interprétation des conventions et en particulier le fait que le droit de grève découle de la convention 87 sur la liberté d'association, affirmation reprise dans plus de cinquante ans de jurisprudence à la commission d'application des normes et au Comité de la Liberté Syndicale.

L'autorité grandissante de l'OIT étant de plus en plus reprise dans des textes de juridictions régionales (Charte sociale européenne, accords commerciaux...) et nationales, le groupe des employeurs y voit manifestement autant d'entraves au libre marché et à la liberté d'entreprendre.

C'est dans ce contexte également que Yves VEYRIER s'est vu confier en 2015 la responsabilité de porte-parole des travailleurs, vice – président de la commission d'application des normes.

Si la discussion tripartite est redevenue possible aux normes, les employeurs continuent d'y remettre en question, année après année, le mandat des experts et le droit de grève.

## 6). Le comité de la Liberté Syndicale (CLS).

Le rôle du Comité de la Liberté Syndicale et sa jurisprudence sont devenus d'autant plus sensibles.

En effet, des conclusions de ce comité, mis en place en 1951, émane la jurisprudence de l'OIT en matière de liberté syndicale et de droit à la négociation collective, en particulier de droit de grève.

Ainsi, le CLS considère que « le droit de grève est un des moyens essentiels dont disposent les travailleurs et leurs organisations pour promouvoir et pour défendre leurs intérêts économiques et sociaux » et qu'il est un « corollaire indissociable du droit syndical protégé par la convention 87 ».

Emanation tripartite du Conseil d'Administration de l'OIT, le CLS examine une centaine de plaintes par an portant sur la liberté syndicale et le droit à la négociation collective. Depuis l'éclatement de la crise économique en 2008, de plus en plus de plaintes émanent d'organisations de pays de l'Union Européenne qui dénoncent les effets des politiques d'austérité sur les libertés fondamentales.

Yves VEYRIER – l'un des six membres titulaires du groupe des travailleurs depuis 2008 – y exerce la fonction de porte-parole, vice-président travailleurs du Comité, mandat pour lequel il a été renouvelé par la CSI et le groupe des travailleurs de l'OIT en juin 2017.

## 7). La plainte contre la « loi travail ».

Dans le cadre de ses actions menées pour lutter contre la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, FO a décidé de déposer plainte, en commun avec la CGT, auprès des organismes de suivi et de contrôle de l'application des normes de l'OIT en vertu des conventions 87 sur la liberté d'association, 98 sur le droit à la négociation collective et 158 sur le licenciement.

La plainte porte notamment sur l'atteinte à la liberté de choix du niveau de négociation, sur la méthode utilisée en contravention avec les règles de dialogue social et sur le référendum / les règles de validité des accords.

La plainte a été jugée recevable par le conseil d'administration de mars 2017, renvoyée devant le comité de la liberté syndicale pour les parties relevant des conventions 87 et 98, et devant un comité tripartite d'experts pour les éléments relevant de la convention 158.

La plainte FO déposée en 2009 contre les dispositions de la loi du 20 août 2008 a fait l'objet d'un suivi continu de la part du Comité de la liberté syndicale qui a demandé, dans ses conclusions approuvées par le Conseil d'administration de l'OIT le 23 mars 2016, à la France « la révision sans délai de [sa] législation ». Le Comité y rappelle en effet que « le droit des organisations syndicales d'organiser leur gestion et leur activité conformément à l'article 3 de la convention n°87 comprend tant la liberté pour les organisations reconnues comme représentatives de choisir leurs délégués syndicaux aux fins de la négociation collective que celle de pouvoir être assistés par des conseillers de leur choix ».

Et, à ce titre, « les autorités publiques devraient donc s'abstenir de toute intervention de nature à entraver l'exercice de ce droit, que ce soit dans le déroulement des élections, des conditions d'éligibilité, la réélection ou la destitution des représentants ».

## 8). La conférence régionale Asie-Pacifique.

Dans le cadre de la rotation avec les organisations syndicales françaises, FO était titulaire de la délégation des travailleurs à la conférence régionale de l'OIT Asie - Pacifique en décembre 2016. Droits fondamentaux, salaires, migrations, santé et sécurité et rôle et place des femmes sur le marché du travail et dans les organisations syndicales, notamment aux postes à responsabilité constituait l'essentiel des débats.

