



*libres & indépendants*

# RAPPORTS 2022

**XXV**<sup>ème</sup> **CONGRÈS  
CONFÉDÉRAL**

ROUEN



# RAPPORTS 2022



*libres & indépendants*

POUR LA JUSTICE SOCIALE

**XXV**<sup>ème</sup> **CONGRÈS**  
**CONFÉDÉRAL**



**ROUEN 2022**

du 29 mai au 3 juin

# INFORMATIONS PRATIQUES

## 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 assimilés en la matière à des syndicats.

Il faut entendre par « régulièrement affilié » le fait de cotiser au moins un an (article 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 10 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 Tours en 2015 et à Lille en 2018, l'inscription des délégués est réalisée par les syndicats sur internet. L'accès au module d'inscription, de validation des mandats et de désignation de délégués est ouvert depuis le 1<sup>er</sup> février à partir du site [www.force-ouvriere.fr](http://www.force-ouvriere.fr)

La procédure consiste pour chaque syndicat désirant être présent ou représenté au congrès confédéral à valider son mandat et donc le nombre de voix correspondant et à désigner le ou la camarade délégué(e) qui le représentera au congrès (voir le mode d'emploi dans la circulaire n°26-2022 du 3 février 2022).

Les noms d'utilisateurs et mots de passe requis seront ceux utilisés pour e-FO : [www.e-fo.fr](http://www.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, est envoyé par la Confédération, au moins un mois avant le Congrès, aux organisations confédérées.



XXV<sup>ème</sup> CONGRÈS CONFÉDÉRAL ROUEN 2022 du 29 mai au 3 juin

## Carte syndicale

**Pour accéder à la salle plénière du Congrès, les délégués devront être en possession de leur carte syndicale 2021 complète.**

Sans vouloir nous immiscer dans la composition de la délégation du syndicat, nous vous demandons de veiller à l'équilibrer Femmes – Hommes et Jeunes.

## L'accueil des délégués

L'accueil des délégués s'effectuera le dimanche 29 mai 2022 de 14h à 18h.

L'ouverture du Congrès est fixée au lundi 30 mai à 9h.

Vous trouverez ci-joint l'ordre du jour validé par le CCN des 3 et 4 novembre 2021.

Un contrôle électronique (code barre inscrit sur le badge et la carte d'adhérent 2022) 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 2021.

En fonction de la situation sanitaire au moment de la tenue du Congrès, le Parc des expositions pourra être dans l'obligation que le passe sanitaire soit requis à l'entrée des délégués.

## Transports

Pour vous rendre à Rouen :

- **TRAIN** : Gare SNCF Rouen Rive Droite puis ligne T4 du TEOR jusqu'au Parc des expositions (durée du trajet)
- **VEHICULE** : Autoroute A13 depuis Paris (134 km) et Caen (128 km), Autoroute A 28 depuis Lille (257 km) et depuis Nantes (387 km) et Bordeaux (656 km).
- **AVION** : l'aéroport de Caen-Carpique est desservi toute l'année par des vols directs en provenance de Lyon ou Marseille et via Lyon en provenance de plusieurs aéroports. Les renseignements sont accessibles ici : <https://caen.aeroport.fr/trouver-un-vol>
- Le parking du Parc des Expositions est doté de 4 200 places. Le stationnement y est gratuit. Les campings cars n'y sont pas autorisés. Un droit d'accès au parking sera adressé aux délégués qui en feront la demande. Les accès au parking devront être visibles sur le pare-brise du véhicule.



**Accès au Parc Rouen Expo**

## Hébergement

L'organisation de l'hébergement est laissée à chaque délégué ou syndicat, selon ses besoins.

A titre indicatif, nous vous invitons à vous rendre sur le site de l'Office du Tourisme de Rouen, proposant les différentes solutions d'hébergement. Vous y trouverez également de nombreuses informations pratiques.

### Office du Tourisme de Rouen

<https://www.rouentourisme.com/>

Tél : 02 32 08 32 40

Adresse : 25, Place de la Cathédrale  
76 000 ROUEN

Mail : [accueil@rouentourisme.com](mailto:accueil@rouentourisme.com)



## Restauration

La restauration est assurée uniquement le midi - du lundi 30 mai au vendredi 3 juin. Un service à table dans l'enceinte du Parc des expositions permettra aux délégués qui le souhaitent une restauration variée et de qualité (entrée, plat, dessert, boissons et café).

Les repas du soir sont libres.

L'achat en ligne de vos repas du midi pour le Congrès se fait via le lien suivant : <https://repas.force-ouvriere.fr>

- Un/e délégué/e peut acheter des repas pour plusieurs personnes et faire si besoin une commande complémentaire.
- Aucun remboursement de repas ne pourra être effectué.
- Aucun repas ne pourra être acheté sur place au Congrès.
- Date de clôture des achats en ligne : vendredi 6 mai 2022

## Divers

Une connexion wi-fi sera disponible dans l'ensemble des espaces du Parc des expositions.

La confédération, l'Union départementale de la Seine maritime et l'AFOC tiendront un stand dans l'espace exposant où se situeront le bar et les espaces de convivialité.

<b>INTRODUCTION GENERALE</b>	<b>P.</b>	<b>9</b>
<b>1. TRESORERIE</b>	<b>P.</b>	<b>19</b>
1.1. Rapport du Trésorier confédéral	P.	19
1.2. Tableaux : bilan des années 2018 à 2021	P.	20
1.3. La mission de la commission de contrôle confédérale	P.	24
<b>2. INTERNATIONAL</b>	<b>P.</b>	<b>29</b>
2.1. Economie mondiale	P.	29
2.2. Droits fondamentaux	P.	30
2.3. Solidarité et coopération	P.	32
<b>3. EUROPE</b>	<b>P.</b>	<b>35</b>
3.1. L'Europe sociale	P.	36
3.2. Climat et environnement	P.	36
3.3. FO Dans les instances européennes et nationales	P.	37
3.4. Coopération européenne	P.	37
<b>4. DES CERTITUDES ECONOMIQUES EBRANLEES PAR LA CRISE SANITAIRE</b>	<b>P.</b>	<b>39</b>
4.1. Economie française : une politique de l'offre XXL	P.	39
4.2. La pandémie de Covid-19, révélateur d'un modèle économique en crise	P.	39
4.3. Inégalités, pauvreté et exclusion	P.	40
4.4. Fiscalité : Une course sans fin au moins disant fiscal	P.	41
4.5. Loi PACTE (Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises)	P.	45
4.6. Un plan de relance avant le retour de la rigueur budgétaire ?	P.	45
4.7. Politique industrielle	P.	45
4.8. Climat et environnement	P.	46
4.9. La transition numérique	P.	48
4.10. Travailleurs de plateformes	P.	48
4.11. Economie sociale et solidaire – ESS	P.	48
<b>5. FONCTION PUBLIQUE – REFORME DE L'ETAT ET SERVICES PUBLICS</b>	<b>P.</b>	<b>51</b>
5.1. La fonction publique en proie à un processus de réforme permanent	P.	51
5.2. Le mythe de la « suradministration »	P.	51
5.3. La loi de transformation de la fonction publique	P.	52
5.4. Le recul des services publics de proximité	P.	53
5.5. Les Maisons France Service	P.	53
5.6. Le choix du « tout numérique » : l'exclusion des publics les plus fragiles	P.	54
5.7. Réforme Territoriale : le Projet de loi 3DS ; la loi ASAP	P.	54
<b>6. DROITS ET GARANTIES COLLECTIVES</b>	<b>P.</b>	<b>55</b>
6.1. Négociation collective et dialogue social	P.	55
6.2. La mise en place des CSE	P.	60
6.3. Les administrateurs représentant les salariés – ARLS –	P.	63
6.4. Salaires et rémunérations	P.	64
6.5. Emploi	P.	66
6.6. Formation professionnelle	P.	67

6.7.	Organisation du travail .....	P.	71
6.8.	Sécurité sociale .....	P.	72
6.9.	La mission Handicap .....	P.	90
6.10.	Retraites .....	P.	93
6.11.	La lutte contre la réforme de l'assurance chômage .....	P.	97
6.12.	La crise sanitaire : la mobilisation en faveur des demandeurs d'emploi et l'activité partielle .....	P.	99
6.13.	Le Contrat de sécurisation professionnelle et sa reconduction .....	P.	100
6.14.	Le logement social, un des piliers de notre modèle social et partie intégrante de notre combat syndical .....	P.	100
6.15.	Paritarisme .....	P.	102
<b>7.</b>	<b>OUTRE MER .....</b>	<b>P.</b>	<b>105</b>
7.1.	L'action de la Confédération dans les outre-mer .....	P.	105
7.2.	La négociation collective en outre-mer .....	P.	105
<b>8.</b>	<b>L'APPUI JURIDIQUE CONFEDERAL .....</b>	<b>P.</b>	<b>107</b>
8.1.	Une inflation législative et réglementaire entraînant un contentieux toujours plus important, notamment pendant la pandémie de Covid-19 .....	P.	107
8.2.	Un service au plus près de nos structures (UD, FD, Syndicats) .....	P.	108
8.3.	Les Prud'hommes : des réformes multiples passées et un renouvellement de nos conseillers en cours .....	P.	109
<b>9.</b>	<b>FORMATION SYNDICALE : LE CFMS .....</b>	<b>P.</b>	<b>111</b>
9.1.	Développer et émanciper : .....	P.	111
9.2.	Les stages : bilan quantitatif .....	P.	112
9.3.	Nouvelles procédures de recouvrement pour les stages facturables .....	P.	113
9.4.	Les nouveaux outils .....	P.	113
9.5.	Formation de formateurs et instituts du travail (Bourg la Reine et Strasbourg) : .....	P.	114
9.6.	L'équipe du CFMS .....	P.	114
<b>10.</b>	<b>DEVELOPPEMENT SYNDICAL .....</b>	<b>P.</b>	<b>115</b>
10.1.	Organisation : des syndicats au Bureau Confédéral .....	P.	115
10.2.	Représentativité .....	P.	116
10.3.	Stratégie de développement .....	P.	119
10.4.	Le secteur presse/communication .....	P.	119
10.5.	Femmes – l'égalité dans le syndicat .....	P.	121
10.6.	Jeunes .....	P.	121
10.7.	L'UCR-FO au service de tous les retraités : des militants déterminés !! .....	P.	123
<b>11.</b>	<b>REPUBLIQUE ET DROITS FONDAMENTAUX .....</b>	<b>P.</b>	<b>129</b>
11.1.	Droits de l'homme, libertés individuelles et collectives, liberté syndicale, laïcité .....	P.	129
11.2.	Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....	P.	129
11.3.	Lutte contre les discriminations .....	P.	131
11.4.	Politique migratoire .....	P.	132
<b>12.</b>	<b>FO AU CESE .....</b>	<b>P.</b>	<b>135</b>
12.1.	Rappel des dates clés du CESE .....	P.	135
12.2.	La réforme du CESE de 2021 .....	P.	135
12.3.	Actions et attentes de Force Ouvrière pour la mandature 2021-2026 .....	P.	135



**FO** **AUJOURD'HUI,  
DEMAIN,  
PAS DE TRÊVE POUR  
NOS REVENDICATIONS**

- LIBERTÉS INDIVIDUELLES  
ET LIBERTÉS SYNDICALES
- SALAIRES ET PENSIONS
- UN VRAI TRAVAIL  
AVEC UN VRAI SALAIRE
- LIBÉRER LES NÉGOCIATIONS  
COLLECTIVES
- POUR LE RETOUR À UNE ASSURANCE  
CHÔMAGE JUSTE ET SOLIDAIRE
- CONTRE TOUT RECUIL DE  
L'ÂGE DE LA RETRAITE
- POUR LE RÉTABLISSEMENT PLEIN ET  
ENTIER DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
- PAS DE RÉPUBLIQUE  
SANS SERVICES PUBLICS
- POUR UNE FISCALITÉ JUSTE  
ET REDISTRIBUTIVE
- INDUSTRIE, CLIMAT  
ET ENVIRONNEMENT

*Plus nombreux, plus forts,  
libres et indépendants,  
pour la justice sociale !*

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



# ORDRE DU JOUR



**XXV<sup>ème</sup> CONGRÈS CONFÉDÉRAL**  **ROUEN 2022**  
du 29 mai au 3 juin

Dimanche 29 mai 2022	14h -18h	Accueil des délégués
Lundi 30 mai 2022	8h – 10h 10h – 21h	Suite accueil des délégués Mise en place du Congrès <ul style="list-style-type: none"><li>• Ouverture du Congrès par le président de séance</li><li>• Interventions invités Maire/métropole/département/région</li><li>• Intervention du secrétaire général de l'UD de la Seine Maritime</li><li>• Intervention du Trésorier confédéral</li><li>• Mise en place des Commissions du Congrès</li><li>• Rapport d'activité du secrétaire général</li><li>• Interventions des délégués</li></ul>
Mardi 31 mai 2022	9h – 21h	• Suite Interventions des délégués
Mercredi 1 <sup>er</sup> juin 2022	9h – 21h	• Suite Interventions des délégués
Jeudi 2 juin 2022	9h – 13h	Réponse du secrétaire général Votes des rapports et modifications statutaires
	14h	Réunion des Commissions
Vendredi 3 juin 2022	9h 11h 12h30 16h	Discussion et vote des résolutions Discours de clôture du Congrès Fin du Congrès Comité confédéral National



# INTRODUCTION GÉNÉRALE

Tout au long du mandat qui s'achève, depuis le congrès d'avril 2018, la confédération générale du travail Force Ouvrière a dû faire face à une politique visant à une remise en cause du modèle social bâti depuis la fin de la seconde guerre mondiale, sous l'égide du Conseil national de la résistance, auquel notre confédération est non seulement attachée, mais est, elle – même, identifiée tant elle a contribué à le faire évoluer et progresser. Ces quatre années ont aussi été marquées par des circonstances particulières, inattendues – auxquelles nul n'était a priori préparé – affectant l'exercice des libertés et de l'action syndicales : successions d'états d'urgence ou mesures d'exception face aux actes terroristes et à la pandémie de Covid19, surgissement sur Internet de médias d'expressions sans régulation, et de modes de contestations et manifestations hors du champ politique ou syndical, affaiblissement de l'adhésion et du crédit des partis politiques historiques, qui alternaient au gouvernement, au profit de mouvements personnalisés, initiatives de contournement de la démocratie parlementaire et représentative. La confédération a été confrontée au risque d'une déstabilisation qui a conduit à l'élection d'un secrétaire général en novembre 2018, six mois après la tenue de son congrès.

La confédération a su faire face sur le terrain de l'action syndicale indépendante. Nous avons fait en sorte de nous déterminer par nous-mêmes, sur les sujets de notre compétence. A cette fin, nous avons œuvré à assurer, en pleine connaissance de cause, le rôle d'administration sur le plan revendicatif et gestionnaire de notre Comité confédéral national et de la Commission exécutive confédérale. En cela nous nous voulons « continuateurs du syndicalisme ouvrier, dans ses traditions et dans son action », pour la défense des intérêts moraux et matériels, économiques et professionnels des salariés.

Et nous avons affirmé, résolument, notre volonté de paix, lorsque nous avons été confrontés à la guerre, notamment en Europe, nous référant au slogan de la Confédération internationale des syndicats libres à sa fondation en 1949 – « Pour le Pain, pour la Paix, pour la Liberté » et à l'attendu premier de l'Organisation internationale du Travail – « une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale » (ce rapport est rédigé alors que le gouvernement russe vient d'envoyer son armée pour envahir l'Ukraine).

## La condition de travailleurs, l'essence de l'action syndicale : le salaire

De longue date, FO a été identifiée comme étant « le syndicat de la feuille de paie » ! Au-delà de la formule, qui nous sied très bien, nous en avons rappelé la raison dans le discours public, prononcé place de la Bastille au départ de la manifestation à Paris, lors de la journée de mobilisation interprofessionnelle du 27 janvier 2022 : le salaire est ce qui fait la condition des travailleurs.

Le salaire est la rémunération du travail, sa valeur. En système capitaliste, la valeur du travail se voit opposer le profit recherché par le propriétaire du capital, pour qui le travail est un coût – « le coût du travail ». Ce propriétaire est, de moins en moins, le « patron » que l'on connaît, mais de plus en plus, directement ou indirectement, le détenteur de capitaux financiers, anonymes, qui circulent sans barrières d'un placement boursier à un autre, déconnectés de l'économie réelle.

Le salaire ne résulte pas d'un simple calcul économique marchand, mais dépend de la capacité du travailleur à faire valoir sa juste rémunération. Il est le produit du rapport social.

Là est la raison du syndicalisme, de son caractère de classe. Sa raison est d'établir le rapport de force permettant de négocier favorablement la part de richesses revenant au travail, pour être consacrée au bien-être quotidien des travailleurs et à la protection de chacun face aux aléas de la vie (santé, chômage, accident du travail, ...), à la possibilité de se former, de se loger, au bénéfice d'une retraite. C'est cette part qu'englobe le salaire dans son entièreté – le salaire direct et le salaire différé qui permet de financer la protection sociale collective.

Comprendre les mécanismes de formation de la rémunération ; en déjouer les dispositifs d'évitement ou de substitution qui ne répondent que partiellement aux besoins des travailleurs en exonérant la contribution des profits générés ; comprendre et déjouer aussi les dispositifs d'affaiblissement de la capacité de négociation collective (individualisation des rémunérations, primauté du niveau de l'entreprise au détriment des garanties collectives de branches, priorité à la compétitivité qui s'est substituée au critère de la productivité, processus de sous-traitance en cascade et d'externalisation, délocalisations d'activité...) sont indispensables pour combler ce manque pour l'ouvrier, que soulignait Fernand Pelloutier, celui de la science de son malheur.

Etablir et nourrir cette science en tenant compte de l'évolution de l'environnement politique, économique et social, apporter cette connaissance et cette compréhension sont le premier rôle que s'assigne la Confédération générale du travail Force Ouvrière.

Avec la protection sociale collective, l'autre moyen de redistribution des richesses est celui du service public qui bénéficie avant tout à la majorité de la population. C'est pourquoi, aussi, la confédération FO a toujours agi à la fois pour en défendre le rôle, les moyens qui lui sont attribués et, par voie de conséquence, son financement, donc à la nature et à la forme de l'impôt.

Et nous avons su, quand nous le jugions nécessaire, organiser le rapport de force, en être à l'initiative, tant au niveau interprofessionnel, au niveau national, au niveau local avec nos Unions départementales, qu'en soutien aux actions conduites par nos fédérations, unions départementales et syndicats.

Si nous avons maintenu notre représentativité, nous devons réussir à organiser plus largement l'ensemble des travailleurs (grandes, petites et très petites entreprises ; salariés isolés, en situation précaire ; femmes et hommes ; jeunes entrant dans l'emploi, en stage, apprentissage, formation ; ouvriers, employés et cadres ; travailleurs indépendants exploités aujourd'hui par les plateformes numériques ; salariés du privé, du public, de la Fonction publique ; demandeurs d'emplois...).

## Pouvoir d'achat et salaires

Depuis la fin de l'été 2021, du fait de l'inflation des prix (alimentation, énergie, carburants), jusqu'à ces dernières semaines dans le contexte de la campagne pour l'élection présidentielle, le sujet du pouvoir d'achat a occupé une place plus importante dans l'actualité.

Mais, le sujet du pouvoir d'achat ne doit pas détourner de celui des salaires. Les réponses qui y ont été apportées ou qui ont été suggérées ne sont, en effet, pas toujours, depuis de nombreuses années, l'augmentation des salaires.

Nous n'avons pas attendu ce 27 janvier 2022 pour le dire. Rappelons-nous que le 9 octobre 2018 était déjà une journée nationale de mobilisation et de grève interprofessionnelle, plaçant en tête la revendication en faveur de l'augmentation des salaires et pensions. Elle est malheureusement restée sans réponse de la part du gouvernement comme du patronat. Quelques jours et semaines plus tard, face à l'augmentation des prix des carburants notamment, allait se déclencher le mouvement des Gilets jaunes.

Lors d'une réunion tripartite entre la Ministre du travail, les organisations patronales et les confédérations syndicales, le 7 décembre 2018, puis lors d'une réunion plus large à l'Élysée, avec le Président de la République, le 10 décembre, nous rappelions très clairement nos positions sur les salaires et le rôle des syndicats.

Si la réunion du 7 décembre faisait suite à notre revendication d'une réponse immédiate à l'augmentation du prix des carburants par la généralisation d'une « prime transport » pour celles et ceux n'ayant d'autre choix que d'utiliser leur véhicule pour aller travailler, nous rappelions notre mot d'ordre, qui figurait en tête de l'appel à manifester le 9 octobre précédent : « pour une augmentation générale des salaires, des retraites et pensions, des traitements et minimas sociaux ».

## SMIC et point d'indice

Et, alors qu'était évoquée par le gouvernement une prime de pouvoir d'achat exonérée de cotisation et de fiscalité (que l'on verra revenir au moment de la pandémie sous la même appellation ou sous celle de « prime Covid »), nous en appelions à « l'ouverture de négociations conduisant à l'augmentation des salaires », à actionner « les deux leviers du SMIC et du point d'indice de la Fonction publique » et à « relancer les processus de négociations dans les branches, à commencer par celles où les minima demeurent en dessous du SMIC ».

Et le 10 décembre, nous dénoncions, dans notre intervention, que le gouvernement, par la voix du Premier ministre, puis de la ministre du Travail, ait fermé la porte d'une augmentation du SMIC au-delà de la revalorisation réglementaire.

Le choix d'y substituer la « prime d'activité » pour les salariés (versée par la Caisse d'Allocation Familiale en complément d'un revenu d'activité professionnelle et en fonction des ressources du ménage, pour un montant de 100 € mensuel dans le cas d'un salarié seul au SMIC) sonnait pourtant comme l'aveu qu'on ne peut pas vivre décemment avec un SMIC au niveau d'alors.

Le « succès » de la prime d'activité, quant au nombre de salariés concernés, révèle l'ampleur de la faiblesse des revenus salariaux : plus de quatre millions de foyers concernés. Comme plus récemment, en décembre 2021, le versement d'une « indemnité inflation » de 100 €, versée aux salariés et pensionnés percevant moins de 2 000 € net mensuels, faisait la démonstration que plus de la moitié des salariés (le salaire médian net se situant à 1 940 €) ne pouvaient faire face à l'augmentation des prix avec leur seul salaire !

Confrontés à une politique constante des gouvernements depuis de nombreuses années, nous avons consacré un éditorial<sup>1</sup>, publié le 1<sup>er</sup> décembre 2021, au SMIC. Nous y contestions que les gouvernements se réfugiaient systématiquement derrière l'avis d'un groupe « d'experts sur le SMIC » – qui en douze années d'existence a toujours prôné l'absence de « coup de pouce » (revalorisation que peut décider le gouvernement au-delà de la revalorisation réglementaire) – et appelions au rétablissement d'une véritable consultation sur la base d'un débat sincère et public entre le gouvernement, les employeurs et les organisations syndicales.

Augmenter le SMIC est une revendication légitime et de justice sociale – notre revendication est de le porter à 80% du salaire médian. Augmenter le SMIC est aussi un facteur de dynamique des négociations de salaires portant sur les grilles dans leur ensemble dans les conventions collectives de branches et d'entreprises.

### Une mobilisation constante

Après une tentative à notre initiative, début janvier 2019, d'un appel des trois confédérations FO, CGT, CFDT, nous avons finalement proposé et convenu d'une mobilisation le 19 mars 2019, sous la forme d'un appel à la grève et à manifestations, auquel se sont associées, outre les confédérations FO et CGT, la FSU, Solidaires et l'UNEF et certains syndicats lycéens. Nous – FO – avions pris soin d'établir un cahier revendicatif détaillé<sup>2</sup>, adressé au gouvernement et au patronat et présenté publiquement lors d'une conférence de presse le 11 mars. Rappelant la liberté entière de comportement du syndicat pour la défense des intérêts matériels et moraux des salariés, déplorant que la négociation collective ne recueille pas la considération nécessaire à cet égard, quand fleurissaient les initiatives telles que « conférences nationales », « grand débat », nous placions au premier chapitre de ce cahier la nécessité de « l'augmentation générale des salaires ».

Plus récemment, à la suite de notre CCN réuni les 27 et 28 mai 2021, nous avons enclenché une mobilisation, centrée sur le slogan de Force Ouvrière « un vrai travail, un vrai salaire », qui a conduit à une journée de grèves et manifestations le 5 octobre 2021, à l'appel encore de FO, de la CGT, auquel étaient associées la FSU, Solidaires, l'Unef et des organisations de lycéens. Comme indiqué plus haut, sur le même sujet des salaires et du pouvoir d'achat, alors que se développaient soit des négociations soit des conflits dans les branches et entreprises, nous décidions d'une mobilisation analogue le 27 janvier 2022.

<sup>1</sup> <https://www.force-ouvriere.fr/yves-veyrier-smic-pour-un-vrai-coup-de-pouce>

<sup>2</sup> « Réussir le 19 mars » - 11 mars 2019 (circulaire n°57-2019)

La survenue de la pandémie, si elle a mis, en avant des préoccupations des salariés et de nos syndicats, la préservation de la santé et de l'emploi, n'a pas conduit FO à baisser la garde sur les salaires. Nous avons, d'une part, défendu le maintien du niveau d'indemnisation des salariés en activité partielle (chômage partiel) et, d'autre part, contesté que celui-ci ne soit pas porté à 100% quand les entreprises étaient, elles, indemnisées à 100% !

Le déploiement massif des aides publiques aux entreprises, face à l'arrêt ou au ralentissement de pans entiers de l'économie, a mis en exergue la revendication légitime, portée de longue date par FO, d'une mise sous conditions de ces aides, de leur contrôle assorti de sanctions. Au titre de ces conditions, outre celle du maintien de l'emploi, de l'interdiction de licenciements et de non-versement de dividendes, d'autant plus justifiées durant cette période que nous avons dû dénoncer et combattre des annonces de restructurations, fin d'activité et délocalisations, celle d'une obligation de négociation des salaires devrait être posée.

La crise sanitaire, liée à la pandémie, a mis en évidence la faiblesse des rémunérations du secteur de la santé, qui a conduit – à force de mobilisation – à la négociation du Ségur. La confédération a appuyé sa fédération des Services publics et de santé, et celle de l'Action sociale, à la fois dans les mobilisations comme dans les négociations, à plusieurs reprises et jusqu'aux derniers moments. FO a ainsi réussi à imposer sa revendication d'une revalorisation socle de 183 € net mensuels pour tous, qui a pu être étendue à d'autres secteurs du social et du médico-social.

Cette revendication, complétée de dispositions d'améliorations statutaires des carrières, s'inscrivait dans la campagne lancée par la confédération en 2019, avec les fédérations concernées, pour la reconsidération et la revalorisation d'ensemble des emplois de services à la personne. FO a élargi cette campagne aux emplois dits de « la deuxième ligne » ou « essentiels », eux aussi mis en évidence dans le contexte de la crise sanitaire, très souvent confinés aux bas salaires, souvent à temps partiel ou en contrats précaires, et souvent occupés par des femmes. La confédération n'a eu de cesse d'en appeler à ce que la revalorisation d'ensemble de ces emplois soit placée au cœur du plan de relance annoncé par le gouvernement.

### Libérer la négociation collective

FO a mis en avant les effets pervers des dispositifs se substituant aux augmentations du SMIC et aux augmentations de salaires dans le cadre des négociations de branche et d'entreprise.

Il s'agit, d'une part, des effets de seuils qu'ont subi les salariés qui soit ont vu le bénéfice d'une revalorisation de salaire effacé du fait d'un dispositif d'aide au pouvoir d'achat soumis à un niveau de revenu (par exemple, certains agents ayant perçu les augmentations liées au Ségur dans la santé ont perdu en contrepartie la prime d'activité qu'ils percevaient), soit, parce que situés à peine au-dessus du seuil de revenu, ne bénéficient ni du dispositif ni d'une augmentation de salaire.

A ce sujet, nous avons fait remarquer que ces dispositifs, soumis à seuil de revenu, notamment du ménage, ne constituent pas du salaire au sens de la rémunération du travail, et, étant financés par des moyens publics ou collectifs, posent question : « qui paie qui et pour quoi ? »

S'y ajoutent les effets des diverses exonérations sociales et fiscales, dont la réduction générale des cotisations patronales (ex-réduction Fillon) à laquelle s'est ajoutée la transformation du CICE en exonérations supplémentaires, qui conduisent de fait à brider les négociations d'augmentations de salaires – les employeurs voulant éviter de perdre le bénéfice de ces exonérations plafonnées (respectivement à 1,6 SMIC et 2,5 SMIC pour les deux dispositifs cités ci-dessus) – et aboutissent au tassement des salaires dans les bas de grilles !

Il est ainsi frappant de constater qu'aujourd'hui de l'ordre de 12% de la population salariée se situe au SMIC, quand cette proportion était de 3% au début des années 70 quand le SMIC est devenu le SMIC !

On assiste de fait à un déclassement quand ce n'est pas une paupérisation du salariat !

Les agents de la Fonction publique, qui subissent depuis de nombreuses années le gel du point d'indice de base de la rémunération, n'y échappent pas. Comment s'étonner, alors, que l'on recrute difficilement, que l'on peine à garder les fonctionnaires sur leurs emplois dont la noblesse est pourtant de servir la Fonction publique et le service public, de servir la République ?

Lors d'une conférence de presse nationale, qui présentait les travaux du Comité confédéral national réuni les 2 et 3 novembre 2021, en perspective du Congrès confédéral, nous en appelions à une mise à plat de tous ces dispositifs, qui sont autant de « trappes à bas salaires ».

Nous mettons aussi à nouveau l'accent sur la nécessaire réglementation des processus d'externalisation et de sous-traitance en cascade et de leurs appels d'offres, qui enferment nombre d'emplois dans des conditions de salaires sans perspective d'évolution, dans le but de mettre fin à leur logique de moins disant social.

Ces difficultés sont accrues quand le niveau de l'entreprise, avec la possibilité de déroger à certains éléments de rémunération, l'emporte sur celui de la branche, du fait de l'inversion de la hiérarchie des normes et de la mise en cause du principe de faveur résultant de la loi Travail de 2016 et des ordonnances de 2017 !

A ce sujet, nous pouvons nous féliciter du résultat en notre faveur obtenu au Conseil d'Etat sur les rémunérations minimales hiérarchiques. Que les organisations d'employeurs se soient associées à la démarche de FO doit d'autant plus conduire à rétablir le rôle régulateur des branches. Cela nous paraît plus que nécessaire dans le contexte d'une politique indispensable de reconquête du tissu industriel et de l'activité économique, afin d'éviter que la concurrence au sein d'une même activité s'exerce sur le coût du travail.

### Dialogue social et Négociation collective

Au terme de ce mandat, qui était aussi le terme du mandat présidentiel, nous faisons remarquer à la Commission exécutive, comme à certains de nos interlocuteurs, que le rituel de l'expression formelle des vœux du Président de la République aux interlocuteurs sociaux, même au besoin sous une forme adaptée aux circonstances sanitaires, ne s'était plus produit, pas plus les échanges bilatéraux entre le Président de la République et le secrétaire général ou une délégation du bureau confédéral, dont nous trouvons les relations dans les rapports d'activité de nos prédécesseurs. Cela peut paraître anecdotique, mais révèle aussi une distance pour ne pas dire une déconsidération du dialogue social et du rôle des syndicats, quand ce n'est pas la volonté de les évincer du niveau national interprofessionnel et des branches pour les réduire au seul niveau de l'entreprise. Sans oublier l'affaiblissement des droits collectifs et individuels de représentation des salariés (concentration des CSE, réduction du nombre de mandats de représentation, suppression des CHSCT, contournement des syndicats et de la négociation collective avec le référendum, instauration de barèmes aux prud'hommes...), sujet sur lesquels nous n'entendons pas désarmer comme nous l'avons signifié encore en refusant de nous prêter à la mise en place d'un plan d'accompagnement de la mise en œuvre des ordonnances Travail, dont nous dénonçons les effets délétères<sup>3</sup>.

### Gilets jaunes et syndicats

Contrairement à certains commentaires voyant dans le mouvement des gilets jaunes l'expression d'un échec des syndicats, nous opposons qu'il fallait plutôt y voir l'échec de ceux – gouvernements ou patronat – qui, de longue date, n'écoutaient pas les revendications portées par les syndicats sur les salaires et le pouvoir d'achat, sur la désertification accentuée par les fermetures de services publics locaux. Encore récemment, il a fallu que survienne la crise sanitaire et une enquête journalistique sur un groupe privé d'établissement pour personnes âgées pour révéler la situation de l'Hôpital et des Ehpad, quand nos syndicats alertaient pourtant de longue date, y compris à force de mobilisations !

Dans le même temps, nous avons dû nous positionner au regard de diverses initiatives dont nous critiquions la confusion des rôles

<sup>3</sup> Réunion au Ministère du Travail sur la mise en œuvre des ordonnances Travail – FO maintient son opposition aux ordonnances - 14 janvier 2022 (circulaire n°11-2022)

respectifs des uns et des autres, syndicats, partis politiques, associations... Cela nous a conduit à rappeler notre conception fondamentale du syndicat, de son caractère d'organisation de classe, de la classe ouvrière, de son indépendance.

### Syndicat ou corps intermédiaire

Ainsi, lors d'une réunion à l'Élysée, le 10 décembre 2018<sup>4</sup>, qui associait les interlocuteurs sociaux et les représentants des collectivités territoriales et des trois assemblées (Assemblée nationale, Sénat et CESE), nous avons clairement précisé à quel titre nous nous exprimons : porteurs du mandat confié par les syndicats et de l'attente des adhérents ainsi que des salariés qui apportent leurs suffrages aux listes FO lors des élections professionnelles. Tout en rappelant que « le mouvement syndical des travailleurs ne peut s'isoler dans la nation » et considérant « que le syndicalisme ne saurait être indifférent à la forme de l'État parce qu'il ne pourrait exister en dehors d'un régime démocratique », nous avons donc précisé que nous nous exprimons du point de vue des intérêts moraux et matériels, économiques et professionnels des salariés, nous référant aux statuts confédéraux.

Lorsque était lancée l'initiative du Grand débat, censé répondre au mouvement des Gilets jaunes, nous indiquions, lors d'une réunion à Matignon, que nous refusions de nous inscrire dans ce processus, précisant que nous n'en serions ni organisateurs ni co-organisateurs.

Comme nous avons récusé l'appellation de « corps intermédiaire », qui aurait pour rôle d'arbitrer ou d'être associé à l'arbitrage au nom de l'intérêt général entre des intérêts contradictoires, a fortiori quand ils dépassent le cadre des relations entre les salariés, et les employeurs et pouvoirs publics.

Nous avons aussi pris soin de préciser que le syndicat n'a pas vocation à se substituer aux institutions et cadres démocratiques d'expression citoyenne et de conduite des politiques d'intérêt général.

Nous ajoutons nous garder – comme nous l'avons toujours fait – de toute tentative ou forme d'instrumentalisation ou d'association qui mettrait en cause l'indépendance de la Confédération générale du travail Force Ouvrière<sup>5</sup>.

### Information – consultation ou concertation

Puisque l'on parlait de débat, nous affirmions que, pour ce qui concerne les syndicats, il est celui du dialogue social, d'un dialogue social effectif, fondé sur l'information et la consultation.

Or, lors de la même réunion à l'Élysée ce 10 décembre 2018, face à l'absence ne serait-ce que d'une consultation des syndicats, préalable à l'annonce de la décision du gouvernement, nous dénoncions que, depuis trop longtemps, le dialogue social soit, au mieux, vu comme une caution, à tel point que le terme de « concertation » était désormais connoté négativement.

Comme nous dénoncions la mise sous contrainte des négociations entre syndicats et employeurs, telle qu'elle se présentait avec la lettre de cadrage relative à l'Assurance chômage<sup>6</sup>, qui a conduit – c'était non seulement prévisible mais sans doute recherché – à l'impossibilité d'une négociation et à l'imposition par le gouvernement de sa réforme (en juin 2019 pour une entrée en vigueur, après reports et ajustements, en décembre 2021).

Là encore, il aura fallu que survienne la pandémie pour que l'exécutif se souvienne des syndicats, des organisations patronales et de l'intérêt de les consulter. Pour autant, il a fallu toujours se garder de toute instrumentalisation, sans nous affranchir de nos responsabilités du point de vue de la situation des salariés, tant quant à leur santé qu'à leurs emplois et salaires.

La question de la participation ou non à telle ou telle concertation est revenue à plusieurs reprises. Cela a notamment été le cas sur les retraites et, sous une autre forme, avec la crise sanitaire.

<sup>4</sup> Déclaration du DSG lors de la réunion à l'Élysée du 10 décembre 2018 (annexe circulaire n°167-2018)

<sup>5</sup> Trame de l'intervention du secrétaire général - Réunion du 11 janvier 2019 à Matignon (circulaire n°9-2019)

<sup>6</sup> Déclaration FO – Réunion du 6 février 2019 à Matignon sur le Grand débat national (annexe 1 – Circulaire n°31-2019)

Nous en avons fait la démonstration : nous avons su éviter le double piège. Celui de la chaise vide ou celui de l'accompagnement. Et nous n'avons pas transformé ce débat en position dogmatique.

Nous n'avons jamais déserté le terrain et, partout, chaque fois que nous le pouvons, nous portons nos analyses, positions et revendications, en nous assurant de rendre compte de nos interventions.

## Réformisme syndical

Sur les retraites, nous avons été très clairs : opposés au principe même du régime unique par points nous n'allions pas prendre part à la mise en œuvre de ses réglages. Refusant le cadre qui nous était imposé, nous avons pris soin de déposer et de porter nos revendications précises tant auprès du Haut-Commissaire qu'au gouvernement. Lorsqu'est venue la conférence de financement, nous avons refusé que l'on nous impose un cadre contraint, nous interdisant de négocier le « coût du travail » quand c'est l'essence même du syndicat de négocier la rémunération du travail.

Lorsqu'à l'évidence l'impasse annoncée se dessinait, rappelant que le véritable réformisme syndical défend le rôle indispensable de la liberté de négociation collective concernant la rémunération du travail et, à ce titre, la part de salaire consacrée aux retraites, nous en sommes sortis et avons pris l'initiative de nous adresser aux organisations patronales et aux confédérations syndicales afin de pouvoir en échanger librement, hors de la tutelle de l'Etat. Je vous renvoie à la tribune parue le 8 mars 2020 à la demande du journal l'Opinion<sup>7</sup>, qui en avait compris la portée.

C'est ainsi que nous avons obtenu une réunion – libre – des trois organisations patronales et des cinq confédérations syndicales, qui s'est tenue le 19 mars 2020 dans les locaux de la Confédération.

Entretemps est survenue la situation de pandémie, et, à un moment où le gouvernement cherchait manifestement à associer les syndicats avec le patronat à une forme de consensus étouffant l'action syndicale, nous avons fait en sorte que cette réunion reste dans le cadre de son objectif initial : réaffirmer la liberté de comportement des interlocuteurs sociaux et le principe de l'autonomie de la négociation collective, hors de toute tutelle étatique. Nous y avons ajouté des principes importants dans les circonstances auxquelles nous étions confrontés : responsabilité des pouvoirs publics et des entreprises quant à la santé et sécurité des travailleurs, rôle des services publics et de nos systèmes de protection sociale collective<sup>8</sup>. Nous avons refusé de nous inscrire dans ce que souhaitait le gouvernement, ce que portait le Medef, et ce qu'attendait la CFDT : l'écriture d'un code de bonnes pratiques se substituant aux responsabilités des pouvoirs publics et des employeurs.

Dans la foulée, lors de la réunion du 27 mars 2020 avec le Président de la République, le Premier ministre et plusieurs autres ministres, nous avons très clairement indiqué que nous ne nous reconnaissons pas dans la formule d'Union sacrée<sup>9</sup>. Notre positionnement a été constant, notamment lors d'une nouvelle réunion, le 24 juin 2020, où nous avons rejeté le projet d'une charte ou d'un pacte d'engagement commun<sup>10</sup>. Les pressions étaient pourtant fortes, la CFDT ayant obtenu la veille, avec la CFTC, l'UNSA et, cette fois, la CGC, ainsi que les trois organisations d'employeurs et la FNSEA, une déclaration commune adressée en ce sens au Président de la République.

Dès les premiers contacts avec le nouveau Premier ministre, nommé en juillet 2020, qui, à son tour, parlait de pacte social, nous avons prévenu que nous ne changerions pas de position, étant décidés à préserver à la fois l'indépendance du syndicat et la pratique contractuelle fondée sur la liberté de négociation collective. Nous avons su maintenir notre attitude syndicale tout au long de la crise sanitaire, que ce soit dans le cadre de l'agenda social ou du plan de relance devenu France 2030.

Sur ce qu'on appelle la gouvernance d'une manière générale, nous ne sommes ni ne serons partisans de la cogestion : « on ne peut pas être gouvernants et gouvernés ».

<sup>7</sup> « Contre l'étatisation de la protection sociale » - L'Opinion – 8 mars 2020 (circulaire n°58-2020)

<sup>8</sup> Relevé de réunion (communiqué du 19 mars 2020)

<sup>9</sup> Réunion entre le Président de la République et les interlocuteurs sociaux – 27 mars 2020 (circulaire n°79-2020)

<sup>10</sup> Commission exécutive confédérale du 25 juin 2020 – Réunion à l'Élysée le 24 juin 2020 (circulaire n°163-2020)

## Négociation collective et pratique contractuelle

Contre l'esprit et l'objectif de la loi travail, des ordonnances et des réformes annoncées de l'assurance chômage et des retraites, mettant en cause l'existence même de la négociation collective et du paritarisme au niveau national interprofessionnel, la confédération, qui, au gouvernement, rappelait que « redonner sa place au dialogue social, c'est respecter la liberté de négociation collective », s'est efforcée de trouver les voies et moyens de la redynamiser.

C'est ainsi que nous avons pu négocier et contracter sur plusieurs sujets : accord national interprofessionnel du 28 février 2020 portant diverses orientations pour les cadres ; accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 sur le télétravail ; accord national interprofessionnel du 10 décembre 2020 sur la santé au travail. Pour ces trois négociations, il a fallu la détermination de FO pour que l'emporte la négociation collective là où le risque ou la volonté affichée du gouvernement était de légiférer, ce qui à l'évidence gênait moins d'autres organisations syndicales, qui soit n'ont jamais privilégié la négociation et la pratique contractuelle, soit s'en sont éloignées ou ont démissionné privilégiant une démarche de lobbying auprès des pouvoirs exécutifs et parlementaires. Il a fallu aussi contraindre – et les circonstances y ont aidé – le Medef qui avait plutôt fait sa religion du renvoi au seul niveau de l'entreprise.

Sur les retraites complémentaires, nous avons constamment dénoncé la mise en place du coefficient de solidarité, qui a créé un précédent de l'âge pivot que préconisait le gouvernement dans son projet de système universel par points. Si nous avons signé l'accord Agirc-Arrco en avril 2019, parce qu'il maintenait le pouvoir d'achat d'autres pensions complémentaires sur les années à venir, nous avons évidemment refusé et contesté l'avenant de juillet 2021 qui remettait en cause cet accord.

Sur la Formation professionnelle, qui fait partie avec le paritarisme et la justice prud'homale, de thèmes de discussions paritaires autonomes, nous n'avons pas signé l'accord cadre qui était proposé en mai 2021, n'y trouvant pas d'engagement sûr de négociations porteuses de progrès des droits en la matière. Nous n'en avons pas moins affirmé, à cette occasion, notre détermination à poursuivre des négociations à cette fin, et avec l'objectif de revenir sur les dispositions de la loi de 2018, critiquées par les uns et les autres en ce qu'elles allaient à l'encontre de l'ANI de 2017.

Tout au long des négociations et jusqu'à la décision de nos positionnements, la Commission Exécutive confédérale, le Comité Confédéral National ont été tenus informés et consultés.

## Négociation collective et rapport de force

La négociation collective et la pratique contractuelle sont indissociables du rapport de force entre les parties à la négociation. C'est tout le sens de la définition que porte FO du réformisme militant, d'un réformisme exigeant.

Il nous revient ainsi de construire ce rapport de force jusqu'au niveau national interprofessionnel afin d'être en situation de l'exprimer quand cela est nécessaire.

A l'issue du Comité Confédéral National du 22 novembre 2018, compte tenu des difficultés auxquelles la confédération avait été confrontée, qui ont conduit à l'élection d'un nouveau secrétaire général six mois seulement après l'élection de celui qui venait de l'être à l'issue du congrès confédéral, nous avons indiqué que, forts de notre capacité à avoir géré cette crise majeure, dans un cadre démocratique et public ne souffrant aucune contestation, nous ferions la démonstration du rétablissement de la parole et du crédit de la parole de FO.

Le crédit de la parole de FO s'appuie – au-delà de slogans ou, plus souvent aujourd'hui, de tweets plus ou moins bien sentis ou cinglants – sur le fondement argumenté de ses analyses, positions et revendications, sur leur constance, sur leur pertinence au titre « de la défense des intérêts moraux et matériels, économiques et professionnels des salariés ».

Il est à cet égard essentiel de se référer – et de s'en donner les moyens – au préambule de nos statuts qui « rappellent 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, sur le plan revendicatif et gestionnaire, selon l'esprit ayant inspiré en 1906, le Congrès Confédéral d'Amiens » en s'opposant de façon irréductible à toute influence extérieure au mouvement syndical.

Le crédit de la parole de FO et sa portée sont, en premier lieu, le facteur de mobilisation des syndicats et adhérents, et de l'adhésion des salariés à son action. Ils contraignent nos interlocuteurs et contradicteurs – patronat, gouvernement, autres syndicats, médias – à devoir les prendre au sérieux, à devoir y répondre ou s'expliquer.

### Retraites : une victoire sociale et intellectuelle

Notre mobilisation et le conflit sur les retraites, cette victoire à la fois sociale et intellectuelle, comme l'a qualifiée une journaliste de l'Opinion nous concernant, est exemplaire<sup>11</sup>.

Nous garderons en mémoire le 21 septembre 2019. Annoncé dès le mois de juin précédent, annoncé comme soutenant notre conviction qu'il faudrait convaincre d'aller à la grève interprofessionnelle, sans se tenir à une journée de 24 heures, si nous voulions mettre en échec le projet de « système universel de retraite par points », tout en lui opposant notre plateforme revendicative, ce 21 septembre fut le point d'appui, nous donnant crédit quand notre Comité confédéral national, réuni les 25 et 26 septembre, « soumit la proposition de rejoindre, par un appel interprofessionnel, la grève unie [annoncée] par les syndicats de la RATP et des transports à compter du 5 décembre » et enjoignit nos syndicats d'organiser les réunions et assemblées générales pour la préparer.

Le crédit de Force Ouvrière fut, tout au long de ce conflit, double.

Double, car, d'une part, nous nous fondions sur notre expertise, acquise de longue date par notre engagement dans la sécurité sociale – les retraites en particulier – et le paritarisme dont on reconnaît souvent la paternité à la confédération et son secrétaire général André Bergeron.

Et, d'autre part, parce que notre comportement est celui d'un syndicat, libre et indépendant, convaincu que la grève est un droit inhérent à celui de la négociation collective et de la pratique contractuelle, auquel les travailleurs doivent pouvoir recourir librement, quand ils l'estiment nécessaire pour défendre et faire valoir leurs droits et revendications.

Si l'on prend la peine de relire la résolution unanime du Comité confédéral, le 26 septembre, on y trouve l'essentiel des arguments et revendications que nous avons portés tout au long de ces six mois de combat syndical, à tous les endroits – adhérents et salariés au premier chef bien sûr, mais aussi à la Présidence de la République, au gouvernement, aux parlementaires, par le canal aussi de la presse écrite et audiovisuelle, tant sur le sujet des retraites lui-même, que sur la nécessité de la grève et les modalités de l'action syndicale.

Cela a été souligné par la plupart de ces interlocuteurs, comme par de très nombreux militants et salariés – FO est, sans conteste, l'organisation syndicale qui est apparue comme maîtrisant son sujet, faisant autorité, capable de donner la réplique au gouvernement et à sa majorité, sur les moindres aspects et sans jamais être contredite.

Et pour cause ! Notre confédération syndicale est qualifiée parce que, comme dit ci-dessus, partie prenante de notre protection sociale collective, fondée depuis ses origines sur la liberté de négociation et la pratique contractuelle. Cela nous distingue à la fois de la CGT, plus souvent étatiste, et de la CFDT – née, elle, bien après et sur une autre ligne !

Certaines de nos interventions, en particulier lors de débats publics avec les principaux ministres et parlementaires concernés, ont retenu l'attention très largement, « ont fait le buzz » comme on dit.

Gageons que cela a porté pour que l'opinion publique, mesurée par les sondages, appuie majoritairement le bien-fondé de la grève et s'interroge sur le sens de cette réforme au point d'en souhaiter

le retrait, bien qu'elle fût présentée sous l'angle démagogique de la suppression des régimes spéciaux et à force de formules faussement généreuses.

Nous l'avons dit au Président de la République, que nous avons rencontré à sa demande en tête à tête quelques jours après notre CCN : le principe du régime unique par points constitue de fait une démission du politique quant à l'éradication de la précarité. Parler des salariés bénéficiant d'une carrière longue et ascendante – à laquelle tout un chacun aspire – comme de favorisés du système actuel de retraite est symptomatique !

### Grève

« Les regards se tournent vers le 5 décembre » : le titre de cet édito, du 16 octobre dans l'inFO militante, identifie aussi ce qui nous a distingué. Dès le mois de février 2019, nous nous étions adressés aux autres confédérations syndicales affirmant que le rapport de force interprofessionnel ne pouvait se réduire « à une journée d'action ou une succession de journées d'action sans lendemains heureux » mais qu'il nous fallait « convaincre une large majorité des salariés, public et privé, à s'arrêter une journée, ensemble et qu'il fallait le construire ».

Dès le mois d'août suivant, FO annonçait publiquement que nous étions prêts à la grève interprofessionnelle sur le dossier des retraites. Et, s'appuyant sur la réussite du 21 septembre, nous nous saisissions donc du 5 décembre et de sa perspective d'une grève reconductible.

Dans un éditto paru le 27 novembre, nous mettions en discussion la reconduction de la grève. La Commission exécutive allait bien sûr en ce sens dans sa déclaration du 28 novembre.

La grève interprofessionnelle et de sa reconduction était portée explicitement par le secrétaire général dans les médias.

Le 5 décembre a été incontestablement une réussite de la mobilisation (près d'un million recensé par les préfectures).

La grève a atteint également un niveau qui n'avait pas été observé depuis longtemps. Bien sûr dans les transports mais aussi par sa dimension interprofessionnelle : trains, métros, bus à l'arrêt, vols annulés, écoles et universités fermées, fort taux de grève à EDF, dans la Fonction publique hospitalière ... et des arrêts de travail dans le secteur privé, dans le commerce et la grande distribution notamment.

Nous savions que le succès dépendait de deux paramètres : l'un, que nous ne maîtrisions pas, la reconduction de la grève dans les transports notamment, la SNCF et la RATP, où nous n'étions pas les plus implantés.

Le deuxième paramètre était celui de notre capacité d'élargir le mouvement de grève, de cessation concertée du travail. Nous n'avons pas failli ni quant à notre conviction, ni quant à notre détermination, ni quant à notre expression publique. Bien en amont du 5 décembre et ensuite, nous avons mis en perspective la grève des salariés, usant de pédagogie, l'opposant aux actions stériles et prétextes aux engrenages répressifs, comme un moyen simple, pacifique et déterminé, efficace de se faire entendre, rappelant son caractère de droit constitutionnel, sa reconnaissance par le Comité de la liberté syndicale de l'OIT comme « moyen essentiel dont dispose les travailleurs et leurs organisations pour promouvoir et pour défendre leurs intérêts économiques et sociaux ».

La Confédération a œuvré, tant dans l'expression que dans son comportement, avec ses homologues à l'unité d'action syndicale la plus large : c'était le mandat. C'était le mandat parce que la condition de la réussite.

La suite, nous la connaissons. Nous ne pouvons, ici, en faire l'histoire chronologique détaillée. Elle le mérite pourtant, tant – nous pouvons le dire – nous, nos militants, les salariés mobilisés ont été vaillants.

Nous n'avons pas été timorés, mais au contraire engagés, clairement, sans complexe ni hésitation.

<sup>11</sup> « Le spleen des syndicats » - L'Opinion – 4 janvier 2022 (circulaire n°02-2022)

Ce qui nous a manqué, c'est l'unité d'action syndicale plus forte : certains secteurs en ayant la capacité ne se sont pas mobilisés dans le même temps. Et ce qui nous a manqué, parce qu'il s'agissait d'une initiative syndicale et non d'un mouvement se généralisant spontanément, c'est un niveau plus important d'implantations.