FO a eu de nombreux échanges avec les camarades étrangers sur toutes ces questions, rappelant ses positions. FO a par ailleurs activement participé à la réunion sur le rôle et la place des femmes sur le marché du travail et dans les organisations syndicales, l'objectif de l'OIT étant d'atteindre la parité des délégations, la région Asie-Pacifique étant la plus mal représentée de ce point de vue pour l'instant.

Dans le cadre de ces réunions régionales, la présence du gouvernement français est lourdement remise en question, certaines délégations y voyant un relent de colonialisme.

FO considère que la question de l'autonomie des territoires relève des autorités françaises. Par contre, les camarades de cette région du monde recherchent le soutien des organisations syndicales occidentales et notamment françaises du fait des implantations et implications nombreuses des multinationales françaises sur le continent, celles-ci n'étant pas toujours les plus vertueuses en matière de respect des droits fondamentaux.

### 9). L'avenir du travail.

Dans le cadre de la célébration du centenaire de l'OIT en 2019, le Directeur Général de l'OIT, Guy Rider, a lancé plusieurs initiatives dont celle sur « l'avenir du travail ». La France a décidé de s'inscrire dans cette démarche afin de nourrir la réflexion sur l'avenir de l'OIT à l'aube de son deuxième centenaire.

La commission tripartite française dite « commission 144 » composée des représentants du gouvernement, des confédérations syndicales et des organisations d'employeurs s'est donc réunie à plusieurs reprises pendant presque un an et demi afin d'auditionner de nombreux chercheurs, parlementaires et représentants du monde du travail.

Au terme de ces auditions, une contribution française a été transmise à la Ministre du travail le 16 février 2017, à laquelle FO a annexé sa propre contribution.

FO souhaitait en effet insister sur l'importance de renforcer le système de contrôle et de supervision des normes de l'OIT dans un but de promotion du respect effectif des normes internationales du travail.

FO a également mis en évidence une fois de plus la nécessité de cohérence sociale entre les institutions internationales. FO a en effet souligné que l'objectif de justice sociale que s'est fixé l'OIT n'est à ce jour toujours pas atteint et que les principes énoncés dans la Constitution de l'OIT et réaffirmés dans la Déclaration de Philadelphie sont toujours d'actualité dans une économie mondialisée, financiarisée, où les droits sociaux demeurent trop souvent une variable d'ajustement. Pour FO, l'OIT doit être reconnue chef de file de l'organisation économique et sociale du monde.

Afin de redonner sa pleine place à l'économie réelle, assurant le droit au plein emploi productif et librement choisi, dirigée vers les besoins des populations et intégrant à la fois les dimensions sociales et environnementales, prenant en compte les questions soulevées par les chaînes d'approvisionnement et l'impact de la numérisation de l'économie et de nouvelles formes de relations de travail,

FO a appelé dans le cadre de cette contribution à soutenir que l'OIT soit reconnue et considérée comme leader incontesté et incontestable dans l'évaluation et le suivi de la responsabilité et du devoir de respecter les droits des travailleurs non seulement des États mais aussi des entreprises.

### 10). L'adoption des principes directeurs principes directeurs sur l'environnement.

En novembre 2015, le Conseil d'Administration a adopté des principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous établis lors d'une réunion tripartite d'experts en octobre 2015.

Ces principes directeurs reposent entre autres sur des orientations en matière de politiques macroéconomiques et sectorielles centrées sur l'emploi, des politiques de protection sociale, des politiques actives du marché du travail, le dialogue social, la santé et sécurité au travail, le principe de cohérence des politiques menées par les États à la faveur des droits sociaux et environnementaux ou encore le développement des compétences.

Le groupe des travailleurs a défendu lors de cette réunion tripartite un ensemble de politiques permettant de faire en sorte que le pilier environnemental ne se construise pas au détriment du social, reposant sur l'emploi, le dialogue social et des mesures de protection sociale permettant aux travailleurs de s'adapter aux changements à venir en termes d'emplois.

Le groupe des travailleurs a également demandé à ce que l'OIT intègre le groupe de travail de la COP portant sur la transition juste.

L'OIT siège maintenant depuis 2016 au sein de ce groupe de travail afin que l'Accord de Paris prenne en compte les revendications sociales contenues dans les principes directeurs de l'OIT de 2015.



Les transformations institutionnelles de notre pays n’ont pas épargné les outre-mer.

Certes les statuts restent différents entre les départements d’outre-mer et les collectivités outre-mer (ex territoires d’outre-mer) mais une revendication commune les anime : l’égalité des droits vis-à-vis de la France métropolitaine.