Cela doit nous amener, d'autant plus, à mettre l'accent, nous y viendrons, sur le renforcement de notre organisation, de la formation de nos membres et de son développement.

Quoiqu'il en soit, nous n'avons pas échoué ! Nous n'avons pas à rougir de ce que nous avons fait. Le constat est là, à notre acquis : la « mère des réformes », qui figurait au programme du Président de la République, même si, comme nous le lui avons expliqué, son élection ne signifie pas que la majorité démocratique avait exprimé non seulement une adhésion mais ne serait-ce qu'une compréhension de ce que signifiait ce projet, la « mère des réformes » n'a pas vu le jour à cette heure.

Certes la survenue de la pandémie a contraint le gouvernement à stopper son coup de force, avec le recours au 49-3, annoncé par surprise, de façon incomprise et révoltante au moment où se réunissait un conseil des ministres extraordinaire, ce samedi de l'année bissextile, 29 février, consacré à la crise sanitaire.

Malgré plusieurs tentatives ensuite de réouverture du dossier, nous avons réussi, prenant même l'initiative et réussissant à ce que les cinq confédérations, dans le contexte de la pandémie, s'adressent formellement au gouvernement et au Président de la République pour lui faire connaître notre opposition au retour de ce dossier. C'était plus simple avec les organisations syndicales qui s'étaient dites favorables au système universel par points, dans la mesure où, entre temps, nul ne pouvait plus masquer que l'objectif essentiel de cette réforme était d'une part la mainmise de l'Etat, et donc de la seule décision des gouvernements demain, sur l'ensemble des retraites, avec l'objectif de contraindre le niveau des pensions et ainsi d'obtenir le recul de l'âge effectif de départ en retraite, avec qui plus est l'ajout du paramètre de l'âge pivot !

Mais, nous le savions, il ne pouvait et ne peut être question de s'endormir sur les lauriers de cette réussite.

### **Paritarisme versus étatismisme social**

Tout au long de ce mandat, FO n'a eu de cesse – comme nous l'avons exprimé encore le 27 janvier 2022 à la Bastille et souvent publiquement (médias) – de rappeler que le salaire, c'est aussi le salaire différé, la part de richesses consacrée à la santé, aux retraites, à l'assurance chômage, au logement... à la solidarité collective.

Nous avons mis en avant contre le projet de « système universel de retraite par points », en réalité un régime unique sous tutelle de l'Etat, et contre le processus de la réforme de l'assurance chômage – deux réformes qui étaient étroitement associées dans le programme du candidat Emmanuel Macron en 2017 – qu'il fallait y voir le parachèvement de l'étatisation de la sécurité sociale dans son ensemble, engagée avec la création de la CSG puis le plan Juppé dans les années 90.

Il ne faut pas oublier que la mainmise du gouvernement sur la réforme de l'assurance chômage a commencé par la décision unilatérale de transformer la cotisation sociale des salariés en CSG, pour justifier qu'il revenait alors à l'Etat d'en décider des paramètres.

Si la part des cotisations dans le financement de la sécurité sociale ait progressivement été réduite, elle n'en demeure pas moins encore supérieure à 50% (nous avons toujours considéré que la part patronale relevait du salaire différé). En outre, la CSG comme la TVA, qui contribuent au financement de la sécurité sociale, mettent majoritairement à contribution les revenus des ménages et donc, directement ou indirectement (pour la part redistribuée sous forme de prestation sociale), du travail.

Nous maintenons en conséquence que le rôle du paritarisme – au sens de la négociation et de la gestion paritaire de la part des richesses produite par l'activité économique, liée à la production de biens et de services, et donc par le travail, redistribuée pour le financement de la protection sociale collective – demeure légitime. Et nous n'avons pas à rougir de son efficacité.

D'autant moins que la protection sociale collective a, jusqu'alors, rempli son office de redistributeur, son rôle d'amortisseur ayant encore été mis en avant à chaque crise récente – crise financière de 2008, crise sanitaire depuis 2020.

Ses principales difficultés en matière d'équilibre financier proviennent à la fois de l'impact de crises, dont l'origine est le plus souvent financière ou économique et dont les systèmes de protection sociale ne sont en rien responsables, et de l'insuffisance d'emplois et de rémunération du travail.

Si, à certains moments et sur certains sujets (Action logement, CATMP – Accidents du travail et maladies professionnelles), cette position a été portée par certaines confédérations syndicales et le patronat, cela n'a pas toujours été le cas. Le MEDEF, dans son refus de négocier pour résorber, dans le cadre de l'assurance chômage, les abus de contrats courts, porte une responsabilité certaine dans la réforme qu'a imposée le gouvernement, réforme qu'il a d'ailleurs saluée le moment venu. Et, s'il a, à certains moments, fait connaître que l'idée d'un régime unique de retraite n'était pas sa demande, il n'a pas non plus clairement exprimé son opposition si ce n'est qu'en exprimant ses inquiétudes quant à l'usage qui pourrait être fait des réserves des régimes complémentaires (Agirc – Arrco).

Les sujets de l'avenir du paritarisme, de son périmètre, de son autonomie seront sans doute d'actualité dans les années à venir. C'est pourquoi, la confédération a maintenu son engagement dans les espaces de discussions et de négociations y étant associés – dont celui dit de « la modernisation du paritarisme », ouvert entre le patronat et les confédérations syndicales ces derniers mois, tout en affirmant ses positions de principes : refus de le voir soumis à une « règle d'or » budgétaire ; préservation de l'autonomie de désignation et de formation des représentants des confédérations syndicales en particulier.

Au mouvement de mainmise de l'Etat sur la protection sociale collective, s'ajoute la propension aux annonces unilatérales du gouvernement, sans même prendre la peine d'une information – consultation préalable des confédérations syndicales, symptômes d'un étatismisme de plus en plus prégnant sur les questions sociales. FO y oppose, de longue date, la nécessité d'une clarification des responsabilités, des rôles et des financements entre ce qui relève de l'intérêt général et donc de l'Etat et ce qui doit relever de la solidarité ouvrière et du paritarisme, organisés par la négociation collective, refusant de réduire le syndicat à un rôle de corps intermédiaire, subsidiaire ou sous tutelle de l'Etat !

Il y va à la fois de la liberté syndicale et de la République sociale contre toute forme de modèle corporatiste.

### **Liberté syndicale**

Au cours de la période récente, et notamment de ces quatre dernières années, la question des libertés individuelles et collectives a été posée dans le débat public.

Consciente que « le syndicalisme ne saurait être indifférent à la forme de l'Etat parce qu'il ne pourrait exister en dehors d'un régime démocratique », la confédération a été amenée à s'exprimer et à agir quand elle l'a estimé nécessaire.

En premier lieu, nous nous sommes exprimés publiquement, sans ambiguïté aucune, pour condamner les attentats et assassinats terroristes dont ont été victimes des fonctionnaires, agents publics, des passants, parce qu'ils exerçaient leur mission ou pour les symboles républicains et de liberté qu'ils représentaient. Ce fut le cas des salariés blessés devant les anciens locaux de Charlie Hebdo – où avaient été assassinés les journalistes de l'hebdomadaire en janvier 2015 ; du professeur Samuel Paty parce qu'il instruisait des enfants à la liberté d'expression et à l'esprit critique ; des trois personnes à Nice dont le seul tort fut de fréquenter une église ; et d'une fonctionnaire administrative de la Police nationale ; sans oublier l'assassinat, dans des circonstances différentes, d'une conseillère de Pôle emploi et d'une salariée d'une entreprise, en janvier dernier, et encore d'un policier, dans l'exercice de leurs fonctions.

Face à l'effet de sidération légitime que subit la population, face aux réactions exacerbées – pas toujours dénuées d'arrière pensées

électorales, et face aux mesures à caractère extraordinaire, d'urgence prises au nom de la sécurité, il nous revient, en tant que confédération syndicale, d'être attentifs à la protection de la démocratie et, plus particulièrement, des libertés et droits essentiels à l'action syndicale.

Cela exige de nous, dans les mêmes conditions, de demeurer, en tant qu'organisation syndicale, en évitant les dévoiements en tous sens, au clair et intransigeants quant aux principes fondamentaux de la démocratie et de la République : la liberté – la liberté d'expression, de critique et de caricature, et le rôle primordial de l'instruction publique, obligatoire – l'égalité, la fraternité associées à l'unité et l'indivisibilité de la République ; la laïcité fondée sur la loi de 1905 de séparation des églises et de l'Etat. Comme nous avons rappelé notre condamnation constante de toutes formes de racisme, d'antisémitisme et de xénophobie.

Ainsi, depuis les attentats de 2015, nous avons eu à nous exprimer face aux dispositions prises au nom de la lutte, légitime, contre le terrorisme, mais qui ne paraissaient pas conformes à ces principes et pouvaient conduire à porter atteinte aux libertés individuelles et particulièrement aux libertés et droits syndicaux.

Si la survenue de la proposition de loi dite de « sécurité globale » a provoqué de nombreux débats au sein de la confédération, ce ne fut pas quant à son contenu. Dès l'ouverture du débat à l'Assemblée nationale, en novembre, le bureau confédéral s'est exprimé publiquement, précisément et complètement, appelant au retrait des dispositions mettant en cause les libertés individuelles et collectives, dont les libertés syndicales. Dans sa décision à son sujet, le Conseil constitutionnel a d'ailleurs, en ciblant la plupart des points soulevés par FO, conforté notre analyse !

FO est l'organisation syndicale qui, immédiatement, a dénoncé les décrets dits de Sécurité intérieure que le secrétaire général est allé contester directement devant le Conseil d'Etat.

Concernant les dispositions prises au titre de l'urgence sanitaire, outre que nous avons contesté les mesures dérogatoires au code du travail qui ne se justifiaient ni d'un point de vue sanitaire ni quant à la préservation de l'emploi (durée du travail, congés, ...), nous sommes intervenus contre les dispositions affaiblissant les droits de représentation collectives des salariés, notamment les délais d'information et de consultation des comités sociaux et économiques (CSE), où nous avons obtenu gain de cause au Conseil d'Etat, et avons fait en sorte de préserver la libre circulation de nos délégués syndicaux, conseillers du salarié, représentants du personnel.

Nous n'avons pas confondu le rôle du syndicat avec celui des autorités scientifiques et médicales sur la question des protections, traitements et vaccins. Attachés à ce que soit préservée la santé des travailleurs et de la population, nous avons revendiqué que les organisations de travail protectrices, les équipements de protection individuelle (masques, gel, ...), les moyens de dépistage (tests), les traitements éventuels et les vaccins, lorsque ceux-ci ont été disponibles, soient mis à la disposition de tout un chacun. Mais nous avons contesté la démarche de sanctions quand l'information, l'explication et le rassurement auraient dû être systématiquement et massivement déployés. Cela a été une constante notamment sur les sujets du pass sanitaire, devenu pass vaccinal, et sur la vaccination obligatoire.

Aurait-on pu faire autrement, éviter ces situations, si d'autres dispositions, d'autres stratégies en matière de prophylaxie, notamment de tests et mesures de protections associées avaient été mises en œuvre plus tôt ; si nous n'étions pas à nouveau confrontés à l'insuffisance de moyens dans le secteur de la santé ?

Le débat est légitime. Il n'est pas propre à notre pays. La plupart des pays d'Europe y sont confrontés.

Ce questionnement soulève celui de la pratique des institutions démocratiques, de leur rapport à l'expertise médicale et scientifique, du rôle et du fonctionnement de la démocratie parlementaire, du dialogue social et de la négociation collective pour ce qui concerne les conséquences de cette situation sur le travail et les salariés.

Nous sommes restés sur un positionnement syndical, de raison, libre et indépendant, au sens bien sûr de la représentation des salariés.

A ce titre, nous nous sommes exprimés quand pouvaient ou étaient mis en cause le droit de manifester et le droit de grève (loi dite anticasseurs, propos publics de membres du gouvernement ou du Président de la République sur le droit de grève).

Sur les différents points pouvant y porter atteinte, nous avons rappelé encore notre attachement à la liberté d'informer et de la presse et aux principes édictés par la loi de 1901 relatifs à l'exercice de la liberté d'association.

## Laïcité et Egalité

A chaque fois que nous l'estimons indispensable, la confédération a réaffirmé son engagement laïque. Il est celui de l'attachement historique et constant, indéfectible, à la loi de 1905 concernant la séparation des églises et de l'Etat, qui doit être pleinement et entièrement défendue, mise en œuvre et respectée, plutôt que de vouloir la modifier au prétexte de la faire évoluer.

La confédération FO a toujours associé la laïcité à la liberté et à l'égalité, notamment à l'égalité Femme – Homme.

Si, à l'occasion de la journée internationale du droit des femmes le 8 mars, chaque année, la confédération met en avant la revendication, loin d'être atteinte, de l'égalité professionnelle (salaires, carrières, emplois), nous avons aussi appuyé la ratification par la France de la convention 190 de l'OIT contre la violence et le harcèlement au travail, notamment fondés sur le genre et qui touchent bien plus souvent les femmes et les filles.

## Industrie, services, environnement et climat

La pandémie de Covid19 a révélé les effets néfastes des politiques économiques restrictives menées depuis de nombreuses années non seulement sur les services publics (à commencer par l'hôpital et les Ehpad) mais plus largement sur l'activité économique, l'industrie et les services et les emplois rattachés.

Lorsque nous avons été interrogés sur une politique de relance économique, à partir de juillet 2020, la confédération a appelé à ce qu'au-delà des mesures immédiates de soutien à l'emploi, l'Etat remplisse pleinement son rôle en matière de relance de l'activité à plus long terme. Cela demande de rompre avec les politiques qui ont mené à la désindustrialisation et à la délocalisation des emplois.

En préalable, il est nécessaire de rompre avec le maître mot « compétitivité ». Nous avons, à cet égard, rappelé le propos tenu par le Directeur général de l'OIT, lors de son rapport devant la Conférence internationale du travail en 2013 : « *En premier lieu, s'il est vrai que l'amélioration de la compétitivité est un objectif légitime pour une économie ou une entreprise, il est logiquement impossible pour toutes de devenir plus compétitives : par définition, un gain de compétitivité obtenu par une économie ou une entreprise signifie nécessairement une perte de compétitivité pour une autre. De même, tous les pays ne peuvent pas sortir de la crise grâce à leurs exportations puisque les exportations d'un pays sont les importations d'un autre. A ne pas appréhender cette logique simple et à ne pas agir en conséquence, on risque de créer un effet de spirale qui tirerait vers le bas les salaires et les prestations, risque contre lequel l'OIT a mis en garde, par exemple dans le Pacte mondial pour l'emploi de 2009, et qui ne peut profiter à personne à long terme.* »

C'est pourquoi, la confédération FO estime indispensable que les politiques de sortie de la crise sanitaire fassent l'objet d'une coordination aux niveaux européen et international, tournant le dos à l'austérité et aux réformes structurelles imposant la rigueur budgétaire aux politiques sociales, notamment en matière de services publics et de sécurité sociale, et donnent au contraire la priorité aux normes internationales du travail édictées par l'OIT au nom de la justice sociale, tout en assurant la protection de l'environnement et les moyens de lutter, d'atténuer et de s'adapter au réchauffement climatique.

FO revendique que l'accent soit mis sur la réglementation des marchés financiers, la lutte contre les paradis fiscaux, l'évasion et l'optimisation fiscales et la spéculation boursière.

C'est aussi pourquoi, la confédération a réagi au dernier rapport de la Cour des comptes (2022), contestant qu'elle reprenne – au titre du déficit et de la dette publique – la nécessité « d'une maîtrise de la dépense plus importante que par le passé » considérant à cette fin que « des réformes importantes seront nécessaires dans certains domaines [dont] le système des retraites, l'assurance maladie, la politique de l'emploi, les minimas sociaux et la politique du logement ».

Car, si l'on suit la Cour des comptes... les jours heureux risquent fort de s'éloigner un peu plus !

### **Le salaire n'est pas l'ennemi de l'emploi, et le salaire et l'emploi ne sont pas ennemis du climat**

La confédération FO revendique que les politiques de relance, de relocalisation d'industries et services, les échanges commerciaux s'appuient, aux niveaux national, européen et international, sur l'instauration de dispositifs garantissant des salaires minima là où ils n'existent pas, le respect et le développement des négociations collectives améliorant les salaires et les conditions de travail, le renforcement et l'élargissement des droits à la protection sociale collective.

Dans la situation actuelle et pour les années à venir, comme au regard de l'enjeu du changement climatique et de l'environnement, l'Etat, les pouvoirs publics, doivent intensifier leur rôle à la fois stratège, d'impulsion de grands travaux par la commande publique, d'opérateur dans les domaines essentiels (l'énergie notamment), afin de favoriser la reconquête industrielle et des services – notamment numériques.

Alors que le gouvernement a confié à une « conférence citoyenne » le soin de préparer la loi devenue « loi climat et résilience », la confédération, a mis en place sa propre conférence syndicale permanente sur l'environnement et le climat. Elle mobilise ses principales fédérations d'industrie et de services ainsi que des responsables locaux impliqués sur ces questions. Outre qu'elle est le lieu du débat avec divers experts, elle a contribué à élaborer ses analyses et positions, portées auprès du gouvernement et lors des différentes auditions avec les parlementaires sur ce projet de loi.

Un cahier revendicatif a été publié dans ce cadre dont le titre synthétise notre approche syndicale de longue date, au sein du mouvement syndical international lors des réunions récentes des COP (Conférences des parties) sur le climat : « le climat et l'environnement – un enjeu social » !

Lors d'une réunion avec le secrétaire général pour l'investissement, qui pilote, sous l'autorité du Premier ministre, le plan dit France 2030, comme lors des quelques réunions de suivi du plan de relance, nous avons mis en avant qu'il revenait de s'attacher à ce que la BPI (Banque publique d'investissement) définisse ses politiques d'investissement, de prêts, de financements directs, en s'appuyant sur les travaux du CNI (Conseil national de l'industrie) et des comités stratégiques de filières (aéronautique en y incluant le transport aérien, agroalimentaire, automobile, bois, chimie et matériaux, construction, eau, électronique, ferroviaire, mer, mines et métallurgie, énergie et nucléaire, numérique, santé, déchets).

Nous y avons ajouté la nécessité d'une politique de rénovation et d'investissement dans les services publics, à commencer par leurs locaux (écoles, collèges, lycées, universités, hôpitaux, Ehpad, commissariats, prisons, ...), tant face au risque sanitaire que pour une meilleure qualité pérenne du service public et des conditions de travail des agents.

La confédération n'a eu de cesse de porter parallèlement la revendication, qui s'est exprimée dans bien d'autres pays dans le contexte de la pandémie, que la reconsidération – revalorisation des emplois de services à la personne, des emplois qualifiés « d'essentiels », de la « deuxième ligne », plus largement les emplois confinés aux bas salaires, sans perspective d'évolution, à temps partiel et en contrats précaires – souvent non délocalisables, soit inscrite au cœur des politiques de relance.

Dans le même esprit, dès juillet 2020, FO a mis en avant la nécessité d'une démarche d'évaluation précise des métiers dits en tension et

de ceux où prédomine le travail détaché (type d'emploi, raisons de l'inadéquation offre – demande) afin d'identifier les actions, pouvant donner lieu à des négociations, permettant de rendre attractifs ces métiers dès les parcours d'orientation et de formation requis (niveaux de salaires, perspectives d'évolution, conditions de travail...).

La confédération s'est parallèlement portée en soutien de l'action de ses fédérations, Unions départementales et syndicats sur plusieurs dossiers particuliers, industriels et liés à la transition énergétique : défense du maintien des chantiers navals de l'Atlantique ; recapitalisation d'Air France ; filière automobile et transition électrique ; centrale thermique de Cordemais ; Ferropem...

### **Fiscalité, service public, Fonction publique, Industrie**

Les inégalités demeurent une réalité non seulement à l'échelle mondiale et européenne, mais y compris en France. La réponse est celle de la redistribution des richesses et de l'efficacité du modèle de la redistribution des richesses.

La confédération FO a toujours défendu que la redistribution des richesses devait passer, d'une part, par le salaire – le salaire dans son entièreté, direct et différé, pour le financement de la solidarité ouvrière, qui relève de l'action directe du syndicat, à tous les niveaux, et d'autre part, par l'impôt pour ce qui relève de la responsabilité de l'Etat au nom de l'intérêt général.

FO milite de longue date pour le rétablissement d'une fiscalité progressive, qui accroisse la contribution des revenus en fonction de leurs niveaux – dont les revenus du patrimoine et les revenus financiers – contre une fiscalité de plus en plus assise sur les dispositifs proportionnels, qui en limitent le caractère redistributif.

Ainsi FO a contesté les réformes récentes telles que l'instauration du Prélèvement forfaitaire unique (PFU dit Flat tax) qui a été substitué aux prélèvements sociaux et à l'impôt sur les revenus pour ce qui concerne les revenus de capitaux mobiliers (dont les dividendes), celle de l'ISF (impôt de solidarité sur la fortune), la poursuite de la baisse de l'impôt sur les sociétés...

Force est de constater qu'y compris dans le contexte de la crise sanitaire, la déconnection des marchés financiers – qui ont retrouvé les niveaux records de profits versés sous forme de dividendes – des besoins de l'économie réelle n'a jamais été aussi grande !

Comme la confédération conteste les aides publiques aux entreprises, directes ou indirectes, non assorties de conditions de redistribution sur l'emploi, les salaires et les investissements.

C'est pourquoi la confédération a systématiquement contredit les formules réduisant délibérément la redistribution des richesses à une dépense publique. Lorsque le patronat régulièrement dénonce le poids des prélèvements publics, il oublie de rappeler les 140 milliards d'euros, au bas mot, soit près de la moitié du montant des prestations de retraites, que représentent chaque année ces aides publiques. Aussi, FO a dénoncé la qualification péjorative de « dépense publique » qui est plus systématiquement attribuée aux moyens affectés au service public et à la Fonction publique.

### **Service public et Fonction publique**

« Il n'y a pas de République sans service public » est une affirmation que porte la confédération. Il était le slogan de la campagne pour les élections dans la Fonction publique de décembre 2018. Cette affirmation demeure le fondement de notre mobilisation en perspective des élections qui auront lieu en décembre 2022.

Elle demeure pleinement d'actualité.

Nous avons ainsi porté nos revendications pour la défense du service public aux côtés de nos fédérations et syndicats (des finances, à l'éducation nationale, et des services de l'Etat en général, en passant par les hôpitaux, la fonction publique territoriale, sans oublier le secteur public, en particulier de l'électricité où nous avons contribué à empêcher le projet Hercule ou Grand EdF...).

Nos interventions lors des débats sur la loi, légitimement controversée, dite confortant le respect des principes de la République et la lutte contre le séparatisme, ont rappelé que notre engagement républicain est la raison de notre engagement en faveur de la Fonction publique, du statut général des fonctionnaires, du service public et des services sociaux.

Conforter le respect des principes de la République doit commencer par assurer et rétablir les moyens effectifs des administrations et entités publiques en charge du service public, à l'encontre de politiques menées depuis de nombreuses années, d'inspiration « libérale économique » et sous l'influence croissante du droit de l'Union européenne (comme le soulignait d'ailleurs l'étude d'impact du projet de loi) conduisant à réduire la sphère publique, à déléguer et privatiser nombre de missions de service public, à la fermeture de nombre de services locaux facteur de désertification et de sentiment d'abandon sur le territoire tant en zone rurale qu'urbaine.

Nous avons, à cette occasion, rappelé les raisons de notre contestation de la loi de Transformation de la Fonction publique qui, en élargissant les recrutements de salariés contractuels, contribue à affaiblir la portée des droits et obligations relevant de l'application du statut général des fonctionnaires, comme nous contestons la loi dite 3DS (différenciation, décentralisation, déconcentration et simplification de l'action publique locale), dans la mesure où elle conduit à rompre avec les principes d'égalité, d'unicité et de continuité.

Depuis plus de 70 ans, le statut général des fonctionnaires a prouvé sa pertinence, y compris dans le monde actuel. Il est indispensable au fonctionnement des services publics et constitue un des fondements majeurs de la République. Il va falloir continuer de défendre la fonction publique et son statut, contre la précarisation tant des agents que des usagers, défendre le service public, ses moyens notamment en effectifs et les conditions de travail des agents.

## International et Europe

Si la période des deux années de pandémie a affecté l'activité syndicale au niveau international, celle-ci ne s'est pas non plus confinée.

La confédération FO a poursuivi son engagement au sein des principales structures (Confédération syndicale internationale et Confédération européenne des syndicats) pour y faire valoir ses analyses et positions et soutenir l'action syndicale en faveur du progrès social (notamment au sein de l'OIT – Organisation internationale du travail). Le secrétaire général conduisait la délégation FO à l'occasion de leurs congrès respectifs (décembre 2018 pour la CSI et mai 2019 pour la CES).

Attachée à exprimer et agir autant que nous le pouvons, FO a veillé à exprimer son soutien aux syndicats confrontés à la mise en cause de leur liberté et de leur indépendance ou à l'absence ou à la mise en cause de la démocratie. Cela a particulièrement été le cas à Hong Kong, en Birmanie (Myanmar), en Biélorussie, au Kazakhstan, en Afghanistan.

Au moment où ce rapport écrit est finalisé, vient d'éclater la guerre en Ukraine avec l'invasion Russe. La Commission exécutive confédérale, réunie le jour même, 24 février, s'est immédiatement exprimée et la confédération a pris le lendemain l'initiative d'un communiqué signé des cinq confédérations syndicales appelant à l'arrêt immédiat de cette agression, au retrait des troupes russes du territoire ukrainien, et à la solidarité syndicale mondiale pour la paix immédiate.

Dans un éditorial publié cette même semaine, nous rappelions la signification du slogan qui fut celui de la CISL (Confédération internationale des syndicats libres), à sa fondation en 1949, « Pain, Paix, Liberté », en faisant référence au préambule de la constitution de l'OIT (Organisation internationale du travail) affirmant qu'une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale.

Le secrétaire général a assumé son mandat au sein du Comité de la liberté syndicale de l'OIT – en tant que porte-parole des travailleurs et vice-président à ce titre de ce Comité depuis 2009, jusqu'en juin 2021.

## Plus nombreux, plus forts, libres et indépendants pour la justice sociale

Tant que des travailleurs devront faire valoir leur droit à la juste rémunération de leur travail, à des conditions de travail saines et sûres, à la protection contre les aléas les privant potentiellement de leur rémunération (maladie, chômage), leur droit à une retraite, ils devront s'organiser collectivement pour imposer ces droits, pour pouvoir les négocier et les faire progresser.

Si le syndicalisme n'est pas mortel, ce qui est mis en cause aujourd'hui, contesté, c'est notre modèle syndical. C'est le rôle et la place effective de la négociation collective, de la pratique contractuelle, producteur de droits effectifs pour les salariés, aux niveaux national, interprofessionnel et de branche. C'est la place du paritarisme pour la gestion de la protection sociale collective solidaire dans toutes ses dimensions (santé, retraite, assurance chômage, formation professionnelle, logement...). C'est la représentation syndicale des salariés, elle-même, avec notamment la limitation des mandats et moyens des élus du personnel.

L'expression de nos analyses, de nos positions, de nos revendications, notre politique et nos actions revendicatives sont essentielles pour l'adhésion la plus large des salariés à l'action conduite par la confédération avec les syndicats FO.

Si le rapport de force se fonde sur notre crédit, le crédit de nos arguments, de nos revendications – la force de conviction – il ne peut faire l'économie du nombre – la force du nombre : celui de nos adhérents, celui de nos implantations, celui des résultats que nous obtenons aux élections professionnelles.

Nous avons ainsi développé et accéléré nos politiques en ce sens, en mettant à contribution des camarades de Fédérations, Unions départementales et syndicats.

Nous avons fixé l'objectif que ces actions de développement nous assurent une progression significative dans les années à venir.

Mais cette politique de développement demande que nous y investissions les moyens nécessaires.

A ce sujet, nous nous sommes attachés à donner et élargir pleinement le rôle d'administrateurs de la confédération au Comité confédéral national et à la Commission exécutive confédérale qui en émane. Un état financier précis, le processus d'arrêté et d'approbation des comptes annuels, le suivi budgétaire prévisionnel, leur ont été confiés dès 2019.

Nous avons donné à la Commission de contrôle un rôle d'appui au bureau confédéral sur le suivi de la gestion budgétaire en y intégrant le suivi de l'affectation de nos ressources et de leur efficacité, avec l'objectif, en particulier, de préserver et conforter nos Unions départementales et leurs Unions locales.

## Rassemblés, confiants et ambitieux !

Il revient aux délégués des syndicats au congrès de débattre sur l'activité conduite par la confédération. Nous nous sommes attachés à remplir le mandat qui nous avait été confié.

Celui de l'affirmation de la parole, du crédit de la parole de FO – nous avons « réinstallé Force ouvrière au centre du jeu social » considérait récemment une journaliste spécialisée de longue date sur les questions sociales et syndicales. Cela dans un contexte particulièrement difficile du fait, à la fois de nos difficultés et des circonstances extraordinaires auxquelles nous avons été et sommes confrontés sur le plan politique, de l'exercice de la démocratie, de la mise en cause du rôle des syndicats, de la place de la négociation collective, des conséquences de la pandémie. Nous pouvons nous enorgueillir d'une victoire majeure contre le projet de système universel de retraites par points sur le terrain de l'argumentaire de nos raisons comme sur le terrain de la grève. Nous avons conforté notre représentativité en asseyant notre troisième position dans le privé, dès décembre 2018 dans la Fonction publique, et avons conquis de nouvelles implantations dont celle, symbolique, à la RATP... même si rien n'est acquis et demeure un combat de tous les jours.

Nous avons consolidé, solidifié la Confédération, ses moyens, son administration par ses instances, tant pour sa politique revendicative que pour son organisation et fonctionnement, pour le suivi financier et budgétaire, pour sa politique de développement avec la mise en œuvre de chantiers importants. Nous avons su assurer le renouvellement dynamique de nos responsables dans les Unions départementales et Fédérations.

Nous avons fait et nous faisons la démonstration que ni le patronat, ni une autre conception dite syndicale, et nul au pouvoir aujourd'hui ou demain ne pourront mettre en cause ce qu'est la Confédération générale du travail Force Ouvrière, fondée sur la Charte d'Amiens.

Nous ne nous en remettons jamais à qui que ce soit, autre que nous-mêmes, pour la définition et la mise en œuvre des revendications que nous portons !

Nous pouvons donc être confiants dans notre avenir. Nous avons la capacité d'en faire la démonstration collectivement – c'est notre responsabilité la plus importante. Faisons ainsi en sorte que notre congrès démontre, à la face de tous, que nous sommes unis, forts et riches de ce qu'est la Confédération générale du travail Force Ouvrière, une organisation syndicale de la classe ouvrière, libre et indépendante, ambitieuse et conquérante quant à son rôle et au développement de sa force militante pour la justice sociale.

Le Secrétaire général



*libres & indépendants*  
POUR LA JUSTICE SOCIALE

**XXV<sup>ème</sup> CONGRÈS  
CONFÉDÉRAL**



**ROUEN 2022**  
du 29 mai au 3 juin



### ► 1.1. Rapport du Trésorier confédéral

Ce rapport de trésorerie couvre la situation financière des années 2017, 2018, 2019 et 2020. 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 de suivi des subventions à nos structures (Union Départementale ou Fédération).

Désormais, lorsqu'une aide est attribuée, une convention est mise en place entre la Confédération et la structure concernée. Cette procédure concerne les subventions de fonctionnement ainsi que les aides liées au financement du dialogue social.

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

Durant cette mandature, nous avons poursuivi la montée en charge du logiciel e-FO permettant ainsi une gestion partagée de notre matériel syndical ainsi que la mise à jour des coordonnées de nos syndicats : mise à jour permanente des secrétaires ou trésoriers avec l'aide d'une équipe confédérale dédiée à cette mission, suivi des commandes, retours et placements 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.

Nous avons des conventions de prélèvements de cotisations syndicales avec certaines de nos Unions Départementales et Fédérations afin d'accélérer la remontée des cotisations. D'autres structures procèdent au paiement des cotisations par virement, procédure que nous avons privilégiée pendant les périodes de confinements.

Nous avons sans cesse rappelé l'article 16 des statuts confédéraux qui stipule : « pour permettre à la Confédération générale du Travail Force Ouvrière d'assurer ses divers services, les Fédérations et Unions sont tenues de verser une cotisation mensuelle ». 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

Avec la loi du 5 mars 2014, relative à l'emploi, la formation professionnelle 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 qu'elle doit dorénavant financer. 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 2018
- Le Congrès Confédéral de 2018 à Lille
- La manifestation nationale du 21 septembre 2019
- Les grèves et manifestations sur le dossier des retraites
- Les aides du fonds confédéral de solidarité fortement sollicité durant l'année 2020

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.

La période de crise sanitaire et la mise en place du confinement, le développement du télétravail pour une partie du personnel de la Confédération, nous ont conduit à modifier nos circuits de validation via la dématérialisation des pièces comptables. Il faut souligner l'implication de notre service comptabilité qui a permis de ne pas avoir de retard dans les remboursements des notes de frais, le paiement de nos fournisseurs, le paiement des salaires et des cotisations sociales afférentes.

Durant cette mandature, une nouvelle procédure d'approbation des comptes a été mise en œuvre. Les comptes de la Confédération sont désormais arrêtés par la Commission Exécutive et approuvés par Le Comité Confédéral National en présence des membres de la Commission de Contrôle confédérale et des Commissaires aux Comptes.

Le travail de la Commission de Contrôle ne se limite donc plus à la procédure d'arrêt et d'approbation des comptes. Désormais, la Commission de Contrôle apporte son expertise et ses conseils « afin de veiller à la bonne gestion financière des divers services de la Confédération ».

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 quatre années ainsi que les rapports de la Commission de Contrôle.



► 1.2. Tableaux : bilan des années 2018 à 2021

<b>Compte de Résultat 2017</b>			
Charges de fonctionnement	11 284 951,00	Ressources propres	11 764 075,90
Impôts et taxes	1 022 554,00	Subventions publiques	295 359,00
Charges de personnel	11 905 067,00	Formation syndicale	6 923 878,00
Dotations et provisions	888 344,00	Paritarisme	13 114 376,09
Autres charges	8 550 861,00	IRES	248 492,80
		Conseil économique et social	532 381,76
		Reprises sur provisions	51 485,44
		Produits exceptionnels	86 545,86
	<b>33 651 777,00</b>		<b>33 016 594,85</b>
		<b>Solde débiteur</b>	<b>635 182,15</b>
<b>Total Général</b>	<b>33 651 777,00</b>	<b>Total Général</b>	<b>33 651 777,00</b>

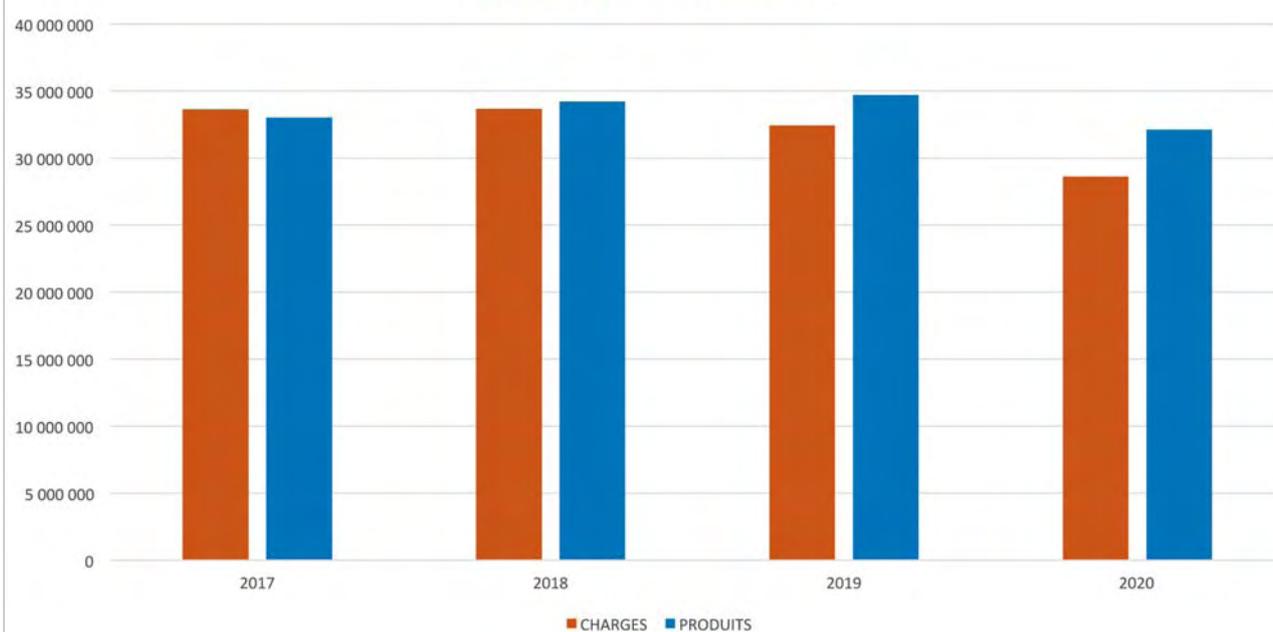
<b>Compte de Résultat 2018</b>			
Charges de fonctionnement	11 170 997,00	Ressources propres	11 955 334,36
Impôts et taxes	1 055 574,00	Subventions publiques	295 618,00
Charges de personnel	12 097 059,00	Formation syndicale	6 843 467,00
Dotations et provisions	853 637,00	Paritarisme	13 907 188,56
Autres charges	8 512 198,00	IRES	224 670,16
		Conseil économique et social	519 170,77
		Reprises sur provisions	90 049,15
		Produits exceptionnels	392 225,00
	<b>33 689 465,00</b>		<b>34 227 723,00</b>
<b>Solde créditeur</b>	<b>538 258,00</b>		
<b>Total Général</b>	<b>34 227 723,00</b>	<b>Total Général</b>	<b>34 227 723,00</b>

<b>Compte de Résultat 2019</b>			
Charges de fonctionnement	9 628 257,00	Ressources propres	12 568 838,24
Impôts et taxes	1 026 300,00	Subventions publiques	295 396,00
Charges de personnel	12 175 399,00	Formation syndicale	6 944 229,00
Dotations et provisions	865 257,00	Paritarisme	13 895 093,64
Autres charges	8 753 271,00	IRES	269 883,85
		Conseil économique et social	492 594,13
		Reprises sur provisions	130 887,64
		Produits exceptionnels	108 344,50
	<b>32 448 484,00</b>		<b>34 705 267,00</b>
<b>Solde créditeur</b>	<b>2 256 783,00</b>		
<b>Total Général</b>	<b>34 705 267,00</b>	<b>Total Général</b>	<b>34 705 267,00</b>

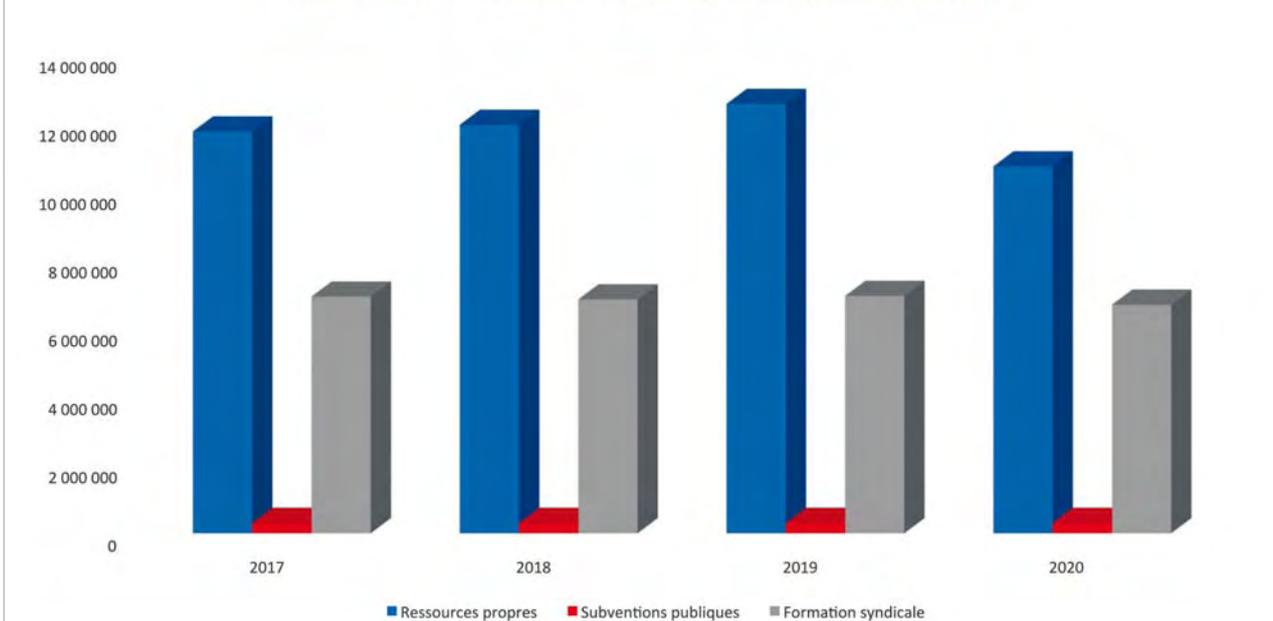
## Compte de Résultat 2020

Charges de fonctionnement	6 803 135,00	Ressources propres	10 737 860,80
Impôts et taxes	1 041 204,00	Subventions publiques	295 344,00
Charges de personnel	11 559 823,00	Formation syndicale	6 684 999,00
Dotations et provisions	571 668,00	Paritarisme	13 031 921,44
Autres charges	8 643 944,00	IRES	237 082,94
		Conseil économique et social	504 664,90
		Reprises sur provisions	301 474,92
		Produits exceptionnels	339 915,00
	<b>28 619 774,00</b>		<b>32 133 263,00</b>
<b>Solde créditeur</b>	<b>3 513 489,00</b>		
<b>Total Général</b>	<b>32 133 263,00</b>	<b>Total Général</b>	<b>32 133 263,00</b>

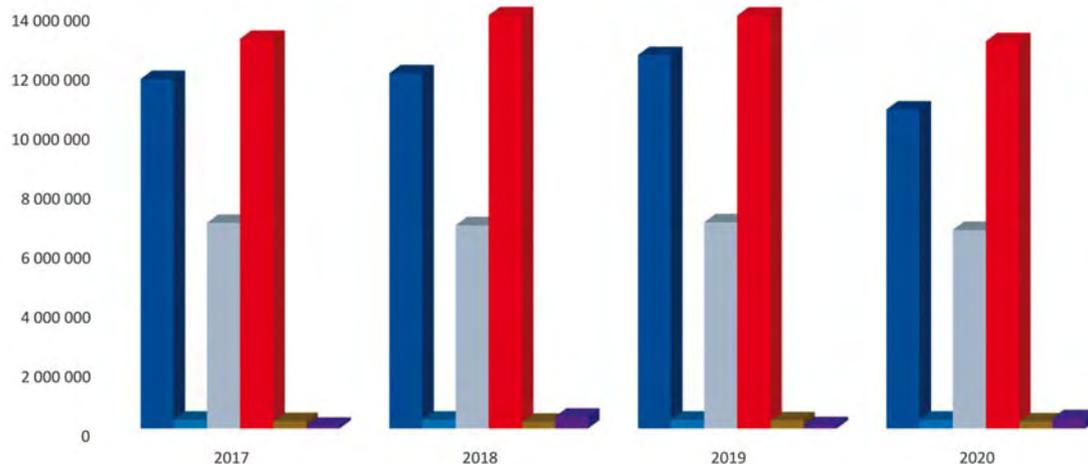
### EVOLUTION CHARGES - PRODUITS



### Ressources propres - Subventions publiques - Formation syndicale

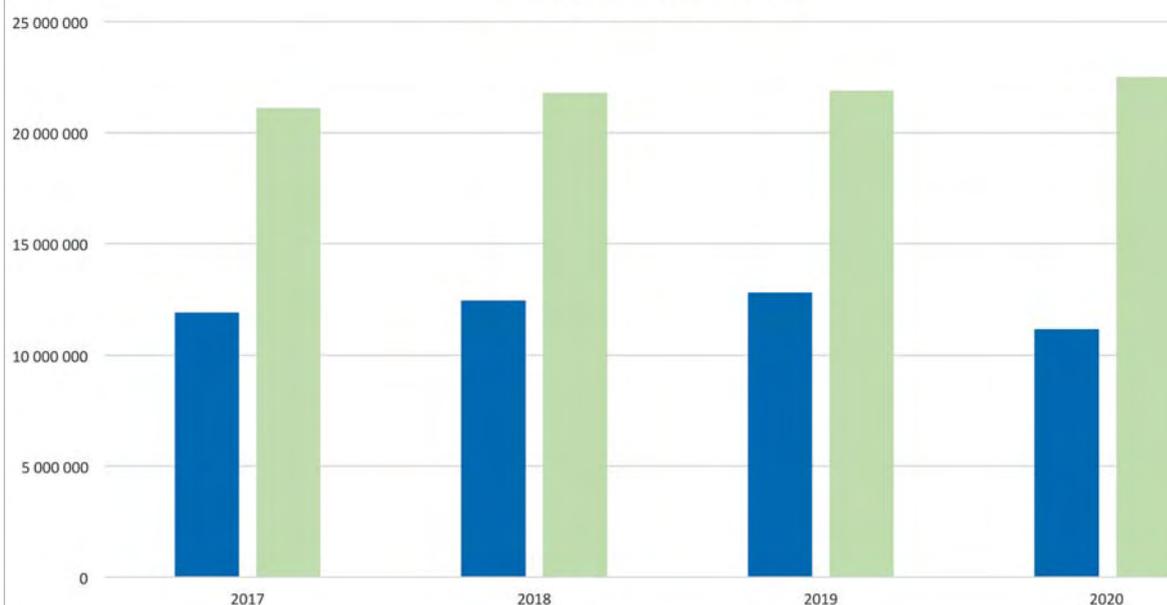


### RESSOURCES DE L'ORGANISATION



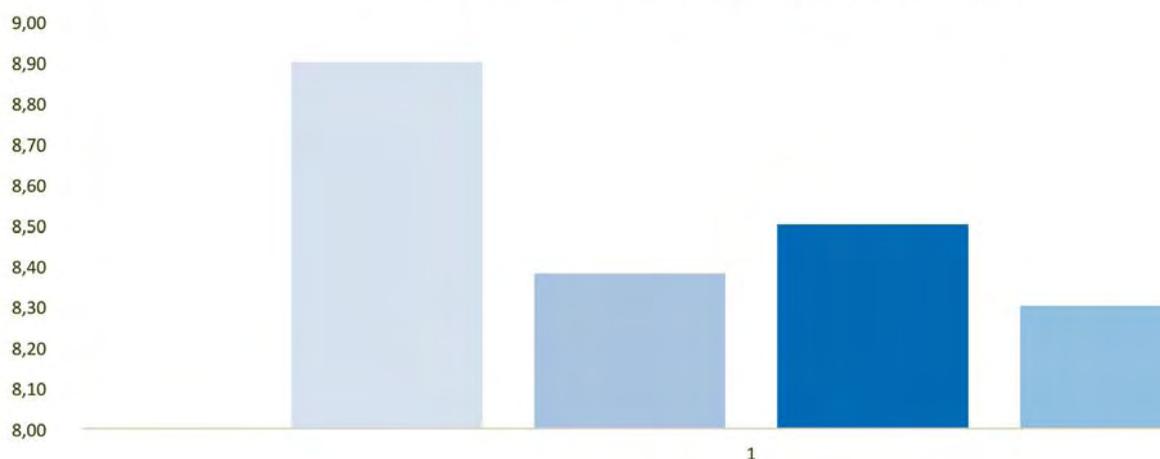
■ Ressources propres ■ Subventions publiques ■ formation syndicale ■ paritarisme ■ IRES ■ produits exceptionnels

### EVOLUTION DES RESSOURCES



■ Ressources internes ■ Ressources externes

### EVOLUTION DES COTISATIONS en millions



■ 2017 ■ 2018 ■ 2019 ■ 2020

### Bilan Simplifié 2017

ACTIF		PASSIF	
Actif immobilisé		Capitaux propres	
Immobilisations incorporelles	288 662	Fonds de réévaluation	9 957 940
Immobilisations corporelles	1 948 635	Réserves	9 008 430
Immobilisations financières	19 793 793	Report à nouveau	11 396 890
<b>Actif immobilisé</b>	<b>22 031 090</b>	<b>Résultat de l'exercice</b>	<b>- 635 182</b>
Stocks	439 966	<b>Fonds propres</b>	<b>29 728 078</b>
Créances	7 652 891		
Valeurs mobilières de placement	1 329 276	<b>Provisions</b>	<b>1 815 786</b>
Disponibilités	5 697 003		
Charges constatées d'avance	47 525	Emprunts et dettes financières diverses	78 515
<b>Actif circulant</b>	<b>15 166 661</b>	Dettes fournisseurs	261 148
		Dettes fiscales et sociales	2 440 978
		Dettes sur immobilisations	9 752
		Autres dettes	2 539 558
		Produits constatés d'avance	323 936
		<b>Dettes</b>	<b>5 653 886</b>
<b>Total de l'actif</b>	<b>37 197 751</b>	<b>Total du passif</b>	<b>37 197 751</b>

### Bilan Simplifié 2018

ACTIF		PASSIF	
Actif immobilisé		Capitaux propres	
Immobilisations incorporelles	121 364	Fonds de réévaluation	9 957 940
Immobilisations corporelles	1 946 152	Réserves	9 227 196
Immobilisations financières	19 935 895	Report à nouveau	10 970 708
<b>Actif immobilisé</b>	<b>22 003 411</b>	<b>Résultat de l'exercice</b>	<b>538 258</b>
Stocks	1 944	<b>Fonds propres</b>	<b>30 694 101</b>
Créances	9 330 825		
Valeurs mobilières de placement	1 179 051	<b>Provisions</b>	<b>1 763 833</b>
Disponibilités	5 191 062		
Charges constatées d'avance	58 728	Emprunts et dettes financières diverses	53 450
<b>Actif circulant</b>	<b>15 761 610</b>	Dettes fournisseurs	232 447
		Dettes fiscales et sociales	2 459 023
		Dettes sur immobilisations	10 656
		Autres dettes	2 474 523
		Produits constatés d'avance	76 988
		<b>Dettes</b>	<b>5 307 086</b>
<b>Total de l'actif</b>	<b>37 765 021</b>	<b>Total du passif</b>	<b>37 765 021</b>

### Bilan Simplifié 2019

ACTIF		PASSIF	
Actif immobilisé		Capitaux propres	
Immobilisations incorporelles	174 714	Fonds de réévaluation	9 957 940
Immobilisations corporelles	1 845 998	Réserves	9 741 921
Immobilisations financières	20 227 791	Report à nouveau	10 309 392
<b>Actif immobilisé</b>	<b>22 248 503</b>	<b>Résultat de l'exercice</b>	<b>2 256 782</b>
Stocks	38 900	<b>Fonds propres</b>	<b>33 266 782</b>
Créances	9 805 989		
Valeurs mobilières de placement	1 978 495	<b>Provisions</b>	<b>1 936 744</b>
Disponibilités	6 732 395		
Charges constatées d'avance	55 155	Emprunts et dettes financières diverses	76 848
<b>Actif circulant</b>	<b>18 610 934</b>	Dettes fournisseurs	253 439
		Dettes fiscales et sociales	2 447 629
		Dettes sur immobilisations	12 834
		Autres dettes	2 611 086
		Produits constatés d'avance	254 822
		<b>Dettes</b>	<b>5 656 658</b>
<b>Total de l'actif</b>	<b>40 859 437</b>	<b>Total du passif</b>	<b>40 859 437</b>

## Bilan Simplifié 2020

ACTIF		PASSIF	
Actif immobilisé		Capitaux propres	
Immobilisations incorporelles	189 686	Fonds de réévaluation	9 957 940
Immobilisations corporelles	1 781 375	Réserves	10 191 106
Immobilisations financières	20 229 380	Report à nouveau	13 309 392
<b>Actif immobilisé</b>	<b>22 200 441</b>	<b>Résultat de l'exercice</b>	<b>3 513 490</b>
Stocks	70 555	<b>Fonds propres</b>	<b>36 828 711</b>
Créances	6 655 772		
Valeurs mobilières de placement	1 771 350	<b>Provisions</b>	<b>1 990 080</b>
Disponibilités	13 887 444		
Charges constatées d'avance	63 031	Emprunts et dettes financières diverses	23 852
<b>Actif circulant</b>	<b>22 448 152</b>	Dettes fournisseurs	302 690
		Dettes fiscales et sociales	2 799 748
		Dettes sur immobilisations	3 289
		Autres dettes	2 030 515
		Produits constatés d'avance	669 707
		<b>Dettes</b>	<b>5 829 801</b>
<b>Total de l'actif</b>	<b>44 648 592</b>	<b>Total du passif</b>	<b>44 648 592</b>

### ► 1.3. La mission de la commission de contrôle confédérale

#### Article 12 des statuts confédéraux :

La Commission de Contrôle est composée de 3 membres désignés en dehors de la Commission Exécutive par le Comité Confédéral National.

Elle nomme son secrétaire chargé de la convoquer et de rédiger les rapports.

#### Article 13 des statuts confédéraux :

La commission de contrôle a pour objet de veiller à la bonne gestion financière des divers services de la Confédération.

Les résultats de ces opérations sont consignés dans un rapport d'ensemble qui est soumis au Comité Confédéral et adressé à chaque syndicat confédéré un mois avant le Congrès Confédéral.

#### a. Procès-Verbal de la Commission de Contrôle du 4 septembre 2018

Réunie à 14h30 au siège social de la CGT- FO

Etaient présents

- Jean-Noël LAHOZ, Membre de la Commission de Contrôle, Secrétaire de Séance
- Jean-Yves SABOT, Membre de la Commission de Contrôle
- Didier COURTOIS, Membre de la Commission de Contrôle
- Patrick PRIVAT, Trésorier Confédéral
- Delphine PETITJEAN, Chef Comptable
- Monsieur Guy de LA TOUR D'ARTAISE, Commissaire aux Comptes (IREC)
- Monsieur Damien VERLET, Commissaire aux Comptes

La séance est ouverte à 14h30 par le Trésorier Confédéral, Patrick PRIVAT.

Après avoir constaté que deux membres de la commission sont présents, il est acté que le quorum est atteint.

Jean-Noël LAHOZ, nommé secrétaire de séance selon l'article 12 des statuts de la confédération Force Ouvrière, et après consultation du Trésorier Confédéral Patrick Privat, a procédé à la convocation à la présente séance afin de délibérer sur l'ordre du jour suivant :

- Présentation et approbation des comptes sociaux de l'exercice clos le 31 décembre 2017

- Présentation et approbation des comptes consolidés du groupe au 31 décembre 2017
- Affectation des résultats
- Présentation des interventions de la Commission de Contrôle
- Questions diverses

#### *Première résolution : présentation et approbation des comptes sociaux*

Après avoir entendu le rapport sur les comptes sociaux présenté par le Trésorier Confédéral ainsi que le rapport des Commissaires aux comptes, la Commission a posé toutes les questions se rapportant à sa mission et obtenu toutes les réponses qu'elle souhaitait, tant du Trésorier Confédéral que des Commissaires aux Comptes.

En particulier les commissaires aux comptes présents ont explicité la nature des contrôles effectués en lien avec les termes de leur rapport.

Ainsi, la Commission, après en avoir délibéré, approuve les opérations traduites dans ces comptes qui font apparaître un résultat déficitaire de 635 182 €.

Cette résolution est adoptée à l'unanimité.

#### *Deuxième résolution : présentation et approbation des comptes consolidés*

Après avoir entendu les rapports du Trésorier Confédéral et des commissaires aux comptes sur les comptes consolidés, et après avoir obtenu toutes les explications souhaitées, la commission approuve les comptes consolidés faisant ressortir un résultat négatif de 844 K€.

Elle donne quitus au Trésorier Confédéral pour l'exécution de son mandat.

Cette résolution est adoptée à l'unanimité.

#### *Troisième résolution : Affectation des résultats*

Le résultat des comptes sociaux de l'exercice 2017 est affecté au compte Report à Nouveau. Cette résolution est adoptée à l'unanimité.

#### *Quatrième résolution : Présentation des interventions de la C.C.*

La Commission de Contrôle étant nouvellement élue, elle n'a pu pour le moment procéder à des contrôles des départements dont celui de la Trésorerie.

Il est prévu qu'elle puisse intervenir avant la fin de l'année 2018.

## *Cinquième résolution : Questions diverses*

Aucune question

La Commission propose de mettre en place un programme de travail avec le Trésorier et les différents départements de la Confédération.

La commission remercie les différents intervenants de la trésorerie et de la comptabilité pour leurs travaux dans le cadre de leur mission respective et pour la qualité de leurs travaux.

L'ordre du jour étant épuisé la séance est levée à 16h30.

De tout ce que dessus, il a été dressé le présent procès-verbal qui a été signé par les membres de la Commission de Contrôle.

Jean-Yves SABOT - Didier COURTOIS - Jean-Noël LAHOZ  
Membres de la Commission de Contrôle

### **b. Rapport de la commission de contrôle fédérale en vue de l'approbation des comptes 2018**

La commission a fait le choix de travailler de manière collective, dans les locaux de la Confédération, en effectuant la totalité des opérations de contrôle et d'analyse à trois.

Il n'y a pas eu de répartition des tâches.

Le présent rapport est le fruit de ce travail collectif, cosigné à trois.

Ce rapport est le rapport annuel pour la CE fédérale, préalablement à l'approbation annuelle des comptes. C'est une procédure nouvelle, initiée cette année.

#### *Réunions*

La commission de contrôle fédérale s'est réunie à de nombreuses reprises, depuis le contrôle du dernier exercice et l'approbation des comptes 2017 :

Cette presque trentaine de réunions de la commission de contrôle n'a pas consisté en un seul contrôle de l'exercice 2018 mais a inclus tout le travail d'accompagnement pour la réalisation de l'état financier. Néanmoins, l'exercice 2018 a été au cœur de nos investigations.

Nous avons également réalisé une réunion de travail avec l'expert-comptable de la Confédération, M. Pourcelot, le vendredi 27 septembre 2019, sur l'exercice 2018.

Nous avons enfin rencontré les commissaires aux comptes de la Confédération, le vendredi 22 novembre 2019 sur l'exercice 2018.

#### *Contenu et conditions des contrôles effectués par la Commission de Contrôle*

Condition matérielle des contrôles :

Dans le cadre de notre mission de contrôle de l'exercice 2018, nous avons eu accès à la totalité des éléments comptables et financiers que nous avons demandés, notamment :

- Totalité des comptes de dépenses et de recettes, nécessaires à l'établissement du compte de résultat
- Les cotisations et les subventions
- L'ensemble des éléments patrimoniaux : pour voir comment est constitué notre patrimoine et comment il est financé
- Les éléments constitutifs de la masse salariale
- La comptabilité de la SCI du Maine

Nous avons, de la même manière, pour opérer nos contrôles, eu accès à tous les éléments que nous avons demandés, que ce soit à la trésorerie fédérale ou aux secteurs de la Confédération.

Nous nous sommes intéressés prioritairement au CFMS, qui est le deuxième poste de dépenses de la Confédération après la masse salariale.

Nous avons eu accès aux dossiers de stage du CFMS et aux conventions passées entre les structures.

Nos contrôles ont porté sur :

- La recherche des justificatifs des dépenses engagées.
- Le respect des procédures existantes, sur le plan comptable et financier.
- La cohérence (sur le plan financier) des documents comptables présentés et/ou disponibles.

Notamment, nous avons regardé le fonctionnement du CFMS et procédé, de manière aléatoire par sondages, à des recherches de justificatifs de stages.

Nous avons étudié le budget du congrès fédéral (dépenses et recettes) pour en déterminer le coût réel.

Concernant la SCI du Maine, nous avons regardé les comptes des dépenses et de recettes pour 2018 et les mouvements des comptes de trésorerie entre la Confédération et la SCI.

Nous avons privilégié un travail approfondi dans certains domaines mais n'avons pas eu les moyens matériels de tout contrôler.

Ce travail de contrôle approfondi de la commission est nécessaire pour appréhender réellement le fonctionnement de la Confédération et de ses secteurs.

#### *Conclusion*

L'exercice 2018 est un exercice excédentaire alors que 2018 est une année de congrès pour la Confédération. Les questions que la commission a été amenée à poser à la trésorerie fédérale, à la comptabilité ou aux secteurs analysés ont obtenu les réponses appropriées.

La commission de contrôle fédérale n'a pas remarqué d'éléments qu'elle aurait à porter à la connaissance de la commission exécutive fédérale, à l'occasion de l'approbation des comptes pour l'exercice 2018, tant pour les comptes individuels de la Confédération que pour les comptes consolidés.

La commission de contrôle fédérale préconise que la CE donne quitus au bureau fédéral pour sa gestion et approuve les comptes sociaux et consolidés 2018.

#### *Synthèse du rapport de la commission de contrôle*

Sur la base du travail mené par la commission, nous sommes en mesure de préconiser que la CE donne quitus au bureau fédéral pour sa gestion et approuve les comptes 2018.

Jean-Yves SABOT - Didier COURTOIS - Jean-Noël LAHOZ  
Membres de la Commission de Contrôle

### **c. Rapport de la Commission de Contrôle fédérale en vue de l'approbation des comptes 2019 - 21 septembre 2020**

La Commission de Contrôle a poursuivi son travail selon la méthode qu'elle a engagée depuis le début de son mandat :

La Commission de Contrôle a fait le choix de travailler de manière collective, dans les locaux de la Confédération quand cela a été possible compte tenu des contraintes sanitaires. Situation qui n'a pas permis les opérations de contrôle et d'analyse normales.

Il n'y a pas eu de répartition des tâches.

Le présent rapport est le fruit de ce travail collectif, cosigné à trois.

Ce rapport est le rapport préalable à l'approbation annuelle des comptes par le CCN. La procédure d'approbation des comptes évolue encore cette année par rapport à l'année dernière.

La mission de la Commission de Contrôle fédérale demeure, conformément à l'article 13 des statuts fédéraux.

## *Réunions de la Commission de Contrôle : Examen léger pour l'exercice 2019, de par les conditions sanitaires exceptionnelles cette année.*

A la différence de l'année dernière (près de trente réunions de la Commission de Contrôle entre novembre 2018 et novembre 2019 qui n'ont pas consisté en un seul contrôle de l'exercice 2018 mais ont inclus tout le travail d'accompagnement pour la réalisation de l'état financier), la Commission de Contrôle confédérale s'est très peu réunie en 2020, de par la situation sanitaire exceptionnelle que nous avons connue et les difficultés informatiques rencontrées par la Confédération cet été.

## *Contenu et conditions des contrôles effectués par la Commission de Contrôle*

Nos investigations pour cette année :

- une présentation des comptes 2019 par le Trésorier confédéral et le Secrétaire Général de la Confédération, le 1<sup>er</sup> septembre ;
- deux réunions de travail avec la responsable du service comptable :
- vendredi 4 septembre matin
- mercredi 9 septembre main

Condition matérielle des contrôles : Nous avons eu accès aux éléments comptables et financiers que nous avons demandés. Faute de temps, nous n'avons pas pu contrôler les pièces comptables.

Les questions que la commission a été amenée à poser à la trésorerie confédérale et à la comptabilité ne sont pas restées sans réponse.

Compte tenu des documents présentés et de ceux demandés dans ce temps relativement restreint, pas de remarques particulières sur la comptabilité et l'exercice 2019.

## *Commentaires sur l'exercice 2019*

Commentaire sur l'excédent de l'exercice 2019 : La Commission considère comme très positif l'excédent 2019. Elle tient à attirer l'attention du CCN sur l'importance de poursuivre la gestion financière de la Confédération de manière prudente. C'était déjà sa préconisation dans ses précédents travaux.

La consolidation des réserves financières ne doit donc pas être vue, selon la commission, comme une opportunité financière destinée à donner des marges de manœuvre à court terme mais comme un acte de bonne gestion destiné notamment à :

- Maintenir en l'état le bâtiment de la Confédération
- Poursuivre la sécurisation des données informatiques de la Confédération
- Consolider ses marges de manœuvre à long terme dans un contexte incertain

Problématique du recouvrement des cartes et des timbres auprès des structures par la Confédération :

La commission souligne l'existence de dettes des structures parfois très anciennes et parfois importantes.

La Confédération a pris la décision d'une politique d'apurement de dettes avec contreparties de la part des structures concernées.

Il convient d'aller vers une situation de paiement régulier et complet des cotisations par les structures, notamment avant toute subvention, pour conforter durablement la situation financière de la Confédération.

## *Conclusion*

La commission a pris acte de l'arrêté des comptes 2019 par la Commission Exécutive Confédérale et a pris acte également du rapport des commissaires aux comptes.

Au regard des remarques et restrictions exposées précédemment, la Commission de Contrôle confédérale propose au CCN l'approbation des comptes 2019.

Jean-Yves SABOT - Didier COURTOIS - Jean-Noël LAHOZ  
Membres de la Commission de Contrôle

## **d. Rapport de la Commission de Contrôle confédérale en vue de l'approbation des comptes 2020 du 30 septembre 2021**

La Commission de Contrôle a poursuivi son travail selon la méthode qu'elle a engagée depuis le début de son mandat.

La Commission de Contrôle a fait le choix de travailler de manière collective, dans les locaux de la Confédération quand cela a été possible compte tenu des contraintes sanitaires.

Il n'y a pas eu de répartition des tâches entre ses membres.

Le présent rapport est le fruit de ce travail collectif, cosigné à trois.

Ce rapport est le rapport préalable à l'arrêté annuel des comptes par la CE Confédérale et à l'approbation annuelle des comptes par le CCN, la procédure d'arrêté et d'approbation des comptes ayant évolué depuis deux ans (depuis 2019). La mission de la Commission de Contrôle confédérale demeure, conformément à l'article 13 des statuts confédéraux.

## *Réunions de la Commission de Contrôle : un Travail régulier à un rythme au moins bimestriel*

Depuis le CCN des 23 et 24 septembre 2020 (approbation des comptes pour l'exercice 2019), la Commission de Contrôle Confédérale s'est réunie :

- Mercredi 25 novembre 2020
- Jeudi 10 décembre 2020
- Jeudi 4 février 2021
- Mercredi 17 mars 2021
- Mercredi 15 avril 2021
- Jeudi 1er juillet 2021

Soit 6 réunions pour travailler sur la situation financière de la Confédération d'une manière générale et de l'exercice 2020 plus particulièrement, sans oublier les projections budgétaires pour 2021.

## *Contenu et conditions des contrôles effectués par la Commission de Contrôle*

Nos investigations de novembre 2020 à juillet 2021 :

- Organisation de nos opérations de contrôle :
- Alternance de réunions en visio et en présentiel.
- Présence du Trésorier Confédéral et de la responsable du service comptable à chaque fois que nous l'avons demandé.
- Présence du Secrétaire Général Confédéral lors de notre séance de novembre 2020
- Temps de travail à trois en autonomie (facilité par les réunions en visio).

Contenu de nos opérations de contrôle :

- Présentation des comptes 2020 par le Trésorier confédéral.
- Examen des documents comptables et financiers (Grand livre, balances, états, dettes de cotisations, subventions, investissements et travaux, SCI...).
- Focus sur le CFMS ; rencontre avec Rachèle Barrion en présence du Trésorier Confédéral.
- Focus également sur la sécurité informatique de la Confédération : présentation par Michel Beugas d'une synthèse de l'audit sur la sécurité informatique commandé par la Confédération.

Condition matérielle des contrôles :

- Nous avons eu accès aux éléments comptables et financiers que nous avons demandés.
- Nouveauté 2021 : mise à disposition de la commission des éléments comptables et financiers de manière dématérialisé, sécurisée et confidentielle, pour faciliter les opérations de contrôle.

Les questions que la commission a été amenée à poser à la trésorerie confédérale et à la comptabilité ne sont pas restées sans réponse.

**Compte tenu des documents présentés et de ceux demandés et examinés, pas de remarques particulières sur la comptabilité et l'exercice 2020 mais des recommandations apportées.**

### *Commentaires sur l'exercice 2020*

En 2020, comme en 2019, le résultat net comptable est positif. La Commission considère comme très favorable l'excédent 2020.

Elle tient toutefois à attirer l'attention des instances confédérales sur le fait qu'il ne faudrait pas déduire de ce résultat que la Confédération est en capacité de dégager plusieurs millions d'euros d'excédents à chaque exercice.

Dans la fonction publique, tout laisse à penser que les syndicats vont avoir des ressources en baisse, ce qui pourrait affecter leur fonctionnement (droits syndicaux et subvention de fonctionnement).

La Confédération pourrait, quant à elle, être sollicitée de plus en plus.

La situation excédentaire de l'exercice 2020 est également liée à la crise sanitaire : de moindres activités ont généré de moindres dépenses ou, dit autrement, des subventions ont été non consommées, de par le contexte exceptionnel. Subventions non consommées qui pourraient ne pas être justifiées.

Ces subventions pourraient baisser. Il convient donc de rester vigilant et de ne pas croire que la Confédération est riche et pourrait tout se permettre.

La Commission souligne également la question des cotisations, qui est triple :

- Les rentrées de cotisations ont baissé par rapport à 2019 : l'effet confinement, qui a affecté les pratiques syndicales sur le terrain, semble indiscutable ;
- Des dettes de structures demeurent. La Confédération doit continuer à les gérer au mieux, selon la politique d'apurement de dettes avec contreparties des structures concernées qu'elle a décidé de mettre en œuvre. Il convient toujours d'aller vers une situation de paiement régulier et complet des cotisations par les structures, notamment avant toute subvention, pour conforter durablement la situation financière de la Confédération.

- Le respect de la règle « 1 adhérent égal 1 carte et 12 timbres ».  
Ou bien remettre sur le métier une évolution du mode de cotisation, compatible avec e-FO.

Il faudra également anticiper une augmentation du coût de la sécurité informatique de l'ordre de 100 à 150 000 euros par an (600 000 à 800 000 euros supplémentaires pour un mandat), ce qui n'est pas rien.

Au final, la Commission de contrôle tient à attirer l'attention de la CE Confédérale / du CCN sur l'importance de poursuivre la gestion financière de la Confédération de manière prudente.

C'était déjà sa préconisation dans ses précédents travaux. Et ce n'est pas parce qu'on a un exercice bénéficiaire qu'on peut tout se permettre : la diminution avérée et probable de subventions, la diminution des rentrées de cotisations cette année (même si elle n'est que conjoncturelle), les surcoûts informatiques qu'il faut prévoir, tant sur le plan de la sécurité informatique à renforcer que des développements de e-FO qui sont envisagés, les travaux sur le bâtiment qu'il convient également d'anticiper, le coût du congrès confédéral à venir...

Il faut des réserves conséquentes pour assumer tout cela, tout en restant en capacité de faire face à des aléas.

Sur l'approche budgétaire, la Commission incite à poursuivre la mise en œuvre d'une approche prévisionnelle globale à l'échelle de la Confédération, plus que secteur par secteur.

### *Conclusion*

Pour la CE confédérale du 11 octobre 2021 : **Au regard des remarques exposées précédemment, la Commission de Contrôle confédérale propose à la CE Confédérale l'arrêté des comptes 2020.**

Pour le CCN des 3 et 4 novembre 2021 (si la CE Confédérale arrête les comptes) : **Au regard des remarques exposées précédemment, la Commission de Contrôle confédérale propose au CCN l'approbation des comptes 2020.**

Les membres de la Commission de Contrôle confédérale :

Jean-Yves SABOT - Didier COURTOIS - Jean-Noël LAHOZ





**RETRAITE**

**RETRAI**

**ÉNERGIE**  
**ET MINES**

Le contexte international a été profondément marqué par la crise du COVID-19 qui a mis un frein aux efforts poursuivis depuis plusieurs décennies au niveau multilatéral pour combler les inégalités dans l'économie mondiale. Malgré la célébration de son centenaire en 2019, l'Organisation Internationale du Travail peine à s'imbriquer dans le multilatéralisme à l'heure du libre-échange et des attaques répétées contre les droits fondamentaux des travailleurs. Les syndicats restent cependant comme fer de lance, à travers une coopération étroite, pour porter dans les mots comme dans les faits le principe fondamental de solidarité internationale entre les travailleurs, pour veiller à la défense de leurs droits et pour garantir une véritable responsabilité dans les chaînes de valeurs mondiales.

### 2.1. Economie mondiale

La crise du COVID-19 en 2020 est venue frapper un monde déjà marqué par une répartition inégalitaire des revenus autour du globe malgré une certaine convergence des économies et l'élévation de nombreux travailleurs de l'extrême pauvreté. Les richesses mondiales accumulées ces dernières années et pendant la crise sanitaire ont accentué les inégalités liées aux revenus et au patrimoine des ménages. Cette concentration s'est renforcée à l'échelle mondiale avec les 1% multimillionnaires captant désormais 38% de la richesse créée depuis 1995 alors que la moitié des plus pauvres n'en ont capté que 2%. Cette tendance a été accentuée pendant la crise sanitaire avec une accumulation du patrimoine financier portée notamment par l'envolée des marchés boursiers pour 0,01% des milliardaires. FO réaffirme l'urgence de rétablir une fiscalité progressive sur les revenus du capital financier et patrimoine pour rééquilibrer la répartition des richesses et de permettre de financer les services publics.

Les gouvernements et les institutions internationales ont rompu avec le dogme de l'austérité en réponse à la crise du COVID-19. Ainsi, après plusieurs années de pression sur les Etats pour la poursuite de réformes néolibérales régressives en matière d'emploi, de marchés du travail, de protection sociale ou d'éducation, l'OCDE puis le FMI ont reconnu les dommages causés par les politiques d'austérité au lendemain de la crise économique et financière de 2008. Cet appel d'air a permis la poursuite d'une politique monétaire accommodante et d'une politique budgétaire expansionniste au niveau de l'UE, pour faire face à la crise sanitaire et à ses premières conséquences économiques et sociales. Le risque d'un retour des politiques régressives et des erreurs du passé, en sortie de crise sanitaire, n'est toutefois pas écarté. Cet enjeu s'imbrique avec l'enjeu syndical d'encadrer la gouvernance économique mondiale menée par les institutions financières internationales et les Etats afin de bloquer toutes conditionnalités macroéconomiques aux pays notamment à faible ou moyen revenu déjà sous pression de leurs créanciers, public ou privé. FO continue de se mobiliser en ce sens aux côtés des syndicats grecs qui font encore face en 2022 à des réformes affaiblissant les droits et la protection sociale des travailleurs grecs après quelques années d'accalmie.

Le principal chantier mené au niveau international, sous l'égide de l'OCDE mais sous mandat du G20, a été l'accord sur la fiscalité internationale afin d'imposer un taux minimum d'impôt sur les sociétés au niveau mondial et garantir l'imposition effective de l'ensemble des entreprises y compris du numérique. Ce chantier a débouché sur un accord mitigé lors du sommet du G20 de Rome du 27 octobre 2021. Cet accord s'inscrit dans la continuité de l'accord trouvé en 2015 sur l'érosion de la base d'imposition et le transfert des bénéficiaires (BEPS) et du sommet du G20 de Londres de 2009 sur la transparence fiscale. FO a pris part à l'action concertée du mouvement syndical international à travers le L20 et appuyée par le TUAC et la CSI. L'action syndicale continue en 2022 sur un instrument multilatéral pour transposer partiellement l'accord. Cette mobilisation se décline aux côtés de la Confédération Européenne des Syndicats (CES) pour sa transposition partielle au niveau de l'UE en 2022.

Dans le cadre des discussions en amont de cet accord, FO a rappelé que la lutte contre l'évasion fiscale est de la plus haute importance

afin d'obtenir des systèmes fiscaux plus justes. FO a également soutenu que l'attention ne soit pas uniquement portée sur les entreprises du numérique, au détriment de la lutte contre l'évasion et l'optimisation fiscale des multinationales. FO a également rappelé que l'impôt est l'outil principal de la redistribution et revêt une importance cruciale pour le bon fonctionnement des services publics. Le taux minimum effectif d'imposition des sociétés à 15%, même s'il représente un certain progrès pour nombre d'Etats qui n'avaient même pas d'imposition en place, reste insuffisant pour stopper la course au moins disant fiscal déjà à l'œuvre en Europe et en France.

Au niveau européen, l'enjeu de la fiscalité se confronte à la compétence limitée de l'UE en la matière selon les traités européens. La transposition de l'accord sur la fiscalité internationale au niveau de l'UE, lancée en décembre 2021, et notamment la mise en œuvre d'un taux minimum effectif d'IS, a relancé le projet d'une assiette commune consolidée pour l'impôt des sociétés (ACCIS), lancé en 2011 et déjà relancé, sans succès, en octobre 2016. FO n'a cessé d'exhorter au sein de la CES et lors de ses auditions auprès des institutions de l'UE à mettre fin à la course au moins disant fiscal. Pour FO, le projet ACCIS ne doit pas mener à un nivellement par le bas des taux d'IS à travers l'Europe, et surtout pas au niveau minimal défini dans l'accord international, c'est-à-dire 15%, mais au contraire engager une nouvelle dynamique pour lutter plus efficacement contre l'évasion fiscale ou encore contre les pratiques fiscales dommageables y compris au sein des paradis fiscaux dits « réglementés » dans l'UE comme l'Irlande, les Pays-Bas ou encore le Luxembourg.

**La politique de libre-échange de l'UE** a, quant à elle, rencontré plusieurs obstacles ces dernières années avec notamment le blocage de la ratification de l'accord commercial UE-Canada (CETA) par certains parlements nationaux et régionaux en Europe. A l'inverse, en France, l'Assemblée nationale a voté la ratification du CETA en juillet 2019. FO avait mené plusieurs actions dès le début des débats. Les compléments successifs apportés au CETA n'ont pas permis de lever les inquiétudes syndicales partagées par FO sur le mécanisme de règlement de différends entre Etats et investisseurs (RDIE), sur le respect des normes fondamentales du travail ou encore sur la protection des services publics. Le manque de transparence dans les négociations, malgré la mobilisation constante du mouvement syndical international et européen, reste un sujet de préoccupation. FO se mobilise aussi auprès des gouvernements, qui donnent, au sein du Conseil, le mandat à la Commission pour négocier et conclure les accords, y compris au niveau sectoriel.

Une nouvelle génération d'accords de libre-échange a vu le jour depuis 2018 face aux critiques répétées du mouvement syndical international et européen. Cette nouvelle génération s'articule autour d'un nouveau chapitre appelé « Développement durable » qui intègre le respect des normes fondamentales du travail mais leur effectivité reste toujours fragile. FO plaide pour la mise en place de conditionnalités sociales et environnementales effectives à travers les chapitres sur le développement durable menant à la primauté du social et de l'environnemental sur l'économique et pour la ratification des conventions fondamentales de l'OIT comme prérequis à toute signature d'accord. En parallèle, le mécanisme de RDIE est pour l'instant suspendu dans l'attente de l'aboutissement de sa réforme au sein de la commission des Nations-Unies pour le droit commercial international. FO continue d'agir aux côtés de la CSI pour que les Etats gardent leur entière marge de manœuvre pour réglementer au niveau national malgré les pressions des multinationales et des investisseurs privés.

Le blocage persistant des chefs d'Etat européens de la signature de l'accord de libre-échange avec le Mercosur, organisation régionale de plusieurs pays d'Amérique du Sud, remet également en question le dogme du libre-échange. FO continue son action sur la politique commerciale internationale, y compris au sein du Comité de suivi dédié au niveau national, pour aller au-delà du simple prisme environnemental et prendre davantage en considération les problématiques sociales inhérentes à cet accord qui sont pour l'instant

occultées. FO est mobilisée aux côtés des organisations syndicales en Amérique du Sud, au sein du Forum établi entre la CES et la coordination syndicale du Mercosur, pour dénoncer l'accord en l'état en l'absence de garanties en matière sociale.

Alors que la crise du Covid-19 remet en question la mondialisation, et face à la montée des oppositions à la politique actuelle de libre-échange de l'UE, la Commission a annoncé **la révision de la politique commerciale de l'UE en 2021** après avoir, sous pression syndicale, mis en place en août 2020 de nouveaux outils, dont un procureur commercial européen pour garantir la mise en œuvre des engagements sociaux prévus dans les accords de libre-échange.

Ainsi, pour mieux s'approprier ces outils pour des droits fondamentaux effectifs des travailleurs dans le cadre de la politique de libre-échange de l'UE, FO a intégré le nouveau groupe consultatif interne sur l'accord de libre-échange UE-Vietnam entré en vigueur au 1<sup>er</sup> août 2020. Dans le cadre de ce groupe également composé de représentants des employeurs, FO suit attentivement le respect des engagements pris par le Vietnam pour la ratification de l'ensemble des conventions fondamentales de l'OIT. FO a également pris la tête, pour le groupe des travailleurs, des travaux sur le devoir de vigilance dans les chaînes de valeurs croisées entre l'UE et le Vietnam.

Malgré cet engagement, la Commission européenne a accéléré les négociations pour conclure en 2022 des accords (Nouvelle-Zélande et Mexique) et pour reprendre des négociations avec plusieurs grandes économies (Etats-Unis et Inde). FO continue de rejeter tout projet d'accord transatlantique et coopère avec le syndicat américain AFL-CIO pour éviter un retour de ce projet via le nouveau Conseil Commerce et Technologie UE-US lancé en août 2021.

En décembre 2020, sous pression des gouvernements français et allemand, la Commission a également obtenu un accord de principe sur un accord global d'investissement avec la Chine. FO s'y est opposée dès cette annonce, notamment en raison des violations répétées des droits fondamentaux des travailleurs et des constatations de travail forcé et de travail des enfants en Chine. La conclusion de l'accord a été suspendue en raison des sanctions de la Chine contre plusieurs eurodéputés enquêtant sur les violations des droits fondamentaux et la répression des Ouïghours en Chine.

En parallèle, **le chantier de la réforme de l'Organisation Mondiale du Commerce** est toujours en cours suite aux reports répétés de la conférence ministérielle de l'OMC depuis 2020 en raison de la situation sanitaire. FO a porté ses revendications au niveau européen et international, aux côtés de la CES et de la CSI, pour que le commerce international reste réglementé par des institutions multilatérales et a appelé à une coopération étroite entre l'OMC et l'OIT, afin que les normes internationales du travail soient respectées.

FO continue aussi de défendre le rôle central que doit avoir l'OIT dans la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail, appuyée par une représentation permanente de l'OIT au sein de l'OMC. FO ne cesse d'appuyer à travers les instances nationales, européennes et internationales le rôle de l'OIT comme chef de file de la régulation sociale mondiale.

Dans un contexte marqué par un multilatéralisme en panne, accentué par le retrait des Etats-Unis entre 2016 et 2020, la France a assuré la présidence du G7 en 2019. L'action de FO, aux côtés de la CSI et du TUAC et de ses affiliés, a permis de mettre en visibilité le social dans un forum international habituellement dominé par l'économie, à l'image de son action menée en 2011 dans le cadre du G20 de Cannes. L'objectif était de mettre le social en avant, par la promotion des droits fondamentaux et de la protection sociale.

FO a clairement posé la question de la cohérence entre les politiques nationales et internationales de la France. Lors de ce G7, FO a défendu le renforcement de la justice sociale par l'intégration des normes sociales et internationales du travail dans le multilatéralisme.

FO continue de revendiquer une protection sociale universelle, l'égalité de traitement, une transition socialement juste, un encadrement juridique contraignant dans l'économie numérique, la mise en place de formations, un investissement massif des pouvoirs publics dans des services publics de qualité ou encore

l'importance d'un dialogue social effectif. Ces messages ont également été portés par FO lors du Congrès de la CSI en décembre 2018 qui s'est conclu par la réélection de sa secrétaire générale Sharan Burrow. Son prochain Congrès est prévu en décembre 2022 à Melbourne.

Ces demandes ont également été portées auprès du G20 où FO a insisté, notamment aux côtés du L20, sur ses revendications de lutte contre le travail précaire et les inégalités, pour la promotion d'une garantie universelle de travail qui prévoit que toute personne a droit à un travail, pour le droit à la protection sociale (C102 et R202 de l'OIT), contre la spéculation financière, pour une réelle justice fiscale basée sur la capacité contributive de chacun, ou encore pour des investissements dans les services publics de soins.

Après un certain sursaut au début de la pandémie du COVID-19, et le besoin d'une coopération plus étroite entre Etats au niveau international face à un virus qui ne connaît pas les frontières, l'année 2021 a été marquée par un regain du multilatéralisme à travers le G7 et le G20 sous deux présidences européennes. L'ordre du jour des deux sommets a été marqué par la coordination face à la crise sanitaire et l'amorce de la relance. En octobre 2021, seulement 2% de la population dans les pays en développement était vaccinée et une première évaluation chiffrerait à 12 trilliards de dollars les pertes de revenu des pays en développement d'ici 2025.

La déclaration du L7 comprend des engagements décisifs pour la reprise avec des emplois verts et de qualité, une déclaration forte contre le racisme et les discriminations, une reconnaissance des travailleurs essentiels ainsi qu'une action conjointe pour garantir un accès universel aux vaccins et un accord sur la fiscalité internationale. Selon le TUAC, les conclusions finales du G7 étaient en deçà des attentes exprimées.

De son côté, **le sommet du G20 en 2021** a en grande partie échoué à reprendre les principaux messages exprimés dans la déclaration des ministres du travail. Cette déclaration soutenait de meilleurs emplois pour les femmes ainsi que l'égalité salariale, la ratification de la C190 de l'OIT, un rappel à la Déclaration du Centenaire de l'OIT, une priorité aux jeunes à travers des emplois et un apprentissage de qualité, une transition juste et durable pour les travailleurs affectés par les transitions écologique et numérique, une mention aux travaux de l'OIT pour l'inclusion de la SST comme droit fondamental. Le L20, auquel participe FO, a aussi déploré l'absence de soutien à des investissements dans la création d'emplois de qualité ou encore l'absence de mesures concrètes de transitions justes pour protéger les travailleurs dans les conclusions du sommet du G20. Ce sommet a cependant permis de trouver un accord au niveau multilatéral avec celui sur la fiscalité internationale.

Dans un contexte de persistance de l'épidémie de COVID-19, le multilatéralisme peine toujours à fonctionner en 2022 lorsqu'il s'agit de lutter efficacement contre les inégalités mondiales comme en atteste le blocage persistant par une poignée de pays, dont l'Union Européenne pour l'ensemble de ses Etats membres, de la proposition de l'Inde et de l'Afrique du Sud de lever temporairement les dispositions de l'accord de l'OMC sur les brevets sur les vaccins. FO participe à la campagne menée par l'Internationale des services publics, soutenue par l'ensemble du mouvement syndical international et européen, pour garantir un accès universel aux vaccins face à la crise du COVID-19 alors que les inégalités d'accès aux vaccins prennent la voie des inégalités économiques au niveau mondial.

## 2.2. Droits fondamentaux

L'action de FO pour la défense des droits fondamentaux s'opère également au sein de l'Organisation Internationale du Travail dans la lignée de l'engagement mené par Léon JOUHAUX.

Le secrétaire général, Yves Veyrier, a assumé son mandat de vice-président travailleurs du Comité de la liberté syndicale de l'OIT jusqu'en juin 2021, mandat qui lui a été confié et renouvelé par la CSI et le groupe travailleurs depuis 2008. FO reste cependant engagée au sein de la Conférence internationale du travail chaque année, notamment de sa Commission de l'application des normes. FO rappelle très souvent dans les instances nationales, européennes et internationales le rôle central de l'OIT dans l'ensemble du système multilatéral afin que les droits des travailleurs et le social soient

au centre des préoccupations internationales. Les normes de l'OIT sont souvent invoquées dans le débat public en France ou dans le cadre de dossiers législatifs au niveau de l'UE en défense du dialogue social, de la négociation collective ou encore de l'Inspection du travail. Des plaintes ont également été déposées par FO auprès de l'OIT pour s'opposer à la remise en cause des niveaux de négociation nationaux et de branches au profit du niveau de l'entreprise dans le cadre de la loi Travail de 2016 notamment, ainsi que sur les ordonnances de 2017 dont l'une des mesures contestées est le plafonnement des indemnités prud'homales pour licenciement injustifié.

**La Conférence Internationale du Travail (CIT)** est chaque année un temps fort pour la mobilisation de FO en défense des droits fondamentaux. Déjà en 2018, FO a dénoncé, en tant que porte-parole du groupe des travailleurs, l'appel à plus de flexibilité en matière de temps de travail et a appelé à la convocation par le conseil d'administration d'une réunion tripartite d'experts sur la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle dans le cadre du temps de travail. FO est par ailleurs très régulièrement porte-parole des travailleurs sur des cas de violations graves aux normes internationales du travail portés devant la Commission d'application des normes et a régulièrement négocié les conclusions de ces cas avec le porte-parole employeur, afin de soumettre aux Etats concernés des recommandations visant à régler les situations problématiques

Enfin, FO défend ses revendications dans le cadre de commissions thématiques lors des CIT notamment la commission sur la coopération au développement en 2018 où FO a pu rappeler son opposition aux partenariats publics-privés et rappeler l'obligation pour les Etats européens d'allouer 0,7% du PIB à l'Aide Publique au Développement, ce que ne fait pas la France.

L'adoption de la convention 190 en 2019 à l'OIT a démontré la modernité de l'organisation, en capacité d'adopter des normes garantissant de nouveaux droits pour lutter contre les violences sexistes dans le monde du travail. La nouvelle norme englobe notamment la question de l'impact des violences domestiques au travail, prend en compte les trajets depuis et vers le travail et s'étend notamment également aux stagiaires ou au bénévolat. FO a rappelé aux côtés du groupe des travailleurs que la violence et le harcèlement sont contraires aux droits de l'Homme et au principe du travail décent, et que l'égalité de traitement est un droit pour tous. Ratifiée en 2021 par la France, FO défend une transposition au-delà du droit constant avec l'ouverture de négociations pour renforcer les dispositions légales et les moyens matériels en la matière.

La Confédération s'est pleinement engagée dans la célébration du **centenaire de l'OIT en 2019**. Plusieurs travaux ont été menés au sein du BIT France, de la Commission 144 auprès des ministères sociaux ou encore au sein de l'AFOIT. FO a également pris part et relayé les célébrations culturelles autour de ce Centenaire à l'instar de la pièce de théâtre « Albert Thomas voyage » en février 2020. Au-delà, FO a pleinement participé aux travaux de la CSI pour garantir l'adoption de la Déclaration du Centenaire de l'OIT adoptée lors de la CIT 2019. Cette déclaration repose les bases de l'action de l'OIT. Pour FO, il a été fondamental que la Déclaration ait pour points forts la réaffirmation du rôle du système de contrôle et de supervision des normes de l'OIT, ainsi que la réaffirmation du rôle et la place de l'OIT comme régulateur social de la mondialisation. La mobilisation syndicale a également permis une mention de la réglementation des chaînes d'approvisionnement, un appel au CA pour que le droit à la SST soit considéré comme un droit fondamental, ou encore l'appel à un accès universel à une protection sociale complète et durable. Le CA a depuis inscrit à l'ordre du jour de la CIT 2022 une discussion sur l'inclusion des normes de SST dans le corpus des normes fondamentales de l'OIT, par la révision de la Déclaration de 1998.

La pandémie de Covid-19 a mis sur le devant de la scène l'organisation mondialisée de la production dans des chaînes de valeur peu responsables et les impacts que cela a sur le respect des droits de l'Homme et de l'environnement. Il semble que cela ait accéléré la prise de conscience par les pouvoirs publics de la nécessité d'adopter des législations contraignantes visant à limiter ces impacts, tant à l'échelle de l'UE qu'à l'échelle des Nations Unies. La France a été précurseur en la matière, en adoptant une **première loi sur le devoir de vigilance** au printemps 2017 que FO a fortement soutenue.

FO a dénoncé à plusieurs reprises l'absence de consultation des organisations syndicales par les employeurs ainsi que la faiblesse des sanctions en cas de non-respect du plan établi. FO soutient les initiatives sur le devoir de vigilance au niveau européen et au niveau des Nations Unies, mais s'inquiète du retard pris sur la proposition par la Commission européenne alors que la proposition devait être publiée en 2021.

FO revendique notamment un champ d'application étendu et la protection des droits sociaux fondamentaux et la santé et la sécurité au travail ; une implication des organisations syndicales à toutes les étapes du devoir de vigilance ; un mécanisme de responsabilité ambitieux, avec a minima des aménagements de la charge de la preuve permettant un droit au recours effectif pour les victimes et des sanctions adéquates ; la mise en place d'une autorité nationale tripartite en charge du suivi des plans de vigilance.

FO est également toujours impliquée au sein des **Points de Contacts Nationaux**, instance chargée d'examiner les saisines exposant des violations des Principes directeurs de l'OCDE à l'attention des entreprises multinationales de l'OCDE afin de mettre fin à la violation dénoncée, rectifier la situation et apporter des compensations aux victimes. Pour FO, le PCN est un levier supplémentaire, qui, combiné avec les différents instruments existants sur le devoir de vigilance, permet d'assurer aux victimes un droit au recours effectif. En 2020, l'OCDE a lancé un bilan sur les principes directeurs et sur les PCN afin d'établir si ces principes étaient toujours pertinents depuis leur dernière révision en 2011 et afin d'étudier l'opportunité d'une révision. Cela a été l'occasion pour FO, à travers son action au TUAC, de faire part de ses revendications sur la thématique entreprises et droits de l'Homme.

Concernant le **Traité contraignant des Nations-Unies sur les entreprises et les droits de l'Homme**, FO a notamment collaboré avec la CSI pour sa contribution à l'avis de la CNCDH en la matière. FO a rappelé le rôle central de la diligence raisonnable, la nécessité d'un cadre contraignant dans le respect de la justice et du progrès social dans l'ensemble de l'économie mondiale. FO a également demandé d'inclure dans le traité les références aux normes internationales du travail de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales de l'OIT, les Objectifs de Développement Durable (ODD), les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme (PDNU) ainsi que la Charte internationale des droits de l'Homme. FO est également vigilante face au besoin de laisser le choix des juridictions aux victimes, de garantir le renversement de la charge de la preuve, de définir l'imprescriptibilité, ou encore de mettre en place un mécanisme international de contrôle et de suivi.

Dans le cadre de la présidence française tournante du Conseil de l'UE à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, FO plaide auprès des institutions de l'UE et du gouvernement français pour que l'UE se dote d'un mandat pour faire avancer les négociations au niveau des Nations-Unies.

FO suit également depuis 2017 les travaux de la **plateforme française du Global Deal**, une instance internationale copilotée par l'OCDE et l'OIT dont l'objet est d'encourager le dialogue social, lutter contre les inégalités, et promouvoir une mondialisation plus équitable en privilégiant la négociation collective et la liberté syndicale comme outils essentiels pour atteindre les ODD dans le cadre de l'Agenda 2030 des Nations unies. FO est active pour garantir que l'engagement de la France comme pionnière dans la promotion du travail décent ne reste pas lettre morte.

Enfin, FO continue sa mobilisation autour des **Conférences des Parties (COP)** organisées par les Nations-Unies pour le climat réunissant les pays signataires de la Convention-cadre des Nations-Unies sur les changements climatiques. L'action de FO est guidée par la nécessité de faire du social un enjeu central de la lutte contre le changement climatique. Préoccupation de longue date de FO, la mobilisation syndicale autour des COP a été renforcée depuis l'organisation de la COP21 en France en 2015. Pour FO, les principes directeurs sur la transition juste adoptés à l'OIT en 2015 doivent être au cœur des discussions environnementales.

Cependant, FO fait le constat que malgré de nombreux impacts déjà présents sur l'agriculture, en termes d'emplois ou de déplacement

des populations dans les différentes régions du monde, les Etats peinent à traduire effectivement leurs engagements dans leurs plans nationaux d'actions visant à réduire les gaz à effet de serre.

Les échecs répétés des COP, depuis leur mise en place en 1995, ne peuvent que se lire à l'aune de multiples crises qui secouent le monde, et en premier lieu celle du multilatéralisme qui conduit à l'incapacité des Etats à s'accorder au niveau mondial pour lutter contre les inégalités, donner toute sa place au dialogue avec les interlocuteurs sociaux et garantir la paix et la démocratie. La COP 26 a été organisée conjointement par le Royaume-Uni et l'Italie.

Malgré l'adoption par une poignée d'Etats dont la France et par l'UE sur une déclaration sur la transition juste saluée par l'OIT, les conclusions de la COP 26 restent limitées et FO dénonce l'absence de respect de l'engagement d'un fonds vert pour le climat à hauteur de 100 milliards de dollars d'ici à 2020, qui a été repoussé à 2025 désormais. FO revendique d'être consultée sur les engagements nationaux que présente le gouvernement français afin de garantir des mesures de protection sociale essentielles à une transition socialement juste dans les secteurs impactés. FO appelle enfin les Etats à la responsabilité en matière de financement, que ce soit en matière d'adaptation ou de transition.

### 2.3. Solidarité et coopération

La question de la coopération au développement a été appuyée par l'agenda 2030 des Nations unies sur le développement durable. Il constitue toujours un pan important de l'activité de FO qui participe à la campagne de la CSI centrée sur l'objectif n°8 de développement durable dédié au travail décent. FO a participé en 2020 aux consultations relatives au nouveau projet de **loi de programmation relatif au développement solidaire et à la lutte contre les inégalités mondiales** qui révisé les objectifs, les moyens et les modalités d'intervention de la politique française de développement international. Les enjeux de cette loi sont encore plus vifs dans le contexte de crise mondiale provoquée par la pandémie et de ses conséquences sur le long terme au niveau mondial. FO a réaffirmé que les politiques d'entraide et de solidarité des pays développés, doivent mettre l'accent sur l'aide publique au développement et la coopération, notamment dans le domaine économique et social.

FO siège également au Conseil National pour le Développement et la Solidarité Internationale (CNDSI) renouvelé en 2021. Cette instance veille notamment au respect de l'engagement international pris par la France de mobiliser 0,7% de son RNB (revenu national brut) pour l'aide publique au développement qu'elle devrait seulement atteindre, selon la loi du 4 août 2021 de programmation relative au développement solidaire et à la lutte contre les inégalités mondiales.

FO prend part aussi au **Réseau de Coopération au Développement de la Coopération** de la CSI. FO y soutient notamment que l'allocation de l'aide au développement à des pays tiers ne peut pas être conditionnée à la coopération à la gestion des migrations et à des impératifs de politique commerciale de l'UE. FO insiste pour que l'aide publique au développement ne se substitue pas à la mise en place de cadres fiscaux solides dans les pays en développement nécessaires au déploiement d'investissements publics pour des services publics de qualité.

Lors de la crise du COVID-19, FO a redoublé de vigilance contre l'imposition de réformes structurelles en échange d'aménagement de la dette publique de pays à faible ou moyen revenus par leurs créanciers publics et privés. FO est notamment active contre l'action de la France en ce sens qui guide le Club de Paris, réunissant les principaux créanciers publics au niveau international. Et enfin, déjà en amont de la crise, FO a renforcé son action contre la gouvernance économique mondiale actuelle par le biais de prise de contact régulière avec les représentants de la France au sein de la Banque Mondiale et du Fonds Monétaire International pour garantir le respect des droits fondamentaux des travailleurs ; pour l'implication effective des syndicats dans les pays à faible ou moyen revenu dans le cadre de la coopération au développement ; pour réglementer les flux de capitaux, l'activité des multinationales et les marchés financiers contre toute velléité d'exploitation des économies locales ; ou encore pour la mise en place de structures fiscales solides en vue de soutenir des services publics de qualité.

FO est également engagée dans des **échanges bilatéraux avec les syndicats du monde entier**, et notamment venant de la francophonie. FO s'est notamment mobilisée aux côtés de l'UNTC Congo, le CDTC Centrafrique, le CGSL Niger, l'UGTT Tunisie ou encore avec l'UDT Djibouti. FO a également mené une coopération avec plusieurs organisations syndicales africaines conjointement avec FO Défense. FO travaille plus largement au sein de la CSI pour un nouveau contrat social et avance ses actions de solidarité en Europe avec la formation régionale Europe de la CSI, appelée le PERC y compris au niveau des jeunes.

Au-delà, FO intervient régulièrement **auprès du ministère des Affaires étrangères en France** face aux nombreux cas de répression syndicale à travers le monde. Récemment, l'action de FO s'est concentrée sur la défense des syndicalistes de KCTU en Corée du Sud, de HKCTU à Hong-Kong – et notamment de notre camarade Lee Cheuk Yan - ou encore de NUAWA en Afghanistan. FO intervient également régulièrement auprès des ambassadeurs d'autres pays en France pour la défense des syndicalistes ou pour appuyer les revendications exprimées par les organisations syndicales de ces pays. FO participe régulièrement aux campagnes de solidarité syndicale internationale de la CSI. Suite à son action menée après l'effondrement du Rana Plaza, FO a notamment soutenu en décembre 2019 la diffusion du film « Made in Bangladesh ».

Depuis 1995, l'UE et les pays partenaires des régions de l'est et du sud de la Méditerranée sont impliqués dans un partenariat dit « **processus de Barcelone** » qui vise à renforcer les liens entre l'UE et ces pays en créant un espace de paix, de prospérité et d'échanges culturels et humains. En 2021, ce partenariat a été renouvelé pour la période 2021-2027. FO partage l'expression du mouvement syndical européen en faveur d'une action sur les causes profondes des migrations irrégulières et des déplacements forcés, la protection des droits de l'homme et des libertés fondamentales, la lutte contre la traite des êtres humains et le trafic de migrants, les défis climatiques et environnementaux, ou la transformation numérique ou encore la reconnaissance du rôle des partenaires sociaux dans les pays voisins.

FO suit également les travaux de l'Union pour la Méditerranée créée en 2008 sous l'impulsion de la France pour revitaliser le processus de Barcelone. En 2020 à l'occasion du 25<sup>e</sup> anniversaire du Processus de Barcelone s'est tenu le 5<sup>e</sup> forum régional de l'UpM auquel a participé FO aux côtés de la CES, réaffirmant l'objectif d'assurer le respect des droits des travailleurs et la promotion du dialogue social dans la zone Euromed.

L'action menée par FO au cours des dernières années démontre pleinement son engagement pour porter au niveau international un agenda guidé par la justice sociale et la solidarité entre travailleurs du monde entier. Mais l'action de FO ne peut pas être lue indépendamment de la nécessité de construire un rapport de force plus fort avec les syndicats et les travailleurs du monde entier pour faire face à des acteurs, publics ou privés, qui dépassent bien souvent le cadre de nos frontières nationales. Ainsi, la progression des droits sociaux en France ne saurait se distinguer du combat au niveau international pour la progression et la défense des droits de tous. FO continue de se mobiliser dans toutes les instances internationales, européennes et nationales pour construire la réponse et la solidarité syndicale pour aujourd'hui comme pour demain, conformément à son inscription, depuis sa création, dans les principes de l'internationalisme ouvrier.







« L'amélioration constante des conditions de vie et d'emploi » est l'un des objectifs essentiels de la construction européenne, énoncé dans le Traité de Rome de 1957. Le progrès social et la cohésion sociale sont aujourd'hui des principes fondamentaux de l'UE reconnus dans les traités. Cependant, des plans d'action sont toujours nécessaires en 2021 pour réaliser concrètement, y compris avec des initiatives législatives, les 20 principes du Socle Européen des Droits Sociaux qui marquait en 2017 un réengagement des Etats et des institutions de l'UE pour l'Europe sociale. Déjà affaibli par la pression constante du mouvement syndical européen, la gouvernance économique de l'UE a été drastiquement remise en question par la crise du COVID-19 menant à la suspension du Pacte de Stabilité et de Croissance entre 2020-2022. C'est aussi dans ce contexte qu'est abordée la réponse européenne aux défis plus prospectifs des transitions écologique et numérique.

### 3.1. L'Europe sociale

La **relance de l'agenda social au niveau européen** après le sommet social de Göteborg en 2017, et la proclamation du Socle Européen des Droits Sociaux (SEDS), s'est exprimée à travers plusieurs initiatives législatives. A titre d'exemple, la directive sur l'équilibre vie privée-vie professionnelle, adoptée en juin 2019, a renforcé le congé pour les aidants et le congé paternité en France. Et la directive sur les conditions de travail transparentes et prévisibles, également adoptée en juin 2019, a reconnu une série de nouveaux droits au niveau européen, comme la limitation de la période d'essai, s'attaquant à la précarisation des conditions de travail favorisée par les réformes néolibérales successives du droit du travail après la précédente crise économique et financière.

Après le renouvellement des institutions européennes à la suite des élections de 2019, la Commission a donné suite au SEDS par un **plan d'action** adopté par les institutions de l'UE et les interlocuteurs sociaux européens lors du **sommet social de Porto** de mai 2021. Ce plan d'action vise la mise en œuvre concrète des 20 principes du Socle à travers des initiatives législatives sociales jusqu'à la fin de son mandat en 2024. Il est associé à de **nouvelles cibles au niveau de l'UE pour l'horizon 2030** en matière d'emploi, de formation et de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale – également déclinées au niveau national. FO agit auprès du gouvernement français pour une déclinaison des cibles 2030 de l'UE qui aille au-delà du niveau minima recommandé par la Commission et qui cible également la pauvreté au travail ou le taux de privation matérielle et sociale.