Pour la Confédération, l’égalité républicaine doit s’appliquer et être respectée en tous lieux du territoire national et plus particulièrement en outre-mer.

En effet, le constat aujourd’hui montre dans tout l’outre-mer un pouvoir d’achat faible, un taux de chômage élevé notamment des jeunes, une fracture numérique, des transports aériens de voyageurs et de marchandises à des tarifs prohibitifs, ce qui concourt à produire des inégalités économiques et sociales, souvent facteurs de développement de la violence, de la délinquance et de conflits tels que ceux de 2009 aux Antilles ou plus proche ceux de 2017 en Guyane.

La réduction des services publics notamment en matière de santé publique et de transports conduit à une précarisation de la population en général, un appauvrissement du nombre d’emplois accroissant le sentiment d’abandon par les pouvoirs publics.

Nombres de jeunes s’expatrient aujourd’hui vers les centres économiques comme Tahiti ou Nouméa pour le pacifique et les grandes métropoles françaises pour les Antilles par exemple.

La dernière loi sur l’égalité réelle pour les outre-mer ne va pas créer l’élan nécessaire au développement économique et social de ces bouts de France du bout du monde car elle ne s’attaque pas aux monopoles commerciaux et à la corruption concentrés aux mains d’une minorité.

Il ne s’agit pas pour l’État de mettre à disposition des outre-mers des fonds destinés au développement mais de parler de convergences vers l’égalité sur des périodes pouvant aller jusqu’à 20 ans pour leur réalisation.

Malgré les revendications portées par nos organisations syndicales et par la Confédération, cette loi ne résoudra pas les difficultés locales.

Les revendications des salariés n’ont donc pas vraiment changé depuis plusieurs années auxquelles sont venues s’ajouter toutes les conséquences de la départementalisation à Mayotte où les écarts avec la métropole engendrent parfois des situations dramatiques ajoutées aux problèmes liés à l’immigration comorienne et que, ni l’État français, ni l’État comorien n’arrivent à endiguer.

Enfin, et malgré un droit du travail permettant la « reconnaissance du fait syndical antillais » FO reste l’organisation confédérée nationale la mieux implantée dans l’outre-mer, notamment en Polynésie et chez les fonctionnaires d’État.



- Le dialogue social dans les territoires ultra-marins.
- Auditions sur la négociation collective dans les DOM et la question de la représentativité.

Dans le cadre du projet de loi égalité réelle en Outre-mer de décembre 2016, nous avons été auditionnés par le Sénat sur la négociation collective dans les DOM et la question de la représentativité en outre-mer.

FO a dénoncé l’absence de concertation préalable et le non-respect de l’article L1 du code du travail et a fait savoir que les dispositions prévues aussi bien en matière de représentativité qu’en matière de formation ne répondent pas aux besoins de l’outre-mer.

Pour FO il n’y a pas de raison de faire une différence entre la métropole et les DOM en matière de représentativité. Sinon, pourquoi d’autres régions ne pourraient-elles pas faire la même demande ?

FO a fait observer qu’en réalité, le véritable problème posé par les OS locales non avoué, réside dans leur participation aux organismes paritaires notamment de sécurité sociale et de financement.

FO a réitéré sa demande d'état des lieux sur l'outre-mer soutenue par toutes les autres organisations syndicales; état du dialogue social, les OS présentes, est-ce qu'elles respectent les critères de représentativité de la loi de 2008 (notamment l'indépendance financière et la transparence).

Question des moyens donnés pour permettre un dialogue social de qualité.

Par ailleurs, FO a fait savoir que la mesure d'audience locale risque de poser problème en raison du faible taux de remontée des PV des entreprises de l'outre-mer (cf bilan 2008). Ainsi, pour de nombreuses conventions collectives locales, les résultats d'audience ne sont pas probants.

En dépit de ses avertissements, le projet de loi égalité réelle en outre-mer a inscrit le principe d'une mesure de représentativité spécifique à l'outre-mer. Cependant, pour l'heure, ces nouvelles dispositions ne sont pas appliquées l'administration du travail n'ayant pas les moyens d'y répondre.

- L'application des conventions collectives dans les territoires ultra-marins.

Depuis l'origine de la loi Perben de 1994 FO dénonce le principe de non application des conventions collectives nationales dans les DOM à défaut de stipulations expresses.