Plusieurs de ces dossiers seront discutés sous **présidence française du Conseil de l'UE** qui a débuté le 1<sup>er</sup> janvier 2022 pour six mois. Les négociations consacrées à la **directive de l'UE sur les salaires minimums adéquats en Europe** devraient aboutir pendant cette présidence. FO s'est activement mobilisée depuis le lancement des consultations prioritaires des interlocuteurs sociaux en 2019. FO a notamment défendu aux côtés de la CES une clause de non-régression sociale, l'appui à l'Inspection du travail, la lutte contre les pratiques antisyndicales ou encore la consultation effective des OS dans l'ajustement du salaire minimum. L'action continue notamment pour interdire toute variation ou déduction du salaire minimum. FO s'est aussi mobilisée aux côtés de la FEETS-FO pour bloquer toute exclusion des travailleurs marins du champ d'application de la directive.

Parmi les autres initiatives, figure une **proposition de directive de l'UE sur la transparence salariale** en vue de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. La France a rapidement tenté d'imposer son modèle d'Index Egalité mais FO s'est mobilisée aux côtés de la CES auprès des institutions de l'UE pour garantir un résultat plus ambitieux et respectueux de la négociation collective et du rôle des syndicats en matière d'égalité salariale. FO participe également au projet de coopération européenne lancé par la CES le 1<sup>er</sup> décembre 2021 sur l'égalité salariale et la négociation collective dont les conclusions devaient être rendues en mai 2022.

FO est également mobilisée sur la **proposition de directive de l'UE sur l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de plateforme** présentée le 9 décembre 2021 après plusieurs mois de consultation des interlocuteurs sociaux. Grâce à une mobilisation constante de FO, la CES a affirmé son opposition à la création d'un troisième statut, de droit ou de fait, et plaide au contraire pour une responsabilisation des plateformes comme des employeurs tout en demandant une gestion transparente des algorithmes face à des biais bien souvent discriminatoires.

Parmi les dossiers les plus actifs pour l'Europe sociale, on retrouve la **santé et sécurité au travail**. Malgré un engagement de la Commission Juncker de limiter l'exposition professionnelle à près de 50 substances cancérigènes d'ici la fin de son mandat en 2019, trop peu ont été ciblées par les trois révisions successives de la directive sur la protection des travailleurs contre l'exposition aux substances cancérigènes et mutagènes de 2004. Une quatrième révision a été lancée en septembre 2020 par la nouvelle Commission dans le cadre du nouveau plan d'action de l'UE de lutte contre le cancer qui annonce également des engagements renforcés par le cadre stratégique de la SST de l'UE 2021-2027 présenté en juin 2021. FO a participé à l'audition préparatoire sur ce cadre stratégique et a pu réaffirmer ses revendications pour le renforcement de la prévention primaire et des moyens de l'Inspection du travail et des autres corps de contrôle comme la Carsat. FO a également mis en lumière le nombre élevé d'accidents de travail, notamment mortels, en France parmi les plus élevés en termes absolus. FO partage l'analyse de la CES sur ce cadre : même si on peut partager le constat de la Commission, les actions ne sont pas au rendez-vous en l'absence d'initiatives législatives sur les troubles musculo squelettiques et les risques psychosociaux.

Après plusieurs années de blocage du **dialogue social européen** par le patronat, il est remis en selle par le programme de travail 2019-2021. FO faisait partie de l'équipe de négociations de la CES. Ce programme de travail était articulé autour de 6 axes :

1. La digitalisation
2. Les marchés du travail et les systèmes sociaux
3. Les compétences
4. Les risques psychosociaux
5. Le renforcement du dialogue social
6. L'économie circulaire.

Le principal instrument de ce programme de travail était un accord cadre autonome sur la digitalisation conclu en juin 2020. L'autre résultat du dialogue social européen a été une déclaration conjointe sur le renforcement des services de la petite enfance. Le dialogue social européen a néanmoins été remis en question par des réinterprétations négatives des traités européens par la Commission européenne et par le Parlement européen. Ces réinterprétations portent atteinte à l'autonomie des interlocuteurs sociaux et à la portée du dialogue social européen. En parallèle, le nouveau programme de travail 2022-2024 a pris du retard pendant la pandémie. FO soutient également une application effective de l'accord-cadre européen autonome de 2017 sur le vieillissement actif et l'approche intergénérationnelle.

Le débat sur les politiques sociales au niveau de l'UE ne peut être distingué de celui sur la **gouvernance économique de l'UE** qui reste subordonnée au Pacte de Stabilité et de Croissance (PSC) et au TSCG qui organise, via le semestre européen, une surveillance budgétaire stricte et des réformes structurelles régressives. La crise du COVID-19 a néanmoins entraîné la suspension du PSC et une révision de la gouvernance économique de l'UE a été annoncée.

FO est engagée au niveau national et européen pour éviter tout retour à l'austérité et aux politiques néolibérales – s'opposant au retour du PSC en l'état au lendemain de la crise du COVID-19. Une campagne est lancée par la CES en 2022. FO prône un changement de paradigme et une rupture avec les critères de Maastricht.

Pour faire face aux conséquences du Covid-19, un plan de relance européen a été mis en œuvre. Ce plan de relance, basé sur un endettement commun au niveau de l'UE, contribue à hauteur de 40 milliards du plan « France Relance » de septembre 2020 d'un total de 100 milliards d'euros. Pour débloquer les tranches successives de subventions de l'UE, la France doit suivre l'agenda d'investissements et de réformes fixé par le gouvernement français lui-même et validé par les chefs d'État de l'UE au sein du Conseil. Les réformes des retraites et de l'assurance-chômage, contestées par FO, figurent au sein de l'agenda en question. FO sera active lors du cycle 2022 du semestre européen pour s'assurer que le déblocage des tranches successives ne se fasse pas au détriment des droits des travailleurs ou des services publics.

En réponse à la **crise du COVID-19, l'Union Européenne** a adopté un mécanisme européen temporaire de réassurance chômage, en appui aux dispositifs nationaux d'activité partielle, et a déblocqué des filets de sécurité aux entreprises, aux travailleurs et aux ménages avec l'appui de la politique monétaire accommodante de la BCE. L'emploi de millions de travailleurs a été sauvegardé avec ces dispositifs. FO partage la demande de la CES de maintenir ce mécanisme européen de réassurance chômage dans l'éventualité de futures crises économiques. FO continue de demander l'inclusion du plein emploi dans le mandat de la BCE.

Le **Brexit** a définitivement été acté le 1er janvier 2021 en pleine pandémie du COVID-19 après la fin de la période de transition, initiée en janvier 2020, prévue dans l'accord de retrait. Un accord commercial et de coopération a depuis été conclu entre le Royaume-Uni et l'UE et est entré en vigueur le 1er mai 2021. FO craint cependant, aux côtés du TUC britannique et de la CES, des divergences réglementaires, sociales et environnementales qui pourraient mener à davantage de dumping social et une mise en concurrence des travailleurs dans une course au moins disant social. Un Fonds de soutien a été adopté pour soutenir les EM les plus touchés par l'impact du Brexit – notamment en termes d'emplois. La France compte parmi les principaux bénéficiaires de ce Fonds. FO continue de se mobiliser pour que ce Fonds vienne en soutien des travailleurs impactés en France par le Brexit notamment dans les chaînes d'approvisionnement interconnectées, dans les territoires transfrontaliers ou encore dans les services publics, notamment les douanes, davantage mobilisés alors qu'elles font face à de nouvelles vagues de contractualisations. FO participe également au groupe consultatif interne pour l'accord commercial et de coopération entre l'UE et le Royaume-Uni depuis novembre 2021 pour veiller au respect des dispositions de l'accord en matière sociale, environnementale et réglementaire afin d'éviter d'avoir un « enfer déréglementé » aux portes de l'Europe qui viendrait alimenter le dumping social. FO reste également vigilante sur la situation à Calais et appelle à une solution humaine et solidaire dans le respect des droits fondamentaux des migrants et des réfugiés.

**La réflexion sur l'avenir de l'Europe**, initiée en 2015 et à laquelle FO a contribué notamment à travers la consultation du CESE en 2017, se poursuit dans le cadre de la Conférence sur l'avenir de l'Europe lancée en mai 2021. FO continue de plaider pour la révision des traités européens pour une réorientation de la construction européenne vers le progrès social avec l'inclusion d'un protocole de progrès social pour mettre un terme à la primauté des libertés économiques sur les droits sociaux. FO plaide également aux côtés de la CES dans le cadre de cette Conférence pour une accélération de l'adhésion de l'UE à la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et à la Charte sociale européenne du Conseil de l'Europe pour garantir la conformité de l'action de l'UE et de ses EM avec les droits fondamentaux des travailleurs. Cette Conférence doit se conclure sous la présidence française du Conseil de l'UE au 1<sup>er</sup> semestre 2022 et pourrait déboucher sur l'ouverture d'une convention sur l'avenir de l'Europe menant à une révision des traités.

### 3.2. Climat et environnement

Alors que le contexte international est marqué ces dernières années par une prise de conscience croissante des enjeux de transition socialement juste, comme en atteste l'adoption des principes directeurs de l'OIT de 2015 sur la transition juste, l'Europe a affirmé son ambition de la **neutralité carbone d'ici 2050 et la réduction des émissions de gaz à effet de serre de 55% d'ici 2030** par rapport à 1990. Pour FO, si la lutte contre le changement climatique est

essentielle, elle doit nécessairement s'accompagner de mesures de transition socialement juste, notamment pour les travailleurs des secteurs touchés par ce changement et par les mesures pour y remédier. C'est cette ligne qui a guidé FO dans ses actions au niveau européen et national face au Pacte vert européen proposé par la Commission européenne en décembre 2020.

**La réponse syndicale au Pacte vert européen** est toujours en cours face à la multitude d'initiatives législatives et non législatives le composant. Début 2022, aucune initiative législative centrale n'a encore abouti en raison des nombreuses divergences existantes en Europe, en partie expliquée par un point de départ très différent entre les Etats membres, certains étant encore largement dépendant au charbon, d'autres restant largement dépendant aux importations en l'absence de marge budgétaire pour investir dans les énergies décarbonées.

Les **nouvelles propositions pour mettre en œuvre le Pacte vert avancées en juillet 2021** ont cependant cristallisé les exaspérations des organisations syndicales en Europe. La proposition d'étendre le système d'échange de quotas d'émission au transport routier et au chauffage des bâtiments a provoqué une réaction forte de la CES, sous l'impulsion de FO, le risque étant de creuser davantage la précarité énergétique existante en Europe et en France. La proposition d'un Fonds social pour le climat a également rencontré une certaine résistance du côté de FO qui se mobilise pour augmenter significativement son montant et revoir sa gouvernance pour éviter l'émergence d'un processus de type semestre européen budgétaire en matière énergétique. En décembre 2021, la Commission européenne a présenté un **projet de recommandation sur l'aspect social et lié au travail de la transition juste**. FO a réitéré, aux côtés de la CES, son appel pour un véritable cadre contraignant pour une transition juste qui remettrait le dialogue social et la négociation collective, à tous les niveaux, au cœur de l'action pour garantir aux salariés la défense de leurs intérêts.

Pour FO, la transition socialement juste doit guider la mise en œuvre de la **stratégie industrielle de l'UE** renouvelée en 2021. Ainsi, l'arrêt du moteur thermique en 2035 est un élément majeur d'inquiétude pour FO. Au-delà, FO s'inquiète également des mesures sectorielles pouvant être prises dans le secteur du transport aérien qui risquent de conduire à des distorsions de concurrence et au moins-disant social. FO réitère que le dialogue social et la négociation collective sont les meilleurs outils pour garantir une transition socialement juste et continuera de porter cette revendication au sein des instances nationales, européennes et internationales.

FO s'est également mobilisée dans le cadre de la préparation du **Plan National de Reprise et Résilience**, passerelle pour la répartition des 40 milliards de subventions de l'UE à la France dans le cadre du plan de relance de l'UE, pour qu'une large partie soit consacrée à la transition juste. 37% ont été dédiés à la transition climatique mais il manque toujours la cohérence invoquée avec les plans territoriaux de transition juste mis en place sans aucune implication des interlocuteurs sociaux - en l'absence de mesures en soutien aux travailleurs impactés par l'électrification du parc automobile et l'arrêt programmé du moteur thermique. Si l'appui à la rénovation énergétique des bâtiments est indispensable, FO est mobilisée au niveau national et européen dans le cadre du suivi des fonds structurels européens, notamment le Fonds social européen +, et du Fonds de Transition Juste de l'UE pour que les travailleurs des territoires et des secteurs les plus touchés par le changement et l'action climatique soient effectivement protégés.

Pour financer le plan de relance de l'UE, une proposition de **mécanisme d'ajustement carbone aux frontières de l'UE** a également été présentée en juillet 2021. FO reste vigilante dans les discussions en cours sur ses conséquences sur les industries en Europe, et sur les emplois. Pour FO, il est primordial de protéger les emplois et les travailleurs en Europe et en France contre des distorsions de concurrence sur la base d'écarts réglementaires en matière environnementale. Ce mécanisme d'ajustement carbone ne doit pas se substituer aux efforts au niveau multilatéral pour la mise en œuvre de l'accord de Paris de 2015 et les objectifs climatiques fixés. Pour FO, les ressources tirées du mécanisme d'ajustement carbone doivent être effectivement mobilisées pour soutenir une transition socialement juste.

Pour guider les investissements publics et privés vers des activités plus durables en Europe, une **taxonomie verte de l'UE**, c'est-à-dire une classification des activités en fonction de leur niveau de durabilité en matière environnementale, a été adoptée en juin 2020. Elle s'inscrit dans une stratégie plus globale de « verdir » le monde de la finance, sur laquelle se reposent les Etats, également au niveau multilatéral comme en témoignent les conclusions du G20 ou de la COP26 en 2021. On retrouve aussi dans la continuité un nouveau standard pour des obligations vertes européennes ou encore la révision de la directive sur la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises toujours en discussions.

FO a été active également au sein du CESE européen dans le cadre de la corédaction de plusieurs avis, pour garantir une orientation des investissements vers l'ensemble des énergies décarbonées et pas seulement renouvelables. Au-delà, FO craint un effet négatif de cette taxonomie sur d'autres secteurs d'activités qui ont toujours besoin d'investissements pour mener à bien une transition socialement juste. FO s'est dès lors mobilisée pour l'inclusion du nucléaire dans la taxonomie verte de l'UE, obtenue au 1<sup>er</sup> semestre 2022, alors qu'il était initialement exclu. FO a porté inlassablement cette revendication y compris au sein de la CES où des oppositions subsistaient.

### 3.3. FO Dans les instances européennes et nationales

Le 14<sup>ème</sup> Congrès de la CES s'est tenu à Vienne en Autriche en mai 2019. Le secrétaire général, Yves VEYRIER, y est intervenu pour condamner les politiques d'austérité qui ont sévi en Europe et en France ainsi que les violations des droits fondamentaux des travailleurs et la répression syndicale qui continue à travers le monde avec un certain écho en Europe. Il a également rappelé le rôle central des normes internationales du travail ainsi que l'importance de l'OIT comme chef de file de la régulation sociale au niveau mondial dans un contexte de mondialisation déréglementée. La délégation FO s'est également exprimée sur les transitions justes, l'égalité femmes-hommes, la lutte contre les discriminations ou encore la politique industrielle. Le mandat du secrétaire général de la CES, venant de la UIL italienne, a été renouvelé. Un point d'étape sur l'activité du secrétariat de la CES et une réflexion plus large sur l'avenir et l'unité de la CES ont animé la Conférence de mi-mandat de la CES en novembre 2021, reportés à plusieurs reprises en raison de la pandémie du COVID-19. Les travaux préparatoires du prochain Congrès de la CES, qui se tiendra en mai 2023 coïncidant avec le 50<sup>ème</sup> anniversaire de la CES, sont en cours.

Lors du Congrès de 2019, FO avait été l'organisation syndicale à présenter le plus d'amendements au programme de travail 2019-2023 de la CES.

**FO participe au Comité de direction de la CES** depuis juin 2021 jusqu'au prochain Congrès de la CES en 2023, suivant l'accord de rotation conclu avec la CFDT et la CGT en 2011. FO continue d'exprimer ses revendications au sein du Comité exécutif qui se réunit plusieurs fois par an. FO a renforcé sa communication en interne sur l'activité de la CES et établit systématiquement des comptes-rendus des Comités exécutifs pour rendre compte des mandats de l'Organisation auprès de ses structures. La présence de FO s'est également renforcée au sein des **comités permanents de la CES et au sein des comités Femmes et Jeunes de la CES** (FO a également investi le Comité Jeunes du PERC et le réseau Jeunes du TUAC). FO a également présenté en 2018, avec l'appui de la CES et du syndicat italien CGIL, une réclamation collective adressée au Comité Européen des Droits Sociaux du Conseil de l'Europe contre les ordonnances de 2017 et plus précisément le plafonnement des indemnités prud'homales pour licenciement abusif.

FO participe ponctuellement aux réunions du **Comité de Dialogue Social sur les questions Européennes et Internationales** (CDSEI) auprès des ministères sociaux français. Ce CDSEI se réunit notamment pour préparer les réunions du Conseil de l'UE en formation « EPSSCO » consacré aux affaires sociales, à l'emploi et à la santé – c'est-à-dire la réunion des ministres du travail des 27 EM de l'UE. Les réunions du Comité sont limitées en l'absence de suivi. Les principales étapes du semestre européen sont également suivies dans le cadre du CDSEI. FO demande des échanges plus fréquents sur l'actualité sociale européenne et davantage de suivi. FO demande également de suivre les transpositions des directives

de l'UE au niveau national dans le cadre de cette instance en application d'une lecture croisée de l'article 154 du TFUE et de l'article L1 du Code du travail. Récemment, après plusieurs années de pression, des premières discussions ont eu lieu en décembre 2021 sur les politiques européennes de santé au vu de l'impact du semestre européen et du nouveau programme de l'Union de la santé.

FO participe aux conseils d'administration de **2 agences sociales tripartites de l'UE**, à savoir Eurofound consacrée à l'amélioration des conditions de travail en Europe et Cedefop consacrée à la formation professionnelle. FO a renforcé sa présence dans les comités consultatifs de l'UE – ayant investi celui sur le Fonds Social Européen, sur la libre circulation des travailleurs, sur la formation professionnelle et sur la coordination de la protection sociale. In fine, FO a mis en place une nouvelle formation dédiée à l'actualité sociale européenne à l'Institut du Travail de Strasbourg depuis 2020.

Enfin, les membres FO du Comité Economique et Social Européen ont été renouvelés en 2020 pour 5 ans avec Carole Desiano (FGTA) et Philippe Charry (FO COM). La coopération entre FO et les membres FO du CESE européen et national, notamment de la commission Affaires européennes et internationales présidée depuis 2021 par Serge Cambou (UD 31), a aussi été renforcée.

### 3.4. Coopération européenne

La coopération syndicale européenne dépasse le cadre de la Confédération Européenne des Syndicats et se révèle sous plusieurs formes. FO témoigne fréquemment de sa solidarité auprès de nombreux syndicats en Europe, parfois avec une participation dans leur mobilisation au niveau national. FO a notamment apporté à plusieurs reprises ses messages de soutien aux organisations syndicales belges, notamment à la FGTB dont plusieurs représentants ont été victimes de répression syndicale.

FO a aussi exprimé son soutien au cours des précédentes années à de nombreuses mobilisations syndicales en Europe pour la protection des retraites, pour des hausses salariales ou encore contre des réformes néolibérales du droit du travail. Un soutien souvent réciproque, comme l'atteste la présence de la UIL italienne et de la FGTB belge lors de la mobilisation contre la réforme des retraites en France en septembre 2019 à Paris.

La coopération européenne prend également la forme de projets de coopération. FO s'est ainsi investie dans le projet SociAll de la CES sur les retraites, mené entre 2019-2021 – débouchant sur des conclusions qui reprennent en grande partie l'argumentaire FO contre le projet de réformes des retraites en France. FO a aussi participé au projet de la CES conclu en mai 2021 sur la négociation collective et l'égalité salariale dans un contexte marqué par une initiative législative de l'UE sur le sujet pendant la présidence française du Conseil de l'UE. FO participe également au projet de la CES toujours en cours sur les fonds structurels européens dans l'optique de renforcer l'implication des syndicats dans la conception, le suivi et l'évaluation des fonds structurels européens au niveau national qui peut aussi appuyer des projets menés par les structures FO au niveau sectoriel ou local. Pour FO, ce projet permettra d'appuyer la revendication d'une implication syndicale dans le cadre du Fonds européen de transition juste mais également au niveau régional et sectoriel, faisant encore défaut en France malgré le cadre fixé au niveau de l'UE.

Enfin, FO mène historiquement aux côtés de FO Métaux un **projet de coopération européenne avec la fédération de la métallurgie (Metalicy) du syndicat bulgare CITUB**. Ce projet porte essentiellement sur le droit à l'information et consultation des travailleurs, s'adaptant chaque année en fonction de l'actualité sociale européenne, avec généralement un partage du droit et des pratiques existants en France pour soutenir une amélioration de ces droits en Europe de l'Est. L'édition 2022 du projet Metalicy porte sur le droit à l'information et consultation dans le contexte de transition écologique et numérique. Partiellement perturbé depuis la pandémie, FO associe également depuis 2019 des UD dans le cadre des visites d'étude prévues en France dans le cadre du projet Metalicy.



## DES CERTITUDES ECONOMIQUES EBRANLEES PAR LA CRISE SANITAIRE

### 4.1. Economie française : une politique de l'offre XXL

Au cours de la dernière décennie, l'économie française est restée engluée dans une croissance molle. Elle conserve de profondes séquelles issues de la crise financière de 2008 aggravées par les choix de politiques économiques menés à partir de 2011, et qualifiés avec euphémisme « d'ajustement budgétaire ». Il s'agissait bien d'une réduction à marche forcée des déficits publics pour les ramener à des niveaux proches de l'équilibre. En augmentant les impôts les plus injustes socialement (TVA, taxe carbone, etc.), en réalisant des économies sur tous les échelons de l'action publique (baisse des dépenses de fonctionnement de l'Etat et de ses opérateurs, baisse des dotations aux collectivités, baisse de l'investissement local, gel du point d'indice, suppressions d'effectifs...), le tout en abaissant les impôts sur les entreprises ; FO avait alerté qu'en aucun cas la croissance promise ne serait au rendez-vous. A l'inverse, on a assisté à une stagnation du pouvoir d'achat, le maintien du chômage à des niveaux élevés et un creusement de la précarité et des inégalités.

Malgré cet échec, la remise à plat des orientations économiques, sociales et budgétaires se fait toujours attendre. Depuis 2017, c'est au contraire une véritable fuite en avant qui est engagée. La politique budgétaire se traduit par des dépenses publiques toujours contraintes et des allègements fiscaux pour les ménages les plus aisés et pour les entreprises.

La promotion d'une politique visant à stimuler l'offre des entreprises en appelle alors à des réformes de « structures ». Ainsi, les baisses d'impôts et de cotisations sociales impliquent de nouvelles économies sur la dépense publique et s'accompagnent de la remise en cause des droits pour les travailleurs : réforme des aides personnelles au logement, réforme de l'assurance chômage, désindexation des prestations sociales, suppression de postes dans la fonction publique, et sous financement de l'objectif national d'assurance maladie (ONDAM), remise en cause du droit du travail et du statut de la fonction publique. Par ailleurs, l'augmentation du SMIC est systématiquement limitée aux mécanismes légaux au prétexte de ne pas détériorer la compétitivité des entreprises, la libéralisation des marchés et les privatisations doivent servir à promouvoir la concurrence par le démantèlement de monopoles publics, ou encore par l'affaiblissement des réglementations.

FO l'a maintes fois répété, cette politique budgétaire est non seulement critiquable du point de vue de la justice sociale mais également de son efficacité économique. La rigueur budgétaire ne permet pas un véritable soutien à l'activité et à l'emploi car elle pèse sur la demande et par ricochet sur le revenu et la production de l'ensemble de l'économie. Dès lors, il n'est pas étonnant que la croissance française soit restée relativement faible au regard de l'activité économique des précédentes décennies. Ainsi, « hors covid », la croissance ralentissait progressivement passant de 2,4% en 2017 à 1,7% en 2018 pour atterrir à 1,2% de croissance en 2019. En étouffant l'activité économique, elle n'a pas permis non plus de réduire la dette publique (contrairement à ce qu'elle prétend !). Ainsi, en matière d'endettement, la trajectoire définie par la loi de programmation des finances publiques – réduction de 5 points de la dette publique entre 2017 et 2022 – a été bien vite remise en cause.

Ce résultat ne provient pas d'un prétendu excès de dépenses mais bien de la faiblesse de l'activité et d'une insuffisance de recettes. Comme ses voisins, la France s'est engagée dans une course au moins disant fiscal et social espérant attirer de nouveaux investissements, accélérer la création d'emplois et améliorer les conditions matérielles des travailleurs... C'est oublier que les baisses d'impôts aux ménages aisés et aux entreprises bénéficient surtout à la sphère financière au détriment de l'investissement productif. C'est oublier aussi que les hausses d'impôts indirects et réductions de dépenses décidées pour compenser ces allègements pèsent quant à elles sur la demande et l'activité économique. Pour FO, ces choix politiques sont contradictoires car d'un côté ils instrumentalisent la dette pour couper dans les dépenses publiques et de l'autre, ils multiplient les allègements fiscaux aux entreprises.

Le bilan en terme de chômage dépend en grande partie des définitions et sources que l'on prend. Ainsi, le taux de chômage au sens du BIT diminue progressivement de 9,5% en 2017 à 8,1% au dernier trimestre 2019. A partir de 2019 il se stabilise autour de 8%, ce qui correspond à 2,4 millions de chômeurs et redescend fortement en fin d'année 2021 à 7,4%. N'oublions pas que la baisse du taux de chômage n'est pas une nouveauté ni une spécificité française, que celui-ci diminue constamment depuis 2015 en France comme en Zone Euro à la faveur d'un contexte international favorable jusqu'en 2018 (dépréciation de l'euro, baisse des prix du pétrole). N'oublions pas non plus que le BIT donne une définition très restrictive du chômage où il suffit de travailler 1h au cours d'une semaine de référence pour ne plus être au chômage ! Elle est donc susceptible de masquer une précarisation croissante de l'emploi mais aussi des cas abusivement classés comme inactifs (chômeurs découragés). Ainsi, fin 2021, on comptait 1,8 million de chômeurs découragés (dans le « halo du chômage »). Bien qu'en légère baisse depuis 2017, c'est près de 20% de plus qu'il y'a dix ans et 30% de plus qu'en 2007 avant la crise financière.

En s'attardant sur le nombre de chômeurs inscrits auprès de pôle emploi, il y avait 5,6 millions de personnes inscrites toutes catégories confondues au dernier trimestre 2021, c'est à dire le même nombre qu'à la même période en 2015. Le nombre de chômeurs en catégorie A était quant à lui de 3,7 millions en 2017 et baisse légèrement en 2021 à 3,336 millions de personnes en fin d'année.

Il faut, là encore, contextualiser ces chiffres et souligner que le nombre de demandeurs d'emplois toutes catégories confondues est toujours supérieur de 25% à ce qu'il était dix ans auparavant. Mais surtout, la précarisation de l'emploi se poursuit irrémédiablement ; près de 40% des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi, occupent déjà un emploi (catégories B, C et E) contre à peine 20% en 1996 et moins de 10% au début des années 1990. De même, la part des nouvelles embauches en CDD a nettement progressé en 25 ans, et notamment à partir des années 2000 passant de 76% en 1993 à 87% en 2017 d'après la DARES. Ces évolutions sont la conséquence des changements de législation et, partant du mouvement de dérégulation du marché du travail qui est à l'origine d'une dégradation des conditions d'emploi. Les politiques de l'emploi ont été et restent focalisées sur l'idée que le « coût » du travail serait trop élevé, que les allocations chômage et les minimas sociaux « n'inciteraient » pas au retour à l'emploi ou encore que la prétendue « rigidité » du code du travail serait un frein à la création d'emploi, à la mobilité et donc à la croissance.

Pour FO, la lutte contre le chômage et la précarité de l'emploi doivent être la priorité. Il est vain d'adapter notre modèle social à ces mutations sans remettre en cause les facteurs qui en sont à l'origine. Le salaire n'est pas un « coût » pour les entreprises, il est le revenu des salariés qui par leur travail créent la valeur : c'est donc une composante essentielle du PIB.

### 4.2. La pandémie de Covid-19, révélateur d'un modèle économique en crise

La pandémie de Covid-19 a touché la France au mois de février 2020. Pour la contenir, l'arrêt d'une partie de la production a été décidé lors du premier confinement ainsi que par diverses restrictions sanitaires. Par conséquent, le PIB a connu une chute « historique » de 8% en 2020, ce qui représente près de 200 milliards d'euros de production et de revenus en moins. La contraction du PIB est concomitante aux contraintes pesant sur la production (ruptures d'approvisionnement, travailleurs en activité partielle/garde d'enfants/maladie, fermetures administratives...) et sur la demande ; baisse conjointe de la consommation des ménages, de l'investissement des entreprises et de la demande extérieure (exportations).

La pandémie est intervenue alors que les économies restaient marquées par les séquelles de la crise de 2008 et ce, à plusieurs niveaux. Faute d'avoir débouché sur un encadrement strict des marchés financiers, l'après crise financière a été au contraire une période

d'euphorie et de spéculation boursière. L'ampleur de la financiarisation est aussi la source d'une montée des inégalités, notamment liées à l'envol des revenus du capital et d'une précarisation du travail. Avec la pandémie de Covid-19 s'est déclenchée une panique boursière mais les conditions en étaient déjà réunies bien avant. Au premier semestre 2020, les bourses mondiales et les cours du pétrole ont brutalement chuté faisant craindre une vague de défauts et de faillites. FO n'a cessé de rappeler que la financiarisation de nos économies a un coût très élevé pour les travailleurs. L'envolée de la dette privée représente un risque pour la stabilité financière et augmente considérablement le coût de la crise sanitaire pour la collectivité.

Très rapidement et de façon presque naturelle, un consensus s'est dégagé en faveur du soutien à l'économie par la banque centrale, l'Etat et la sécurité sociale. La réponse budgétaire à la crise a ainsi été traduite par quatre lois de finances rectificatives en 2020 pour financer le dispositif d'activité partielle, un fonds de solidarité, des exonérations d'impôts et de cotisations sociales ainsi que diverses garanties dont le PGE (prêt garanti par l'Etat) et autres aides exceptionnelles. La réduction des déficits publics engagée ces dernières années est entrée en totale contradiction avec les réponses apportées pour faire face aux conséquences sanitaires et sociales de la pandémie. Les restrictions budgétaires et les programmes de libéralisation antérieurs ont aggravé l'insuffisance des moyens sanitaires et les capacités du système hospitalier. Notre système de santé, qualifié par l'OMS de « meilleur au monde » en l'an 2000 s'est trouvé démuni, désorganisé et impréparé face à l'épidémie de Covid-19 : manque de lits, de masques, de personnels, de moyens de dépistages. Ces constats soulignés par l'avis du CESE sur l'état de la France en juillet 2020 ne se sont toutefois pas révélés avec la pandémie. Les difficultés du système de santé sont une réalité bien connue et dénoncée de longue date par FO : réduction des capacités de production d'appareils médicaux, déclin des moyens attribués à la préparation des risques épidémiques, sous-financement de la santé publique. Cette réalité n'avait pas manqué d'être rappelée par les mobilisations du personnel hospitalier tout au long de l'année 2019.

FO maintient que l'intervention publique a été et continue d'être indispensable économiquement et socialement. Elle permet de soutenir en partie les revenus, d'amortir la chute de la demande et de contrer la hausse brutale du chômage. Le déficit public est passé de 2,3% en 2019 à 9,1% en 2020. Il devait atteindre 8,1% en 2021. Parallèlement, la dette publique a connu un bond de près de 20 points entre 2019 et 2020. Le niveau d'endettement était de 97,5% en 2019 et s'affiche autour de 115% en 2021. En 2020, le déficit public a augmenté de 154 milliards d'euros, il aura permis de compenser les deux tiers des pertes de revenus des ménages et des entreprises.

Il est largement reconnu (notamment par les marchés eux-mêmes !) que la dette publique française est soutenable, c'est-à-dire qu'elle ne pose pas de problème lié à son refinancement comme elle n'en posait pas non plus avant la crise sanitaire. La compréhension de cet enchaînement importante : L'Etat a la possibilité de continuellement renouveler ses emprunts (ce que l'on appelle aussi faire « rouler » la dette) si bien que le véritable coût pour nos finances publiques se mesure par la charge d'intérêt. Or, ce coût n'a pas été aussi faible depuis 40 ans. La charge d'intérêts était de 1,3% du PIB en 2020 et atteindrait 1% en 2022, soit un niveau équivalent à celui de la fin des années 1970 lorsque la dette avoisinait 20% du PIB. L'autre fait majeur est que la banque centrale européenne garantit le refinancement des Etats membres par le maintien du niveau des taux d'intérêt et joue ainsi son rôle de prêteur en dernier ressort.

La pandémie a aussi eu le mérite de démontrer que les règles du pacte de stabilité et de croissance étaient irréalistes et aberrantes économiquement. Elles se focalisent sur une approche exclusivement comptable de nos finances publiques, ce qui contraint la politique budgétaire des Etats membres. A chaque nouvelle crise, le scénario se répète : leur suspension devient nécessaire pendant la crise puis elles contribuent à étouffer la reprise de l'activité – notamment car elles sous-tendent une baisse de l'investissement public. Pour FO, l'objectif absolu et intangible d'équilibrer les comptes sans regarder la situation économique est une aberration. Ce n'est pas compatible avec le plein emploi, ni avec la transition écologique ni encore avec l'évolution de nos besoins sociaux (sauf à considérer que le marché les assurera spontanément). Par ailleurs, le déficit public permet de compenser les déséquilibres du capitalisme (manque de débouchés, crises économiques, financières, sanitaires...).

C'est pourquoi FO revendique que l'Etat puisse s'endetter à des conditions stables. La Banque Centrale Européenne doit pleinement et explicitement jouer son rôle de garantie de la dette publique. Enfin, un renforcement du rôle des banques publiques est nécessaire afin d'orienter l'épargne au service de l'investissement public, des emplois de demain et du progrès social.

L'espoir d'une reprise en V, c'est-à-dire d'un rattrapage rapide de la croissance suite au premier confinement en 2020 a bien vite été oublié. En 2021, de nouvelles restrictions et un troisième confinement ont été décidés si bien que les mesures budgétaires ont dû être poursuivies. Malgré la résurgence du virus, la croissance est revenue en 2021 à 7% et elle est attendue à 4,2% en 2022. Il faut toutefois interpréter ces chiffres non pas comme des années « normales » de croissance mais comme la reprise progressive de l'activité suite aux contraintes de 2020. Le PIB ayant chuté de 8% en 2020, la vigueur de la croissance traduit surtout un rattrapage de la production à son niveau de 2019.

La crise sanitaire a conduit à prendre des mesures d'urgence et un plan de relance qui sont venus essentiellement assurer en dernier ressort la rentabilité du capital – stratégie autrement qualifiée de « quoi qu'il en coûte ». L'injection a été massive puisqu'évaluée à 230 milliards d'euros (hors plan de relance)<sup>12</sup> ce qui a permis à minima de maintenir le taux de marge des entreprises. Si ce montant a pu se justifier par la situation exceptionnelle, FO dénonce l'absence de transparence, de contrôles et de conditions fermes associées à ces aides. D'autre part, FO rappelle que le déversement d'aides aux entreprises prévalait déjà « hors covid » puisqu'elles étaient évaluées entre 150 et 200 milliards d'euros chaque année. Le « quoi qu'il en coûte » ne marque donc pas une rupture, ni le grand retour de l'Etat et encore moins de son action dans la sphère sociale mais bien plutôt une socialisation des pertes des entreprises.

Pour cette raison, FO s'est positionnée en faveur de :

- ▶ L'interdiction de distribuer des dividendes pour les entreprises ayant bénéficié des aides de l'Etat
- ▶ L'interdiction des licenciements dans tous les secteurs bénéficiant d'aides publiques et le contrôle administratif de toute procédure de suppression d'emploi
- ▶ Le conditionnement de l'ensemble des aides de l'Etat au plus strict respect du paiement de l'impôt sur le territoire.

### 4.3. Inégalités, pauvreté et exclusion

La France comptait en 2019 selon l'INSEE 9,2 millions de pauvres hors DOM (moins de 60% du revenu médian avec un revenu disponible de 1 102 €/mois pour une personne seule), soit 14,6% de la population. Ce taux de pauvreté est toutefois inférieur à la moyenne Européenne<sup>13</sup> (16,8%) et de pays voisins comme l'Allemagne, le RU, L'Italie, L'Espagne ou la Suède.

Mais cette stabilité est incertaine selon la DREES dans le contexte actuel de la crise sanitaire et des réformes en cours, notamment celle de l'assurance chômage. Le plan de relance -d'un montant de 100 milliards- présenté en septembre 2020 consacrait seulement 800 millions d'euros aux personnes les plus fragiles et à la pauvreté, soit moins de 1% des mesures présentées, loin des objectifs du plan de lutte contre la pauvreté, lancé en 2018. Ce plan de relance ne prévoit aucune politique sociale d'envergure en faveur des plus démunis si l'on compare avec le plan de relance 2009/2010 qui consacrait 2,9 Mds à la solidarité.

Selon l'INSEE, les prestations sociales contribuent à réduire de 63% les inégalités de revenus et la couverture du risque pauvreté-exclusion est essentiellement assurée par les administrations publiques locales (58%) dont 47 % par les départements et 9% par les communes et par l'Etat (28%). Le système de redistribution français augmente donc le niveau des revenus des plus modestes et participe à la réduction des inégalités. La diminution du taux de pauvreté est principalement assurée par les prestations familiales, les aides au logement et les minimas sociaux alors que les impôts directs ne

<sup>12</sup> D'après le rapport final du comité de suivi et d'évaluation des mesures de soutien aux entreprises face à la crise publié le 27 juillet 2021. Celui-ci mesure et étudie les mesures de soutien entre mars 2020 à mars 2021, elles ne sont donc pas exhaustives. [https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs\\_-\\_rapport\\_final\\_-\\_comite\\_coeure\\_-\\_27-07-21\\_0.pdf](https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs_-_rapport_final_-_comite_coeure_-_27-07-21_0.pdf)

<sup>13</sup> <https://www.insee.fr/fr/statistiques/5759045>

participent qu'à hauteur de 0,8% à la réduction du taux de pauvreté selon la DREES<sup>14</sup>. Sans les transferts sociaux et aides sociales, le taux de pauvreté serait à plus de 22%.

Comme l'a confirmé l'INSEE, les classes sociales les plus pauvres ont payé le prix fort du confinement et de l'impact économique et social de la crise sanitaire. Une étude publiée dans le *Monde* du 20/07/2020<sup>15</sup> a mis en évidence un excès de mortalité particulièrement important dans les communes les plus modestes. Les personnes disposant des plus faibles revenus ont vu leur situation financière se dégrader ou leurs conditions de vie ou sociales (perte de revenus, incapacité de suivi scolaire des enfants, logement exigu, difficultés dans le paiement des dépenses les plus élémentaires comme la nourriture ou le logement etc...).

Selon une étude du Crédoc<sup>16</sup> parue en novembre 2021, 4 millions de français ont été fragilisés par la crise sanitaire et les mesures d'interdictions et de restrictions, notamment des actifs occupant des emplois précaires, souvent jeunes et chargés de famille occasionnant des pertes de revenus ou un report des dépenses essentielles (logement, santé, alimentation). Si le CAE (Conseil d'analyse économique) et l'INSEE ont démontré un surplus important d'épargne pendant la crise pour seulement 20% des ménages les plus aisés, les plus modestes ont puisé dans leurs économies pour faire face à des pertes de revenus ou des dépenses incompressibles. Un document de l'IRES a ainsi montré que suite au premier confinement, plus d'un tiers des actifs ont vu leurs revenus d'activité baisser et sur cette proportion, beaucoup de ménages devaient assumer des dépenses fixes de logement, une double contrainte budgétaire pesant sur plus de 4 millions de ménages avec au total 6 à 7 millions de personnes concernées (*Eclairages* n°16, avril 2020).

Pour lutter contre la pauvreté, il faut à la fois revaloriser les minimas sociaux et les APL mais également agir en soutenant l'emploi et les contrats aidés devant déboucher sur un véritable emploi, en privilégiant la formation et en revalorisant le SMIC, notamment pour les emplois non qualifiés ou temps partiels qui constituent le travailleurs les plus précaires, dits de deuxième ligne que la crise sanitaire a mis en lumière (caissières, sécurité, nettoyage, aides à domicile, livreurs etc ...).

Constatant que les conditions d'insertion professionnelle sont de plus en plus dégradées pour les jeunes, notamment les moins diplômés, (CDD, jobs précaires, travailleurs des plateformes, apprentissage ou alternance sans emplois à la clé ...) mais aussi les étudiants, FO revendique la mise en place d'un encadrement des contrats précaires et un système de bonus-malus pour lutter contre ces usages abusifs.

FO réclame également la réhabilitation des contrats aidés pour les publics les plus éloignés de l'emploi et pour les jeunes « NEETS » (sans formation, ni étudiant, ni emploi) et qu'ils s'accompagnent de formation certifiante et qualifiante. Le CNLE (Conseil National de lutte contre l'exclusion) dont FO est partie prenante a pourtant émis un avis en septembre 2020 afin de créer un véritable droit à l'accompagnement ouvert à tous les jeunes, sans limite de temps, associé à une allocation de ressources accessible dès 18 ans mais qui n'a pas été suivi d'effet.

Face aux difficultés accrues rencontrées par nombre de jeunes du fait de la pandémie, FO en a appelé à l'ouverture de droits à une allocation dès 18 ans au moins équivalente au RSA ainsi que la revalorisation des minimas sociaux et APL pour les ménages les plus fragiles particulièrement touchés par la crise sanitaire (voir également la section 10.6 consacrée aux jeunes).

Enfin, la décision du Conseil d'Etat sur l'assurance chômage combattue par FO qui durcit les conditions d'indemnisation va faire basculer des milliers de chômeurs ou travailleurs précaires dans la pauvreté !

Concernant l'accès aux soins des plus fragiles, FO constate que 22 ans après l'ouverture de la CMU, le non-recours à la couverture santé solidaire et à l'AME demeure très important. La complémentaire santé solidaire concernait 7,2 millions de personnes en juin 2021

<sup>14</sup> <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications/panoramas-de-la-drees/minima-sociaux-et-prestations-sociales-menages-aux-revenus-3>

<sup>15</sup> [https://www.lemonde.fr/planete/article/2020/07/20/le-covid-19-frappe-plus-durement-les-pauvres\\_6046774\\_3244.html](https://www.lemonde.fr/planete/article/2020/07/20/le-covid-19-frappe-plus-durement-les-pauvres_6046774_3244.html)

<sup>16</sup> <https://www.credoc.fr/publications/quatre-millions-de-francais-fragilises-par-la-crise-sanitaire>

dont 5,8 millions à titre gratuit pour une cible potentielle de 12 millions de personnes. Ce non-recours peut s'expliquer par un plafond de ressources très bas (753 euros/mois ou avec une participation financière pour des ressources allant de 753 € à 1017 € pour une personne seule).

Si l'automatisme de l'ouverture devrait être effective dès 2022 pour les allocataires du RSA, le CNLE préconise également son extension pour les bénéficiaires de l'AAH, l'ASPA ou l'ASI ou l'aide sociale à l'enfance.

Afin de lutter contre le non-recours et les effets de seuil, il serait donc souhaitable de relever le plafond au niveau du seuil de pauvreté (1063 € en 2021) mais également de renforcer l'information, l'accompagnement par un accueil physique dans les CPAM pour les publics éloignés du numérique.

Pour FO, la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale doit s'analyser globalement avec le maintien de politiques publiques ambitieuses - dont celle du logement - en termes de moyens pour les services publics et pour les organismes sociaux afin de lutter à la fois contre le non-recours et préserver l'égalité de droits au sein des territoires.

#### 4.4. Fiscalité : Une course sans fin au moins disant fiscal

##### a. Les réformes fiscales mise en œuvre entre 2017 et 2022 : des baisses d'impôts consenties aux ménages les plus riches et aux entreprises

Au cours des dernières années, le transfert de la fiscalité des entreprises sur ménages s'est accentué avec la poursuite des exonérations de cotisations et aides publiques sans contrepartie et la mise en œuvre d'une réforme fiscale centrée sur la politique économique de l'offre. Les lois de finances ont notamment engagé une baisse importante des prélèvements obligatoires des entreprises tandis qu'était actée la suppression de l'ISF pour les ménages les plus aisés et la création d'un Prélèvement Forfaitaire Unique (PFU) à 30 % afin d'alléger la fiscalité sur les revenus du capital taxés jusqu'en 2017 au barème progressif de l'impôt sur le revenu.

Du côté des ménages, ils ont été concernés par plusieurs réformes fiscales notables : la mise en place du prélèvement à la source dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019, la baisse de l'impôt sur le revenu à hauteur de 5 Mds d'Euros sur les premières tranches et la suppression progressive de la taxe d'habitation sur les résidences principales qui s'achèvera fin 2022 pour tous les foyers fiscaux.

##### *Suppression de l'ISF et flat tax de 30% sur les placements financiers : le mythe du ruissellement*

L'ISF représentait plus de 5 milliards d'euros de recettes fiscales en 2017. La progression du rendement de l'ISF tenait à la fois à la hausse du nombre de redevables (352 000 foyers en 2016 à 358 000 en 2017) et à l'augmentation de l'actif taxable. Comme le rappelle France Stratégie, la concentration du patrimoine des ménages est très forte en France : les 10 % les plus fortunés en possèdent la moitié.

En 2018, les recettes liées à la transformation de l'ISF en IFI (Impôt sur la fortune immobilière) ont chuté de 80%, soit un manque à gagner de 3,3 Mds d'euros pour les finances publiques. Le remplacement du barème progressif de l'impôt sur le revenu par le prélèvement forfaitaire unique a entraîné quant à lui, un manque à gagner de 1,7 Md d'euros<sup>17</sup>.

Ces deux réformes (ISF/flat- taxe) ont majoritairement profité aux ménages très aisés. Le nombre de foyers redevables à l'IFI a été divisé par 3, passant de 360 000 en 2017 à 132 000 redevables en 2018. La transformation en IFI aura donc exonéré les 2/3 des redevables de l'ISF ! Le gain fiscal s'est principalement concentré parmi les 0,1% les plus riches, dont le patrimoine est composé majoritairement d'actifs financiers. Suite à cette réforme du PFU, le montant de dividendes reçus a augmenté de 62% passant de 14,3 Mds d'euros en 2017 à 23,2 Mds d'euros en 2018. Très peu de ménages en ont profité puisqu'à peine 1% des foyers ont perçu 98% de cette somme ! Parmi eux, 1 500 foyers ont connu une hausse de plus d'1 million d'euros de leurs dividendes en 2018.

<sup>17</sup> [https://www.lemonde.fr/idees/article/2017/10/25/la-flat-tax-est-une-bombe-a-retardement-pour-les-finances-publiques\\_5205612\\_3232.html](https://www.lemonde.fr/idees/article/2017/10/25/la-flat-tax-est-une-bombe-a-retardement-pour-les-finances-publiques_5205612_3232.html)

La baisse de la fiscalité du capital continue d'être défendue pour ses effets supposés en faveur de la réorientation de l'épargne et du financement des entreprises avec le mythe de la théorie du ruissellement comme le réaffirme le rapport remis au Président de la République « Les grands défis économiques » Blanchard/Tirole paru en juin 2021. Mais selon France Stratégie, l'exil fiscal tant reproché à l'ISF ne concernait que quelques centaines de personnes chaque année<sup>18</sup>.

Ces deux réformes ont conduit à concentrer davantage le patrimoine sur les ménages les plus aisés, en allégeant la taxation sur les revenus financiers. En effet, selon la dernière étude de l'INSEE (mai 2021), les ménages les mieux dotés détiennent beaucoup plus d'actifs financiers (34% contre 18% pour les autres ménages) ainsi qu'un patrimoine professionnel (28%). Ainsi, les 1% les mieux dotés placent leur patrimoine surtout dans les actifs financiers et le seuil de patrimoine brut des ménages des plus aisés a sensiblement augmenté.

Avec la crise sanitaire, le gouvernement a cherché à la fois de nouvelles recettes fiscales (malgré l'affichage de refus d'augmentation des impôts) et compte également sur le surplus d'épargne accumulée par les ménages pour soutenir l'économie, ce qui s'est traduit par les dernières dispositions prises sur les « donations Covid » complémentaires de 100 000 Euros » prises lors de la LFR 2020.

Mais pour FO, cette disposition temporaire est encore dirigée vers les ménages les plus aisés déjà dotés d'un patrimoine conséquent compte tenu des conditions de réinvestissement (création d'entreprises /achat d'un bien immobilier).

Selon les travaux de l'OCDE, l'imposition des successions et du patrimoine doit être appréhendée dans le contexte plus large des impôts sur le capital selon les pays (impôt sur le revenu sur le capital, intérêts, dividendes et plus-values sur les actifs personnels).

Ainsi, la combinaison d'impôts progressifs sur les revenus du capital des personnes physiques peut jouer un rôle important en matière de redistribution et réduire les inégalités sur la durée, notamment les impôts sur les plus-values du capital.

Avec la crise sanitaire, le FMI lui-même a dû réévaluer ses recommandations en matière de fiscalité. L'institution monétaire en appelle désormais aux gouvernements « à considérer » l'augmentation des impôts progressifs, notamment sur le capital et ses revenus.

Aussi, Force Ouvrière continue de mettre la progressivité de l'impôt au cœur des questions de fiscalité. Chaque citoyen doit s'acquitter de l'impôt en fonction de ses capacités contributives. Au nom de la justice sociale, il est urgent de rétablir une fiscalité progressive sur les patrimoines et les revenus du capital financier.

### *L'augmentation de la CSG, le poids croissant des impôts indirects sur les ménages et celui de la fiscalité environnementale*

Depuis 2008, les principaux impôts pesant sur les ménages ont augmenté d'une centaine de milliards d'Euros, soit une augmentation de 30% en moins de 10 ans<sup>19</sup>. En comparaison, les principaux impôts pesant sur les entreprises (impôts de production, impôt sur les salaires, Impôt sur les sociétés-cotisations patronales mises à part) ont augmenté d'une dizaine de milliards soit une augmentation d'à peine de 7%.

Comme l'a déjà souligné le guide sur la fiscalité réalisé en 2020, le système fiscal français a perdu de sa progressivité depuis une trentaine d'années, ce qui a affaibli sa capacité à réduire les inégalités de revenus et de niveau de vie. La majeure partie des recettes fiscales provient toujours d'une fiscalité non progressive comme la TVA ou la CSG ne prenant pas en compte le niveau de revenu.

<sup>18</sup> Seulement 376 personnes redevables de l'ISF étaient concernées par un départ à l'étranger et 113 par un retour sur un total de 358 000 redevables en 2017.

<sup>19</sup> La principale difficulté dans ces éléments de chiffrage réside dans la partition entre ce qui est payé par les ménages et ce qui l'est par les entreprises. Dans les chiffrages dont il est question ci-dessous, on considère que la « fiscalité sur la consommation » que l'INSEE appelle les « autres impôts sur la consommation » est in fine toujours à la charge des ménages. Ce débat qui est celui de l'incidence fiscale des impôts divise les économistes mais nombreux sont ceux (et notamment l'OFCE) qui pensent que le payeur final est toujours le ménage et/ou le salarié. <https://www.force-ouvriere.fr/guide-fiscalite-fo-rehabiliter-l-impot-progressif-et-le>

L'augmentation de la CSG pour les salariés et retraités rapporte à l'Etat plus que l'impôt sur le revenu (107 Mds en 2017 contre 74 Mds pour l'impôt sur le revenu) et est également source de profondes inégalités. En effet, la CSG frappe au même taux tous les contribuables.

C'est un prélèvement très lourd pour les bas revenus et son assiette très large porte en effet sur tous les revenus d'activité salaires et retraites ou autres revenus.

FO rappelle que le taux normal de TVA a été augmenté à partir de janvier 2014 de 19,6 % à 20% et le taux intermédiaire de 7 % à 10%. Cette hausse de la TVA, touchant la majorité des produits ou services représentant environ 60 % des dépenses de consommation taxées a pour effet direct à court terme d'augmenter la pauvreté et les inégalités.

Les lois de finances 2018 et 2019 ont contribué à augmenter de manière significative les impôts pesant sur les ménages tout en aggravant la perte de progressivité notamment avec l'augmentation importante de la Contribution au service public de l'électricité (CSPE), la création de la « contribution climat énergie » ou la taxe carbone avec l'augmentation des taxes sur les énergies fossiles comme la TICPE (*taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques-anciennement TIPP*)

Selon le Conseil des Prélèvements obligatoires (CPO) le produit des taxes environnementales se montait en 2017 à plus de 51 Mds selon la comptabilité nationale (2,23% du PIB) pour 74 Mds d'impôt sur le revenu et 35,5 Mds d'Impôt sur les sociétés, et l'alignement du prix du diesel sur l'essence a généré une perte importante de pouvoir d'achat pour les ménages.

Malgré l'adoption des mesures d'urgence adoptées fin 2018, l'augmentation du prix des carburants et énergies fossiles a aggravé les inégalités économiques et territoriales car les 10% les plus pauvres sont trois fois plus touchés en proportion de leurs revenus que les 10% les plus riches. La TICPE est devenu en effet au fil des ans, la quatrième ressource au budget de l'Etat (18 Mds) alors que la TVA, principal impôt indirect sur la consommation représentait 45% des recettes de l'Etat en 2019 (soit 186 Mds).

Selon l'annexe du PLF 2021, « rapport sur l'impact environnemental des ménages du budget de l'Etat », en 2019, 5,7 millions de ménages sont seulement concernés par le dispositif du « chèque énergie » alors que les ménages supportent en moyenne 915 euros par an de fiscalité énergétique hors TVA. Pour FO, les mesures mises en place pour compenser cette fiscalité comme le chèque énergie sous conditions de ressources sont insuffisantes.

Pour mener une transition écologique socialement juste, il faut augmenter son montant et élargir le champ de ses bénéficiaires.

La France compte encore 12 millions de personnes en précarité énergétique qui sont endettés, au titre de leur facture énergétique, pour des montants sans commune mesure avec le montant actuel du chèque énergie ou l'aide ponctuelle et non pérenne du gouvernement de 100 € au titre de l'indemnité inflation décidée fin 2021.

Concernant, l'augmentation du prix à la pompe, FO a plusieurs fois renouvelé sa revendication d'une prime de transport obligatoire pour les salariés utilisant leur véhicule personnel pour compenser la hausse du prix de l'énergie qui pèse sur le pouvoir d'achat des plus précaires.

De même, la rénovation des bâtiments publics et logements sociaux font partie des investissements publics indispensables pour relancer l'activité économique dans le cadre de la politique immobilière de l'Etat et en termes de création d'emplois.

### *Le prélèvement à la source sur le revenu : le miroir aux alouettes pour les ménages*

Le prélèvement à la source (PAS) sur l'impôt sur le revenu mis en place depuis janvier 2019 présenté comme une réforme du recouvrement par l'exécutif a profondément modifié le rôle de l'impôt dans le système déclaratif français.

FO s'est opposée au prélèvement à la source de l'Impôt sur le revenu car, sous prétexte de simplification, il a pour effet d'invisibiliser

le paiement de l'impôt et, ainsi, de diluer le contrôle démocratique des dépenses de l'Etat par le contribuable citoyen et remet en question le principe même de l'impôt progressif en transformant l'entreprise en collecteur comme pour la TVA. Comme en matière de TVA, l'entreprise peut en effet l'utiliser comme trésorerie avec des risques de non reversement en cas de faillite. Le PAS de l'Impôt sur le revenu consacre l'abandon de la responsabilité régaliennne de l'Etat ! Pour FO, il aurait été beaucoup plus judicieux et plus simple pour les contribuables de généraliser le prélèvement mensuel déjà existant à la DGFIP.

Le citoyen voit ainsi désormais ses impôts et la CSG prélevés sur sa fiche de paye, ce qui ampute son pouvoir d'achat et ajoute de la confusion entre le salaire différé (cotisations) et l'impôt sur le revenu.

Pour Force Ouvrière, les mesures fiscales décidées dans le cadre du PLF 2020 (baisse de l'impôt sur le revenu, poursuite de la baisse de la taxe d'habitation) n'auront eu qu'un faible impact en matière de redistribution. A cet égard, ce constat est partagé par l'OFCE (Observatoire français des conjonctures économiques) qui précisait dans sa note du 5 février 2020 que la politique fiscale du gouvernement a eu des effets négatifs sur le pouvoir d'achat des 10% des ménages les plus modestes.

FO rappelle également son opposition à la fusion de l'impôt sur le revenu et la CSG qui reste un impôt proportionnel et qui pose à terme la question du financement de la protection sociale et son autonomie. Or, de plus en plus, l'impôt vient à financer la sécurité sociale alors que l'on abaisse le montant des cotisations qui en constituent le socle et le principe du salaire différé. Cette fusion représente un danger d'étatisation complète de notre système de protection sociale.

Force ouvrière est également défavorable à la suppression du quotient familial<sup>21</sup> afin de maintenir l'égalité devant l'impôt et le calcul en nombre de parts qui détermine aussi l'ouverture de certains droits à la politique familiale et aux tarifs sociaux (cantines scolaires, allocations, bourses etc...) et à la solidarité nationale.

L'impôt sur le revenu devrait être réhabilité afin d'assurer le financement et la présence des services publics républicains et conformément au principe constitutionnel d'égalité devant l'impôt qui précise que la contribution doit être également répartie entre tous les citoyens, en raison de leurs facultés.

FO souhaite une véritable réforme fiscale afin de réduire la part croissante des impôts sur la consommation qui touchent tous les ménages sans distinction de leur niveau de patrimoine ou de revenus et redonner à l'impôt sur le revenu son rôle redistributif.

### *La suppression de la taxe d'habitation et l'impact sur les finances publiques locales*

Le gouvernement a décidé de supprimer progressivement la taxe d'habitation sur la résidence principale dans la loi de finances 2018. Ainsi, il prévoit que 80% des contribuables (17,6 millions de foyers) n'en seraient plus redevables à l'horizon 2020 sous certaines conditions de ressources et elle sera définitivement supprimée pour l'ensemble des foyers à l'horizon 2023, quel que soit le montant des revenus déclarés. Compte tenu des seuils de RFR retenus, environ 80 % des ménages se trouvent dans le champ de la mesure, soit près de 22 millions de foyers redevables de la taxe d'habitation.

Cette mesure a également pour conséquence de priver les collectivités locales de plus de 20 milliards d'euros par an, soit 25% de leurs recettes que l'Etat s'est engagé à compenser intégralement.

A terme, selon les données publiées par le ministère des finances sur le site <https://www.impots.gouv.fr/portail/ouverture-des-donnees-publiques-de-la-dgfip>, les 20% des contribuables les plus aisés seront les grands gagnants de la réforme de la suppression de la taxe d'habitation puisqu'ils bénéficieront de plus de 44% des 17Mds par an amputés sur le budget de l'Etat.

<sup>21</sup> Cette suppression a été évoquée notamment par une mission d'information parlementaire à l'Assemblée nationale en 2018, ses travaux ont été interrompus sans donner lieu à publication : <https://www.la-croix.com/Famille/Vers-suppression-quotient-familial-2018-03-21-1200922558>

Les foyers les plus modestes économiseront 555 € en moyenne d'ici 2020, tandis que les 20 % les plus riches profiteront d'un gain moyen de 1 158 € en 2022/2023.

Pour FO, la suppression de cet impôt n'est pas une bonne nouvelle pour les collectivités locales qui ont vu leurs compétences s'élargir avec les lois de décentralisation MAPTAM en 2014 puis NOTRe en 2015 avec les contraintes budgétaires décidées par le gouvernement.

La taxe foncière deviendrait désormais la principale source de financement des communes et intercommunalités et les départements se verraient affecter une part de la TVA pour compenser la suppression de la taxe d'habitation sur les résidences principales.

Pour Force Ouvrière, la fiscalité locale doit être équilibrée entre les particuliers et les entreprises car la pression fiscale s'est accentuée ces dernières années sur les ménages, en particulier sur les classes moyennes. Elle doit tenir davantage compte du niveau des revenus des ménages et un effort doit être fait en matière de réactualisation des valeurs locatives afin de mieux correspondre à la valeur du patrimoine détenu par foyer fiscal et éviter de trop grandes disparités selon les territoires.

Les collectivités territoriales (communes, EPCI, départements, régions) doivent réaliser selon le gouvernement 13 milliards d'économie par an d'ici 2022 et devront limiter leurs dépenses de fonctionnement à 1,2% par an alors que la population augmente de 0,4% par an. Par ailleurs, l'Etat leur impose des objectifs de désendettement que beaucoup de communes ne pourront tenir.

Force Ouvrière s'interroge toujours sur l'impact de la suppression de la taxe d'habitation sur le maintien des services publics locaux au regard de son importance dans les recettes des collectivités locales et surtout sur leur autonomie fiscale à venir.

### *L'impôt sur les sociétés : un enjeu majeur de justice fiscale dans la mondialisation et la lutte contre les paradis fiscaux*

Entre 2008 et 2017, selon l'INSEE, l'impôt sur les sociétés (IS) a baissé de 12,5 Mds. Une nouvelle baisse est engagée depuis 2017, confirmée dans la loi de finances 2020 pour atteindre un taux de 25% en 2022, soit 11 Mds de manque à gagner de recettes pour les finances publiques sur le quinquennat.

La perte de recettes engendrée par l'abaissement du taux nominal doit être analysée parallèlement à la taille de l'assiette taxable, c'est-à-dire aux dépenses fiscales déduites qui peuvent être particulièrement importantes. En effet, Si l'impôt sur les sociétés est effectivement plus élevé en France que dans d'autres pays, son assiette est très étroite et son rendement faible.

La faiblesse de ce rendement est notamment imputable à la fiscalité dérogatoire et à l'optimisation fiscale (*Crédit impôt recherche, régime de l'intégration fiscale*<sup>22</sup>, régime fiscal des plus-values cession de filiales et titres de participations -niches Copé-) qui avantagent les grands groupes et multinationales au détriment des PME. L'impôt sur les sociétés frappe donc uniquement les profits des entreprises non distribués à un taux proportionnel assez faible dans la plupart des pays et non à un taux progressif comme l'impôt sur le revenu, ce qui peut poser la question de l'équité fiscale vis-à-vis des personnes physiques qui sont elles assujetties à un barème progressif et un impôt désormais collecté à la source.

Dans une économie ouverte, selon l'OFCE<sup>23</sup>, la mondialisation a remis en question l'impôt sur sociétés sur les multinationales qui peuvent domicilier leur siège social, leur centre de recherche, filiales de production, ou points de ventes dans différents pays avec une difficulté majeure pour taxer les profits pour les différents états.

Or, aujourd'hui dans une économie mondialisée, les multinationales et GAFAS sont aujourd'hui plus riches que les états. Face à la gravité de la crise économique et sanitaire, les Etats ont mis en

<sup>22</sup> Le régime de l'intégration fiscale permet à une société dite « mère » de se constituer seule redevable de l'impôt sur les sociétés pour l'ensemble de ses filiales. En d'autres termes, ce régime permet de compenser, au niveau de la mère, l'ensemble des pertes et des bénéfices réalisés dans l'ensemble des filiales du groupe. Ce régime est en réalité très favorable aux grands groupes et multinationales pour faire de l'optimisation fiscale et réduire leur bénéfice imposable à l'IS.

<sup>23</sup> <https://www.cairn.info/revue-de-l-ofce-2018-4-page-359.htm>

place d'importantes aides publiques, des plans de relance pour mettre en œuvre la transition écologique avec des besoins de financement accrus.

Aussi, l'opportunité de réforme fiscale à travers *un impôt mondial minimum* présentée par l'OCDE en juillet 2021 dans le cadre de l'accord de Venise du projet « *BEPS* » (*Base Erosion Profit Shifting*) est pour FO un premier pas pour lutter contre les prix de transferts des multinationales et pour éradiquer les paradis fiscaux. Selon le Conseil d'Analyse Economique (CAE), les recettes d'IS attendues à court terme pour la France sont d'un montant de 5,9 Mds avec un taux minimal de 15% contre 8,2 Mds avec un taux de 21%.

Pour FO, la problématique de l'évitement fiscal lors de la négociation entre pays de l'OCDE ne peut se résumer à un simple accord sur le seul montant d'un taux mondial harmonisé mais en prenant en compte une assiette la plus large possible (base imposable) sur laquelle porte ce taux minimal. Comme le souligne également le CAE, taxer une société à un taux élevé mais avec une base d'imposition réduite du fait de nombreuses déductions ou niches fiscales pourrait vider le dispositif de son but initial d'accroître le rendement des recettes fiscales d'IS et d'équité fiscale.

Force Ouvrière déplore que malgré le renforcement de l'échange automatique de renseignements en matière fiscale mise en place en 2014 dans les pays de l'OCDE visant à lutter contre le secret bancaire, il existe toujours des moyens pour contourner l'impôt dans une économie mondialisée renforçant ainsi le sentiment d'impunité fiscale chez les citoyens. Or, l'effort fiscal demandé aux ménages ces dernières années s'est accru alors que dans le même temps les prélèvements directs sur les facteurs de production ou sur les bénéfices des entreprises diminuaient.

Si FO partage l'objectif d'une vision consensuelle au niveau de l'UE et de l'OCDE, les multinationales ne peuvent s'affranchir de leur responsabilité en matière sociale et environnementale tout en bénéficiant des infrastructures et services publics de proximité dans les pays de résidence. La faiblesse du taux moyen d'imposition des multinationales du numérique de 9% est aussi préoccupant avec des sièges sociaux implantés dans des pays à faible fiscalité alors qu'elles échappent à la taxation sur les marchés où sont réalisés effectivement leurs profits contrairement aux PME/TPE soumis à une imposition au taux normal d'IS dans leur pays de résidence.

Au regard des données fournies par l'OCDE<sup>24</sup> la baisse des taux légaux de l'impôt sur les sociétés s'élève à 7,4 points entre 2000 et 2020 ! Or, ce taux minimum de 15% a été tiré vers le bas par quelques pays au nom de la concurrence internationale et au détriment de rentrées budgétaires plus importantes y compris pour les pays les moins avancés qui détiennent souvent les matières premières des multinationales.

Force Ouvrière réitère sa demande de la nécessité impérieuse d'évaluer, conditionner et de contrôler toutes aides publiques dont ont bénéficié également les multinationales durant la crise économique et sanitaire. A ce titre, seul un renforcement des pouvoirs de l'administration fiscale avec des effectifs supplémentaires permettrait de lutter véritablement contre l'évasion fiscale internationale.

### *La persistance des niches fiscales et aides publiques aux entreprises sur la période 2017/2022*

FO dénonce le coût des niches fiscales pour les entreprises/ménages au nombre de 457 selon la Cour des Comptes et représentait en 2018 un montant de plus de 100 Milliards (soit 4,4% du PIB) malgré leur plafonnement à l'impôt sur le revenu.

Concernant les entreprises, particulièrement en cause, le transfert du CICE en hausse de 4,4 Mds en raison de l'augmentation de son taux de 6% à 7%. Au final, la réforme du CICE dont l'objectif était de réduire le coût du travail et créer des emplois s'est révélée inefficace avec de très faibles répercussions économiques de l'ordre de 130 000 emplois selon l'OFCE en six ans !

Après le CICE, la deuxième niche fiscale pour les entreprises est le CIR (Crédit Impôt Recherche) pour un coût budgétaire de 6,5 Mds par an en 2019 selon la Cour des Comptes.

<sup>24</sup> <https://www.oecd.org/fr/fiscalite/politiques-fiscales/statistiques-impot-sur-les-societes-deuxieme-edition.pdf>

Dans le même temps, avec les dispositifs du CICE et CIR, le rendement de l'impôt sur les sociétés n'a cessé de diminuer dans un contexte où le montant des aides publiques (aides fiscales et sociales) accordées aux entreprises s'est considérablement accru. Hors CICE et Pacte de responsabilité, le Comité de suivi des aides publiques a chiffré à 110 milliards le montant des aides publiques aux entreprises. Avec le CICE et le Pacte de responsabilité, c'est une quarantaine de milliards par an supplémentaires qui ont été accordées aux entreprises.

Ces aides publiques au secteur privé dépassent désormais le montant des aides sociales (*famille, pauvreté, logement, soit environ 138 milliards d'euros*), qui sont, elles, soumises à toujours plus de contraintes, tous les amendements au projet de loi de finances 2021 visant à conditionner les aides aux entreprises ayant été rejetés<sup>25</sup> !

### *La baisse des impôts de production sur les entreprises*

Initialement prévue dans le cadre du Pacte Productif, la baisse « des impôts de production » a été finalement intégrée au plan de relance de l'économie avec une prise d'effet dès 2021.

Est donc amorcée dès 2021 en pleine crise sanitaire une baisse de la cotisation foncière des entreprises (1,5 Md d'euros) et de la taxe foncière (1,75 Md d'euros). Enfin pour la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises, ce sera une suppression pure et simple de sa part régionale (6,8 Mds d'euros), soit au total une réduction de 10 Mds d'euros par an de fiscalité locale (20 Mds d'euros sur deux ans).

Cette fiscalité est accusée par le gouvernement de peser sur les facteurs de production et sur la compétitivité des entreprises.

Force Ouvrière rappelle que ces impôts de production jouent un rôle essentiel pour les finances locales dans un contexte de baisse de leurs ressources (*suppression de la taxe d'habitation qui va priver les collectivités locales de plus de 20 Mds d'Euros en 2020 selon le comité des finances locales*).

FO estime ainsi qu'il est indispensable aujourd'hui d'interroger objectivement les résultats des précédentes initiatives (réforme de la taxe professionnelle, CIR, CICE, pacte de responsabilité...), extrêmement coûteuses et, pour certaines d'entre elles jugées inefficaces par des évaluations officielles. Cette fois encore, il y a tout lieu de craindre que les gains à attendre – que ce soit en termes de relocalisations, d'exportations ou d'emplois – soient très incertains et malheureusement faibles.

FO partage l'impératif de relocalisations d'activités en France mais il ne suffit pas pour cela de le décréter ni d'engager de coups de rabots sur les recettes publiques. Par ailleurs, la baisse ou la suppression de ces contributions vont entraîner inévitablement un nouveau transfert de la fiscalité vers les ménages.

Pour FO, il faut d'abord tirer un bilan des aides publiques avant de décider de toute nouvelle baisse d'impôt consentie aux entreprises, notamment celle des impôts de production prévue dans le plan de relance pour un montant de 10 Mds par an à titre pérenne. Il faut impérativement conditionner ces baisses importantes d'impôts de production à des impératifs d'investissements ou de création d'emplois.

### **b. Une administration fiscale affaiblie**

Avec la réforme du prélèvement à la source, la délégation du paiement de l'impôt auprès des buralistes et la suppression des trésoreries/Centres des Finances Publiques, la volonté du gouvernement est bien de poursuivre le démantèlement des services fiscaux dans son ensemble en fusionnant les services et en mettant fin à la séparation entre l'ordonnateur et le comptable.

Ainsi, à la DGFIP, depuis le plan Darmanin et la « *géographie revisitée* » (NRP) ou « *démétropolisation* » et avec une dématérialisation accrue, il est désormais possible de transférer des Centres de Finances publiques de la région parisienne vers la province, fusionner ou supprimer davantage de services dans tous les départements. Ces redéploiements des effectifs de la DGFIP vont s'exercer notamment par le biais de Maisons France Services en supprimant le réseau existant ou en créant des permanences d'accueil temporaires dans

<sup>25</sup> « *Derrière ces milliards d'euros d'argent public se pérennise le détournement sans condition des ressources de l'Etat au profit des intérêts privés* » ([lemonde.fr](http://lemonde.fr))

les mairies ou mettre en place des bus itinérants pour aller au contact des usagers dans les zones rurales !

Pour FO, ce détricotage du réseau de la DGFIP depuis 2019 tombe donc simultanément avec les ordonnances prévues par la loi pour la loi de transformation de la fonction publique qui instaure le recours aux contractuels, la suppression des CAP en matière de mutations/promotions pour favoriser la mobilité des agents et la casse du statut de la fonction publique.

Force Ouvrière dénonce l'ampleur des suppressions d'emplois au ministère des finances et en particulier à la Dgfiip (20 745 depuis 2012/ 8 600 sur le quinquennat soit 7 fois plus que dans l'ensemble de la FPE) avec la fermeture de 6 000 trésoreries sur tout le territoire.

Pour Force Ouvrière, il est indispensable de doter l'administration fiscale et des Douanes d'effectifs et de moyens suffisants, notamment pour rétablir le consentement à l'impôt, lutter contre la fraude fiscale tout en restant au plus près des usagers sur tout le territoire.

#### **4.5. Loi PACTE (Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises)**

Promulguée le 22 mai 2019, la loi PACTE visait à augmenter les seuils sociaux, exonérant de plus en plus d'entreprises des obligations qui leur sont liées ; à multiplier les exonérations de forfait social accentuant encore davantage la perte de recettes pour les comptes sociaux ; ou encore ceux touchant au désengagement de l'Etat du capital de certaines entreprises, ce qui ouvre la voie à de nouvelles privatisations.

FO est opposée à la baisse du forfait social qui vise à promouvoir les dispositifs d'épargne salariale au détriment de la négociation salariale et génère mécaniquement des pertes importantes de recettes pour les comptes sociaux. L'objectif visé est l'incitation au développement des primes d'épargne salariale au détriment des hausses de salaire dans le cadre des politiques de rémunération globale des entreprises. La baisse programmée du forfait social sur les dispositifs d'épargne salariale va mécaniquement pénaliser les ressources de la sécurité sociale.

Le gouvernement aura également utilisé la loi PACTE pour lancer une nouvelle vague de privatisations, voulues pour des raisons principalement idéologiques. (ADP, ENGIE, Française des jeux). Pour FO, il n'existe aucune raison objective de pratiquer ces cessions et donc d'appauvrir et d'affaiblir l'Etat, dont la dette est un objet de plainte perpétuelle des membres du gouvernement.

Concernant la refonte de l'épargne retraite, il s'agit d'un nouveau jalon favorable au développement de la retraite par capitalisation et par conséquent d'une remise en cause implicite de la retraite par répartition. Par ailleurs, les dispositions annoncées pour sécuriser l'épargne retraite et donc l'épargne des ménages ne correspondent pas à la réalité des risques associés aux marchés financiers. De toute évidence, ces dispositifs auront pour effet d'accroître les inégalités entre les salariés.

#### **4.6. Un plan de relance avant le retour de la rigueur budgétaire ?**

Le plan « France Relance » présenté en septembre 2020 et adopté par le Parlement en loi de finances 2021 constitue un effort chiffré à 100 milliards d'euros. Ce montant est décliné en trois objectifs : la compétitivité, la transition écologique et la cohésion sociale et territoriale. C'est une somme qui de prime abord peut paraître conséquente. Toutefois, les éléments du plan ne correspondent pas forcément à des dépenses nouvelles car il y agrège des baisses d'impôts et certaines opérations financières (prêts, prises de participation de la CDC, BPI ou de la banque des territoires). D'autre part, près de 15 milliards d'euros avaient été ouverts précédemment et déjà dépensés en 2020 ; enfin ces montants s'étaleront sur plusieurs années même si les crédits sont largement répartis en 2021 et 2022.

En 2021 les dépenses prévues (en comptabilité nationale) du plan de relance s'élèvent à 37,4 milliards d'euros dont 18,4 milliards d'euros pour la transition écologique (rénovation thermique des bâtiments, investissement dans les infrastructures de transport, hydrogène, biodiversité...) ; 6 milliards d'euros pour la compétitivité

des entreprises (relocalisation de la production industrielle, culture, capital investissement) et enfin 12 milliards d'euros pour la cohésion (emploi des jeunes, activité partielle, aides à la formation professionnelle, aide aux plus précaires). Avec un coût total estimé de l'ordre de 1,5 point de PIB, la contribution à la croissance du plan de relance en 2021 sera faible - 1,1 point. L'effet sur l'emploi également puisque la direction du trésor ne misait au mieux que sur 160 000 créations d'emplois.

La théorie économique s'accorde à dire que l'investissement public doit entraîner une augmentation plus que proportionnelle du PIB, surtout lorsqu'il existe un excès d'épargne ou, en d'autres termes lorsque l'économie n'est pas au plein emploi. L'effet d'entraînement sur l'emploi et l'investissement des entreprises est par conséquent plus important lorsque le chômage est élevé. Ainsi de nombreuses études dont celle du FMI en 2013 ont dû réévaluer la taille du multiplicateur pour aboutir à 1,5, voire davantage encore dans certains cas. Le plan de relance pour 2021 ne prévoit lui qu'un multiplicateur estimé à 0,8... Et pour cause le plan de relance est très inégalement réparti entre le soutien à la consommation pour traiter les effets de la crise et des mesures de compétitivité qui n'ont rien à voir avec celle-ci. Il comporte finalement surtout des mesures « structurelles » dont les effets finiront par se matérialiser à long terme... FO maintient que ces effets sont pour le moins très incertains, sans même parler des risques importants d'effets d'aubaines !

Surtout, FO s'est exprimée sur le fait que le plan de relance ne permet pas de relancer de véritable politique industrielle pilotée, pensée et planifiée par l'Etat. L'utilisation de la commande publique se fait sur un modèle d'appels à projet, sans vision de long terme. L'Etat se contente de sélectionner, d'évaluer et d'encadrer des projets qu'il délègue par ailleurs aux entreprises. Il n'intervient donc pas directement et n'instaure pas de véritables conditions aux aides qu'il accorde.

Enfin, FO restera vigilante quant à la mise en œuvre du plan de relance, afin que celui-ci ne soit pas financé par des économies sur les dépenses dites « ordinaires » ou encore sur les dépenses sociales. Plusieurs raisons peuvent conduire à le penser ; tout d'abord la hausse des dépenses publiques notamment liée au plan de relance n'a pas empêché le maintien d'une forte pression budgétaire sur les ministères et sur les missions portées par le budget de l'Etat. Ainsi, hors mesures d'urgence et de relance, les dépenses publiques augmentent à un rythme très éloigné de ce qui serait nécessaire pour satisfaire la hausse « naturelle » des besoins.

#### **4.7. Politique industrielle**

##### **a. Le Conseil National de l'Industrie**

Les partisans d'une « désindustrialisation heureuse » ont limité le rôle de l'Etat à corriger les défaillances de marchés et l'ont relégué à un simple promoteur de la libre concurrence. FO est à l'inverse de longue date favorable au rétablissement d'une véritable politique industrielle où l'Etat pilote, finance et sélectionne les secteurs à promouvoir ainsi que ceux à protéger (production de médicaments, alimentaire mais aussi automobile). La politique industrielle se doit par conséquent de promouvoir des secteurs pour des raisons d'indépendance nationale, d'autonomie stratégique, mais aussi d'équilibre social et territorial. Pour FO, la politique industrielle est un véritable enjeu de politique publique dans lequel l'Etat doit retrouver toute sa place ! Malheureusement malgré une certaine prise de conscience bienvenue ces dernières années, FO déplore un décalage entre les ambitions affichées (notamment en matière de relocalisation) et les rappels au respect des règles de l'OMC et des accords commerciaux. Au nom de la mondialisation, la concurrence avec les pays à bas coût a été imposée et figure toujours parmi les principales difficultés de l'industrie française.

Avant l'épidémie de Covid-19 et avant le plan de relance, le gouvernement avait annoncé un « pacte productif », présenté comme « une stratégie collective » permettant de « bâtir un agenda des transitions et atteindre le plein emploi ». La méthode annonçait un travail associant organisations syndicales, fédérations patronales, collectivités locales mais aussi des chefs d'entreprises triés sur le volet, agriculteurs, associations, ONG... Si cette méthode cherche à associer le maximum d'intervenants, FO a maintenu que concertations et consultations ne signifient pas négociations.

Par conséquent, le pacte productif ne pouvait et ne devait pas se substituer aux négociations interprofessionnelles et de branches ainsi qu'aux comités stratégiques de filières existants dans lesquels FO est aussi partie prenante. Nous avons pris part au travail de consultation en précisant par ailleurs qu'il n'était pas question de nous associer à des décisions qui seraient prises pour légiférer - ou appliquées en loi de financement - sans avoir tous les éléments concrets et les impacts que cela pourrait avoir sur le plan de l'emploi industriel, de notre protection sociale collective et sur les services publics.

Le conseil national de l'industrie (CNI) a été mis en place en 2013. Sous la présidence du Premier ministre qui en garantit un cadre interministériel, c'est une instance qui regroupe représentants des entreprises, des organisations syndicales, des personnalités qualifiées et des élus. Des interrogations existent cependant quant au rôle et à la structure du CNI. Son fonctionnement a été récemment modifié avec la création d'un comité exécutif qui se réunit tous les trois mois, par la création de la « french fab » (made in France) ainsi que de nouveaux comités stratégiques de filières (cybersécurité, infrastructure numérique, solution industrie du futur) ou encore d'un plan d'action au niveau européen. Les 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. L'industrie doit s'appréhender sur le long terme, il est important d'avoir de la visibilité sur le rôle et la structure du conseil national de l'industrie. FO soutient activement les comités stratégiques de filières, dont la mise en place était une des revendications ; leur nombre s'élevait désormais à 19. Rappelons cependant qu'ils n'ont pas vocation à se substituer aux branches professionnelles ni à perturber ou contrecarrer les négociations/conventions collectives. Nous plaçons par ailleurs toujours pour la création d'une ou des filières de recyclage, de déconstruction et de démantèlement. Elle permettrait, tout en veillant à la sécurité et à la protection des salariés, de créer des emplois qualifiés et non qualifiés, non délocalisables, de récupérer les matières premières et d'améliorer la protection de l'environnement. Rappelons également que nous n'avons pas vocation à être simple observateur ni à servir de courroie de transmission.

#### **b. Autonomie stratégique et relocalisations**

Le contexte de la crise liée à la pandémie a révélé la fragilité de l'industrie française en termes de dépendance et de difficultés d'approvisionnement. C'est pourquoi FO revendique le maintien des sites industriels existants et de tous leurs emplois ainsi que la localisation des futures productions sur notre territoire, en préservant et en accentuant les investissements et la recherche et développement. Dans ce contexte, les enjeux du plan de relance viennent percuter des discussions qui ont pu être engagées dans les comités de filières. Parmi les sujets récemment abordés lors des groupes de travail figure notamment la question de « l'autonomie stratégique » et des relocalisations mais aussi celle portant sur l'attractivité et la compétitivité. FO soutient pleinement l'objectif de relocalisation sur le territoire et se félicite que la dépendance de l'industrie française aux approvisionnements soient enfin considérés. Le cas de la pénurie de semi-conducteurs est emblématique car il confirme l'impasse des choix fait en matière industrielle (externalisation de la production, pratique du flux tendu, délocalisations...). FO au sein du Conseil national de l'industrie a tenté d'attirer l'attention sur cette situation et demande un travail de filière sur le sujet.

FO revendique également que les entreprises qui représentent un intérêt stratégique ne puissent pas être reprises par des groupes étrangers. Ainsi nous nous sommes exprimés à de nombreuses reprises pour compléter le décret qui définit la liste des secteurs économiques considérés comme essentiels. La liste des secteurs stratégiques relevant du régime d'autorisation préalable a fini par être étendue (semi-conducteurs, cyber-sécurité, robotique, stockage de données, intelligence artificielle) et le seuil de participation abaissé de 25% à 10% conformément à la ligne défendue par FO.

En ce qui concerne la compétitivité et l'attractivité, FO conteste le diagnostic établi par le gouvernement et le patronat. Selon eux, la France souffre d'un déficit de compétitivité-coût qui est à l'origine de la désindustrialisation. Le lien entre la désindustrialisation et le niveau de la fiscalité sur les entreprises est accepté sans aucune réserve alors même qu'il est contestable. Conformément aux exigences

du patronat, les impôts locaux (ou de production) doivent donc être réduits car ils constitueraient une des principales faiblesses de l'économie française. En plus d'être délibérément exagéré, ce diagnostic suppose que les résultats seront à la hauteur des promesses... Pourtant, la liberté des mouvements de capitaux a largement favorisé la baisse de la fiscalité sur les entreprises si bien qu'elle en est devenue l'unique solution pour enrayer le déclin industriel. C'est à ce titre qu'a été engagé le crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) et le pacte de responsabilité. Depuis 2013, ce sont près de 40 milliards d'euros de baisses d'impôts et cotisations sociales accordées aux entreprises, auxquels on peut rajouter 25 milliards d'euros depuis 2017. Après avoir bénéficié sans aucune contrepartie de la suppression de la taxe professionnelle, d'exonérations de cotisations sociales, de la baisse du taux de l'impôt sur les sociétés, du crédit impôt recherche et de la réduction des impôts sur la production en 2021... faut-il poursuivre cette course sans fin au moins disant fiscal et social ? Poser la question c'est y répondre car elle est extrêmement coûteuse au regard de ces effets en matière d'emploi, d'investissements et de compétitivité.

Pour FO, réduire la discussion à des comparaisons sur la fiscalité n'a pas grand sens si celle-ci n'est pas analysée en lien avec l'intervention publique qu'elle permet de financer (infrastructures, qualité du système de santé et d'éducation). De plus, la fiscalité est loin d'être le principal facteur de compétitivité, il faut davantage s'appuyer sur la compétitivité « hors coûts » pour améliorer la qualité de l'emploi et des produits industriels français.

### **4.8. Climat et environnement**

#### **a. La déclinaison en France des objectifs sur le climat**

##### *La SNBC (stratégie nationale bas carbone)*

Introduite par la Loi de Transition Énergétique pour la Croissance Verte du 18 août 2015, la SNBC est la feuille de route pour atteindre la neutralité carbone en 2050 et réduire l'empreinte carbone des Français. Elle prévoit des orientations pour mettre en œuvre, dans tous les secteurs d'activité, la transition vers une économie bas-carbone et fixe des budgets carbone, plafonds d'émissions à ne pas dépasser par périodes de 5 ans jusqu'en 2033. L'autre volet de la SNBC est le plan national d'adaptation au changement climatique (PNACC) dont l'objectif principal est la mise en œuvre des actions pour adapter d'ici 2050 les territoires de la France aux changements climatiques régionaux.

##### *La programmation pluriannuelle de l'énergie (PPE)*

La programmation pluriannuelle de l'énergie (PPE) s'inscrit dans l'accord de Paris sur le climat où la France s'est engagée dans la lutte contre les émissions de gaz à effet de serre et plus particulièrement dans le secteur de l'énergie fort émetteur de CO<sub>2</sub>. La PPE fixe les priorités d'action de la politique énergétique pour la métropole continentale pour les 10 prochaines années. L'objectif principal est d'atteindre zéro émission nette de gaz à effet de serre d'ici 2050. En juin 2018, FO a contribué au débat public par le biais d'un cahier d'acteur, fruit d'un travail commun entre la Confédération, la FNEM, la Chimie et la FEETS.

FO rappelle que la production électrique en France est déjà décarbonée à plus de 90% avec le nucléaire, l'hydraulique et les énergies renouvelables actuelles. L'énergie est un bien essentiel, il s'agit donc de raisonner avec pragmatisme en évitant d'arrêter un mode de production tant qu'une alternative ne permet pas de continuer à fournir la même qualité de service. Pour FO, la production et la distribution de l'électricité, mobilisable et pilotable, doivent rester un service public pour assurer une égalité d'accès à moindre coût sur tout le territoire, garantissant notre indépendance et notre sécurité d'approvisionnement énergétiques. FO est opposée à la régionalisation des politiques énergétiques et environnementales qui pourrait à terme participer au démantèlement du service public national de l'électricité.

##### *La loi d'orientation des mobilités (LOM)*

Publiée le 26 décembre 2019, la loi LOM a pour vocation de relancer une mobilité "en panne" tout en développant des "transports du quotidien à la fois plus faciles, moins coûteux et plus propres".

Lors des débats, FO a rappelé que transformer le « droit au transport » en « droit à la mobilité » ne rend pas ce droit effectif pour l'ensemble de la population et que le « droit à la mobilité » sera effectif lorsque chacune et chacun bénéficiera d'une offre alternative répondant à ses besoins. Elle a également réaffirmé sa contestation au principe de différenciation territoriale, étant donné qu'il remet largement en question le concept d'une République « Une et Indivisible », et qu'il amplifie la fracture territoriale.

### *Loi « climat et résilience »*

Publiée le 20 juillet 2021, cette loi trouve son origine au sortir du grand débat national en 2019. Le Président de la République proposait alors aux Français « une aventure démocratique inédite » : une convention citoyenne pour le climat composée de 150 citoyens tirés au sort censés représenter tous les âges, toutes les classes sociales, tous les secteurs d'activités et toutes les régions de France. Le texte comprend 6 titres - consommer ; produire et travailler ; se déplacer ; se loger, se nourrir et renforcer la protection judiciaire de l'environnement - et 300 articles. Cette loi traduit une partie des 146 propositions issues des travaux de la convention citoyenne pour le climat dont l'objectif principal était de définir des mesures visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre d'au moins 40% d'ici 2030 dans un « esprit de justice sociale ».

FO a toujours fait part de ses réserves quant au principe même de conventions citoyennes, y voyant la mise en cause de celui de la démocratie représentative, donc légitimée par une élection ou un mandat au profit d'une dite « démocratie participative » qui questionne à la fois la réalité d'une représentation en connaissance de cause de chaque individu et la responsabilité quant aux décisions prises et à leurs conséquences.

La ligne principale que FO a toujours défendue est celle d'une cohérence des politiques économiques avec les objectifs – qui doivent primer – de la justice sociale et de la protection de l'environnement et des conditions de vie des populations. C'est dans cet esprit que FO a contribué aux travaux sur le l'avis du CNTE sur la loi portant « lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets ».

En effet, la Confédération a exprimé ses positions au travers différentes instances : CNTE, CNI (Conseil national de l'industrie) etc. et activement pris part aux débats. Il en a résulté un cahier revendicatif diffusé en octobre 2021.

FO a également été sollicitée dans le cadre de plusieurs auditions sur ce projet de loi : une première audition a porté sur l'adaptation de l'emploi à la transition écologique où il est prévu d'intégrer le sujet de la transition écologique parmi les attributions du CSE : faire figurer les enjeux environnementaux parmi les attributions générales du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés. FO a rappelé, dans un premier temps, que le rôle premier d'une OS et des représentants du personnel est la défense des intérêts matériels et moraux des salariés. Intégrer les enjeux de la transition écologique ne doit donc pas les amener à co-décider des mesures qui ne relèvent pas de leur responsabilité et dans un second temps a dénoncé l'absence de moyens pour cette nouvelle mission. Et une deuxième audition qui a porté sur le projet de loi globale.

A nouveau, nous nous sommes exprimés sur les points les plus litigieux comme le transport aérien où nous avons souligné notre désaccord sur l'interdiction des vols réguliers en cas d'alternative en train d'une durée de moins de deux heures trente, dans la mesure où cela va fortement peser sur l'emploi ; ou comme sur la rénovation énergétique des bâtiments, (*rappel : satisfaction de voir que la demande de la CCC de rénover de manière globale n'ait pas été retenue*), où nous considérons que les aides sont insuffisantes au regard du coût élevé que cela va représenter pour les ménages modestes d'effectuer ses travaux.

### **b. Comment FO s'implique**

#### *Le CNTE et ses commissions rattachées*

FO en tant que membre du CNTE siège dans diverses commissions comme l'Observatoire national sur les effets du réchauffement climatique (ONERC) dont la mission principale est la mise en œuvre

des actions pour adapter d'ici 2050 les territoires de la France aux changements climatiques régionaux. Les travaux actuels portent sur le Plan national d'adaptation au changement climatique 2018-2022 (PNACC-2) et qui s'inscrit dans la stratégie française Énergie climat.

### *Conférence permanente FO sur le climat et l'environnement*

La question du climat et de l'environnement ne peut être dissociée de celle des politiques économiques, de l'organisation de l'économie et du rôle des pouvoirs publics. Tout comme le social, elle ne peut être laissée à la main invisible du marché ! Les politiques mises en œuvre en la matière (industrie, énergie, transports, services, alimentation, santé...) ont et auront inévitablement un impact sur les conditions de vie des populations, et donc des travailleurs et de leurs familles, sur les conditions de travail et sur les emplois (suppressions, mutations, créations). L'organisation syndicale ne peut donc s'en désintéresser et ne s'en est jamais désintéressée.

Lors du CCN de septembre 2019, nous avons mis en place une Conférence syndicale permanente consacrée à la question climatique et environnementale composée de camarades des fédérations les plus concernées et de secrétaires d'unions départementales. Ce groupe confédéral a vocation à réfléchir sur ces sujets afin d'identifier les axes d'analyse et positionnement et de dégager des revendications permettant d'asseoir nos positions en tant qu'organisation syndicale, afin de ne pas laisser ces questions aux seules associations et ONG. A cette fin, l'objectif est d'identifier les questions qui se posent, de comprendre les politiques et réponses qui peuvent être apportées et proposées, leurs conséquences, notamment sociales et économiques.

Les premiers travaux du groupe « climat & environnement » ont permis de poser le cadre concernant la place que doit prendre notre organisation sur la question de l'environnement pour agir sur le plan social. Les interventions des différentes fédérations ont mis en exergue les enjeux en termes d'emplois dans la mesure où de très nombreux secteurs vont être impactés, notamment l'industrie, l'agriculture, les transports, l'énergie, le bâtiment...

Pour sa première réunion, en novembre 2019, la confédération a invité Jean Jouzel, climatologue et directeur de recherche au CEA (Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives), afin de l'auditionner sur la question du climat. Pour la deuxième session, en février 2020, entre le projet « Vivre dans une France neutre en carbone et respectueuse du vivant : vision 2050 », soumis à avis du CNTE (Conseil national de la transition écologique) par le Ministère de la Transition Écologique et Solidaire, et la mise en place de la « convention citoyenne pour le climat », le groupe s'est intéressé aux travaux de cette dernière en invitant son rapporteur général Julien Blanchet. Nous avons aussi auditionné Jean Marc Jancovici (The Shift Project).

Le groupe de travail a poursuivi ses travaux en mettant l'accent sur la loi « portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets ». Tout au long de ces rencontres, le groupe a travaillé sans relâche à la mise en place d'un cahier revendicatif qui met en avant nos positions sur les six thématiques du projet de loi à savoir : **consommer ; produire et travailler, se déplacer, se loger, se nourrir et renforcer la protection judiciaire de l'environnement**. Un cahier qui est arrivé à son terme et sur lequel bon nombre de camarades vont pouvoir s'appuyer. L'objectif premier était de faire connaître nos positions sur la question de l'environnement ou du climat.

#### *Positions FO portées auprès des pouvoirs publics (emploi et pouvoirs d'achat), projet Hercule avec la FNEM, reconversion des centrales charbon...)*

FO n'a pas manqué, lors des auditions à l'assemblée nationale et au Sénat de porter ses revendications et positions en matière d'emploi, de conditions de travail, de salaires et de fiscalité afin que le lien indissociable entre « justice pour le climat » et « justice sociale », affiché comme une priorité, soit une réalité. FO a revendiqué également la renationalisation d'EDF en plaidant pour le statut d'EPIC (Établissement public à caractères industriel ou commercial) afin de faire face aux enjeux de décarbonations de l'énergie et doter la France d'une filière industrielle à la hauteur des enjeux.

## 4.9. La transition numérique

Le développement de l'Intelligence Artificielle (IA) et des algorithmes, la problématique de la donnée, l'automatisation/robotisation du travail et la plateformes ont d'immenses conséquences sur les salariés.

Ainsi, le déploiement de ces technologies bouleverse d'ores et déjà le quotidien professionnel de millions de travailleurs. C'est pourquoi, dès 2018, lors d'auditions avec le secrétariat d'État du numérique en vue du rapport Villani, puis France Stratégie sur le rapport « Intelligence Artificielle et Travail », la confédération a exprimé ses positions.

Pour FO, la robotisation du travail doit se faire au seul bénéfice du travailleur. Le numérique doit constituer une assistance et un soutien, en aucun cas engendrer une charge de travail supplémentaire, opacifier les frontières entre vie privée et vie professionnelle, devenir un moyen de surveillance ou générer une quelconque pression supplémentaire.

Face à la transition numérique à venir, il est indispensable de former, accompagner et réduire les inégalités, afin qu'aucun travailleur ne devienne le laissé pour compte d'un prétendu « progrès » technologique.

## 4.10. Travailleurs de plateformes

Qu'il s'agisse du rapport Frouin et de la mission Mettling, dès le départ a été affichée la volonté politique de ne pas remettre en cause le statut d'indépendance des travailleurs de plateformes. La mission s'est bornée à trouver un dispositif permettant de mettre en place un dialogue social entre les plateformes et ses travailleurs en vue de négocier des accords collectifs via des représentants, pour remplacer à terme les chartes unilatérales. FO a toujours craint que ces travaux ne débouchent sur la création d'un 3<sup>ème</sup> statut avant que l'ordre judiciaire français n'ait l'occasion de régler cette question fondamentale.

Pour autant, il a été demandé aux interlocuteurs sociaux de travailler spécifiquement sur la question de la représentation collective de ces travailleurs.

FO a immédiatement été heurtée par l'ouverture du processus électoral, visant à élire les représentants de ces travailleurs, aux collectifs, associations en tous genres. FO n'a cessé de revendiquer le monopole des organisations syndicales en la matière.

S'agissant plus particulièrement du volet « représentation » du projet d'ordonnance et de sa dernière version, FO s'est inquiétée de bon nombre de points, tels que, pour exemple :

- Le fait d'avoir porté le seuil d'audience pour la détermination de la représentativité à 8%, au lieu de 5% dans le texte originel (même si ce dernier taux est maintenu pour le premier scrutin). Il aurait été préférable de tirer les leçons de la première échéance électorale avant de prendre quelconque mesure modificatrice ;
- Le fait que la première mouture de l'ordonnance du 21 avril 2021 semblait permettre aux organisations patronales de représenter tant les travailleurs des plateformes que les plateformes elles-mêmes. ;
- Le fait d'avoir vu disparaître, dans la version finale de l'ordonnance, la section relative à la mesure d'audience et à la représentativité des organisations représentant les plateformes, laissant ainsi plusieurs questions sans réponse : comment le dialogue social va-t-il concrètement se matérialiser ? Toutes les plateformes seront-elles autour de la table dans les négociations de secteur et avec le même poids ?

Force ouvrière a toujours été opposée à la création d'un tiers statut et regrette l'orientation prise par la France sur ce dossier, alors même que chez certains de nos voisins, au Royaume-Uni, en Espagne et aux Pays-Bas, des décisions de justice ont reconnu le statut de salariés à ces travailleurs.

D'ailleurs l'Union Européenne a dévoilé, le 9 décembre 2021, une série de mesures visant à renforcer les droits des travailleurs des plateformes en fixant notamment des critères permettant de déterminer s'ils doivent ou non être considérés comme des salariés et bénéficier des droits inhérents à ce statut.

La question du lien de subordination de ces derniers avec les plateformes est en débat. Ces travailleurs économiquement dépendants ne disposent pas d'une réelle autonomie en ce qu'ils ne choisissent ni leur client, ni les conditions d'exercice de leur prestation.

Pour autant, arguant du fait que certains d'entre eux émettraient le souhait de poursuivre leur activité en tant que travailleur indépendant, la réforme française s'est bornée à trouver un dispositif permettant de mettre en place un dialogue social entre les plateformes et ses travailleurs en vue de négocier des accords collectifs via des représentants, afin de remplacer à terme les chartes unilatérales. C'est encore une fois, la voie des ordonnances qui a été choisie pour mettre en place le volet « dialogue social », après le volet « représentation », dans le cadre d'une nouvelle loi d'habilitation, ce que n'a pas manqué de dénoncer FO.

Le projet de loi d'habilitation s'est avéré être une coquille vide. L'audition organisée par le Sénat sur ce projet de loi s'est avérée être un simulacre de consultation à tel point qu'à son issue FO a été à l'origine d'une intersyndicale qui s'est soldée par un courrier adressé à la ministre du Travail, signé de toutes les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel à l'exception de la CFDT.

A la lecture de ce texte, FO a principalement fait connaître ses deux principales revendications ; que soit fixée dans la loi la rémunération ou tarification minimale de ces travailleurs et que soit inscrite dans ce même texte le bénéfice d'une protection sociale.

## 4.11. Economie sociale et solidaire – ESS

Résultat de la fusion de l'économie sociale (issue d'initiatives associatives, syndicales ou mutualistes) apparue à la fin du 19<sup>ème</sup> siècle, et de l'économie solidaire (caractérisée par les entreprises d'insertion, du commerce équitable ou encore de l'agriculture biologique) émergeant dans le courant des années 70, l'Économie sociale et solidaire est reconnue d'utilité sociale au service de l'intérêt collectif et de la cohésion sociale.

FO déplore que l'ESS ait été progressivement détournée de son objet. En effet, dans la continuité du désengagement de l'État dans ses missions d'utilité publique, les pouvoirs publics ont dévolu les stratégies de développement aux collectivités locales amenant celles-ci à confier de nouvelles missions d'ordre général aux entreprises de l'ESS. Les pouvoirs décentralisés profitent de cette vision tronquée pour solliciter les structures de l'ESS pour des activités d'intérêt général avec les appels d'offres et/ou les appels à projets. Ainsi, l'ESS devient peu à peu un produit de substitution pour répondre à l'intérêt général en lieu et place des services publics. Il est important de rappeler que même si l'ESS concourt à l'intérêt général, l'État est, et doit en rester le garant. Cela doit également passer par les services publics de proximité ?.

L'ESS regroupe aujourd'hui 164 500 entreprises (154 500 associations, 8 750 coopératives, 750 mutuelles et 470 fondations) employant 2,4 millions de salariés dont 68% de femmes, ce qui représente 10,5 % de l'emploi salarié en France et 14 % des emplois privés salariés. L'économie sociale et solidaire est donc un secteur important et fait face à de nombreux enjeux, en particulier depuis la loi relative à l'économie sociale et solidaire dite loi Hamon de 2014 qui se fixait de grandes ambitions.

### a. La loi PACTE en complément de la loi ESS 2014 identifie de nouveaux domaines d'activité relevant de l'utilité sociale

Le Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises - dit « Loi Pacte » - qui vise à « lever les obstacles à la croissance des entreprises à toutes les étapes de leur développement » n'a pas pour objectif d'interférer avec les modalités propres à l'ESS. Cependant, elle vient apporter des précisions à l'article 2 de la loi ESS de 2014 en identifiant de nouveaux domaines d'activité relevant de l'utilité sociale : la culture, la transition énergétique et écologique et la solidarité internationale. Le champ d'éligibilité à l'agrément ESUS (« entreprises solidaires d'utilité sociale ») évolue donc, et la loi PACTE amorce une réforme afin de rendre l'agrément plus simple et plus lisible. L'objectif est de proposer un label de qualité, identifiable notamment par les épargnants qui souhaiteraient investir leur épargne dans l'économie sociale et solidaire.

Pour FO, rendre le label ESUS « plus simple et plus lisible » ne doit pas nuire à sa qualité. Pour cela il est important que l'État exerce un contrôle renforcé sur l'obtention dudit label et sur l'accompagnement du montage du dossier. Le risque est de voir des structures peu exigeantes en matière d'impact social ou environnemental obtenir ce statut.

#### **b. La défense des salariés de l'ESS au niveau multi-professionnel**

La loi du 5 mars 2014 (relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale) reconnaît et définit un champ de représentativité « national et multi-professionnel » s'appliquant à l'ESS. L'Union des Employeurs de l'Économie Sociale et Solidaire (UDES) a ainsi vocation à confirmer son état d'interlocuteur représentatif des employeurs du secteur. FO en tant que membre du Groupe de Dialogue Social (GDS) qui réunit les 5 confédérations interprofessionnelles et l'UDES, participe aux négociations annuelles qui ont donné lieu à différents accords multi-professionnels. Par ailleurs, un suivi régulier des accords et d'élaboration de réflexion paritaire se déroule dans le cadre du GDS.

#### **c. Les négociations avec le GDS**

*Accord relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'ESS signé par l'ensemble des organisations syndicales le 9 janvier 2019*

Cet accord « multiprofessionnel » recouvre une vingtaine de branches. Il a vocation à mettre en place des moyens, des appuis, et des échanges d'informations avec les branches. Il incite à la négociation à chaque niveau, et donne des pistes et des « bonnes pratiques » en la matière.

FO a obtenu qu'il ne soit pas demandé son agrément à l'État, il n'est donc pas libératoire de la contribution à l'Agefiph. FO a également obtenu que soit inscrit, à titre expérimental, un système incitatif pour les entreprises dépassant leur obligation légale de 6 % de travailleurs handicapés.