Seul 1/3 des conventions collectives nationales sont applicables dans les départements d'outre-mer créant ainsi une rupture d'égalité entre les salariés métropolitain et les ultra-marins.

Suite à un rapport outre-mer déposé dans le cadre de la loi Travail mettant en exergue les problèmes ultra-marins, une députée de la Réunion, souhaitait introduire un amendement pour réécrire les articles L.2222-1 et L.2622-2 du Code du travail et a auditionné les organisations syndicales en ce sens.

FO a salué la démarche et fait valoir ses revendications en la matière, à savoir une application par principe des conventions collectives nationales aux DOM avec une possibilité d'adaptation en local si nécessaire.

L'amendement retenu dans le cadre de la « loi Travail » vise à appliquer les conventions et accords collectifs Outre-mer, en prévoyant une période de six mois pour adapter ces conventions à la situation particulière de la localité en question par le biais d'un accord collectif.

Il marque une avancée par rapport à la « loi Perben », mais le délai de 6 mois pendant lequel les dispositions ne seront pas applicables pour les salariés n'est pas satisfaisant pour FO.

Ce délai ne garantit pas la conclusion d'un accord d'adaptation.

Il faudrait prévoir que la convention collective s'applique dans ce délai de 6 mois et que des aménagements locaux peuvent être effectués.

Par ailleurs, ces dispositions ne s'appliquent que pour les accords conclus postérieurement à avril 2017. Pour les accords antérieurs, il est simplement prévu l'obligation d'ouvrir

des négociation au niveau local pour couvrir les champs non couverts par les accords nationaux dans un délai de 12 mois, soit avant l'été 2017, et au niveau national, l'obligation de se poser la question de l'application aux DOM à la négociation des avenants aux accords nationaux.

Cependant, aucune sanction n'est prévue si cette obligation d'ouvrir des négociations n'est pas respectée ni aucune solution alternative.

Dans le cadre des débats autour de la loi Travail FO a demandé à ce qu'à l'issue du délai fixé, si des négociations locales n'ont pas été engagées, des procédures d'élargissement des accords nationaux aux DOM puissent être demandées par les organisations syndicales.

La confédération a sensibilisé les fédérations sur cette problématique dans le cadre des différentes réunions organisées sur la restructuration des branches pour que les négociateurs des conventions collectives nationales aient le souci de la question du champ d'application de leurs accords.

Nous avons également élaboré une fiche pratique avec des schémas explicatifs sur l'application des conventions collectives dans les DOM et les différentes obligations des négociateurs locaux et nationaux en la matière.





# TRAVAILLEURS! ADHEREZ

à la



**ORGANISATION LIBRE**  
AU SERVICE DU  
**SYNDICALISME LIBRE**

**PERMANENCE :**

**JOURNAL DE VIE** *Organe de la Confédération*

Chaque week-end : 10 FRANCS - Abonnements : voir ci-dessous.

1954 - 1955 - 1956 - 1957 - 1958 - 1959 - 1960 - 1961 - 1962 - 1963 - 1964 - 1965 - 1966 - 1967 - 1968 - 1969 - 1970 - 1971 - 1972 - 1973 - 1974 - 1975 - 1976 - 1977 - 1978 - 1979 - 1980 - 1981 - 1982 - 1983 - 1984 - 1985 - 1986 - 1987 - 1988 - 1989 - 1990 - 1991 - 1992 - 1993 - 1994 - 1995 - 1996 - 1997 - 1998 - 1999 - 2000 - 2001 - 2002 - 2003 - 2004 - 2005 - 2006 - 2007 - 2008 - 2009 - 2010 - 2011 - 2012 - 2013 - 2014 - 2015 - 2016 - 2017 - 2018 - 2019 - 2020 - 2021 - 2022 - 2023 - 2024 - 2025

Des affiches (format du journal), dont nous reproduisons ci-dessus le fac-similé, sont à la disposition des Unions départementales, locales, des Syndicats et des diffuseurs, au prix de 2 fr. l'unité.

Adresser commandes à « **FORCE OUVRIERE** » (Journal),  
198, avenue du Maine, PARIS (XIV<sup>e</sup>), C.C.P. 5.320-64.