*Accord sur « l'impact du numérique sur les conditions de travail et l'emploi dans les entreprises de l'ESS ». L'objectif de cet accord est de préserver et d'améliorer les conditions de travail et d'emploi dans les branches et les entreprises de l'ESS.*

Débutée en février 2020, cette négociation, à laquelle FO a largement porté ses revendications, s'est achevée le 6 octobre 2021, avec la signature d'un accord « cadre » sur l'impact du numérique sur les conditions de travail et l'emploi dans l'ESS, entre l'UDES et l'ensemble des organisations syndicales représentatives. La transformation numérique impacte fortement l'organisation du travail dans son ensemble mais aussi les conditions de travail des salariés. L'utilisation des outils numériques professionnels (smartphones, tablettes, intranet, systèmes d'information, réseaux sociaux, plateformes numériques, etc...) en est la première manifestation. Pour FO, il est donc indispensable d'encadrer l'accompagnement des salariés devant faire face à une exigence d'adaptation et d'évolution des compétences au regard de leur croissante et rapide évolution ainsi qu'au développement de leurs usages. Cet accord a vocation à mettre en place au niveau de l'union des employeurs de l'économie sociale (UDES) des moyens, des appuis et des échanges d'information avec les branches. Vu le contexte, FO a œuvré pour que l'encadrement du télétravail soit inclus dans cet accord.

#### *Bilan de l'accord Egalité pro*

Le nombre et contenu des accords de branche signés ou amendés : 10 branches sur 14 signataires disposent d'un texte conventionnel. Les accords d'entreprise relatifs à l'égalité professionnelle relevant du champ de l'ESS représentent 16,16% des accords signés sur cette thématique sur l'ensemble de l'économie en 2018 et 15,57% en 2019. Or, l'ESS représente 10,5 % de l'emploi en France. Ces données traduisent un dynamisme important au sein de l'ESS en faveur de la négociation et de la conclusion d'accords d'entreprise relevant de l'égalité professionnelle.

#### **d. Les ERDS (espaces régionaux du dialogue social)**

Les ERDS sont une déclinaison territoriale du dialogue social animé par le groupe de dialogue social. Ils sont définis comme des espaces d'échanges et d'expérimentation entre partenaires sociaux de l'ESS. A ce jour, six espaces ont été créés et sont actifs. D'autres sont en cours de réalisation.

FO qui n'était pas favorable à la mise en place de ses espaces (FO n'a pas signé la déclaration commune actant la création des ERDS), a rappelé son attachement au cadre national du « dialogue social ». En effet, FO ne souhaite ni la multiplication des niveaux de celui-ci, ni la dévitalisation des branches concernées. Les discussions qui peuvent se tenir au niveau des régions doivent respecter un cadre. Il ne peut être question que de concertation et non de négociation.

L'idée du dialogue social territorial est de décliner les accords négociés soit au niveau multi professionnel soit au niveau des branches de l'ESS. Le résultat pourra être formalisé par des chartes, des déclarations communes ou des protocoles de coopération. En aucun cas ces textes ne pourront être normatifs.

La désignation des représentants locaux est laissée à l'appréciation de chaque confédération.

#### **e. Le Conseil Supérieur de l'ESS**

La loi du 31 juillet 2014, relative à l'économie sociale et solidaire et le décret du 25 juin 2015 est venue renforcer le CSESS en permettant notamment aux confédérations syndicales d'y siéger en tant que titulaire. Le CSESS est une instance paritaire dont l'objectif principal est d'assurer le dialogue entre les acteurs de l'ESS et les pouvoirs publics nationaux, et européens, de donner un avis consultatif sur les lois et règlements de l'ESS mais aussi de veiller à l'égalité femmes-hommes dans le secteur.

Outre les séances plénières et les réunions ad hoc sur les projets de décret, FO a participé à la commissions Égalité Femme/Homme qui a produit, conformément à la loi du 31/7/14, un rapport « sur l'égalité des femmes et des hommes dans l'ESS » et qui a été adopté à l'unanimité par le conseil en octobre 2021. Ce rapport très exhaustif a rédigé 11 propositions concrètes et engageantes qui s'articulent autour de quatre thématiques : les impacts genrés issus de la crise sanitaire actuelle, l'ESS au 1<sup>er</sup> rang de l'éducation ; la mixité des métiers de l'ESS ; gouvernance et accès des femmes au pouvoir dans l'ESS.

#### **f. L'ANCV**

L'ANCV est un établissement industriel et commercial (EPIC) qui a le monopole d'émission et de paiement des Chèques Vacances. Il est régulièrement attaqué par les libéraux et par les parties intéressées, notamment des émetteurs de titres qui voudraient se partager le marché. Ce fut à nouveau le cas en 2018/2019.

FO et les autres confédérations se sont battues avec virulence pour rester sur le statu quo. FO occupe la vice-présidence du conseil d'administration (la présidence est toujours une personnalité qualifiée). L'ANCV est à ce jour engagée dans son 2<sup>e</sup> contrat d'objectifs et de progrès (COP 2017-2021) et le 3<sup>e</sup> COP est en cours d'écriture. L'ANCV a vu pour la première fois de son histoire une modification de sa commission de remboursement des prestataires de tourisme et de loisirs passer de 1,5% à 2,5% ; pour l'émission le taux est resté à 1%, le total de 3,5% reste le taux le plus bas de tous les émetteurs de titres. La crise touristique due à la pandémie du Covid a bien sûr affecté l'ANCV en réduisant son volume d'émission d'environ 200 millions d'euros par rapport aux prévisions (1,7 milliard d'euros). Mais l'impact a surtout été sur les remboursements qui ont été faibles en 2020.

Le chèque vacances dématérialisé (le CV-Connect) est opérationnel, néanmoins des faiblesses dans la sécurité face aux hackers, comme cela a été le cas pour certaines institutions notamment pendant le confinement, ont retardé son lancement grand public. Toutefois cela n'a que peu affecté le budget de l'Action sociale qui est à hauteur de 26 millions d'euros et permet à 250 000 personnes par an de partir en vacances. L'ANCV a des marges de progression importantes : dans la fonction publique si les pouvoirs publics menaient

une vraie politique de vacances et dans les toutes entreprises qui ne possèdent pas de CSE ou dont le CSE n'a pas de budget pour les ASC (activités socio-culturelles).

Pour permettre l'accès des vacances à tous, FO demande l'extension du chèque vacances aux salariés retraités et privés d'emploi.

#### g. Le CIRIEC

FO siège enfin 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.



## 5.1. La fonction publique en proie à un processus de réforme permanent

Après la RGPP (révision générale des politiques publiques), puis la MAP (modernisation de l'action publique) les pouvoirs publics ont poursuivi la diminution des moyens des services à travers le programme « **Action publique 2022** » présenté en juillet 2018, avec pour objectif de nouvelles suppressions d'emplois et la réduction de la part de la dépense publique de 3 points dans le PIB d'ici à 2022. Il se décline dès 2019 avec l'adoption de la loi de Transformation de la Fonction Publique qui vise une transformation du modèle social et des services publics en déclinant les ordonnances travail dans les trois versants de la fonction publique (suppression des CHSCT et CAP liées à la mobilité et promotions) tout en facilitant le recours aux contractuels, en généralisant la rémunération au mérite ou en instaurant la rupture conventionnelle dans la fonction publique.

Si l'objectif initial de 120 000 suppressions d'emplois sur cinq ans a été abandonné, et malgré une relative stabilité de l'emploi public au cours des dernières années, les ministères considérés non prioritaires et opérateurs restent confrontés à des sous-effectifs chroniques ou difficultés de recrutement avec une augmentation des charges de travail. Les politiques de restructurations se poursuivent dans certains ministères et dans les collectivités territoriales avec la contractualisation financière ou les fermetures de lits dans la fonction publique hospitalière !

Ces réformes s'inscrivent toutes dans une logique comptable ou « low-cost » de gestion des services publics en privatisant certaines missions ou en externalisant tout en étendant la culture managériale par l'instauration de la rémunération au mérite à l'ensemble de la sphère publique !

Sous couvert de logique d'efficacité, de performance, de modernité, toutes étaient centrées sur l'objectif de réduire la dépense publique ! Terme délibérément péjoratif, tendant à opposer le citoyen contribuable au fonctionnaire coûteux pour la collectivité, l'initiative privée présumée compétitive et innovante à l'administration préjugée rigide... faisant oublier qu'en fait de dépense, le service public est un moyen de redistribution d'une part des richesses via l'impôt, un facteur de réduction des inégalités sociales et territoriales, et un moyen d'investissement à moyen et long terme de la nation.

La crise sanitaire a révélé à la fois à quel point nos services publics étaient essentiels et le nombre de défaillances, conséquences de la désorganisation, de l'affaiblissement des moyens résultant de ces réformes.

Les agents publics ont, malgré ces difficultés, fait en sorte d'assurer au mieux la continuité des services publics essentiels, bien que, comme l'ensemble des salariés, confrontés au manque de moyens de protection, tenus d'assurer certaines missions en télétravail sans environnement adapté...

La situation des agents de l'hôpital et des Ehpad a bien sûr, et à juste titre, particulièrement été mise en évidence, comme le manque de moyens, d'effectifs, les conditions de travail éprouvantes tant psychologiquement que physiquement. Il a cependant fallu une mobilisation déterminée de FO dans la Santé, tant dans les grèves et manifestations que dans les négociations pour que se concrétise une juste reconnaissance avec les dispositions salariales et statutaires du Ségur.

Mais, il ne faut pas oublier pour autant l'ensemble des agents de l'Etat, des collectivités territoriales dont les missions du quotidien – dont dépend la continuité du fonctionnement de l'Etat et de ces collectivités au service de la population – ont été assurées sans que reconnaissance leur ait toujours été exprimée, sans parler de sa traduction concrète !

Les restructurations, suppressions de postes, fermetures de services, insuffisances d'effectifs perdurent, malgré la pandémie (hôpitaux,

poste, services de l'Etat, classes, ...). L'indice de base de la rémunération reste gelé quand les AESH, les agents de la Fonction publique territoriale – trop souvent oubliés, dont une grande majorité sont en catégorie C, c'est-à-dire en bas de l'échelle des salaires, sont confrontés aux fins de mois difficiles, quand il est admis que les enseignants sont sous payés, que nombre d'emplois d'agents publics ne trouvent pas de candidats, ou ne retiennent plus celles et ceux qui les occupent.

Alors que le programme Action Publique 2022, lancé en 2018 a accentué le désengagement de l'Etat en matière de services publics des difficultés croissantes dans l'accès aux services publics fondamentaux, en particulier dans le système de santé, un récent rapport de l'Assemblée Nationale relatif aux missions des administrations publiques confiées à des prestataires extérieurs a mis en lumière une externalisation accrue notamment via des concessions de services publics. Cette sous-traitance représenterait l'équivalent du quart du budget de l'Etat et touche tous les secteurs d'activité y compris les ministères régaliens. FO n'a pas manqué d'alerter sur les risques de cette externalisation croissante, en matière de sécurité et de conservation des données personnelles et sur les enjeux de souveraineté pour des missions régaliennes d'intérêt général ou de santé publique.

## 5.2. Le mythe de la « suradministration »

La France est régulièrement dépeinte comme la championne du monde des dépenses publiques et se caractériserait par une fonction publique surdimensionnée voire pléthorique. Le chiffre souvent donné d'un « poids » de la dépense publique rapporté au PIB de 57% sous-entend à tort que plus de la moitié de la richesse produite serait absorbé par la puissance publique. En réalité, ce chiffre reflète surtout la part de ce chaque pays souhaite confier au secteur public et à l'investissement dans l'éducation, la santé, la sécurité publique, la justice ou la protection sociale. Il existe des écarts importants entre pays car le périmètre du secteur public diffère largement d'un pays à l'autre. Si la France reste en haut du tableau pour les dépenses publiques, cela reflète surtout le choix d'investir dans un modèle social fort et d'un système redistributif qui corrige les inégalités, là où d'autres laissent faire le marché.

Contrairement aux discours récurrents sur une « dérive » des dépenses publiques, celles-ci ont relativement peu augmenté au cours des dernières années, ce qui est aussi le résultat des « réformes » multiples et de plusieurs années de rigueur budgétaire. Exprimée en volume (cad corrigée de l'inflation) la croissance en volume des dépenses publiques était comprise entre 2 et 3 % dans les années 2000 et a été ramenée à 0,9 % dans les années 2011 à 2019.

Elle est remontée à 5,0 % en 2020, année exceptionnelle marquée par l'épidémie de Covid et les mesures d'urgence prises pour soutenir l'économie. L'évolution récente des dépenses publiques fait apparaître une hausse continue des dépenses de protection sociale et une baisse des dépenses consacrées aux services généraux. C'est sur ce poste (qui comprend la charge des intérêts de la dette) que l'effort de réduction de la dépense publique a surtout porté.

A la fable d'une France « suradministrée », des indicateurs précis permettent d'opposer une réalité plus nuancée. Le tableau de bord de France Stratégie sur l'emploi public fournit notamment un indicateur de l'emploi dans les administrations publiques pour 1 000 habitants (taux d'administration). La France se situe plutôt dans le haut d'un groupe de pays comparables avec un taux de 91 pour mille, proche toutefois de la moyenne des pays considérés et bien en deçà des pays nordiques. En évolution, ce taux est relativement stable depuis la fin des années 80 en France et dans la plupart des pays étudiés. Cet indicateur d'emploi public peut être complété par une mesure de la dépense consacrée aux rémunérations des agents publics. Elle est cohérente avec les taux d'administration et reste globalement stable sur les 20 dernières années, entre 12% et 13% du PIB.

Une autre illustration est le poids des dépenses publiques locales dans l'ensemble des administrations publiques. Selon Eurostat, celui-ci s'établit à 20 % en France en 2019, contre 32 % en moyenne dans l'Union européenne. Parmi les principaux pays de l'Union, la France est celui où cette part est la plus faible. Elle est nettement plus élevée en Allemagne (41 %), en Espagne (47 %), en Belgique (46 %) et en Suède (51 %).

Enfin, soulignons que l'enjeu des effectifs va rester important dans les prochaines années : selon le dernier rapport de la DGAFP, le vieillissement des effectifs de l'ensemble de la fonction publique se poursuit avec 96 236 fonctionnaires ayant fait valoir leurs droits à retraite en 2020 et la hausse du nombre de fonctionnaires en âge de prendre leur retraite va s'accroître sous l'effet démographique dans les prochaines années. Les départs en retraite sur les prochaines années se situeraient autour de 120 000 par an selon la Cour des Comptes (55 000 pour l'Etat, 45 000 pour la Territoriale et 25 000 pour l'hospitalière).

### 5.3. La loi de transformation de la fonction publique

#### a. L'affaiblissement du statut

La loi de transformation de la fonction publique<sup>26</sup> (LTFP) a été promulguée le 6 août 2019. Elle a fortement affaibli le statut général et les statuts particuliers et va à l'encontre des attentes des citoyens qui demandent davantage de services publics de proximité et de qualité dans leur vie quotidienne.

Cette loi remet fortement en cause le statut de la fonction publique qui serait selon ses promoteurs un frein à la mobilité, en raison notamment du principe de permanence de l'emploi statutaire. Pour FO, plus de 70 ans après sa création, le statut de la fonction publique reste le cadre le plus adapté dans notre société démocratique. En effet, le statut de fonctionnaire a été créé avant tout pour protéger les fonctionnaires de l'arbitraire du pouvoir politique et afin d'assurer les principes d'égalité, d'indépendance, de neutralité.

#### b. L'introduction du contrat de mission : la précarisation de l'emploi public par l'extension du nombre de contractuels

Si l'exécutif a annoncé lors des dernières lois de finances une stabilisation de l'emploi public dans la sphère de l'Etat, les restructurations et transferts de missions se poursuivent avec la réforme territoriale et le recrutement de contractuels qui risque de s'accroître avec la loi de transformation de la fonction publique.

Depuis 2017, selon la DGAFP, le poids des contractuels a augmenté fortement (18,4% du total des effectifs de la fonction publique) dont + 4,1 % dans la seule sphère de l'Etat (+ 16 600 postes), essentiellement portés par le ministère de l'éducation nationale et celui de la recherche. Cette tendance est confirmée par l'INSEE dans une publication du 15 mars 2021<sup>27</sup> qui constate **une hausse de l'emploi contractuel dans les trois versants de la fonction publique.**

Ce rapport précise en outre que **54% des contractuels étaient en CDD en 2017** (70% avaient un contrat d'une durée inférieure à un an et seulement 9% un contrat de plus de 3 ans).

Pour FO, les nouveaux « contrats de mission ou de projet » introduits par la LTFP pour remplir des missions temporaires dans les trois versants de la fonction publique (*durée maximale de 6 ans*) ne peuvent qu'accroître la précarité, leur mise en place risquant de se substituer à des **emplois permanents** de catégorie A, B et C sans déboucher sur une titularisation ni un CDI.

Le texte précise qu'une indemnité de fin de contrat peut être versée (*10% de la rémunération brute totale pour les contrats inférieurs à un an*) mais cet aménagement reste bien dérisoire compte tenu de la précarité de ce nouveau type de contrat d'une durée maximale de six ans ! Alors que le gouvernement propose un bonus-malus pour les contrats courts dans le secteur privé, **l'Etat employeur s'affranchit de toutes les règles pour élaborer un nouveau contrat précaire dans la Fonction Publique !**

Le recrutement par voie de concours est donc aujourd'hui remis en question par la loi de TFP qui prévoit un recrutement par contrat. Or, pour FO, le recrutement par voie de concours doit être maintenu car il permet de respecter l'égal accès aux emplois publics et évite des dérives liées au clientélisme ou au favoritisme. Il constitue un principe d'égalité républicaine.

#### c. Un périmètre restreint des instances de dialogue social

Avec la loi de transformation de la fonction publique, les CAP (Commissions administratives paritaires) perdent certaines prérogatives en matière de **mutation et promotion** et ne seront plus consultées. C'est une **atteinte forte aux droits des agents** et à l'égard des représentants des personnels qui permettaient d'assurer l'égalité de traitement et éviter l'arbitraire notamment en matière de promotion ou d'avancement. Les CAP sont recentrées uniquement sur l'examen des décisions individuelles défavorables aux agents (*CAP disciplinaires*) dans toute la fonction publique.

Ce sont désormais les **lignes directrices de gestion (LDG)** qui fixent les orientations générales relatives aux **mutations et mobilités**, l'avancement et les promotions reposant désormais avant tout sur l'évaluation et le mérite pour les listes d'aptitude et tableaux d'avancement et les recrutements « au choix des Directions » au détriment de la défense individuelle des agents publics.

Lors des prochaines élections de décembre 2022, les Commissions Administratives Paritaires seront désormais constituées par catégorie hiérarchique (A, B, C) et non plus par corps de fonctionnaires.

La LTFP a procédé à la fusion des instances et a donc institué le **Comité social** qui devient l'**instance unique du dialogue social** fusionnant les anciens **comités techniques (CT) et Comités d'hygiène et sécurité et conditions de travail (CHSCT)** qui seront seuls compétents à partir 2022 sur les questions :

- Réorganisation des services /qualité des services rendus ;
- Egalité professionnelle ;
- Protection de la santé et sécurité des agents ;
- Politiques RH ;
- Lignes directrices de gestion (LDG) en matière de mobilité, promotion, avancement des agents ;

FO s'était prononcée contre la fusion de ces instances et rappelle le rôle primordial des **CHSCT** alors que les conditions de travail des agents ne cessent de se dégrader sous l'effet d'**incessantes restructurations des services et des suppressions d'emplois.**

Ces nouvelles LDG détermineront la gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GEPEC) après avis du Comité social. Par ailleurs, la mise en place de l'évaluation individuelle et la rémunération au mérite en lieu et place de la notation ouvre la porte pour FO à l'arbitraire pour les avancements et promotions.

Ainsi, en supprimant les CAP en matière de mobilité, d'avancement et promotions et fusionnant les instances CT/CHST, la loi TFP réduit considérablement les moyens des représentants des personnels. Les agents pourront seulement se faire accompagner d'un représentant syndical de leur choix pour contester leur entretien annuel d'évaluation ou pour négocier une procédure de rupture conventionnelle, ce qui réduit forcément le champ du dialogue social en les privant d'un éventuel recours au niveau national.

Pour mémoire, FO a voté contre le projet d'ordonnance sur la négociation collective présentée devant le Conseil commun de la fonction publique du 18/12/2020. Pour FO, cette ordonnance du 17/02/2021 sur le dialogue social aligne le droit de la fonction publique sur les ordonnances de la loi travail, en ouvrant une brèche dans le statut de la fonction publique.

Ce texte pourra aussi déboucher sur une **augmentation du temps de travail des agents publics, ou comme pour le PPCR** (parcours professionnels, carrières et rémunérations) un accord comportant des éléments néfastes sur la carrière de certains agents ou des contreparties inadmissibles comme le blocage du point d'indice depuis plusieurs années ... Dès 2021, dans plusieurs collectivités territoriales, il a été décidé de généraliser les 1 607 heures imposées

<sup>26</sup> Circulaires n°149/2019 et 67/2021 du secteur de l'économie et services publics et analyses de la loi et ordonnances

<sup>27</sup> <https://www.insee.fr/fr/statistiques/5232488>

par la loi de TFP à tous les agents territoriaux supprimant ainsi tous les accords dérogatoires à la durée légale du travail signés par les organisations syndicales y compris quand ils exercent des métiers pénibles, soumis à des horaires décalés du fait de sujétions particulières ou travail le week-end !

FO a également pointé une autre difficulté majeure : avec la suppression des CAP, la diminution du recrutement par voie de concours, comment l'Etat ou la collectivité employeur peut garantir la transparence de ces nouveaux modes de sélection ?

Dans un contexte de remise en cause du statut, FO rappelle son attachement indéfectible à une **fonction publique statutaire garante de l'égalité des droits des agents**.

#### **d. Vers des mobilités forcées maquillées en départs volontaires maquillés**

La loi TFP permet enfin une mise à disposition du fonctionnaire pour une durée d'un an auprès d'une entreprise en vue d'une reconversion professionnelle qui ouvre droit à une indemnité départ volontaire ainsi qu'à l'ouverture de l'assurance chômage.

Dans la FPH, tout fonctionnaire dont l'emploi est supprimé pourra être affecté sur un autre emploi vacant dans le ressort du département ou de sa région. Dans le cas de l'externalisation d'une mission vers une personne de droit privé ou un EPIC, la loi prévoit qu'un fonctionnaire est détaché d'office automatiquement dans la nouvelle structure sur un CDI tout en conservant son traitement d'origine dans son corps ou cadre d'emploi. Il peut toutefois demander une affectation par voie de mutation soit sur un emploi statutaire dans la FPE, dans la FPT ou hospitalière moyennant un préavis de trois mois.

A la fin de son contrat, le fonctionnaire peut opter soit pour sa **radiation des cadres** avec une indemnité, **soit la réintégration dans son administration d'origine**.

La loi TFP complète ces dispositifs en proposant une **rupture conventionnelle** dans les trois versants de la fonction publique (**agents titulaires et contractuels**) ouvrant droit au versement d'une indemnité négociable avec l'employeur public en fonction de son ancienneté (*avec un montant plancher minimum assez bas et un plafond*) et en observant un délai de carence de 7 à 150 jours pour bénéficier de l'assurance chômage. Avec ces nouveaux dispositifs et outils de gestion RH, le gouvernement peut donc à la fois mettre fin au statut de l'agent dans le cadre d'une suppression de poste ou d'une externalisation d'une mission au secteur privé et se séparer de bon nombre de fonctionnaires.

### **5.4. Le recul des services publics de proximité**

L'éloignement, les difficultés d'accès quand ce n'est pas la désertification des services publics (opérateurs et organismes sociaux compris) sont une réalité pour beaucoup d'usagers ainsi que pour les entreprises, contribuant au sentiment d'abandon vécu par la population et par les agents publics.

Depuis 2007, le recul des services publics s'est accéléré dans certains territoires avec la fermeture de classes, de services de maternité, de lits d'hôpitaux, de gendarmeries, des Centres des Finances Publiques, d'antennes CAF, de gares et de lignes SNCF, etc...

Le rapport d'activité du défenseur des droits, présenté en juin 2020, confirmait cet état de fait, indiquant que plus de 100 000 réclamations lui avaient été adressées en 2019, témoignant des difficultés d'accès des usagers aux services publics et d'atteintes portées à l'accès aux droits ou relevant de discriminations ou de personnes en situation de handicap.

Ce sentiment d'abandon chez les usagers a été provoqué par la disparition des services publics dans certains territoires et à une déshumanisation croissante, favorisée par la multiplication des plateformes téléphoniques ou une dématérialisation excessive des démarches en ligne inaccessibles pour certains publics (personnes âgées, étrangers, zones blanches etc.).

Les saisines de ces usagers montrent des inégalités d'accès aux services publics dans les administrations ou opérateurs qui ont subi la restriction de leurs moyens humains et budgétaires sous l'effet des multiples réformes (RGPP, MAP, Action Publique 2022 etc.).

Eloigner les services publics et supprimer des postes de fonctionnaires, c'est aussi contraindre les citoyens à effectuer plus de déplacements, et restreindre l'égalité d'accès aux services fondamentaux (santé, sécurité, éducation ...), notamment dans les zones rurales. Cela entraîne également plus de déplacements de véhicules particuliers pour rejoindre l'école ou les autres institutions publiques, au détriment des politiques publiques liées à l'environnement ou à l'aménagement du territoire.

La France, Etat centralisé, a développé son réseau de services publics dans les régions rurales les plus éloignées des grandes métropoles qui regroupent selon la Cour des comptes environ 15% de la population. Ces territoires recoupent plusieurs difficultés (*vieillesse de la population, éloignement des infrastructures de transport et du bassin d'emploi, déclin économique, suppression de services publics...*). La population française est inégalement répartie sur le territoire : par rapport aux autres pays d'Europe occidentale avec une moyenne de 117 habitants/km<sup>2</sup>, elle est peu densément peuplée.

Outre cette faible densité, certains territoires, notamment en montagne, sont confrontés à des situations d'enclavement, qui accentuent les inégalités d'accès aux services publics.

Le modèle français des services publics a pourtant prouvé qu'il a non seulement survécu aux crises économiques et sanitaires mais aussi qu'il s'est adapté aux défis technologiques et environnementaux du XXI<sup>ème</sup> siècle. (Nouvelles technologies, numérique, gains de productivité, Big data, nouvelle organisation du travail ...). L'action publique a également permis que la France demeure toujours attractive : qu'il s'agisse de la qualité des infrastructures de transport, d'énergie, de la qualité de la main d'œuvre ou du niveau de santé et de bien-être, tous ces grands atouts français qui bénéficient aux entreprises, c'est-à-dire au secteur privé, on les doit à une volonté politique, à des politiques publiques financées par des dépenses publiques.

Le service public incarne l'intérêt général : C'est un rempart, un contre-pouvoir indispensable face aux lois du marché et il est avant tout source de protection pour les citoyens, notamment pour les plus faibles d'entre eux très éprouvés par les crises économiques et le chômage de masse. En ce sens, le service public est bien un « amortisseur social » garant de l'intérêt général indispensable à notre démocratie. Ce qui a été une nouvelle fois démontré pendant la crise sanitaire avec le « quoi qui l'en coûte » permettant de limiter la casse sociale et retenir les leçons de la crise économique de 2008.

Le service public est un gage de protection des citoyens, de réduction des inégalités et constitue un des piliers de la République. Force Ouvrière réaffirme donc la nécessité d'un véritable débat associant pleinement les syndicats afin d'établir les besoins et missions de service public, de stopper les privatisations et les partenariats public-privé, de garantir l'accès à des services publics de qualité à égalité de droits sur tout le territoire et à arrêter les suppressions de postes et la fermeture de services dans tous les versants du service public (*Etat, Territorial et Hospitalier*).

### **5.5. Les Maisons France Service**

Suite au grand débat, le gouvernement a décidé afin d'améliorer l'accès aux services publics en zone rurale avec la création d'une maison France Services par canton. (2 000 points d'accès d'ici la fin du quinquennat) pour compléter le dispositif des MSAP au nombre de 1 676 en 2019.

Les opérateurs concernés (Pôle emploi, CNAF, CNAM, CNAV, MSA, Poste, DGFIP, délivrance de cartes grises etc...) seraient d'une grande hétérogénéité par rapport aux MSAP. La Cour des Comptes a déjà souligné dans un rapport en mars 2019 l'inégalité des services proposés des MSAP, les qualifiant de simples structures de délestages ainsi qu'une faible coordination territoriale.

Pour le gouvernement avec la dématérialisation, il est désormais possible de transférer des effectifs de la fonction publique de la région parisienne vers la province, fusionner ou supprimer davantage d'implantation dans les départements, comme à la DGFIP.

Force ouvrière condamne le démantèlement du réseau de la DGFIP et le Nouveau Réseau de Proximité (NRP) qui ne remplaceront jamais le maillage territorial des Centres des Finances Publiques ou Trésoreries qui constituaient des services de proximité importants pour les usagers. Ces maisons France services seront donc destinées à faciliter les démarches en ligne des usagers avec un accueil commun pour délivrer des renseignements sommaires et orienter les usagers vers les services compétents et ne représenteront seulement qu'un ersatz de service public.

Pour FO, ce dispositif ne compensera pas le recul des services publics dans les zones rurales ou périurbaines et n'améliorera pas la qualité de service.

## 5.6. Le choix du « tout numérique » : l'exclusion des publics les plus fragiles

Le programme Action Publique 2022 a recommandé d'atteindre 100 % de démarches administratives dématérialisées à l'horizon 2022 dans le cadre d'une stratégie d'amélioration de la qualité des services publics. Cette digitalisation complète pose toutefois deux difficultés : l'insuffisante couverture numérique des territoires ruraux et le risque d'exclusion par rapport à des démarches administratives essentielles. En effet, l'accès à des bases de données donne plus de possibilités mais pose des questions essentielles liées aux libertés publiques et de transmission de données individuelles. Cela nécessite un encadrement et une vigilance accrue sur l'utilisation et la protection des données (*secret professionnel, accord de la CNIL etc...*)

Pour FO, il existe une fracture numérique qui peut être territoriale, générationnelle ou sociale et qui peut mettre en danger la cohésion sociale et l'accès aux services publics. Dans la recherche de l'efficacité et de la qualité du service rendu, les pouvoirs publics doivent se mettre à la portée de tous les usagers (entreprises, particuliers) en veillant à ne pas éloigner certains citoyens de l'accès aux procédures dématérialisées et en garantissant les principes de gratuité et d'égalité pour tous.

Cette recherche ne peut se faire sans une analyse précise des missions de services publics et une concertation indispensable des organisations syndicales afin d'associer les agents à ces changements.

Pour FO, ce « tout numérique » ne peut être une solution dans l'immédiat ne serait-ce que parce qu'un quart de la population française en est actuellement très éloigné. Dans son dossier de presse de 2019 sur les inégalités d'accès aux services publics, le défenseur des droits indique que la dématérialisation peut constituer un puissant levier d'amélioration de l'accès aux droits mais qu'il ne doit pas avoir pour seul objectif de pallier la disparition des services publics ou privilégier une approche budgétaire et comptable. De plus, cette transformation ne peut se faire à « marche forcée » sans tenir compte des difficultés d'accès d'une partie de la population.

C'est pourquoi la confédération FO estime que les fusions de services, restructurations incessantes dans les trois versants de la fonction publique mettent en péril les emplois, les missions et les conditions de travail des agents et que ce choix du « tout numérique » participe à l'éloignement des services publics avec notamment la suppression de l'accueil physique de proximité.

## 5.7. Réforme Territoriale : le Projet de loi 3DS ; la loi ASAP

En février 2020,<sup>28</sup> la Confédération soulignait déjà que la décentralisation opérée depuis 1982 de l'Etat vers les collectivités territoriales dans plusieurs domaines avec le transfert de compétences en matière d'éducation, de politiques sociales et de l'emploi, de la culture, ou des transports n'a pas été accompagnée de moyens suffisants.

Initialement, le projet de loi appelé initialement 4D (*décentralisation-différenciation-déconcentration-décomplexification*) devenu ensuite 3DS et finalement adopté début 2022 s'inscrit dans cette continuité. Il prévoit de nouveaux transferts de compétence entre l'Etat et les

collectivités territoriales et introduit surtout la notion de différenciation entre les collectivités territoriales dans les modes d'organisations au risque que l'offre de services publics pour les usagers ne soit plus identique sur tout le territoire. La confédération avec ses fédérations est intervenue sur un certain nombre de points : ainsi, le texte prévoyait initialement le transfert de l'ensemble de la médecine scolaire aux départements. Face à la détermination des personnels de santé scolaire, le gouvernement a décidé d'abandonner ce transfert. Dans un communiqué diffusé en mars 2021, la FNEC-FP-FO<sup>29</sup> a souligné un premier recul du gouvernement, tout en rappelant qu'elle s'est toujours opposée aux expérimentations locales et défendu un cadre statutaire national. Ces dispositions auraient entraîné une inégalité d'offre de santé ainsi qu'un désengagement de l'Etat sur la lutte contre le décrochage scolaire et l'exclusion sociale.

*Autre exemple*, la Fédération FO de l'Équipement de l'environnement et transports a contesté les dispositions du texte relatives au transfert du réseau des routes nationales et des personnels représentent un réel danger qu'elle qualifie de véritable plan social avec le détachement d'office des agents facilitée par la loi de transformation de la fonction publique sans garantie de maintien géographique et des rémunérations.

De son côté la FGF-FO a réaffirmé **son opposition totale au projet 3DS** qui remet en cause les prérogatives de l'Etat en termes de mobilité et d'aménagement du territoire et transfert de personnels vers les collectivités territoriales.

**Concernant le volet transition écologique**, les dispositions contenues dans le projet de loi 3DS et notamment **l'élargissement des expérimentations** ne sont pas à la hauteur des défis environnementaux et ne vont pas faciliter la coordination de l'action de l'Etat et des collectivités territoriales.

Ce nouvel acte de décentralisation marque la volonté du gouvernement malgré plusieurs hésitations de poursuivre sa politique de transformation de l'action publique et s'inscrit dans l'objectif de maîtrise des dépenses publiques. Pour FO, bien au contraire, les citoyens demandent davantage de services publics de proximité, des mesures de protection appropriées et non une déréglementation de l'action publique en cette période de crise économique et sanitaire.

FO défend l'intérêt des personnels touchés par ces multiples projets de transferts aux collectivités territoriales, fusions, restructurations ou externalisation de missions. La confédération FO demande, de longue date, le lancement d'un débat de fond sur les missions de service public et l'adéquation nécessaire des moyens. Dans ce cadre, le Conseil National des Services Publics devrait être réactivé au titre du plan de relance.

Enfin, la période a été marquée par l'adoption de la loi **ASAP** (Accélération et simplification de l'Action Publique) qui vise à simplifier les formalités administratives dans plusieurs domaines économiques, sanitaires, sociaux ou environnementaux pour rapprocher l'administration des citoyens et les démarches des entreprises, dans le prolongement de projets portés par **Action Publique 2022**, supprimer les avis de certaines commissions administratives, alléger les obligations en matière de normes environnementales ou transférer des missions exercées par les administrations centrales aux services déconcentrés sous la tutelle des Préfets. Dans un communiqué du 9/10/2020<sup>30</sup>, FO a dénoncé ces dispositions en particulier le relèvement du seuil des marchés publics à 100 000 euros ou la Réforme de l'ONF.

<sup>29</sup> [Loi 4 D : un premier recul du gouvernement | Fneccfp-FO \(fo-fneccfp.fr\)](https://www.fneccfp.fr/)

<sup>30</sup> <https://www.force-ouvriere.fr/loi-asap-l-action-publique-entre-vitesse-et-precipitation>



## 6.1. Négociation collective et dialogue social

### a. La CNNCEFP

La commission nationale de la négociation collective (CNNC), devenue commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) en 2018 est une instance paritaire de consultation qui se réunit annuellement dans sa formation plénière sur la revalorisation du SMIC, le bilan de la négociation collective et sur tout projet de loi en lien avec le droit du travail. Traditionnellement présidée par les différents ministres du Travail, cette instance perd peu à peu de sa superbe depuis 2018, en raison d'une désertion ministérielle, mais aussi et surtout d'une perte drastique de ses moyens. En effet, sous couvert de rationalisation et de simplification, ses missions se sont accrues par l'absorption d'autres instances telles que le CNEFOP (Comité national de l'emploi et de la formation professionnelle) en 2018. Dans le même temps, la composition de la délégation FO subissait une réduction de ses membres par quatre, et une perte d'autonomie dans leur désignation, liée d'une part à l'obligation de parité et d'autre part à l'obligation de désigner dans les sous-commissions un des trois membres de la Commission plénière. Concrètement, cela nous empêchait de maintenir nos spécialistes dans les différentes sous-commissions, ce que nous n'avons pas manqué de dénoncer dans un courrier adressé à la ministre du Travail en décembre 2018.

En juin 2021, la CNNCEFP s'est vu attribuer des missions supplémentaires, en intégrant les missions de la commission des accords de retraite et de prévoyance complémentaire (COMAREP) et celles du Conseil d'Orientation de la Participation, de l'Intéressement, de l'Épargne Salariale et de l'Actionariat Salarie (COPIESAS), par le biais de sous-commissions nouvelles. Là encore, après avoir alerté sur la perte de moyens et de spécificités liés à la disparition de ces instances, nous avons obtenu un retour à un peu plus de souplesse dans la désignation de nos membres, notamment dans les sous-commissions de la CNNCEFP (désormais au nombre de six). En revanche, la perte sèche du nombre de membres de la commission plénière reste entière.

- La sous-commission des conventions et accords ;
- La sous-commission des salaires ;
- La sous-commission de la restructuration des branches professionnelles ;
- La sous-commission de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles ;
- La sous-commission de la protection sociale complémentaire ;
- La sous-commission de la participation, de l'intéressement et de l'épargne salariale.

La majorité des textes, à savoir les décrets d'application et les ordonnances, est dans la pratique discutée dans ces sous-commissions, qui ont une activité beaucoup plus régulière et plus dense que l'instance plénière.

### b. La sous-commission restructuration des branches professionnelles (SCRBP)

La sous-commission restructuration des branches a été créée par un décret du 5 mars 2015, faisant suite à une volonté gouvernementale affichée de réduction drastique du nombre de branches poursuivant l'objectif de passer de 700 à 100 branches dans les 10 ans.

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 par arrêté ministériel. Ce travail est opéré dans le cadre de la SCRBP, qui procède à l'examen de listes de branches en fonction de critères définis par la loi.

Après avoir travaillé sur les branches sans activité conventionnelle depuis 20 ans et les branches ayant recueilli moins de 11 suffrages valablement exprimés lors des dernières élections professionnelles,

la loi Travail du 8 août 2016, puis les ordonnances du 22 septembre 2017 ont fixé des critères de ciblage des branches à restructurer avec des échéances, à savoir :

	Loi Travail du 8 août 2016	Ordonnances du 22 septembre 2017
Ouvrir une négociation au niveau national interprofessionnel sur la méthode permettant d'atteindre l'objectif de 200 branches	Avant le 8 novembre 2016	
Les branches doivent également entamer des négociations sur une démarche de restructuration, de rapprochement avec d'autres branches, sous peine de subir une restructuration « forcée » par l'administration	Avant le 8 novembre 2016	
Fusion de toutes les branches territoriales	Avant fin 2016	
Fusion des branches n'ayant pas conclu d'accords depuis 15 ans	Avant fin 2016	
Fusion des branches n'ayant pas conclu d'accords depuis 7 ans	Avant août 2019	Délai réduit à août 2018
Passer de 700 à 200 branches par la négociation	Avant août 2019	
Fusion des branches de moins de 5000 salariés	Critère fixé par décret sans échéance	Avant août 2019

En 2018 et 2019, la sous-commission restructuration des branches était donc concentrée sur les branches de moins de 5000 salariés, avec un nombre de réunions portée à 5 par an. Chaque réunion plénière est précédée d'un groupe de travail technique en vue de faciliter et fluidifier les échanges lors de la réunion plénière.

Dans le cadre des réunions de la SCRBP, la Confédération porte le mandat confié par les Fédérations concernées. Les Fédérations FO sont donc sollicitées en amont de toutes les réunions et sont informées de leurs suites. Si plusieurs Fédérations sont concernées par un même projet de restructuration, avec des intérêts divergents, la Confédération tente une conciliation, à défaut, la Confédération porte la position transmise par la Fédération de la branche cible.

Le Secteur négociation collective a également organisé une réunion annuelle des fédérations le 10 octobre 2018 et le 27 juin 2019 sur la restructuration des branches, en vue de la présentation des nouveaux dispositifs législatifs, et du rapport Romain, dont une version officieuse avait fuité dans la presse sans qu'il n'en soit plus question depuis.

Un bilan des branches restructurées depuis le début du chantier a été présenté en octobre 2019 :

	Régime général	Régime agricole	Total
Situation initiale	687	238	925
Nombre de branches supprimées	309	34	343
Dont restructurations administratives :	218	11	
- Branches restructurées par arrêté	- 40	- 0	229
- Branches restructurées par suppression d'IDCC	- 178	- 11	
Situation actuelle	378	204	582
Situation prévisionnelle après restructuration des phases 1 et 2 (CC mortes, territoriales, < 5000)	200 (1)	20	220

(1) Hors branches outre mer et en tenant compte de la restructuration en cours dans le secteur de la métallurgie

Après une pause de plus d'un an et demi, la sous-commission restructuration des branches s'est de nouveau réunie en juin 2021, pour traiter de 5 branches restantes, correspondant à des branches de moins de 5000 salariés, et de branches mises à l'ordre du jour sur demande paritaire.

Par ailleurs, dans le cadre de la nouvelle mesure d'audience, une nouvelle liste de branches ayant recueilli moins de 11 SVE a été établie. Il s'agit pour l'essentiel de branches des outre-mer qui avaient déjà été signalées lors du cycle précédent. Il a été acté en réunion plénière de reporter l'examen de l'ensemble des branches

outre-mer, une fois qu'aura été établi un véritable bilan de la négociation collective en outre-mer et des conventions collectives applicables dans ces territoires.

Désormais, outre les branches de moins de 5 000 salariés, la DGT met également à l'ordre du jour des branches dont l'effectif est supérieur mais qui ont fait l'objet d'une demande paritaire.

En effet, la loi prévoit plusieurs critères de ciblage de branches, pas encore mobilisés jusqu'alors, tels que l'absence de CPPNI, ou la faiblesse de l'activité conventionnelle.

### c. La sous-commission des conventions et accords dite extension (SCCA)

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'ordonnances impactant les relations individuelles et collectives du travail.

La consultation des membres de cette sous-commission a lieu dans le cadre de réunions physiques, ou en visioconférence depuis la crise sanitaire et parfois, en cas d'urgence ou de texte isolé, par consultation électronique uniquement écrite.

Généralement la sous-commission extension se réunit tous les 2 mois. Cependant, les consultations ont été renforcées, notamment à la demande de notre Organisation, ces deux dernières années avec 22 à 23 consultations annuelles sur les années 2020 et 2021.

S'agissant des accords soumis à la procédure d'extension, les accords salaires font l'objet d'une procédure accélérée (PA) qui se matérialise par l'absence de réunion physique.

Dans le cadre de la procédure d'extension, l'administration du Travail opère un contrôle de légalité pouvant conduire à des réserves ou à des exclusions de certaines parties des accords jugés non conforme à la loi en vigueur au moment de l'examen de l'accord.

Tableau : nombre de textes étendus par an selon la procédure d'extension

Année	Salaires	Autres	Total
2010	395	493	888
2011	516	461	977
2012	477	511	988
2013	459	470	929
2014	352	290	642
2015	279	490	769
2016	386	381	767
2017	385	380	765
2018	258	319	577
2019	410	568	978
2020	382	575	977

Source : ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion – DGT (BD3C)

### Les délais d'extension

Suite à la publication des ordonnances Travail de 2017, la procédure d'extension a connu d'importants retards. De nombreux accords ont été bloqués dans l'attente d'arbitrages ministériels, quant à l'interprétation à donner de certaines dispositions des ordonnances, notamment la notion de salaire minima hiérarchique (SMH) et l'absence de clause TPE. Cette période de flottement a empêché l'extension de bon nombre d'accords dans un délai raisonnable ; plusieurs se sont vus dépassés par la négociation de nouveaux accords annuels alors même que les précédents n'avaient toujours pas été étendus, et n'avaient donc jamais été rendus applicables. Cette gestion a été dénoncée à maintes reprises par FO en ce qu'elle conduit nécessairement à remettre en cause l'effectivité des dispositions négociées.

Suite aux multiples plaintes, la Direction générale du Travail a fini par mettre en place un plan de résorption des stocks, conduisant à des ordres du jour assez conséquents sur les années 2020 et 2021, l'administration du Travail n'hésitant pas à refuser l'extension des accords devenus caducs ou non conforme à la loi, afin d'apurer les stocks.

Tableau : délai moyen d'extension (en jours) selon les thèmes des accords

Délai moyen d'extension	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020*
Accords salaires	81	73	90	106	69	86	179	156	123
Autres accords	184	180	152	158	153	166	201	190	177
Global	130	122	116	138	107	122	190	173	150

\* données provisoires

Source : ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion – DGT (BD3C)

### Le groupe d'experts extension

L'ordonnance 4 du 22 septembre 2017 a prévu la possibilité de recourir à un groupe d'experts à l'initiative du Ministre ou à la demande écrite et motivée d'une organisation patronale ou d'une organisation syndicale représentative de la branche, pour apprécier les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de l'extension d'un accord de branche.

FO s'était dès le départ opposée à ce dispositif en raison du risque qu'il conduise à limiter l'extension des conventions et accords collectifs de branche.

Par ailleurs, sur la composition dudit groupe, FO avait revendiqué des profils équilibrés et notamment la présence d'un sociologue du travail pour apprécier les effets sociaux des accords, en vain.

Dès mai 2018, deux accords ont été transmis au nouveau groupe d'experts pour examen, dont l'accord classification conclu le 16 janvier 2017 dans la branche des organismes de formation, qui était jusqu'à présent bloqué à l'extension. FO s'est opposée à cette saisine par un courrier transmis au Directeur général du Travail, au motif que l'accord, eu égard à sa date de conclusion, n'était pas éligible à cette nouvelle procédure. FO a obtenu gain de cause.

Le 14 mars 2019, FO a été auditionnée par l'Autorité de la concurrence qui était chargée de définir les contours de la mission du nouveau groupe d'experts. A cette occasion, nous avons rappelé notre attachement à branche, et à son rôle nécessaire, notamment au travers l'extension des accords de branche, en matière de garanties sociales et de régulation de la concurrence. FO a dénoncé tous les dispositifs conduisant directement ou indirectement à remettre en cause l'impérativité des accords de branche.

Depuis son installation, le groupe d'experts a rendu 4 avis dont un seul préconise de refuser l'extension : l'avis relatif à l'accord du 3 juillet 2018 du secteur du transport de fonds et de valeurs, permettant, à une entreprise du secteur, en cas de perte de marché, d'organiser le transfert de salariés vers l'entreprise ayant remporté le marché. Le groupe a émis une réserve sur le risque d'atteinte à la concurrence de l'accord, considérant que le secteur se caractérise déjà par de fortes barrières à l'entrée sur le marché, et que ce risque était disproportionné par rapport à l'intérêt social que l'extension pourrait avoir à long terme. Le groupe préconisait de ne pas étendre l'accord. Sans surprise, la Ministre a suivi cette recommandation et a refusé l'extension.

Parmi ces 4 saisines, 2 sont à l'origine de l'organisation patronale Plastalliance, qui s'est vu débouter à 2 reprises. Très vite, FO s'est posé la question de l'abus de saisine et des conséquences dilatoires susceptibles d'en résulter. Il n'existe à ce jour aucun encadrement légal en la matière. La DGT nous a simplement assuré que les experts évacueraient très vite toute demande non justifiée. Pour rappel, le groupe d'expert dispose d'un délai de 2 mois pour rendre son avis. Depuis, le groupe d'experts a été saisi pour avis, le 2 novembre 2021, d'une nouvelle demande de Plastalliance concernant l'accord relatif à l'attribution de jours pour enfant malade conclu le 30 juin 2021 dans le cadre de la convention collective nationale de la Plasturgie.

Le Secteur informe les Fédérations concernées de toutes les saisines du groupe d'experts dès qu'il en a connaissance.

### La doctrine de l'administration du travail

Dans le cadre de son contrôle de légalité, la DGT définit des doctrines via l'élaboration d'observations types, qui peuvent prendre la forme de simple appel à l'attention, de réserves ou d'exclusions.

## ► **Clauses TPE**

Les ordonnances du 22 septembre 2017 ont instauré une nouvelle obligation pour les branches, à savoir prévoir au sein des accords des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, ou à défaut expliquer pourquoi ils n'en contiennent pas. Il est prévu dans les textes que le non-respect de cette nouvelle obligation entraîne un refus d'extension (articles L2261-23-1 et L2232-10-1 du code du travail).

Il y a eu toute une phase de tâtonnement de l'administration du Travail pour savoir comment gérer cette nouvelle disposition légale. Dans l'attente d'un arbitrage ministériel, tous les accords de branche ne contenant pas de telles dispositions étaient bloqués à l'extension. Compte-tenu du volume de textes concernés, il a finalement été décidé d'étendre les accords litigieux en 2018, accompagnés d'un appel à l'attention des parties sur la nécessité de respecter l'obligation prévue par la loi pour les conventions ou accords futurs.

Pour les accords conclus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, la DGT a durci sa position, en exigeant la rédaction d'un courrier paritaire ou d'un avenant expliquant l'absence de clause TPE, pour pouvoir étendre les accords litigieux. Les accords étaient mis de côté et les branches concernées étaient contactées par l'administration du Travail pour se mettre en conformité.

Pour les accords conclus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021, la DGT refuse systématiquement l'extension des accords ne comportant pas de clauses TPE, ou de mentions justificatives. Les branches concernées ne sont plus contactées en amont pour un éventuel rattrapage, cela permettant à la DGT d'améliorer ses statistiques en termes de délais d'extension, les accords ne restant plus dans son stock. Il s'agit clairement d'un choix politique du ministère du Travail, car il existe d'autres dispositifs impliquant des clauses obligatoires pour obtenir l'extension, notamment en matière d'égalité professionnelle. Or, les accords ne respectant pas les obligations en matière d'égalité professionnelle ne font pas l'objet d'un refus d'extension, mais simplement d'une réserve avec un rappel à la loi.

Le Secteur a communiqué régulièrement, notamment par voie de circulaire, sur les positions adoptées par l'administration, leurs évolutions et a contacté les Fédérations concernées en vue de la réalisation de courriers paritaires ou avenants permettant de sauver l'extension des accords. Des clauses types ont été transmises aux Fédérations.

## ► **Les clauses de verrou**

Depuis l'instauration de la nouvelle articulation des accords de branche et des accords d'entreprise en trois blocs, les clauses de verrou général prévoyant que les dispositions de l'accord de branche s'imposent aux accords d'entreprise sont systématiquement exclues de l'extension.

Il n'est désormais possible d'établir des clauses de verrou que pour 4 thématiques (bloc 2) à savoir : prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical, primes pour travaux dangereux et insalubres. Pour ces 4 thèmes, les interlocuteurs sociaux de branche ont la possibilité de rendre leurs dispositions impératives au sein des entreprises, à travers des clauses de verrouillage.

Depuis 2018, 33 clauses de verrouillage ont été signées, dont 25 en 2019, 4 en 2020 et aucune au 1<sup>er</sup> juillet 2021.

En 2019, année durant laquelle ces clauses ont été les plus nombreuses, ces dernières concernaient surtout l'emploi des travailleurs handicapés (13 accords) et les stipulations relatives aux délégués syndicaux (12 accords). Dix branches ont aussi verrouillé la prévention des risques professionnels et cinq les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

## ► **Les exclusions APLD**

Dans le cadre des mesures d'urgence liées à la crise sanitaire, les délais de procédure de dépôt et d'extension des accords ayant pour objet

de faire face aux conséquences financières, économiques et sociales de la propagation de l'épidémie de la Covid-19 ont été réduits en application de l'ordonnance n°2020-306 du 25 mars 2020. Ces accords ont ainsi pu être étendus, pour ceux conclus entre le 17 avril et le 10 octobre 2020, en moins d'un mois. Pour les accords conclus à compter du 10 octobre 2020, une procédure accélérée respectant les délais de droit commun a été mise en place afin de permettre une extension dans les plus brefs délais.

Cette priorité d'instruction donnée aux Accords dits COVID et notamment aux accords APLD s'est faite au détriment des autres accords. Rappelons que dans la même période un nombre important d'accords salaires, pourtant soumis à une procédure accélérée, faisaient l'objet de retards de plusieurs mois, voire pour certains de plusieurs années, ce que FO n'a pas manqué de dénoncer.