# FORCE OUVRIÈRE

Devant les dangers croissants de la politisation des Organisations syndicales,  
la Conférence des groupes **FORCE OUVRIÈRE**  
*réunie à Paris, salle Lancry, les 8 et 9 novembre 1947*

Expression nationale du syndicalisme ouvrier indépendant,

**Affirme que l'Unité ouvrière est plus que jamais nécessaire ;**

Déclare que cette Unité ne pourrait résister à la politisation des Organisations syndicales ;

Rappelle l'impérieuse nécessité, pour le syndicalisme, de se déterminer lui-même à l'endroit de tous problèmes de sa compétence dont il juge utile de se saisir, ce qui implique qu'il ait la pleine maîtrise de sa structure, de son administration et de ses actes, selon l'esprit ayant inspiré, en 1906, le Congrès Confédéral d'Amiens ;

Se déclare également en plein accord avec la Charte d'Unité de 1936, devenue préambule des statuts de la C.G.T., selon quoi le mouvement syndical ne peut s'isoler dans la nation et lui reconnaît, en conséquence, le droit de provoquer des rapprochements ou des collaborations en vue d'une action déterminée ;

**Considère que la force du mouvement syndical réside essentiellement dans le nombre et dans la cohésion du nombre ;**

**Que cette Unité et cette cohésion exigent, à l'intérieur de l'Organisation, la pratique constante des règles d'une véritable démocratie et de la plus fraternelle tolérance ;**

Dénonce comme dangereuse pour l'Unité syndicale et la force du syndicalisme ouvrier la recherche systématique des postes de direction par les militants d'un parti politique, en vue de faire du mouvement syndical un instrument de ce parti.

La Conférence **Force Ouvrière** décide d'engager l'action pour la démocratisation de la C.G.T. sur la base de la libre consultation de la totalité des adhérents. Cela exige la pratique du suffrage universel et secret dans la vie syndicale et, aussi, la représentation proportionnelle des tendances exprimées, aussi bien dans l'élection des responsables syndicaux que dans les mandats dont ils disposent, au nom de leurs adhérents, partout où ils s'expriment en leur nom : à l'U.D., à la Fédération, aux Congrès Confédéraux.

**S'adressant solennellement à tous les travailleurs :**

- ceux groupés sous l'égide de **FORCE OUVRIÈRE**
- ceux de la minorité confédérale qui ne les auraient pas rejoints,
- ceux aussi qui, par découragement, auraient pu abandonner l'Organisation — à ces derniers, demande de la réintégrer,
- et, à tous, demande, usant de leurs droits normaux de syndiqués et en accomplissant tous les devoirs, de s'employer, au sein de l'Organisation, à faire respecter les principes de tolérance et les règles de la démocratie pour le triomphe du syndicalisme libre et indépendant,

**S'adressant aussi, et non moins solennellement, à l'actuelle majorité confédérale**

Lui demande d'avoir en vue, au-dessus de toute considération partisane, les mêmes soucis supérieurs de puissance et de cohésion du syndicalisme ouvrier de la **Confédération Générale du Travail**

Cette page peut être attachée en timbrant au tarif total.



# FORCE OUVRIÈRE

ORGANE OFFICIEL DE LA C.G.T.-F.O.

présente

## Une nouvelle page d'histoire UN AN DE SYNDICALISME LIBRE



Photo prise pendant le C.C.T. F.O. au Palais de la Justice à Paris. A. BOUZANQUET, A. LAVIGNY, R. BOUQUET, R. BOUZANQUET, C. VEILLON.

**C**ette année, nous avons vu se dérouler une lutte sans précédent pour la reconnaissance de la liberté syndicale. Cette lutte a été menée par les syndicats de la Force Ouvrière, qui ont su mobiliser toutes les forces démocratiques de notre pays.

Le 15 mai 1947, le Congrès constitutif de la Force Ouvrière a eu lieu à Paris. C'est à ce moment que nous avons officiellement pris le nom de Force Ouvrière, rompant ainsi avec le passé et affirmant notre indépendance.



Portrait of a man, likely a leader of the Force Ouvrière movement.

### Une nouvelle C.G.T. ? Non !

**N**ous ne sommes pas en faveur d'une nouvelle C.G.T. Nous sommes en faveur d'une Force Ouvrière libre et indépendante, capable de défendre les intérêts des travailleurs.

### Le Congrès constitutif F.O.

**S**ous le patronage de la C.G.T., le Congrès constitutif de la Force Ouvrière s'est tenu à Paris le 15 mai 1947. Ce congrès a été l'occasion de définir nos principes et notre programme.

### Un fait : deux dates

**C**ette année, nous avons vu se dérouler une lutte sans précédent pour la reconnaissance de la liberté syndicale. Cette lutte a été menée par les syndicats de la Force Ouvrière, qui ont su mobiliser toutes les forces démocratiques de notre pays.

Le 15 mai 1947, le Congrès constitutif de la Force Ouvrière a eu lieu à Paris. C'est à ce moment que nous avons officiellement pris le nom de Force Ouvrière, rompant ainsi avec le passé et affirmant notre indépendance.



### La lutte pour la baisse des prix

**F**aire baisser les prix, c'est la première obligation de tout gouvernement démocratique. C'est la première obligation de tout syndicat libre.

La Force Ouvrière a toujours été à l'avant-garde de cette lutte. Nous avons obtenu de nombreuses victoires, mais nous ne nous arrêtons pas. Nous continuerons à lutter pour la baisse des prix, car c'est la seule solution pour améliorer le niveau de vie des travailleurs.

### L'action pour les salaires

**L**a lutte pour la hausse des salaires est une lutte constante. Elle est au cœur de notre action syndicale.

En 1947, nous avons obtenu de nombreuses victoires. Mais nous ne nous arrêtons pas. Nous continuerons à lutter pour la hausse des salaires, car c'est la seule solution pour améliorer le niveau de vie des travailleurs.

### Les services confédéraux F.O.

**F.O.** dispose de services confédéraux qui ont pour mission de défendre les intérêts des travailleurs.

Ces services sont composés de juristes, de médecins, de psychologues, etc. Ils sont à la disposition de tous les adhérents de la Force Ouvrière.

### Notre journal "Force Ouvrière"

**D**ans notre journal, nous publions des articles, des nouvelles, des informations. C'est un moyen de nous tenir au courant de ce qui se passe dans le monde du travail.

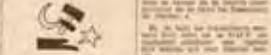
Notre journal est gratuit pour tous les adhérents de la Force Ouvrière.



Portrait of a man, likely a leader of the Force Ouvrière movement.

### Les grèves politiques de fin d'année

**S**ous le patronage de la C.G.T., les grèves politiques de fin d'année ont eu lieu. Elles ont été l'occasion de manifester notre indépendance et notre force.



### L'aide étrangère à la France

**D**ans notre journal, nous publions des articles, des nouvelles, des informations. C'est un moyen de nous tenir au courant de ce qui se passe dans le monde du travail.

Notre journal est gratuit pour tous les adhérents de la Force Ouvrière.

### Continuons notre tâche

**V**ous devez continuer à travailler pour la liberté syndicale. C'est notre tâche commune.

La Force Ouvrière a besoin de vous. Nous avons besoin de votre énergie, de votre dévouement, de votre courage.

### L'aide étrangère à la France

**D**ans notre journal, nous publions des articles, des nouvelles, des informations. C'est un moyen de nous tenir au courant de ce qui se passe dans le monde du travail.

Notre journal est gratuit pour tous les adhérents de la Force Ouvrière.

### Ombres sur le tableau

**M**ême si nous avons obtenu de nombreuses victoires, nous ne devons pas nous laisser aller à l'optimisme. Il y a encore beaucoup de travail à faire.

La Force Ouvrière doit rester vigilante et combattive. Nous ne devons pas nous laisser impressionner par les attaques de nos ennemis.

### L'aide étrangère à la France

**D**ans notre journal, nous publions des articles, des nouvelles, des informations. C'est un moyen de nous tenir au courant de ce qui se passe dans le monde du travail.

Notre journal est gratuit pour tous les adhérents de la Force Ouvrière.



**LISEZ - DIFFUSEZ** **UN AN DE SYNDICALISME LIBRE**

CHACQUE JEUDI - 12 pages - 10 Francs

Ses rubriques : Juridique - Sécurité Sociale - Femmes - Internationale - Syndicales

Ses éditions : Sa page magazine

Les articles de : L. BOUHAUX, R. BOTHEREAU, A. LAVIGNY, J. HELMEYER, R. ETIENNE, A. BOUZANQUET, C. D. DELAMARRE, C. VEILLON, N. SINOT, O. CAPOCCI, etc.

ABONNEMENTS : 6 mois, 250 francs — 1 an, 450 francs.

ADMINISTRATION - REDACTION : 196 AVENUE DU MAINE 196 - PARIS (XIV<sup>e</sup>)

CCP 1540 18 Paris - Téléphone : 307 66 75