Par ailleurs, il est intéressant de relever que toute clause invitant les entreprises à recourir à de la négociation en cas de présence d'un délégué syndical pour la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée a fait l'objet d'une exclusion systématique de l'administration du Travail au moment de l'extension, considérant que la loi permet aux entreprises de mettre en place de manière unilatérale l'APLD si elles sont couvertes par un accord de branche étendu. Il s'agit pour notre organisation syndicale d'une nouvelle atteinte menée contre la négociation collective.

## *Contentieux sur la notion de salaires minimum hiérarchique*

Depuis les ordonnances du 22 septembre 2017, une nouvelle articulation entre les branches et les entreprises a été mise en place, avec l'instauration de 3 blocs.

Certaines matières relevant de la primauté de la branche, d'autres verrouillables au niveau de la branche, pour tout le reste, primauté est donnée depuis à l'accord d'entreprise. En matière de rémunération cela s'articule ainsi :

BLOC 1 Article L2253-1 du code du travail	Salaires minima hiérarchiques	Un accord d'entreprise ne peut pas déroger à l'accord de branche dans un sens moins favorable, sauf lorsque l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.
BLOC 2 Article L2253-2 du code du travail	Primes pour travaux dangereux ou insalubres	Possibilité de verrouiller au niveau de la branche. S'il y a bien une clause de verrou, un accord d'entreprise ne peut pas déroger à l'accord de branche, sauf lorsque l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.
BLOC 3 Article L2253-3 du code du travail	Autres éléments de rémunérations (telles que primes d'ancienneté, de travail de nuit, d'habillement...)	Les stipulations de l'accord d'entreprise priment sur l'accord de branche, y compris si elles sont moins favorables que l'accord de branche.

Jusqu'à présent la loi faisait référence aux « salaires minima » qui étaient garantis au niveau de la branche. L'introduction du terme « hiérarchique » a entraîné des débats juridiques au sein de la sous-commission extension, les interlocuteurs sociaux considérant que dans le silence de la loi, il convenait de laisser le soin aux branches de définir elles-mêmes cette notion par la négociation, tandis que l'administration du Travail s'en tenait à une interprétation stricte, restreignant cette notion au seul salaire de base. A l'aune de cette interprétation, de nombreuses clauses ont fait l'objet de réserves, voire d'exclusions au moment de leur extension.

A l'unanimité, les interlocuteurs sociaux ont considéré que la composition des salaires minima hiérarchiques (SMH) relevait de la liberté de négociation. Toutes ont rappelé le rôle crucial de la branche en matière de régulation de la concurrence.

Le Secteur a pris l'initiative d'une réunion intersyndicale en juillet 2019 pour dénoncer l'interprétation donnée par le ministère du Travail, qui a conduit à un courrier en date du 10 juillet 2019 adressé à la ministre du Travail, signé des 5 centrales syndicales.

Dans le même temps, l'intersyndicale a ciblé 4 arrêtés d'extension comportant des réserves et des exclusions, en vue de recours communs devant le Conseil d'Etat.

Par un arrêt du 7 octobre 2021, le Conseil d'Etat vient de rendre sa première décision s'agissant de l'arrêt d'extension relatif au commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

FO s'en est félicitée.

A défaut de définition légale de la notion de salaire minima hiérarchique, « *il est loisible à la convention de branche, d'une part, de définir les salaires minima hiérarchiques et, le cas échéant à ce titre de prévoir qu'ils valent soit pour les seuls salaires de base des salariés, soit pour leurs rémunérations effectives résultant de leurs salaires de base et de certains compléments de salaire, d'autre part, d'en fixer le montant par niveau hiérarchique* ».

Par cet arrêt, le Conseil d'Etat a annulé pour excès de pouvoir l'arrêté portant extension de l'avenant n°67 du 31 mai 2018 à la CCN du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire en ce qu'il exclut deux alinéas identifiant la garantie annuelle de rémunération. En effet, le ministère du Travail avait considéré ces dispositions illégales en ce qu'elles se rapportaient à un salaire annuel minimum garanti comportant des compléments de salaire (majoration de 5% et prime annuelle).

Il est cependant précisé dans l'arrêt que « *lorsque la convention de branche stipule que les salaires minima hiérarchiques s'appliquent aux rémunérations effectives des salariés résultant de leurs salaires de base et de compléments de salaire qu'elle identifie, elle ne fait pas obstacle à ce que le montant de ces minima soit atteint dans une entreprise par des modalités de rémunération différentes de celles qu'elle mentionne, un accord d'entreprise pouvant réduire ou supprimer les compléments de salaire qu'elle mentionne au titre de ces minima, dès lors toutefois, que sont prévus d'autres éléments de rémunération permettant aux salariés de l'entreprise de percevoir une rémunération effective au moins égale au montant des salaires minima hiérarchiques fixé par la convention.* »

Autrement dit, c'est le montant global et non pas la structure de la rémunération minimale qui se trouve être garanti. C'est la solution qui avait été plaidée par le patronat, alors que les organisations syndicales, et notamment FO, souhaitaient que soient garantis à la fois le montant et la structure des salaires minima.

Quoiqu'il en soit, la direction générale du Travail va devoir reprendre tous les arrêtés d'extension non conformes à cette décision, pour modifier ses réserves et exclusions pour les accords encore en vigueur.

#### d. Les métiers de la deuxième ligne

La crise sanitaire et, notamment le premier confinement, ont mis sur le devant de la scène certains métiers jusqu'alors « invisibles » : les travailleurs dits de la deuxième ligne, ceux qui ont continué à travailler pendant le premier confinement, qui ont permis d'assurer les besoins primaires des citoyens, et la continuité de l'activité économique et sociale pendant la crise. Ces travailleurs, (caissières, ambulanciers, éboueurs, livreurs...) ont travaillé en présentiel dans un contexte où la peur du virus était la plus grande, sans équipements de protection individuelle (pénurie de masques et de gel hydroalcoolique).

Très vite, FO a souligné l'importance d'une revalorisation de ces métiers, souvent précaires, pénibles et peu rémunérés.

Pour répondre à cette préoccupation, une mission a été confiée par la ministre du Travail à deux personnalités qualifiées : Christine Erhel et Sophie Moreau-Follenfant. Dès la première réunion organisée par le ministère, visant à présenter cette mission, FO a revendiqué un signal fort à très courte échéance en matière de rémunération, laissant ensuite la main aux branches pour travailler sur un temps plus long (même si assez court dans la pratique) aux questions relatives à l'image du métier, la formation, le temps de travail, etc. Cette revendication, suivie par certaines organisations syndicales n'a pas recueilli l'assentiment du patronat pour qui, augmenter les salaires de ces salariés s'avérait à ce stade suicidaire eu égard au contexte de crise.

S'agissant de la conduite de la mission, les deux personnalités qualifiées ont d'abord organisé des bilatérales, leur premier objectif étant de déterminer des indicateurs permettant de distinguer les travailleurs dits de la deuxième ligne et d'en donner une définition objective, afin dans un second temps de procéder à une analyse des emplois concernés.

Deux critères de détermination ont été retenus : l'exposition à des contacts sociaux au travail (public, collègues) et la présence sur site pendant le premier confinement.

La mission a retenu 15 branches dans lesquelles il y a une concentration de métiers correspondants à ces critères :

CONSTRUCTION	10	Bâtiment
TRANSPORTS	00016	Transports routiers
	01424	Transports publics urbains de voyageurs
	02149	Activités du déchet
FGTA	02216	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire
	08001	Conventions diverses agricoles
	00843	Boulangeries pâtisseries artisanales
	03127	Services à la personne (entreprises)
	01505	Commerce de détail fruits légumes épicerie
	00992	Boucherie
	01534	Industrie et commerce en gros des viandes
FEETS-FO	03043	Entreprises de propreté et services associés
	01351	Prévention et sécurité
FEC-FO	01043	Gardiens concierges employés d'immeubles
ACTION SOCIALE	02941	Aide accompagnement soins et services à domicile

FO n'a eu de cesse de rappeler ses craintes quant à la volonté du patronat de s'inscrire dans une telle démarche et a revendiqué une négociation plus « administrée » via, par exemple, une mise en commission mixte paritaire pour ces négociations, et l'instauration d'une obligation de négociation avec des items au choix, à l'instar de la négociation en matière d'égalité professionnelle.

Le cabinet ministériel nous a répondu qu'il n'y avait pas de vecteur législatif pour consacrer une telle obligation et que l'idée était de travailler sur un calendrier court ne nous permettant pas de patienter.

Le Secteur a interpellé le ministère sur le choix des 15 branches car certaines de nos Fédérations ont la charge de branches qui ne font pas partie du chantier alors qu'elles remplissent bien les deux critères. Il nous a été répondu qu'il s'agissait d'une liste définitive, pour des raisons logistiques et de moyens et, qu'afin que toutes les branches ne puissent prétendre à être intégrées à cette mission, de multiples critères objectifs avaient été mis en œuvre pour effectuer le ciblage des branches à retenir.

A l'heure où nous rédigeons ce rapport, le silence du gouvernement sur ce sujet est déconcertant. La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat aura été présentée comme constitutive du signal attendu par les salariés de la deuxième ligne en matière de rémunération et très peu de branches ont véritablement entamé un dialogue sur la revalorisation de ces métiers.

#### e. Les métiers en tension

Au-delà de la problématique de revalorisation des métiers de la deuxième ligne, un autre chantier a été mis en route par le ministère du Travail, celui dit des métiers en tension. Il s'agit de travailler sur la question des métiers peu attractifs, pour lesquels il est difficile de recruter.

Une réunion de travail avec les interlocuteurs sociaux s'est déroulée le 5 octobre 2020 au ministère. Une étude réalisée par la Dares et Pôle emploi nous a été présentée.

Elle a mis en exergue 30 familles professionnelles au sein desquelles les tensions sont les plus fortes<sup>31</sup>.

Le ministère a demandé aux interlocuteurs sociaux de déterminer 5 branches concernées par des difficultés de recrutement et en capacité de travailler rapidement sur ces questions, à titre expérimental, dans le cadre d'une mission menée par une personnalité qualifiée ou par un membre de l'IGAS.

4 secteurs ont été retenus pour lesquels le ministère a pris attache avec les négociateurs de branche concernés :

- Bâtiment ;
- Métiers de bouche ;
- Transports conducteurs ;
- Branche numérique, ingénierie, conseil et événement.

A l'heure où nous rédigeons ces lignes, les discussions ne semblent pas avoir significativement avancé au sein de ces différents secteurs.

<sup>31</sup> [https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/dares\\_marche\\_du\\_travail\\_tensions\\_en\\_2019.pdf](https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/dares_marche_du_travail_tensions_en_2019.pdf)

## **f. La primauté donnée à la négociation d'entreprise**

Les récentes réformes dont les ordonnances du 22 septembre 2017 ont été le point d'orgue en matière de dialogue social, ont concouru à une décentralisation accrue des négociations. Désormais, excepté pour quelques rares thématiques, l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche qu'il soit ou non plus favorable.

### *Les négociations pendant la crise COVID*

Dans le cadre de différentes auditions (Sénat, Assemblée nationale, chercheurs), le Secteur de la négociation collective a été interrogé sur le déroulement des négociations pendant la crise COVID.

Sur la forme, le dialogue social, lorsqu'il s'est poursuivi à distance, a eu lieu en mode dégradé : difficultés techniques liées à la communication à distance, inégalités face aux outils numériques (zones blanches, qualité de la connexion, etc...), un accès et une maîtrise inégale de ces outils selon les entreprises et les salariés concernés. Le dialogue social a été plus formel avec une perte de l'informel et du langage corporel, du visuel, une perte du collectif, une moindre fluidité des échanges, eu égard à la visioconférence avec laquelle il est plus difficile d'intervenir spontanément en réaction.

Sur le fond, nous avons pu constater, que les entreprises se sont largement emparées des moyens de dérogation offerts par la loi. Au sein du Secteur négociation collective, nous avons réceptionné de nombreux courriers nous informant de négociations dans des entreprises dépourvues de délégués syndicaux, sur des dispositifs APC ou des accords dérogatoires en matière de temps de travail. Malheureusement, il est très fréquent qu'au niveau de l'entreprise, ces accords – parce que conclus dans un contexte de chantage à l'emploi – ne soient pas équilibrés, c'est-à-dire que beaucoup de sacrifices sont demandés aux salariés sans qu'il n'y ait de véritables contreparties.

Bien que le télétravail ait été généralisé dans la période de COVID, sa mise en place l'a rarement été par accord. Seuls 2000 accords d'entreprise relatifs au télétravail ont été comptabilisés dans la période. Il s'agissait donc en réalité plus de travail à distance généralisé que de télétravail, avec les difficultés que l'on connaît (enfants à la maison avec enseignement à assurer en distanciel, parfois un seul ordinateur à partager entre plusieurs membres de la famille, etc.).

### *Négociations dans les TPE/PME*

Parallèlement au mouvement de décentralisation des négociations, des dispositifs se sont développés pour permettre la conclusion d'accords y compris en l'absence de délégué syndical. Dans un premier temps, il s'agissait de négociation avec des élus ou des salariés mandatés. Mais les ordonnances Macron de 2017 sont allées plus loin en permettant la ratification d'un texte unilatéral de l'employeur par les salariés dans les entreprises de moins de 21 salariés, dépourvues d'élus.

FO a vivement critiqué ce dispositif qui ne peut en aucune façon être considéré comme de la négociation collective. La première version du projet de décret instituant les modalités du vote, sur lequel nous avons été consultés permettait même un vote à main levée. La consultation a permis de faire inscrire l'obligation d'assurer la confidentialité du vote. Mais, dans les faits, dans de si petites structures, cette confidentialité est quasiment impossible à assurer.

En outre, les branches ont désormais la possibilité de conclure des accords types à destination des TPE qui leur sont directement applicables. Cependant, en pratique, rares sont les branches à avoir négocié ce type de dispositifs. Généralement, les accords de branche introduisent une clause justificative d'absence de disposition spécifiques pour les TPE, car les négociateurs ne souhaitent pas introduire d'inégalité de traitement entre les salariés en fonction de la taille de l'entreprise.

Les observatoires départementaux d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation (ODDS), mis en place à la suite des ordonnances Travail ont pour objet l'accompagnement du dialogue social des entreprises de moins de 50 salariés. Cependant, force est de constater, que cette nouvelle instance n'a pas rencontré le succès escompté. Nombreux sont nos camarades à témoigner d'une inutilité de cette instance, d'un fort absentéisme, toute organisation

confondue. Par ailleurs, la question des moyens des membres se pose toujours à l'heure actuelle. Aucun temps n'est alloué pour la participation aux réunions, ni aucune prise en charge financière des éventuels frais n'est prévue, ce qui constitue nécessairement un frein à la participation aux réunions.

Les principales actions menées par ces ODDS, pour ceux qui se réunissent, sont l'organisation de colloques, séminaires, webinaires, élaborations de guides, etc. En revanche, très peu de temps est consacré à l'analyse concrète d'accords conclus dans les entreprises de moins de 50 salariés, pour ne pas dire qu'aucun accord ne fait l'objet d'une analyse.

### *Les accords de performance collective*

Fervent défenseur de la hiérarchie des normes et du principe de faveur, FO s'est opposée au principe de ces accords « nouvelle génération » qui permettent de déroger, dans un sens moins favorable, au contrat de travail des salariés.

Dans le cadre du comité d'évaluation des ordonnances (mais pas seulement), FO a pu à maintes reprises faire part de son positionnement sur ce sujet. Nous avons par ailleurs dénoncé l'absence de transparence sur ces accords non publiés dans la base de données des accords collectifs de Légifrance, ni accessibles aux membres du comité d'évaluation.

En outre, des études ont été réalisées par des universitaires et présentées dans le cadre du comité. Elles démontrent pour l'heure que les accords qui ont pu être conclus sont, comme nous le craignons, peu équilibrés. Tous les efforts reposent sur les salariés sans que les accords ne prévoient de contreparties, de clause de retour à meilleure fortune, ou d'efforts proportionnés des dirigeants et actionnaires.

## **g. Le comité d'évaluation des ordonnances**

Le Secteur négociation collective participe au comité d'évaluation des ordonnances. Cette instance pilotée par France Stratégie est composée des interlocuteurs sociaux, mais également de praticiens du droit, de chercheurs, et de membres de l'administration du Travail. Des réunions régulières ont lieu durant lesquelles sont présentés différents travaux de recherches et de statistiques sur la mise en œuvre des dispositifs résultants des ordonnances du 22 septembre 2017. Au cours de ces réunions, FO essaie autant que de possible de témoigner de la réalité de terrain et porte les revendications de l'Organisation.

Plusieurs rapports intermédiaires ou notes d'étapes ont été publiées depuis la création de ce comité, le Secteur les diffuse via des circulaires confédérales. Le Secteur réalise également chaque année une contribution écrite annexée au rapport annuel, visant à contrebalancer certaines prises de positions lues au sein dudit rapport.

## **h. Organisation de stages en Institut du travail et à la Confédération**

Le Secteur organise chaque année deux stages intitulés "Négociation collective d'entreprise". L'un à l'institut du travail de Strasbourg et l'autre à l'institut de Bourg La Reine. En complément de ces stages théoriques, et pour répondre à la demande des camarades, le Secteur organise dans le meilleur des cas une fois par an des sessions de stage dites « Techniques de négociation » réalisé par un camarade FO.

En 2022, pour élargir le profil des stagiaires, un stage en institut sera réservé à la négociation collective de branche, dont les enjeux diffèrent de ceux de l'entreprise, avec notamment la problématique de l'extension et de la restructuration des branches.

## **i. Publication d'un guide actualisé de la négociation collective et d'un support durant la crise sanitaire (« La négociation collective en temps de crise »)**

Le Secteur négociation collective a réalisé des guides relatifs à la négociation collective d'entreprise et à la négociation collective de branche suite à la publication des ordonnances Macron et de ses textes d'application, à destination des Fédérations, des Unions départementales, des élus et militants.

Un support spécifique a également été réalisé pendant la période de la Covid-19, dans la mesure où les règles en matière de négociation collective et d'extension avaient été temporairement aménagées.

## 6.2. La mise en place des CSE

### a. Une mise en place difficile

La volonté affichée par l'ordonnance du 22 septembre 2017 était notamment de simplifier et d'améliorer le rôle et la place des IRP. Cette recherche de rationalisation s'est traduite par la disparition des CE, des CHSCT, ainsi que des DP, au profit d'une instance unique, le CSE, obligatoire dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés.

Quatre ans après la mise en place des premiers CSE, les représentants du personnel sont nombreux à témoigner d'une forte réduction de leurs moyens et d'une dégradation générale du dialogue social à laquelle la crise sanitaire liée à la COVID 19 a également contribué, comme nous le rappellerons dans une autre partie.

#### Des constats alarmants

Quelques données chiffrées montrent clairement que la fusion des CE, DP et CHSCT pose des difficultés aux élus pour exercer efficacement leur mandat ; d'abord en raison de l'élargissement de leurs attributions, mais également de la réduction du nombre d'élus, sans compensation en termes de moyens. La limitation à trois mandats successifs (dont les conséquences ne se ressentiront réellement que dans quelques années) ainsi que le peu d'attributions dévolues aux suppléants est également un frein à une représentation du personnel efficace.

#### ► La baisse du taux de couverture

On constate entre 2018 et 2019 une baisse du taux de couverture des entreprises par des IRP ou par un DS :

- Il passe de 44 à 42 % pour les IRP ;
- Et de 12 à 10 % pour les DS.

Cette donnée a été soulignée par la DARES car d'ordinaire les données sont très stables. A ce stade il n'y a cependant pas eu d'éléments d'explication. Ce n'est qu'un constat.

#### ► La baisse du nombre de comités d'établissements au sein des entreprises multisites

Une diminution substantielle du nombre de comités d'établissement au sein des entreprises multisites a été constatée, la moyenne passant de 8 CSE à 5,9. En effet, on observe, dans la pratique, une mise en place centralisée des CSE au niveau du siège des entreprises, le niveau du comité d'établissement n'étant pas privilégié par les directions.

Dans ces entreprises auparavant découpées en établissements distincts, mais ayant fait le choix de centraliser leur CSE, les élus se retrouvent ainsi éloignés du terrain, ce qui rend l'exercice de leur mandat plus difficile, compte tenu de la nécessité de multiplier les déplacements, pour se rendre aux réunions des instances, mais surtout pour garder le contact avec les salariés.

#### ► La chute considérable entre le nombre de CHSCT et le nombre de CSSCT aujourd'hui

Depuis la réforme de 2017, les prérogatives relatives à la santé et aux conditions de travail sont désormais assurées par le CSE, avec l'appui éventuel de la CSSCT qui ne doit obligatoirement être mise en place qu'à compter de 300 salariés comptabilisés dans l'entreprise (contre 50 pour les CHSCT).

Les derniers chiffres donnés par la DARES indiquent qu'en 2018, les CSSCT demeuraient rares en comparaison des anciens CHSCT :

- Seules 18,3 % des entreprises de 50 salariés et plus passées aux nouvelles instances disposaient de CSSCT ;
- Alors que le CHSCT était encore implanté dans 46,4 % de celles restées aux anciennes instances.

FO a, même avant la publication des ordonnances de 2017, alerté les pouvoirs publics sur les dangers, en termes de santé et de sécurité des travailleurs, de la disparition des CHSCT.

La similitude apparente entre les CHSCT et les CSSCT n'est qu'un leurre qui n'a pas apaisé nos craintes. En effet, la CSSCT est une émanation du CSE, sans existence juridique propre. L'absence de personnalité morale de la CSSCT et par conséquent la disparition des droits propres anciennement attachés au CHSCT (vote d'une expertise en cas d'existence d'un risque grave ou d'un projet important menaçant les conditions de travail, action en justice), ne sont donc nullement compensées par la mise en place de CSSCT.

#### ► La disparition des délégués du personnel

De la même manière, la disparition des DP a transféré au CSE les questions des réclamations individuelles et collectives qui leur étaient jusqu'alors dévolues.

Dès lors, le fait de devoir aborder, en plus de leurs attributions consultatives, les questions « DP » et « CHSCT » dans des réunions CSE multi-sujets, a suscité de nombreuses inquiétudes chez les élus qui se sont retrouvés confrontés à des ordres du jour surchargés.

#### ► L'échec des représentants de proximité

Dans son Rapport sur les réformes sociales remis au Sénat le 30 juin 2021, pour lequel Force Ouvrière avait été auditionnée, Frédérique Puissat relève ce qu'elle appelle les « effets indésirables » de la réforme et regrette une centralisation parfois excessive et une perte du lien de proximité, en raison du fait qu'« en particulier, les accords de mise en place du CSE ont rarement prévu la mise en place de représentants de proximité comme la loi le leur permet ».

En effet, au 1<sup>er</sup> janvier 2020 :

- Seuls 20 % des CSE avaient été mis en place par accords (8 616 accords) ;
- Sur ces accords, 1/4 mettaient en place des représentants de proximité (2 142 accords).

Ces nouveaux personnages que sont les représentants de proximité devaient en effet pallier la centralisation et assurer le maintien du lien de proximité entre salariés et IRP. Faute d'accords collectifs les instituant, il n'en est rien.

En outre, il apparaît que, lorsqu'ils sont mis en place, ce n'est pas forcément pour garantir un dialogue de proximité (seulement 60 % des accords ont mis des représentants de proximité sur un périmètre plus restreint que celui du CSE) et qu'en tout état de cause, ils ne bénéficient pas de moyens adaptés et suffisants.

Ainsi, lorsque nos délégués syndicaux étaient appelés à négocier sur ces questions de représentants de proximité, Force Ouvrière leur a recommandé de prévoir des moyens adaptés à l'exercice de leur mandat (formation spécifique, heures de délégation, accès à la BDES, liberté de circulation...) et d'organiser leurs relations entre les représentants de proximité, les autres élus et les salariés (participation aux réunions CSE, échanges avec le CSE...).

#### ► Des transferts de budgets dangereux conduisant à la remise en cause des droits à l'expertise du CSE

Les ordonnances de 2017 ont instauré un mécanisme de transfert de reliquats budgétaires qui permet au CSE d'opérer un transfert d'une partie de l'excédent de son budget de fonctionnement (10 %) à la subvention destinée aux Activités sociales et culturelles (ASC), et inversement. Or, l'opération de transfert peut entraîner des conséquences néfastes sur le financement des expertises décidées par les membres du CSE.

En effet, un transfert de l'excédent budgétaire de fonctionnement vers le budget ASC peut priver le CSE, au cours des 3 années à venir, de recourir à un expert s'il n'a pas les ressources de fonctionnement nécessaires pour financer les 20 % qui restent à sa charge pour certaines expertises.

## *Des craintes exprimées à plusieurs reprises*

FO a exprimé sa désapprobation sur la mise en place d'une instance unique et condamné la disparition des CHSCT, bien avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance instituant le CSE. Elle a continué de faire part des craintes que suscite cette nouvelle institution et a réclamé le rétablissement des CHSCT.

Ces mêmes positions ont été défendues par le Secteur de la Négociation collective et des Rémunérations, lors d'une audition par l'Assemblée nationale en mai 2019, dans le cadre de la préparation du « rapport sur la mise en place de la loi du 29 mars 2018 ratifiant les ordonnances du 22 septembre 2017 pour le renforcement du dialogue social ».

L'Organisation est également intervenue auprès de la ministre du Travail, dès octobre 2019 pour lui demander de repousser la date butoir du 31 décembre 2019 pour la mise en place des CSE, afin que les négociations d'accords de mise en place et de protocoles d'accords préélectoraux puissent intervenir dans les meilleures conditions et non en urgence (lettre à la ministre du Travail du 1<sup>er</sup> octobre 2019).

La Confédération a aussi été attentive aux difficultés récurrentes liées à l'application de dispositions législatives parfois mal rédigées ou erronées. Tel a été le cas, en particulier des dispositions relatives à la formation santé, sécurité et conditions de travail des élus du CSE. L'intervention du secteur auprès du Ministère (courrier à la ministre du Travail en février 2020 et réponse du DGT le 3 mars 2020) a permis de garantir cette formation à tous les membres du CSE et non seulement aux membres de la CSSCT (dispositions précisées par la loi du 22 août 2021 visant à renforcer la prévention en santé au travail).

La période de crise sanitaire a, en outre, donné l'occasion à la Confédération de faire une nouvelle fois, part à la ministre du Travail de ces constats alarmants et de lui demander de mettre en place des dispositifs permettant d'y pallier. Plusieurs courriers faisant état d'un certain nombre de points de vigilance lui ont été envoyés, tout au long de l'année 2020.

Il lui a ainsi été demandé :

- D'apporter des précisions sur l'exercice du mandat par des élus en activité partielle (courrier au DGT d'avril 2020), sur la liberté de déplacement des salariés titulaires de mandat, pendant la période de confinement (Lettre à la ministre du Travail d'avril 2020) ;
- D'apporter des précisions sur l'individualisation de l'activité partielle et sur les délais raccourcis dans le cadre de la procédure d'information-consultation du CSE (Courrier du 23 avril 2020) ;
- D'imposer à l'employeur de mettre à la disposition des représentants du personnel un dispositif leur permettant de garder le contact avec les salariés malgré la distance susceptible de les séparer, en particulier en période de confinement (Courrier du 16 avril 2020) ;
- D'envisager la suspension des élections et la prorogation des mandats des membres du CSE devant intervenir lors du second confinement (Lettre adressée le 9 novembre 2020 à la ministre du Travail)

Enfin, les différents constats effectués sur le fonctionnement de cette institution nous ont permis de rédiger un cahier de revendications recensant toutes les améliorations nécessaires à mettre en œuvre pour garantir un dialogue social de qualité (circulaire confédérale 147-2021 du 3 septembre 2021).

## *Des difficultés qui risquent de se confirmer du fait de projets en cours ou récemment aboutis.*

Toutes les difficultés constatées risquent, non seulement de ne pas disparaître, mais également d'être aggravées par les projets récemment poursuivis par le gouvernement.

- **Vers une remise en cause des avantages versés par les CSE aux salariés ?**

Nous ne sommes pas à l'abri d'une nouvelle tentative du gouvernement de revenir sur les exonérations de cotisations accordées aux CSE sur les activités sociales et culturelles qu'ils proposent. En effet, à plusieurs reprises, il a été question de fixer un plafonnement global

d'exonération. Nous avons d'ailleurs été auditionnés sur cette possibilité en 2019, dans le cadre de la mission d'analyse des avantages accordés par les CE/CSE confiée à l'IGAS et à l'IGF auxquelles nous avons fait part de notre opposition à cette proposition.

- **Une nouvelle information/consultation liée à la transition écologique**

La loi du 22 août 2021 a élargi les attributions consultatives du CSE en l'associant aux questions environnementales dans l'entreprise. Une nouvelle fois, nous avons fait part de notre opposition à ce renforcement des compétences, notamment en l'absence de moyens supplémentaires accordés aux élus pour faire face à un nouveau sujet difficile à appréhender et assimilé à un déport de responsabilité.

## **b. Le secteur de la négociation collective et des rémunérations au soutien des élus**

Le rôle d'assistance et de conseil du Secteur à l'égard des militants s'est avéré particulièrement intense, depuis la publication des ordonnances Macron. Se sont tout d'abord posées les questions relatives à la transition entre les anciennes IRP et le nouveau CSE (date de mise en place, survie des anciennes instances, questions de dévolution des biens...), puis celles relatives au fonctionnement au quotidien de cette nouvelle instance.

## *L'analyse et suivi des accords de mise en place des CSE, des règlements intérieurs*

Les mois qui ont suivi la proclamation des ordonnances Macron, ont été extrêmement chargés, les entreprises devant toutes avoir mis en place un CSE, au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Le rôle du Secteur de la Négociation collective et des Rémunérations a été particulièrement important pendant cette période puisqu'il a eu d'abord à traiter une multitude d'invitations à négocier des protocoles d'accords préélectoraux, puis à étudier de nombreux accords de mise en place des CSE et enfin, à aider les structures dans la mise en place effective de cette nouvelle institution (organisation des nouvelles élections). Lorsque les CSE ont été effectivement mis en place, l'analyse des règlements intérieurs devenus obligatoires a également constitué une tâche prenante.

## *Des conseils juridiques sur le fonctionnement du CSE et ses attributions*

Le Secteur a également joué et joue toujours un rôle de conseil auprès de tous les camarades concernés pour leur expliquer les difficultés liées à la disparition des instances séparées, les attributions de cette nouvelle institution, la manière de gérer la période de transition entre les anciennes et la nouvelle instance, le rôle des suppléants...

## *La rédaction d'un guide CSE et d'un guide BDES*

Afin d'aider les structures et les élus de ces nouveaux CSE à prendre leurs marques face à cette institution que nous n'espérons pas pérenne, le Secteur a rédigé un guide CSE présentant les principales nouveautés issues des ordonnances et ayant impacté les élections professionnelles et la représentation du personnel, et attiré l'attention sur les points de vigilance et les revendications FO.

Un autre guide consacré à la BDES (devenue la BDESE récemment) est venu compléter ce panel d'informations mises à disposition des militants.

## *L'organisation d'une journée des CSE*

La Confédération a également continué à organiser ce grand moment d'échange et de rencontres que constitue la journée confédérale des CE/CSE. Ce rendez-vous annuel réunit des élus FO, des représentants de l'Organisation, des professeurs d'université, des militants de terrain, des cabinets d'expertise ou encore l'administration du Travail autour de sujets d'actualité concernant la représentation du personnel. Malheureusement, la première année de crise sanitaire n'a pas permis son maintien en 2020, mais elle a pu être organisée pour la première fois en visioconférence l'année suivante et a rencontré, malgré ce format inattendu, un grand succès.

## *La publication trimestrielle de l'InFO des CSE*

L'InFO des CSE (auparavant appelée InFO des CE) est une publication trimestrielle à destination, principalement, des élus CSE. Forte de 37 numéros, elle est destinée à informer les militants sur de nombreux sujets touchant au CSE, à la lumière des positions de l'Organisation. A chaque numéro sont associés nos cabinets d'experts et un Secteur confédéral pour faire le point sur des sujets précis.

Plusieurs numéros ont bien évidemment été consacrés à un décryptage, en profondeur, des nouveaux dispositifs mis en place depuis les ordonnances travail. La crise sanitaire et ses effets en matière de représentation du personnel y ont également été largement commentés.

## *L'organisation de stages CSE avec les Instituts du travail*

En complément de tous les instruments mis à la disposition des militants, les stages organisés en lien étroit avec l'ISST de Bour-la-Reine et l'Institut du Travail de Strasbourg se sont poursuivis comme par le passé, mais à un rythme plus soutenu au moment du passage en CSE, afin que le plus de camarades possibles puissent être formés et informés sur le nouveau dispositif.

## **c. Le CSE impacté de plein fouet par la crise sanitaire**

La crise sanitaire liée à la COVID 19 s'est invitée dans le CSE, à un moment où celui-ci venait à peine de remplacer les institutions séparées, voire n'était pas encore mis en place.

Cette période qui n'est d'ailleurs pas encore terminée et l'état d'urgence mis en place par les pouvoirs publics pour y faire face ont fortement impacté la représentation du personnel qui s'est retrouvée, à la fois actrice et victime.

Cette crise a en outre été, si ce n'est un révélateur, du moins un accélérateur des difficultés liées au fonctionnement des institutions représentatives du personnel depuis les ordonnances travail de 2017 qui n'ont fait que s'accroître.

## *Une institution au cœur de la crise*

Les CE encore en place et les nouveaux CSE ont eu un rôle essentiel à jouer, en particulier au moment du premier confinement, afin que les droits des salariés, fortement impactés et limités par la crise, puissent être garantis au mieux. Ils ont ainsi tenté de maintenir le lien entre employeurs et salariés isolés, du fait, notamment du télétravail généralisé et de la mise en œuvre de l'activité partielle.

Mais, c'est également sur le plan de la santé et de la sécurité des salariés que ce rôle a été primordial. Or, beaucoup d'élus se sont trouvés confrontés à des difficultés pour garder le contact avec les salariés et pour exercer leur propre activité souvent impactée, elle aussi, par la crise.

Cette charge supplémentaire pesant sur des élus parfois nouveaux dans leur mandat et débordés par leurs nouvelles attributions, sans moyens supplémentaires les a également fragilisés. Pourtant, leur rôle a été essentiel pour le maintien du lien social et la protection des intérêts des salariés dans cette période.

## *Des mesures restrictives*

Les institutions représentatives du personnel et les syndicats se sont heurtés à des difficultés pratiques d'exercice des mandats pendant la crise, souvent faute de moyens, alors qu'au contraire, ils avaient à jouer un rôle prépondérant auprès des employeurs et des salariés auprès desquels ils pouvaient faire remonter les difficultés. Certains employeurs ont associé, à la recherche des meilleures solutions, leurs représentants du personnel, mais quelques autres ont fait « cavalier seul » voire parfois ont tenté, encouragés par les mesures restrictives mises en place par ordonnance, de faire passer en force certains projets.

### ► La suspension des processus électoraux

L'une des premières mesures mises en place par le gouvernement au début de la crise sanitaire a été de suspendre tous les processus électoraux. La situation sanitaire et le confinement imposé pour y

faire face ont en effet rendu de nombreuses élections difficiles à organiser. Cette mesure prévue par l'ordonnance du 1<sup>er</sup> avril 2020 a mis un frein à toutes les élections, laissant certaines entreprises dépourvues de toute représentation du personnel, parfois pour plusieurs mois, même dans des situations où des élections partielles auraient pu être justifiées !

Or, dans un certain nombre d'entre elles, cette absence de représentants du personnel résultait de la carence fautive d'employeurs qui, bien qu'y étant tenus, n'avaient pas respecté l'obligation de mettre en place un CSE avant le 1<sup>er</sup> janvier 2020. Les mandats des anciens élus CE, DP et CHSCT ne pouvant, dans ces conditions, être prorogés, les salariés de ces entreprises ont dû rester, pendant de longs mois, sans aucun soutien dans leur entreprise, sans représentants qui puissent prendre en compte leur santé, leur sécurité et leurs conditions de travail.

### ► Des restrictions de déplacement

C'est sans compter également sur les difficultés rencontrées par certains élus et représentants syndicaux entravés dans leur liberté de déplacement, pourtant inhérente à leurs mandats, du fait de la résistance injustifiée de certains employeurs à leur délivrer les attestations de déplacement exigées par les pouvoirs publics pendant l'état d'urgence sanitaire. Cette situation a été provisoirement réglée à la suite de l'intervention de la Confédération auprès du gouvernement pour que les déplacements liés à l'exercice des mandats syndicaux puissent être assimilés à des déplacements professionnels, sans toutefois que cette règle soit appliquée unanimement par les employeurs.

### ► La généralisation de la visioconférence

La quasi-généralisation de la tenue des réunions à distance qu'il s'agisse des réunions du CSE ou de négociations, par visioconférence, audioconférence, voire messagerie instantanée a aussi créé des difficultés car le recours à ces dispositifs était nouveau pour certains et n'a pas toujours été bien préparé en amont, compte tenu du caractère soudain de la situation. Les élus ont parfois eu des difficultés pour accéder à l'information, mais également aux moyens techniques (zones blanches, matériel informatique à partager dans le foyer...). Notre Secteur, auditionné par le gouvernement lors de la publication du décret d'application mettant en œuvre ce dispositif prévu par ordonnance, s'est fait l'écho de ces difficultés et a en outre contesté la généralisation du caractère dématérialisé des réunions du CSE, organisées à l'initiative de l'employeur avec très peu de moyens donnés aux élus pour s'y opposer. Le Secteur a ensuite publié une circulaire (n° 260/2020) pour diffuser auprès des militants la position défendue par l'Organisation.

Enfin, la réduction des délais de convocation aux réunions du CSE également prévue par l'ordonnance a contribué à aggraver ces difficultés qu'ont rencontrées les CSE à exercer pleinement leurs attributions.

### ► Des délais de consultation réduits

Présentées comme temporaires et circonscrites aux décisions prises par l'employeur pour faire face aux difficultés liées à la crise sanitaire, les réductions des délais imposées entre avril et août 2020 ont porté atteinte au rôle consultatif du CSE et rendu les recours aux expertises, si ce n'est impossibles, tout au moins aléatoires et difficiles à exploiter, dans des délais aussi restreints. La Confédération n'a eu de cesse de se battre contre ce dispositif et a saisi, avec succès, la justice sur ce point (décision du Conseil d'Etat n° 441031 du 19 mai 2021). Elle s'est, par ailleurs, opposée à toute velléité de pérenniser ces délais réduits.

### ► Des budgets impactés

FO s'est enfin faite écho des conséquences néfastes du recours au dispositif d'activité partielle sur les budgets des CSE qui s'en sont nécessairement trouvés sérieusement impactés. En effet, lorsque l'entreprise a recours à l'activité partielle, cette dernière verse au salarié, pour les heures non travaillées, une indemnité qui n'a pas le caractère de salaire. Par conséquent, les indemnités versées aux salariés en période d'activité partielle n'entrent pas dans l'assiette de calcul des budgets du CSE puisqu'ils sont calculés sur la base de masse salariale brute de l'entreprise.

#### **d. Le rôle du secteur négociation collective pendant la crise**

Le Secteur de la Négociation collective et des Rémunérations n'a eu de cesse de se mettre à la disposition des militants pendant toute la durée de la crise sanitaire, et en particulier pendant le premier confinement, à un moment où les salariés et leurs représentants se sont retrouvés éloignés de leurs lieux d'activité.

##### *L'analyse des différents projets d'ordonnance*

Compte-tenu de l'inflation législative intervenue pendant cette période, le Secteur s'est attaché à décrypter les textes adoptés, à en informer les structures, à alerter des dangers qu'ils représentaient, à faire modifier les règles le cas échéant. La Confédération a ainsi été en contact, tout au long de la crise, avec les acteurs du processus législatif, soit en sollicitant directement la DGT et le ministère du Travail, soit en étant auditionnée par l'Assemblée nationale ou le Sénat. Nous avons également porté toutes nos revendications, pendant cette période, auprès des différentes institutions dans lesquelles siègent les organisations syndicales (HCDS, CNNCEFP, Comité d'évaluation des ordonnances etc.).

##### *Des consultations sur divers sujets*

Le Secteur a été également consulté sur des dispositifs particuliers mis en place en raison de la crise (activité partielle, conditionnalité des aides publiques, doublement des plafonds d'exonération...) et sur lesquelles il a apporté ses compétences techniques et syndicales, afin d'appuyer ses revendications.

##### *L'élaboration de supports d'information à destination des militants*

Le rôle de conseil du Secteur de la Négociation collective et des Rémunérations, outre par sa disponibilité téléphonique ou courriel, s'est aussi exprimé au travers de la réalisation de supports d'informations à destination des Fédérations, des Unions départementales, des élus et militants.

Ont ainsi été rédigés des guides pratiques sur le fonctionnement du CSE ou la négociation collective en période de Covid-19. Ces guides et leurs mises à jour régulières ont également fait l'objet d'une large diffusion.

#### **6.3. Les administrateurs représentant les salariés - ARLS -**

Le Secteur de la Négociation collective et des Rémunérations a cherché à mettre en place un accompagnement des militants ARLS FO, dont le nombre a vocation à croître durablement compte tenu des évolutions législatives récentes, ainsi qu'à en croire la volonté du gouvernement de faire une place plus grande à la représentation du personnel au sein des conseils d'administration et de surveillance.

##### **a. L'accroissement du nombre d'ARLS**

La loi du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, dite « PACTE » a fixé de nouvelles règles visant les ARLS. Cette dernière a conduit à une augmentation de leur nombre par conseil d'administration ou de surveillance, ainsi qu'à une extension du périmètre des entreprises éligibles à la représentation de salariés au sein des organes dirigeants des entreprises. Tout comme dans la loi Rebsamen, quatre ans auparavant, la présence des ARLS est abordée davantage sous l'angle quantitatif que sous celui, qualitatif, de leurs missions et de leurs apports.

Dans le cadre des auditions auxquelles il a participé autour de ces questions, notamment dans le cadre de l'agenda social gouvernemental, le Secteur de la Négociation collective et des Rémunérations s'est fait l'écho des revendications de Force Ouvrière dans ce domaine, rappelant avant toute chose qu'elle n'est pas favorable au déploiement de ce mode de représentation collective des intérêts des salariés. En particulier, si FO s'oppose à l'abaissement du seuil d'effectifs (à 500) servant à rendre obligatoire la présence des ARLS dans des entreprises qui, pour l'heure, ne sont pas concernées, FO revendique malgré tout une augmentation du nombre d'ARLS au sein des conseils dans lesquels leur présence est rendue obligatoire, afin qu'il soit porté à 1/3 des administrateurs, de façon à ne pas laisser nos représentants en place en possession du sentiment d'isolement qui peut parfois être le leur. Il apparaît également essentiel

de doter ce mandat de véritables moyens, ce qui passe notamment par la formalisation des règles de procédure, la présence obligatoire d'un ARLS au sein de chaque comité, ou encore la reconnaissance d'une plus libre communication auprès des salariés que les ARLS représentent.

##### **b. La féminisation des administrateurs**

L'obligation de respecter un quota minimum de membres de chaque sexe afin d'assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et des conseils de surveillance des entreprises, mise en place par la loi Copé-Zimmermann du 27 janvier 2011, a permis de féminiser les conseils d'administration des entreprises du SBF 120. Cette loi a en effet contraint les grandes entreprises, ainsi que les entreprises de taille intermédiaire (ETI) à se doter, au 1er janvier 2017, d'un conseil d'administration comptant au moins 40 % de femmes. Aujourd'hui, cet objectif a même été dépassé puisque ces derniers comptaient 44 % de femmes en 2019, contre 10 % dix ans plus tôt.

Les sanctions prévues par la loi Copé-Zimmermann à savoir, d'une part, la nullité des nominations non conformes à l'objectif de parité, et d'autre part, la suspension de versement des jetons de présence, ont incité à une telle évolution. Cependant, pour FO, une politique de quotas n'est pas la solution, notamment, en ce qu'elle se heurte à la liberté des syndicats de choisir leurs représentants.

##### **c. Les actions mises en place par la Confédération pour accompagner les ARLS FO**

###### *La mise en place d'un groupe de travail*

Une coordination des ARLS FO a été mise en place en 2019, destinée entre autres à identifier les difficultés auxquelles ils sont confrontés dans l'exercice de leur mandat et à soutenir des revendications y répondant. Un guide « *ARLS FO : mes débuts dans mon mandat* », devrait voir le jour très prochainement, à la suite d'un travail commun de nos représentants et du Secteur.

Depuis 2019, le Secteur s'efforce de mettre en place un stage en institut du travail dédié aux militants ARLS FO participant au groupe de travail, en vain. La COVID, les contraintes liées aux instituts, l'insuffisant nombre de sessions disponibles y faisant obstacle. Nous espérons toutefois pouvoir proposer un tel stage dès que les conditions le permettront.

###### *La création d'une plateforme numérique*

Une plateforme numérique dédiée a également été mise en place en 2019. Accessible exclusivement aux ARLS FO, par le biais de « *e-FO* », elle leur permet de télécharger et publier des documents (newsletters, lettres de l'administrateur, exemples de règlement intérieur...), dans le but d'échanger sur les bonnes pratiques appliquées au sein des conseils auxquels ils appartiennent. La plateforme est en outre régulièrement enrichie par le Secteur de la Négociation collective et des Rémunérations, qui y publie des rapports ou études se rapportant aux mandats d'ARLS.

###### *La publication d'une newsletter*

Deux newsletters à destination des ARLS FO ont déjà été publiées. La première en avril 2020, répondait aux questions qu'ils pouvaient se poser dans le cadre de la mise en place des mesures d'urgence susceptibles de concerner leur mandat.

La seconde, en septembre 2020, visait à attirer l'attention des militants sur la prorogation de certains mandats d'ARLS prévue par la loi du 17 juin 2020.

Ces newsletters sont également l'occasion de faire un point sur les actualités touchant au rôle des ARLS ainsi qu'à l'exercice de leur mandat, tels que les dispositifs relatifs à l'encadrement de la rémunération des dirigeants et des actionnaires, ou encore les propositions de loi visant à imposer un quota de femmes au sein des conseils exécutifs.

## *La participation du Secteur aux travaux de l'association « Réalité du Dialogue Social »*

L'association « Réalités du Dialogue Social » (RDS), dont la Confédération Force Ouvrière est membre, a mis en place un groupe de réflexion consacré aux ARLS, visant à rendre compte de leur vécu dans le cadre de l'exercice de leur mandat. A cette fin, une trentaine d'entretiens, menés en 2019, ont permis aux ARLS de différentes organisations syndicales, dont Force Ouvrière, d'évoquer leurs motivations, leur profil, les aptitudes nécessaires, les enjeux, les écueils rencontrés, leurs attentes, etc.

Le résultat de ces travaux auquel le Secteur de la Négociation collective et des Rémunérations a participé, est un livret d'une trentaine de pages intitulé « *Le vécu des administrateurs salariés en France* », qui synthétise les propos et les attentes des ARLS interrogés et, sur cette base, présente les préconisations des membres du Comité de pilotage.

L'association RDS a également fait appel au Secteur de la Négociation collective et des Rémunérations pour l'organisation du colloque du 26 novembre 2020, qui soulevait la question suivante : « *L'administrateur salarié, levier du dialogue social ? Place et rôle dans la gouvernance d'entreprise* ». Parmi les intervenants, se trouvaient notamment des journalistes, des universitaires (économiste, sociologue), mais également un militant FO par ailleurs détenteur d'un mandat d'administrateur salarié.

### **6.4. Salaires et rémunérations**

L'augmentation générale des salaires et en premier lieu du SMIC, du point d'indice mais aussi des pensions de retraites et des minima sociaux, est une revendication prioritaire et urgente de Force Ouvrière.

Le phénomène actuel de substitution des augmentations salariales par la multiplication de primes ponctuelles et aléatoires (primes d'épargne salariale, primes exceptionnelles de pouvoir d'achat), ou versées directement par l'Etat (prime d'activité, indemnité inflation) présente selon FO un certain nombre de dangers, de telles primes ne permettant pas de garantir une augmentation pérenne du pouvoir d'achat, contrairement aux négociations salariales. Défisalisées et désocialisées, elles ne participent pas non plus au « *salaires différé* » pourtant plus que jamais nécessaire : chômage, maladie, retraite...

Le Secteur Négociation collective et des Rémunérations de la Confédération est donc mobilisé pour soutenir les revendications de Force Ouvrière dans ce domaine.

#### **a. L'augmentation significative du SMIC : une revendication prioritaire et urgente de Force Ouvrière**

##### *L'absence de coup de pouce au SMIC et la contestation du rôle donné au groupe d'experts sur le SMIC*

Le salaire n'est pas l'ennemi de l'emploi. Bien au contraire, réévaluer sensiblement le SMIC est, pour FO, aujourd'hui d'autant plus une réponse de justice sociale ! Nous ne cessons de le rappeler, notamment par voie de circulaires et de communiqués mais également au sein de la CNNCEFP (Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle), à laquelle le Secteur de la Négociation collective et des Rémunérations représente l'Organisation.

En vertu de la loi, la CNNCEFP est réunie chaque année par le gouvernement pour établir la réévaluation du SMIC applicable au 1<sup>er</sup> janvier, sur la base des recommandations d'un groupe d'experts désignés par décret ainsi que des conclusions des organisations syndicales et patronales. Dans ce cadre, notre Secteur est préalablement à chaque réunion plénière de la CNNCEFP, auditionné par le groupe d'experts (généralement au mois de novembre), qui annexe ensuite à son rapport notre contribution écrite.

Pour l'élaboration de cette contribution, le Secteur travaille en transversalité avec l'appui du Secteur économie de la Confédération. Une fois publié, le rapport du groupe d'experts est ensuite lui-même annexé aux circulaires de la Confédération destinées aux militants et aux structures, accompagné de la déclaration lue par la délégation FO.

Force Ouvrière constate cependant que cette consultation est en réalité un simulacre de dialogue, avec un groupe d'experts qui depuis sa création en 2009, c'est à dire 13 années successives, s'est systématiquement exprimé en défaveur d'une augmentation du SMIC, hors réévaluation minimale liée à l'application de la formule légale, et va jusqu'à remettre en cause ce mécanisme de revalorisation automatique.

C'est la raison pour laquelle Force Ouvrière ne s'est pas rendue à la réunion de la CNNCEFP le 17 décembre 2019 et que le Secteur s'en est expliqué par communiqué (communiqué de presse du 19 décembre 2019), constatant que pour la troisième année consécutive, les organisations syndicales avaient été informées par voie de presse du montant de la revalorisation et de l'absence de « *coup de pouce* » pour le SMIC au 1<sup>er</sup> janvier, alors qu'un cadre institutionnel est prévu à cet effet. La réunion de la CNNCEFP relative à la revalorisation du SMIC ne doit pas être réduite à une simple chambre d'enregistrement.

En outre, en refusant l'invitation du groupe d'expert pour l'audition prévue en novembre 2021, FO a de nouveau contesté la politique de revalorisation *a minima*, inlassablement prônée par le groupe d'experts et systématiquement suivie par le gouvernement, mais a également dénoncé la substitution de la consultation effective et sincère des interlocuteurs sociaux, par la seule consultation du groupe d'experts par les pouvoirs publics (communiqué de presse du 16 septembre 2021).

Force Ouvrière estime que le rôle du groupe d'experts dans le processus de décision sur le SMIC est infondé et s'est dès lors adressé directement au Premier ministre ainsi qu'à la ministre du Travail, afin que soit rétabli un véritable et sincère débat contradictoire sur la réévaluation du SMIC (courrier du 30 novembre 2021).

Un appel unitaire s'en est suivi, auquel se sont associés la CGT, la FSU, Solidaires, la Fidl, le MNL, l'Unef et l'UNL, (communiqué unitaire du 8 décembre 2021) pour que soit véritablement prise en compte la parole des interlocuteurs sociaux.

##### *Le suivi du respect du SMIC dans le cadre du comité de suivi de la négociation salariale*

Pour FO, il est nécessaire d'augmenter sensiblement le SMIC, afin de préserver le pouvoir d'achat des salariés directement concernés mais aussi de dynamiser la négociation des grilles de salaires dans les conventions collectives. L'augmentation du SMIC n'est nullement un frein, mais bien le moteur de la négociation collective sur les salaires en France.

Ces revendications sont portées par le Secteur de la Négociation collective et des Rémunérations au sein des sous-commissions de la CNNCEFP auxquelles il participe, et notamment lors des réunions du comité de suivi dédié à l'appréciation du respect du SMIC par les branches, réuni deux fois par an (en juillet et décembre) par la Direction générale du travail (DGT). Le Secteur se fait alors l'écho des informations transmises par les Fédérations FO ainsi que des difficultés qu'elles rencontrent dans les négociations salariales, et elles sont nombreuses. En juillet 2021 sur les 171 branches du secteur général couvrant plus de 5 000 salariés, 45 branches (27 %) (couvrant 3.3 millions de salariés) avaient au moins un coefficient inférieur au SMIC.

Après chaque réunion du comité, nous transmettons aux Fédérations FO un compte rendu récapitulatif branche par branche les positions défendues par l'Organisation et les réponses apportées par la DGT.

Exceptionnellement, le comité de suivi de la négociation salariale ne s'est pas tenu en décembre 2021. A la place, FO a reçu une invitation émanant directement de la ministre du Travail, pour une réunion plus formelle, portant sur les branches dont les minima conventionnels étaient inférieurs au SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2021 et visant à faire un point sur les négociations engagées ou conclues dans les branches qui ont fait l'objet d'un suivi spécifique par le ministère du Travail.

## **b. La place grandissante donnée à l'épargne salariale et les craintes de Force Ouvrière**

### *Les auditions par les ambassadeurs de l'épargne salariale (2019 et 2021)*

Le 19 juin 2019, Messieurs Thibault LANXADE et François PERRET, ambassadeurs à l'intéressement et à la participation, ont été reçus à la Confédération dans le cadre de la mission qui leur a été confiée par le gouvernement. L'objectif fixé était qu'à l'horizon 2020, au moins 30 % des PME soient dotées d'un dispositif d'épargne salariale (contre 11 % des entreprises de moins de 50 salariés en 2019). Pour assurer la réalisation de cet objectif, deux dispositions avaient déjà été prises par le législateur dans le cadre de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019 : le forfait social sur les sommes versées au titre de l'intéressement avait été supprimé pour toutes les entreprises de moins de 250 salariés depuis le 1er janvier 2019, ainsi que pour les sommes versées au titre de la participation pour les entreprises de moins de 50 salariés. Adoptée le 22 mai 2019, la loi pour la croissance et la transformation des entreprises, dite « PACTE » a poursuivi cette logique en mettant en place une palette d'instruments visant à « faciliter et enrichir » les accords d'intéressement et de participation et à développer « l'actionnariat salarié et la participation des salariés dans la gouvernance d'entreprise ». L'audition par les ambassadeurs à l'intéressement et à la participation s'est clôturée par la remise de leur rapport intitulé « Partager plus pour se développer mieux », au sein duquel ils avançaient une vingtaine de propositions, largement reprises ensuite par le gouvernement.

À la suite de cette rencontre, le Secteur de la Négociation collective et des Rémunérations a publié une circulaire (circulaire confédérale n°121-2019 du 27 juin 2019), dans laquelle il rappelait les positions constantes de FO qui milite pour que les dispositifs d'épargne salariale ne soient pas utilisés comme substitution aux négociations de salaires et pour éviter qu'ils accentuent les écarts de traitement au sein du monde du travail plus qu'ils ne les résorbent (entre niveaux de salaires, entre secteurs d'activité, entre PME et grandes entreprises, etc.).

De nouveau, en septembre 2021, une réunion s'est tenue à la Confédération avec M. Thibault Lanxade, ambassadeur à l'intéressement, cette fois-ci accompagné de Me Jacques Barthélémy, avocat honoraire et ancien Professeur associé à la Faculté de droit de Montpellier. Cette réunion a été l'occasion pour FO de rappeler ses positions face à un nouveau plaidoyer en faveur de l'épargne salariale, seul moyen envisagé pour augmenter le pouvoir d'achat des salariés.

### *L'agenda social présenté par le gouvernement et la priorité donnée à l'épargne salariale dans le partage de la valeur*

La réflexion autour du « Partage de la valeur » faisait partie des thématiques présentées par le gouvernement dans son Agenda social en septembre 2020, au sortir du premier confinement. Il s'agissait d'une concertation visant « la meilleure participation des salariés à la gouvernance de l'entreprise, l'intéressement au résultat et l'actionnariat salarié (et) l'équité salariale ». Plusieurs mesures adoptées depuis lors ont été présentées comme relevant du « Partage de la valeur » et en particulier l'entrée en vigueur de différents dispositifs visant à encourager l'épargne salariale.

Auditionné dans le cadre de plusieurs processus législatifs (propositions et projet de lois, décrets etc.) envisagés pour mettre en avant l'épargne salariale, le Secteur de la Négociation collective et des Rémunérations n'a cessé de rappeler les revendications de Force Ouvrière en ce domaine. En particulier, FO a mis en exergue que si une nouvelle répartition du partage de la valeur devait passer prioritairement par l'épargne salariale, il soit à craindre que le déploiement de ces dispositifs ne se substitue à la négociation sur les salaires et au « coup de pouce » de l'État au SMIC, qu'elle revendique inlassablement depuis plusieurs années. Nos craintes s'appuient notamment sur les chiffres publiés dans le cadre du bilan annuel de la négociation collective. Le dernier en date, publié en 2021, rapporte qu'en 2020 au niveau des entreprises, parmi les 76 650 accords et avenants conclus, 45 % étaient relatifs à l'épargne salariale (soit plus de quatre textes sur dix). Ce thème est donc bel et bien devenu le premier thème de conclusion d'accords d'entreprise, devant la négociation salariale.

## *La mission d'information de l'Assemblée nationale « sur le partage de la valeur au sein des entreprises et ses conséquences sur leur gouvernance, leur compétitivité et la consommation des ménages »*

Parallèlement à la mise en place par le gouvernement d'une réflexion autour du partage de la valeur, le Secteur de la Négociation collective et des Rémunérations a été auditionné par la mission d'information de l'Assemblée nationale « sur le partage de la valeur au sein des entreprises et ses conséquences sur leur gouvernance, leur compétitivité et la consommation des ménages ».

Le 9 décembre 2020, les corapporteurs de cette mission, Mme Graziella Melchior (LREM, Finistère) et M. Dominique Potier (PS, Meurthe-et-Moselle) ont rendu leur rapport. Ils y formulent 22 propositions pour un partage équitable de la valeur, notamment inspirées des auditions menées auprès des organisations syndicales.

### *La disparition du COPIESAS et la création d'une sous-commission dédiée à l'épargne salariale au sein de la CNNCEFP*

La loi du 7 décembre 2020 d'accélération et de simplification de l'action publique, dite « ASAP » a fusionné diverses instances consultatives au sein de la CNNCEFP (Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle) et a en particulier procédé à l'absorption par la CNNCEFP du COPIESAS (Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié).

Alors que plus aucune réunion du COPIESAS ne s'était tenue depuis 2018, le Secteur de la Négociation collective et des Rémunérations a, depuis la fusion intervenue en 2020, été invité à plusieurs réunions de la sous-commission dédiée à l'épargne salariale. Ces dernières avaient pour objet de recueillir l'avis de FO sur des projets de décret d'application mettant en œuvre des dispositifs d'épargne salariale simplifiés (décret du 27 octobre 2021 précisant les conditions et délais d'agrément des accords de branche d'épargne salariale ; décret du 27 août 2021 précisant les délais et modalités de contrôle des accords d'épargne salariale et actualisant certaines dispositions relatives à l'intéressement et à la participation).

## **c. La reconduction de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA)**

Le 19 juillet 2021, la loi de finances rectificative pour 2021 a reconduit pour la troisième année consécutive le dispositif créé en décembre 2018 de prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) dite « Macron », exonérée socialement et fiscalement, afin qu'elle puisse être versée entre le 1<sup>er</sup> juin 2021 et le 31 mars 2022.

Elle conserve les principales caractéristiques des primes précédentes, mais s'en distingue par de nouvelles possibilités de porter le montant maximal exonéré de 1 000 à 2 000 €. Comme précédemment, la mise en œuvre d'un accord d'intéressement, même ancien, permet de verser une prime exonérée à hauteur de 2 000 €. Mais c'est désormais également le cas en présence d'un accord de branche ou d'entreprise visant à revaloriser les métiers de la « deuxième ligne », ou à défaut, d'un engagement à ouvrir des négociations en la matière, ainsi que pour les entreprises de moins de 50 salariés, qui peuvent bénéficier, sans condition, de ce plafond majoré.

Auditionné sur ces questions notamment dans le cadre de l'Agenda social fixé par le gouvernement, le Secteur de la Négociation collective et des Rémunérations ne cesse de rappeler la position constante de Force Ouvrière : la revalorisation des salaires ne peut se résumer à une prime qui reste « au bon vouloir de l'employeur » mais doit nécessairement passer par une augmentation des salaires et en particulier celle du SMIC. Le risque d'une prime, c'est un effet de substitution à des augmentations pérennes de salaires.

D'autant que cette prime, défiscalisée et désocialisée constitue une perte de « salaire différé » pour les salariés. Pour FO, il conviendrait bien davantage d'encourager à la négociation des salaires plutôt qu'à celle d'un accord d'intéressement, qui constitue l'une des conditions nécessaires prévues par le gouvernement pour porter le plafond de la prime à 2 000 euros.

#### d. La mise en place de l'indemnité inflation

L'indemnité inflation est une aide exceptionnelle de 100 euros octroyée sous certaines conditions. Selon le gouvernement, elle avait pour objectif de soutenir le pouvoir d'achat face à la hausse des prix qui s'élevait à 2,6 % sur un an en octobre 2021.

Pour FO, seule l'augmentation générale des salaires et, en premier lieu du SMIC, du point d'indice mais aussi des pensions de retraites et des minima sociaux, peut permettre une amélioration pérenne du pouvoir d'achat. Néanmoins, afin que tous les salariés susceptibles de pouvoir en bénéficier ne passent pas à côté de ce versement, le Secteur de la Négociation collective et des Rémunérations a, à la suite d'un entretien en novembre 2021 avec le cabinet de la ministre Travail, publié une circulaire récapitulant les formalités à réaliser par les salariés dans les cas où l'automatisme du versement n'était pas prévue.

#### e. Les actions et outils mis en place par la Confédération

##### *L'organisation de stages au sein des Instituts du travail*

Les stages « Salaires et Rémunérations », organisés chaque année à l'ISSST de Bourg-la-Reine, ont pour but d'apporter aux militants des connaissances sur les enjeux de la négociation salariale et leur permettre de mieux maîtriser les mutations en cours, grâce à l'expertise d'économistes, de sociologues, de juristes et d'experts-comptables. Ces stages se sont tenus exclusivement en présentiel.

##### *La rédaction de notes et d'outils techniques*

Outre sa disponibilité téléphonique ou courriel, le rôle de conseil du Secteur de la Négociation collective et des Rémunérations s'est aussi exprimé au travers de la réalisation de supports d'informations à destination des Fédérations, des Unions départementales, des élus et des militants. Ont ainsi été rédigés un guide pratique sur la « La négociation obligatoire sur les salaires en entreprise (NA0) » ainsi qu'un décryptage du nouveau bulletin de salaire simplifié, accessible sur le site internet de la Confédération.

## 6.5. Emploi

L'activité du secteur « Emploi » - outre la question de l'emploi des jeunes qui sera développée plus loin, a gravité lors de la dernière mandature autour de deux thématiques importantes :

- Le Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC)
- L'emploi des « seniors »

Dans chacune de ses actions ou interventions, la Confédération s'est basée sur les résolutions adoptées lors du dernier Congrès Confédéral de Lille d'avril 2017 à savoir que la forme « normale » du contrat de travail doit être le CDI et de qualité.

#### a. Le Plan d'investissement dans les compétences (PIC)

La formation des demandeurs d'emploi reste l'une des compétences dévolues aux régions. C'est là que se joue actuellement l'un des plus importants défis pour permettre aux demandeurs d'emplois les plus fragilisés pour bénéficier d'une vraie formation qualifiante et accéder à un véritable emploi.

Le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) a été mis en œuvre à partir de 2018. Doté d'un montant de près de 15 milliards d'euros sur 5 ans, il vise à augmenter l'effort de formation au bénéfice de deux millions de personnes supplémentaires en direction des personnes rencontrant des difficultés spécifiques dans l'accès à l'emploi, notamment lorsqu'elles sont liées à un faible niveau de qualification. Le PIC veut aussi répondre aux besoins économiques de court terme (secteurs en tension) et de transformations de plus long terme (numérique et environnement).

Ce plan d'investissement cherche par ailleurs à modifier l'organisation générale de la formation professionnelle en repensant notamment la question des délais d'entrée en formation, d'accompagnement de l'action de formation ou de sa qualité<sup>32</sup>.

<sup>32</sup> Source : 2<sup>nd</sup> rapport d'évaluation du comité scientifique de l'évaluation du Plan d'investissement dans les compétences, novembre 2021

Après un déploiement rapide et important qui a vu les entrées en formation augmenter de 200 000 en 2019 par rapport à 2017, l'élan initial a été interrompu par la crise sanitaire : de 905 000 stagiaires de la formation en 2019, on passe à 701 000 en 2020. Cette année-là, le maintien du niveau général est dû aux 307 000 CPF autonomes qui sont venus compenser la baisse de l'offre proposée par les Régions et Pôle emploi. Reste que « les CPF ont surtout financé des formations courtes, alors que l'objectif du PIC est plutôt de développer des formations longues et qualifiantes »

Alors qu'ils représentent 56% de l'ensemble des demandeurs d'emploi en 2018 et 2019, les personnes peu diplômées ne représentent que 52% des entrées en formation, une part qui n'a pratiquement pas évolué sur la période.

#### Le PIC, c'est aussi une déclinaison régionale dans le cadre des Pactes régionaux d'investissement dans les compétences (PRIC).

Les années 2018 ET 2019 ont été marquées par la mise en place de ce dispositif qui vise notamment à accroître la formation des jeunes et des demandeurs d'emploi peu qualifiés.

Pôle emploi est devenu le premier commanditaire de stage (49%) dépassant les conseils régionaux (41%). Parallèlement, le volume horaire moyen des formations a fortement diminué.

- 7 milliards d'€ ont été déjà engagés depuis 2018
- Un chômeur sur 6 a bénéficié d'une formation en 2020 contre 1 sur 10 en 2015
- + 70% c'est l'augmentation des entrées en formation dans le domaine du numérique en 3 ans.

Succédant au plan 500 000 dont les objectifs sont plus exclusivement quantitatifs, le PIC tarde à faire véritablement ses preuves par rapport à son enjeu initial qui était de répondre à une forte demande de travail et à ses évolutions.

Malgré des perturbations induites par la crise sanitaire, FO déplore que ce dispositif doté de moyens considérables présente un bilan mitigé car certains de ses objectifs ne sont que partiellement atteints. Il n'a pas eu beaucoup d'impact sur ses publics cibles prioritaires, notamment les demandeurs d'emploi peu diplômés.

#### b. Emploi des seniors

En 2018, le taux d'activité des personnes âgées de 55 à 64 ans est de 56,0 % : 52,1 % sont en emploi et 3,8 % au chômage. La part des chômeurs de longue durée est supérieure chez les seniors, elle est de 60,2 % en 2018. Comparativement à l'ensemble des actifs occupés, les seniors en emploi sont plus souvent à temps partiel, ainsi qu'en contrat temporaire.

En avril 2018, un rapport du CESE auquel le groupe Force ouvrière a participé a été rédigé sur ce sujet. Le groupe FO estime en effet, que la réflexion sur l'emploi des seniors doit s'inscrire dans un contexte où les politiques publiques et les dispositions légales protégeant, ou favorisant l'emploi des seniors ont été drastiquement réduites. Les contrats aidés ont été largement limités, sans désormais viser les seniors ; les contrats de génération comme le dispositif public de préretraite ont disparu.

Les seniors constituent une des catégories d'actifs les plus précarisées depuis la crise, et qui souffrent le plus du sous-emploi. Concernant les préconisations du rapport, l'accent mis sur le maintien des seniors en emploi est également positif : éviter les licenciements ou les ruptures non choisies doit passer avant les aides à la réinsertion ou l'accompagnement des transitions professionnelles. Par ailleurs, le groupe FO regrette la confusion entretenue entre la GPEC et la gestion des ressources humaines.

La GPEC est un outil de prospective et de prévention de PSE qui se déploie dans l'entreprise et dans la branche. Concernant l'expérimentation d'un « mécénat de compétences » entre seniors de grandes entreprises et salariés de TPE-PME, le groupe FO a rappelé ses réticences à l'égard du principe d'une expérimentation, et a demandé à ce qu'elle soit conditionnée à du volontariat ainsi qu'à une indemnité financière pour le senior concerné.

Enfin, FO a insisté sur la préconisation recommandant la mise en place d'un contrat, et sur la nécessité de dégager un dispositif alternatif aux CDD « seniors », dispositif qui n'a jamais fait ses preuves. FO a proposé un « contrat de transition », sécurisé, assorti d'une indemnité publique. Il s'agirait d'un CDI conclu pour la durée nécessaire à l'obtention des trimestres permettant le départ en retraite à taux plein. Ce contrat particulier avec objectif d'insertion dans l'emploi aurait pour spécificité de pouvoir être valablement rompu par l'employeur dès lors que le salarié a atteint les trimestres nécessaires, tout en ayant la possibilité de le conserver en emploi.

Le rapport Bellon-Meriaux-Soussan intitulé « Favoriser l'emploi des travailleurs expérimentés » a été remis au gouvernement et présenté aux interlocuteurs sociaux le 14 janvier 2020. Ce rapport marque l'achèvement de la mission confiée par le Premier ministre en septembre 2019 à Sophie Bellon, présidente du conseil d'administration de Sodexo, Olivier Mériaux, ancien directeur général adjoint de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) et Jean-Manuel Soussan, directeur des ressources humaines de Bouygues Construction.

Le rapport formule 38 propositions structurées autour de cinq axes :

- ▶ 1. Mettre les enjeux du vieillissement au cœur des politiques de prévention et de santé au travail ;
- ▶ 2. Prévenir les risques d'obsolescence des compétences en seconde partie de carrière et favoriser la transmission des savoirs ;
- ▶ 3. Faciliter et organiser les mobilités et transitions professionnelles favorables au maintien en emploi ;
- ▶ 4. Favoriser des transitions plus progressives entre "pleine activité" et "pleine retraite" ;
- ▶ 5. Accélérer la transformation culturelle des organisations pour faire évoluer les représentations. Les auteurs du rapport soulignent en préambule que l'amélioration durable de la situation de l'emploi des seniors ne pourra pas se faire uniquement dans le cadre du débat sur les modalités de la réforme des retraites, car même si c'est un sujet lié, il n'est pas assimilable à l'enjeu de l'emploi des seniors. FO fait sien ce constat et rappelle que ce n'est pas le système de retraite qui est en cause mais les politiques économiques qui n'ont pas réussi à résorber de manière significative le chômage entraînant des carrières « hachées » ne permettant pas d'avoir une retraite convenable, même à taux plein. La nécessité est de mettre en œuvre de véritables politiques de l'emploi construites dans la durée et pas uniquement fondées sur la baisse du coût du travail.

Pour FO, il ne s'agit que de mesures faisant porter aux travailleurs la responsabilité de leur maintien en emploi et de mesures visant à diminuer le coût du travail pour les employeurs. FO demande la création d'une véritable obligation de maintien dans l'emploi des seniors incombant à l'employeur et revendique :

- ▶ 1. L'institution d'une cotisation forfaitaire devant être payée par toute entreprise qui licencie un salarié senior ;
- ▶ 2. La création d'un contrat de travail à durée indéterminée spécifique favorisant l'embauche de salariés seniors et leur maintien dans l'emploi jusqu'à l'obtention d'une retraite de base et complémentaire à taux plein ;
- ▶ 3. Le rétablissement du contrat de génération, qui favorise à la fois l'embauche de jeunes en CDI et le maintien dans l'emploi ou l'embauche de salariés seniors ;
- ▶ 4. L'acquiescement de la totalité des cotisations salariales et patronales « retraite » qui auraient été versées jusqu'à l'âge de départ à la retraite à taux plein du salarié en cas de licenciement ;
- ▶ 5. L'assouplissement des conditions de la retraite progressive pour les métiers pénibles.

En conclusion, les propositions du rapport Bellon-Mériaux-Soussan relèvent surtout de la seule bonne volonté des entreprises, inciter mais ne pas contraindre l'entreprise.

Une réunion multilatérale s'est tenue à Matignon du 13 février 2020 sur l'Emploi des seniors, Pénibilité, Minimum de pension, autour

du Premier ministre qui recevait les organisations syndicales et d'employeurs. L'objet était de rendre compte des réunions ayant eu lieu avec les différents ministères sur les questions liées à l'emploi des seniors, la pénibilité, le minimum de pension, la retraite progressive et le cumul emploi retraite.

Le gouvernement y a bien sûr ajouté les questions liées à la transition vers son projet de système universel de retraite par points. Nous avons donc clairement redit que nous ne nous laisserions pas divertir de notre opposition au projet du gouvernement dont nous demandons l'abandon.

Concernant l'emploi des seniors, il n'y a rien de très nouveau. Les dispositifs évoqués consistent essentiellement en la retraite progressive à partir de 60 ans, ouverte dans le secteur public, le cumul emploi-retraite (donc il s'agit d'emploi des seniors au-delà de l'âge de la retraite), le mécénat de compétence (prêt de main d'œuvre à une association, contre allègements fiscaux pour l'entreprise), et le groupement d'employeurs pour favoriser le tutorat dans les petites entreprises. Sur la question, majeure pour FO, de la perte d'emploi à partir de 55 ans, qualifiée de désinsertion professionnelle par la ministre, le gouvernement renvoie à la négociation interprofessionnelle Santé au travail !

En septembre 2021, l'emploi des seniors restait inscrit à l'agenda social du ministère du travail, avec un cycle de concertations à venir, pour lesquelles aucune date n'a été fixée. Le sujet est inscrit début 2022 au programme de travail du COE (Conseil d'Orientation pour l'emploi). FO y portera ses revendications, pour repenser les fins de carrières, adapter les conditions de travail des travailleurs seniors et préserver leur emploi.

## 6.6. Formation professionnelle

### a. Gouvernance et pilotage : nouvelles instances

*Loi du 05/09/2018 : Une liberté contrainte pour un avenir subi*

La loi de 1971 dont le 50<sup>ème</sup> anniversaire vient d'être célébré avait inscrit la formation professionnelle continue dans le contrat de travail et avait permis de sanctuariser et d'enraciner l'idée de loi négociée à la suite d'un accord national interprofessionnel (ANI) dans la culture juridique et politique française.

L'Etat avait fini par admettre l'idée d'une gestion de la contribution des entreprises par des fonds d'assurance formation paritaires se rapprochant de celle de la sécurité sociale mais sans aller jusqu'à l'étatisation ou la fiscalisation de la gestion.

Les réformes successives engagées par les pouvoirs publics ont considérablement réduit les moyens dédiés aux représentants des salariés dans la consultation et l'élaboration des politiques de formation professionnelle dans les entreprises.

La loi de 2018 constitue un début de rupture dans le principe de loi négociée : la négociation devient un rituel indispensable ou un préalable pour légitimer la loi, mais le fond est décidé par le gouvernement. Elle ne laisse aux partenaires sociaux dont l'autonomie est contrainte qu'un délai très court et un espace très restreint sur les réalisations attendues.

### *Création de France Compétences*

La création de France compétences s'est accompagnée de la mise en place d'une gouvernance et d'un pilotage très recentralisés et étatisés au nom d'une logique d'intérêt général, en lien avec le fait que la formation des demandeurs et des personnes privées d'emploi ressort aussi de la puissance publique et des régions.

Cette logique témoigne aussi d'une méfiance face aux partenaires sociaux sur la gestion et la gouvernance, longtemps entretenue par de nombreux rapports sur l'inefficacité du système, peut-être lié à l'émiettement des branches et de l'inefficacité des circuits de financement.

France compétences absorbe ainsi toutes les instances préexistantes, COPANEF, CNEFOP, FPSPP, CNCP.

## *Disparition des Fongecif et du CIF*

L'Accord National Interprofessionnel pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance, signé par Force Ouvrière, le 22 février 2018, a été totalement éclipsé par la loi du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel qui a profondément bouleversé le paysage de la formation professionnelle en portant un coup au paritarisme et en s'attaquant aux droits des salariés et des demandeurs d'emploi notamment :

- Par la suppression notamment du Congé individuel à la formation (CIF)
- En monétisant le compte personnel de formation (CPF)

Force Ouvrière a fortement contesté ces mesures qui ont considérablement porté préjudice aux objectifs de promotion sociale des salariés pour le premier et ont tendance à concourir à leur appauvrissement pour le second.

Force Ouvrière s'est toujours opposée à toutes les tentatives du patronat de supprimer les FONGECIF à défaut d'en tirer profit pour gérer les situations de crise et éclipser toute l'étendue des possibilités de promotion sociale des salariés qui bénéficiaient du congé individuel de formation.

Ce dispositif était régulièrement évalué et permettait ainsi de suivre l'évolution des salariés qui en bénéficiaient. Le retour sur l'utilisation des fonds ne tolérait aucun écart et présentait une transparence qui ne souffrait d'aucune contestation ni détournement.

## *Disparition des COPAREF*

FO a également déploré la suppression des COPAREF, véritable ancrage territorial du paritarisme sans aucune consultation ni même concertation.

Créés par la loi du 5 mars 2014, ces comités régionaux avaient été mis en place pour une meilleure gouvernance décentralisée de la formation professionnelle afin d'assurer une meilleure coordination des politiques d'emploi, de formation et d'orientation professionnelle. Ils avaient notamment pour missions :

- D'établir les listes régionales des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF)
- D'assurer le déploiement des politiques paritaires telles que définies par les accords nationaux interprofessionnels.
- De transmettre au Conseil régional un avis, notamment, sur la carte régionale des formations professionnelles initiales.
- D'organiser les jurys de certifications de CléA

**Pour FO**, ces comités régionaux auraient pu, au travers de leur connaissance et expertise des bassins d'emploi, insuffler une meilleure dynamique des transitions professionnelles en général et du dispositif transitions collectives (TRANSCO) initié par les interlocuteurs sociaux.

### **b. Dispositifs et circuits de financement**

#### *Le plan de développement des compétences en lieu et place du plan de formation*

La consultation consacrée au plan de formation avec un calendrier, un document de travail avec deux réunions distinctes et spécifiques a été reprise dans une autre consultation plus large sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Pour FO, cette modification risque de mettre un terme à toutes les possibilités de consultation, d'étouffer toute possibilité d'intervention des commissions formation et de limiter sérieusement le rôle des IRP dans l'entreprise.

Force Ouvrière a tiré la sonnette d'alarme contre le risque d'externalisation de la question de la formation professionnelle des salariés auquel on assiste petit à petit. La confédération a incité ses représentants dans les entreprises à redoubler de vigilance pour sauvegarder et préserver toute l'étendue de l'obligation de formation de l'employeur, un acquis de l'ANI de juin 1970 et de la loi Delors qui en a été

issue en organisant des sessions de formation professionnelle dédiées à ses élus dans les institutions représentatives du personnel et à ses délégués syndicaux.

FO mobilisera ses forces vives afin de proscrire l'extrême individualisation de la formation et empêcher que l'AFEST ne se substitue au plan de développement des compétences.

Force Ouvrière ne cesse de revendiquer une augmentation de la part du salaire différé par la contribution des employeurs pour participer à un meilleur financement de la formation professionnelle, à un véritable plan de formation négocié au sein des entreprises pour que la formation professionnelle soit synonyme pour les salariés d'une montée en qualification permettant une meilleure rémunération.

## *Disparition de la période de professionnalisation et développement de l'alternance*

FO a beaucoup déploré la disparition de la période de professionnalisation car ce dispositif représentait un des enjeux de sauvegarde et de garantie de l'égalité professionnelle car il a été, initialement, créé pour permettre notamment aux salariées femmes, en retour d'un congé de maternité, de bénéficier d'une formation en alternance pour obtenir une qualification qui leur permettait de progresser d'un moins un point sur la grille de qualification.

FO a dénoncé l'usage qui en a été fait par les employeurs, ce qui a accéléré et justifié sa transformation en un dispositif de reconversion et promotion par alternance : ProA. Ce dispositif se présentait comme un réel levier pour le maintien dans l'emploi dans les secteurs confrontés à de fortes mutations. Malheureusement, ce dispositif tarde à prendre son envol car il nécessite un accord étendu et un retard considérable a été concédé par les services concernés. FO a demandé au gouvernement de mettre les moyens suffisants pour accélérer ces procédures d'extension.

A ce jour, seulement un peu plus d'une cinquantaine d'accords de branche de la ProA ont été étendus.

Le développement de l'apprentissage est un des objectifs affichés notamment par les deux derniers gouvernements. 576 700 contrats d'apprentissage publics et privés ont été enregistrés en septembre 2021 mais cela n'a été possible qu'avec la multiplication des aides pour le recrutement au bénéfice des employeurs.

Force ouvrière qui prend acte de cette situation, réclame une évaluation pour mesurer la valeur ajoutée de cette politique qui a mis sous tension la soutenabilité du financement de la formation professionnelle. Pour FO, la politique du "tout apprentissage" de France compétences ne doit pas se faire au détriment de la formation d'adaptation, d'évolution et de maintien des salariés dans l'emploi. Il est nécessaire d'assurer aux jeunes en alternance, d'obtenir des contrats, il faut empêcher les effets de substitution, en évitant les effets de turn over sur ces emplois et veiller à ce que ces contrats débouchent sur de véritables embauches en CDI.

FO a regretté que sur le fond, cette loi contienne peu de nouvelles garanties en matière d'orientation, d'accompagnement, de passerelles et d'information. Elle a beaucoup libéralisé l'offre de formation des CFA et a assoupli les conditions de recours et d'exécution du contrat d'apprentissage.

En reculant l'âge des apprentis à 30 ans, elle a créé manifestement une concurrence avec les contrats de Professionnalisation qui ont connu une baisse de 40% en 2020 par rapport à 2019 soit 116 000 contre 196 000. La baisse est à corrélérer avec la forte hausse du nombre de nouveaux contrats d'apprentissage en 2019 (+16 %) et en 2020 (+40 %). De plus en plus d'entreprises se tournent vers l'apprentissage plutôt que la professionnalisation.

Force Ouvrière a regretté que le Gouvernement ait massivement communiqué sur les aides exceptionnelles à l'apprentissage sans prévoir au départ d'étendre les aides exceptionnelles aux contrats de professionnalisation. La cohabitation des deux contrats de professionnalisation et d'apprentissage est préférable car ils ne s'adressent pas aux mêmes publics et ne portent pas les mêmes enjeux. Force Ouvrière invite par conséquent les branches professionnelles et les OPCO à œuvrer sérieusement pour le respect et le maintien de cet équilibre.

L'offre de services des OPCO en matière d'alternance s'est appuyée pendant longtemps sur la présence de développeurs des contrats de professionnalisation, personnel en capacité de répondre aux sollicitations, mais aussi de pousser les entreprises à s'emparer de ce dispositif.

### *Monétisation du CPF et création de l'application*

A ses débuts, le CPF était alimenté en heures et sa contribution était collectée et gérée par les OPCA, organismes paritaires collecteurs agréés. Depuis la loi du 5 septembre 2018, le CPF a été monétisé et est alimenté en euros. Seul le CPF des fonctionnaires est encore crédité en heures.

Près de 6 ans depuis son lancement, même si sa notoriété n'est plus à démontrer, le CPF n'est pas exempt de critiques. Le développement du dispositif est passé par deux étapes bien distinctes :

- Un CPF alimenté en heures, géré par les OPCA, bénéficiant des vertus de la mutualisation et ouvert à des certifications et formations éligibles arrêtées par des listes savamment étudiées par les partenaires sociaux.
- Un CPF monétisé géré par la CDC, extrêmement individualisé et totalement déconnecté des objectifs de qualification et de certification.

Les résultats se déclinent en deux temps : entre le 01/01/2015 et le 31/12/2018, 900 000 formations ont été suivies par les salariés du secteur privé. En 2018, 795 000 entrées en formation ont été enregistrées pour l'ensemble des personnes en recherche d'emploi, dont 344 000 financées par Pôle emploi.

*MonCompteFormation* affichait en fin d'année 2021 selon le ministère 2,1 millions de formations financées depuis le lancement de l'application mobile *Mon Compte Formation* en novembre 2019 soit près de la moitié des formations mobilisées au titre du CPF depuis 2015.

Le bilan du CPF est très faible et mitigé et souffre d'une absence totale de visibilité et risque de sortir des radars des partenaires sociaux. Il a été essentiellement mobilisé pour des actions de formation d'habilitation du répertoire spécifique (formations obligatoires anciennement à la charge de l'employeur).

Le coût moyen, 1 235 € en 2020 contre 2 120 € en 2019, d'une action éligible est insignifiant pour prétendre à une formation de qualité pouvant aboutir à une nouvelle acquisition de qualification ou à une reconversion.

Les enquêtes établies indiquent que 73% de ceux qui ont mobilisé leur CPF sont en grande majorité des employés ou ouvriers et 39% ont au mieux un niveau de formation bac.

Force Ouvrière note que 60% des formations délivrées ne sont ni qualifiantes ni certifiantes et concernaient principalement le financement du permis de conduire des actifs, première formation demandée ou des cours de langues. FO pointe également une baisse notable de la durée moyenne des actions de formation qui passe de 296 heures en 2016 à 67 heures en 2020 et s'interroge à juste titre sur les objectifs assignés à ces formations.

Les résultats ne sont pas visibles au fil de l'eau ce qui empêche un suivi éclairé et d'éventuelles aménagements aux niveaux des branches professionnelles et des entreprises et permettre ainsi à ce dispositif de concourir efficacement à l'acquisition de certifications et de qualifications professionnelles véritables marqueurs des travailleurs.

FO déplore vivement que le CPF, même s'il a ouvert l'accès pour quelques-uns à la formation professionnelle n'ait apporté aucune valeur ajoutée sociale.

### *Le CPF de transition professionnelle prend le relais du CIF*

Le dispositif du congé individuel de formation (CIF) est supprimé et remplacé par un CPF de transition professionnelle, qui permettra la mobilisation du CPF en vue de suivre une action de formation certifiante destinée à changer de métier ou de profession, dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Si la notion de reconversion professionnelle (changement de métier ou de profession) apparaît bien dans l'objet du CPF de transition professionnelle, celle de l'évolution professionnelle (acquisition d'un niveau supérieur de qualification), qui était présente dans le cadre du CIF, a disparu. Force Ouvrière avait pourtant demandé à plusieurs reprises que ce motif d'accès au dispositif soit introduit dans la loi, puisque l'objectif d'évolution et de promotion sociale est partie intégrante de l'obligation nationale inscrite à l'article L. 6111-1 du code du travail.

Force Ouvrière reste vigilante quant à ce que sous-tend le « congé spécifique » permettant au salarié de s'absenter de son poste de travail pour suivre un parcours de formation dans le cadre du CPF de transition professionnelle.

### *Le CEP rénové et l'ouverture au marché de la prestation pour le public salarié*

Le CEP a été rénové depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 pour garantir un droit à l'accompagnement à tous les actifs dans le cadre du service public régional de l'emploi.

Force Ouvrière condamne le choix de réduire la prestation du CEP à la construction pédagogique et financière d'un projet de formation.

La loi prévoit la possibilité de bénéficier d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle (CEP), chargé d'informer le travailleur, de l'orienter, de l'aider à formaliser son projet et de lui proposer un plan de financement.

Des opérateurs régionaux ont été sélectionnés par France compétences sur la base d'un appel d'offre national dans le but de resserrer le maillage territorial et d'assurer une proximité du service du CEP.

Force ouvrière condamne ce choix du gouvernement qui a mis en péril les FONGECIF et leurs salariés et ouvre la prestation d'accompagnement à des structures privées au moment où cet accompagnement a été enfin doté de moyens financiers propres.

La nouvelle organisation du CEP à destination des actifs en emploi est opérationnelle depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020. Dans sa contribution aux travaux du groupe paritaire sur le suivi et l'évaluation de la loi du 5 septembre 2018, Force Ouvrière a longuement évoqué les futurs enjeux pour ce dispositif pour permettre aux actifs d'acquérir une autonomie et bénéficier d'un accompagnement renforcé.

Le premier bilan du CEP paru en avril 2021 a montré que plus de 100 000 personnes, actifs occupés, avaient mobilisé le conseil en évolution professionnelle, ce qui est assez prometteur.

### *Complexification des circuits de financement*

FO considère que la collecte par les URSSAF étatisées est une erreur car elle ne concerne que les cotisations légales. C'est pourquoi Force Ouvrière s'interroge sur les modalités de la redescende vers les OPCO et sur la répartition des fonds. En effet, ce devrait être une mission confiée aux OPCO, dont le fonctionnement est plus souple. FO estime nécessaire de leur redonner la collecte, France compétences pouvant prélever ce qu'il veut après collecte.

La crainte de Force Ouvrière est que tout cela — collecte, France compétences, circuit financier — devienne très lourd et accentue la complexité du circuit de financement.

Force Ouvrière appelle aussi à la transparence et la simplification des rouages de la Caisse des dépôts et consignations qui sont tout sauf fluides.

L'Etat aura la capacité de ponctionner des fonds non utilisés à la fin de chaque exercice.

### **c. Mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle**

Depuis l'année 2019, France compétences chapeaute tout le système de la formation professionnelle y compris les certifications.

Les OPCO ont remplacé les OPCA et sont avec les branches et les entreprises aux commandes de l'alternance, ce qui relevait auparavant de la compétence des régions. La caisse de dépôts et consignations (CDC) finance le compte personnel et gère son application.

## *Le Conseil d'administration de France compétences*

France compétences, est un établissement public national à caractère administratif placé sous la tutelle du ministre chargé de la formation professionnelle.

Sa principale mission est la redistribution des fonds collectés au titre des contributions des entreprises par URSSAF et MSA aux OPCO et ATPro notamment.

France compétences émet des recommandations sur le niveau et les règles de prise en charge du financement de l'alternance afin de favoriser leur convergence et assure notamment une fonction de médiation pour instruire les réclamations individuelles des usagers relatives au CEP et CPF de transition.

Cependant la répartition des voix par collège, très à l'avantage des représentants de l'Etat ne laisse aucun doute quant à l'issue des votes.

Force ouvrière milite pour le rétablissement et l'instauration des voix pour pérenniser une gouvernance équitable pour un dialogue juste et pertinent.

### *Des OPCA aux OPCO*

Il y a à peine quelques années, le paritarisme de la formation professionnelle n'avait jamais été aussi puissant. Le FPSPP avait échappé, tant bien que mal, aux ponctions de l'Etat et a consolidé des fondations d'un système productif, solide et prometteur : Appels à projets, construction, péréquation, avances pour les OPCA, mise en œuvre et pilotage de CléA, pilotage et fonctionnement du système d'information CPF notamment.

Aujourd'hui, l'héritage du FPSPP a été absorbé, le financement de la formation réorienté et sous-main mise de l'Etat, les OPCO infiltrés par des commissaires du gouvernement. Le paritarisme est à nouveau et entièrement à reconstruire. Force ouvrière déplore que la transformation des OPCA en OPCO ait été opérée en dehors du cadre paritaire en excluant toute négociation interprofessionnelle pour redéfinir le cadre éclairé, ni même une consultation ou une concertation.

Le gouvernement a imposé dans le cadre de cette réforme les conclusions d'un rapport réalisé par J.M. Marx et R. Bagorsky et brièvement diffusé en août 2018, sans avoir jamais été débattu ni même amendé.

### **Agréments des 11 Opérateurs de compétences (OPCO)**

Ainsi, le paysage des organes de gouvernance de la formation et de l'alternance a été totalement redéfini et simplifié par la loi du 5 septembre 2018. Par l'utilisation du critère de « cohérence », les services de l'Etat entendaient mieux maîtriser la délivrance des agréments à destination des opérateurs paritaires de la formation professionnelle, et donc de leur périmètre.

FO a vigoureusement dénoncé une nouvelle atteinte au dialogue social et à la liberté de négociation estimant à juste titre que ce document n'était pas opposable juridiquement. Au-delà du critère de « cohérence », le gouvernement a usé de ce subterfuge pour opérer un profond bouleversement du système de la formation.

Le 1<sup>er</sup> avril 2019, onze opérateurs de compétences, chargés d'accompagner la formation professionnelle, ont été agréés. Ils ont remplacé les anciens organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).

Ces OPCO ont pour missions de financer l'apprentissage, d'aider les branches à construire les certifications professionnelles et d'accompagner les PME pour définir leurs besoins en formation.

Jusqu'à la date d'entrée en vigueur des dispositions relatives à la collecte par l'Urssaf ou la MSA au titre de la masse salariale 2022, les OPCO étaient agréés pour collecter les contributions obligatoires des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'alternance.

Depuis le début de l'année 2022, ce sont les URSSAF et les MSA qui sont chargées de collecter les contributions de la formation

professionnelle et la taxe d'apprentissage. Cette collecte s'effectue désormais mensuellement et non plus annuellement ce qui pourrait sensiblement perturber les perspectives d'engagement des opérateurs de compétences.

### **d. Activité des interlocuteurs sociaux**

*Création de l'Association nationale pour la certification paritaire interprofessionnelle et l'évolution professionnelle (ANCPIEP) qui a été dénommée Certif'Pro.*

Les interlocuteurs sociaux, au niveau national et interprofessionnel dont Force ouvrière ont créé une association nationale paritaire chargée de la certification interprofessionnelle et de l'évolution professionnelle : Certif'Pro. Elle a pour objectif de maintenir une gouvernance paritaire en matière de formation professionnelle au niveau national et interprofessionnel, en opposition à la volonté du Gouvernement inscrite dans la loi du 5 septembre 2018, qui supprime notamment le COPANEF et le FPSPP. Si cette association avait, pour l'heure, pour seul objectif de gérer les certifications jusqu'alors portées par le COPANEF (telles que les certificats CléA et CléA numérique), ses missions se sont étoffées depuis dans le cadre de la négociation débutée en janvier 2019. Force Ouvrière occupe le poste de Secrétaire de cette association.

### *Création des CPIR*

Pour compenser la suppression du Congé individuel de formation (CIF) et par conséquent des organismes FONGECIF et OPACIF qui en assuraient son financement, les interlocuteurs sociaux ont abouti le 13 mars 2019 à la signature d'un accord actant la création des commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR), et la création d'associations paritaires régionales, dénommées « Transitions Pro (ATPro) » pour les administrer.

Elles assurent notamment la mission :

- D'instruire et de financer les projets de transition professionnelle (PTP),
- D'examiner et de vérifier le caractère réel et sérieux des projets de reconversion professionnelle (dans le cadre d'une démission),
- D'assurer le suivi du conseil en évolution professionnelle (CEP) sur leur territoire,
- D'organiser et de tenir les jurys paritaires régionaux en vue de la délivrance du Certificat CléA.

L'association nationale dénommée Certif'Pro assure la régulation et l'harmonisation des pratiques des Associations « Transition Pro » sur l'ensemble de leurs missions. Elle veille également à la coordination des pratiques communes sur les missions de contrôle de la qualité des formations dispensées dans le cadre d'un projet de transition professionnelle et des actions de positionnement préalable.

Les interlocuteurs sociaux ont finalisé le 15 mars 2019 le projet d'accord national interprofessionnel constitutif des commissions paritaires interprofessionnelles régionales.

### *Transitions professionnelles*

Le plan de relance initié en juin 2020 s'est employé à mettre en place des dispositifs nouveaux spécifiquement centrés sur les transitions professionnelles avec l'orientation de 500 millions du FNE vers les transitions collectives.

Les effets de la crise sanitaire ont obligé de nombreux secteurs à faire face à une forte baisse de leur activité, qui s'annonce durable pour certains. La situation socio-économique actuelle appelle sans doute une gestion plus ambitieuse des transitions professionnelles, notamment pour les salariés les moins qualifiés.

Le dispositif coconstruit avec les interlocuteurs sociaux dans le cadre d'une concertation, appelé « Transitions collectives – TRANSCO », a pour objectif de protéger les salariés dont le métier est fragilisé par la crise sanitaire, en leur proposant de développer leurs compétences dans le cadre d'un cycle maximum de 24 mois de formation certifiante et les préparant à des métiers « porteurs ».

Ce nouveau dispositif, s'adosse sur la réglementation relative au projet de transition professionnelle individuel (PTP), notamment sur les règles d'éligibilité du projet de reconversion.

Il est financé à hauteur de 100 millions d'euros dans le cadre de France relance via le FNE-Formation qui encadre également les règles relatives à la prise en charge par l'Etat des parcours de reconversion des salariés d'une entreprise.

FO a pesé de tout son poids et obtenu que la réalisation de ce dispositif exclue toute rupture du contrat pour sécuriser les parcours professionnels des salariés concernés et leur permettre de préserver ainsi tous leurs avantages acquis.

Constatant que le dispositif ne décollait pas – en septembre 2021, le fonds doté de 500 millions d'euros n'avait financé que 70 dossiers déposés, le gouvernement qui a décidé unilatéralement d'ouvrir le dispositif aux ruptures conventionnelles collectives (RCC), contre l'avis de FO alors que le dispositif devait exclure les processus de suppression d'emplois conduisant au chômage ! Ce dispositif doit permettre des vraies reconversions professionnelles avec une sécurisation des parcours. Il doit conduire à empêcher les destructions d'emplois. C'est ainsi qu'il sera plus attractif.

**Force ouvrière** a également veillé à ce que le financement des actions de formations de « Transco » n'obère pas les ressources du **PTP** considérablement amoindries par les réformes.

FO plaide pour une meilleure gestion des transitions professionnelles hors de toute rupture du contrat pour des salariés les plus exposés notamment les moins qualifiés qui sont évincés des plans de reconversions selon une récente étude.

Indépendamment des dispositifs à mobiliser, FO qui exclue les transitions subies, recommande un accompagnement renforcé avec un CEP obligatoire des individus dans la construction d'un parcours qualifiant.

#### **e. Suivi et évaluation de la réforme : nouvelles perspectives**

Les interlocuteurs sociaux se sont emparés de la question du suivi et de l'évaluation de la loi du 5 septembre 2018 dans le cadre d'un groupe paritaire professionnel.

Force Ouvrière a confirmé son rejet de cette loi car :

- en lieu et place du paritarisme que nous défendons, elle fait la part belle aux organismes de formation privés, pilotés par le patronat et France compétences, avec pour objectif le développement des compétences au détriment des formations qualifiantes menant aux titres professionnels, qui sont garants de l'égalité de traitement des salariés au niveau de la rémunération.
- Elle rompt l'équilibre entre l'apprentissage et la formation initiale sous statut scolaire en confiant le rôle de la certification aux seules branches professionnelles et fragilise ainsi les lycées professionnels, l'Université publique et les CFA publics.

Pour FO, cette loi tend à établir le contrôle de la formation professionnelle par l'Etat en créant France Compétences et en imposant des commissaires du gouvernement et des contrôleurs financiers au sein des Conseils d'administrations des Opérateurs de Compétences (OPCO), ce que Force Ouvrière a longuement retardé et vainement combattu.

Le déficit enregistré par France Compétences serait de l'ordre de 3 milliards d'euros alors que la loi prévoit l'application d'une règle d'or dès 2022. Force Ouvrière ne peut que s'inquiéter pour les droits des salariés qui, une fois encore, feront les frais de cette disette budgétaire organisée par la loi pour une réforme non financée.

Force Ouvrière a soutenu et obtenu que la synthèse de ces travaux soit préalablement considérée comme un accord-cadre préalable d'une négociation d'un accord national interprofessionnel (ANI).

Force Ouvrière a fortement contribué pour remettre le dialogue social au cœur de l'entreprise en remettant sur la table des discussions une de ses propositions de négociation du plan de formation transformé aujourd'hui en un plan de développement des compétences.

Parmi les faits saillants que Force ouvrière a souhaité valoriser, on peut citer notamment :

- L'encouragement et la persévérance dans le recours à l'alternance sous toutes ses formes (Apprentissage, professionnalisation et ProA).
- L'augmentation des contributions qu'elles soient du côté des entreprises ou du gouvernement
- La professionnalisation de l'utilisation du CPF et le recentrage sur le cœur de métier
- La création des conditions d'un pilotage éclairé de la formation professionnelle et le renforcement du paritarisme au sein des OPCO et des ATPro et de France compétences

FO a plaidé pour un meilleur encadrement de la problématique de co-construction dans le cadre de la mobilisation du CPF pour en faire un des leviers d'acquisition de qualifications et un véritable atout du maintien d'une capacité à occuper un emploi.

FO regrette que les fonds du CPF servent à beaucoup de choses, mais pas forcément à ce que les salariés puissent faire de la transition professionnelle. FO souhaite consacrer la mobilisation de ce dispositif qui a été dévoyé pour permettre à chaque personne de progresser d'au moins d'un niveau dans la grille de classification. Il ne doit pas être exclusivement utilisé pour financer des habilitations et des tests de langue. Enfin, la prise en charge des bilans de compétence doit répondre à des critères bien encadrés.

FO constatant que l'Accord cadre national interprofessionnel ne permettait pas de faire valoir pleinement nos revendications ne l'a pas signé. Pour autant, la confédération entend continuer à peser dans les négociations à venir pour défendre le droit individuel à une formation qualifiante, le rétablissement du CIF, les diplômes et titres professionnels reconnus dans les conventions collectives, les lycées professionnels et l'AFPA.

## **6.7. Organisation du travail**

### **a. Télétravail**

#### *L'avant Covid-19*

Avant le déclenchement de la pandémie de Covid-19, le télétravail était encadré par l'ANI de 2005 et les ordonnances Travail de 2017. 7% des salariés télétravaillaient, dont une majorité de cadres et pour la moitié des cas sans aucun formalisme. En 2019, la DARES alertait sur de multiples dérives/mauvaises pratiques en l'absence d'accord collectif. Dès la publication de ce rapport, FO a réitéré sa position en faveur de l'ouverture d'une négociation interprofessionnelle sur le télétravail et le droit à la déconnexion.

#### *Effets du confinement et négociation de l'ANI 2020*

Du fait du Covid et des confinements qui ont suivi, le taux de salariés en télétravail est passé à 25%. Sa généralisation dans l'urgence n'a pas été sans difficultés : hyperconnexion, dépassement des temps de travail, non-maitrise des outils numériques, injonctions contradictoires... Son caractère permanent en vase clos a également créé de nouveaux problèmes : fatigue, problèmes de concentration, risques psycho-sociaux liés à l'isolement, perte de lien social, interférences entre vie privée et vie professionnelle, cumul des tâches pour un tiers des télétravailleurs qui gardaient leurs enfants tout en travaillant....

Dès la fin du mois de mars 2020, la Confédération a officiellement demandé l'ouverture de négociations pour un accord national interprofessionnel auprès du MEDEF afin d'encadrer sa mise en œuvre et clarifier l'articulation des normes bouleversées depuis les ordonnances travail de 2017. Après un travail paritaire d'analyse de la situation vécue durant le confinement, le MEDEF a accepté d'ouvrir une négociation qui s'est conclue le 26 novembre 2020 par la signature d'un ANI « pour une mise en œuvre réussie du télétravail ».

Confortant et s'inscrivant dans la continuité de l'ANI 2005, il a permis de repréciser le cadre juridique applicable tout en l'améliorant.

Ainsi, l'accord acte le volontariat, renforce la réversibilité réelle, le droit syndical ainsi que la prise en charge des frais professionnels.

En outre, il réintroduit l'importance d'un écrit (dont la formalisation obligatoire a été supprimée par les ordonnances) et comble le vide juridique concernant le télétravail pour circonstances exceptionnelles. Il inscrit enfin un droit effectif à la déconnexion dans le cadre de la mise en œuvre du télétravail

Par la suite, en 2021, à l'occasion de l'extension de l'ANI 2020, FO a évité une réserve visant à exclure du bénéfice de la période d'adaptation les télétravailleurs réguliers non couverts par un accord collectif ou une charte (dits de « gré-à-gré »). Enfin, FO continue de revendiquer que des dispositions soient prises par les pouvoirs publics afin de garantir le maintien des titres restaurant en cas de télétravail, dès lors que les salariés sur site en bénéficient. En outre, FO revendique une négociation en première intention au niveau des branches et des entreprises traitant de thèmes obligatoires dont l'éligibilité et les conditions de mise en œuvre du télétravail, prise en charge des frais, droit à la déconnexion et articulation des temps de vie, droit syndical, télétravail exceptionnel...

### *Groupe de travail confédéral et guide d'aide à la négociation*

Afin de compléter notre analyse de la situation, notamment sur le volet « télétravail en période de crise sanitaire », un questionnaire de bilan a été envoyé en juin 2020 aux unions départementales et aux fédérations. L'objectif était de permettre aux syndicats et délégués syndicaux de témoigner des conditions de la mise en place du télétravail dans leurs entreprises. Les retours obtenus ont confirmé que le passage en télétravail contraint s'est mieux passé dans les entreprises qui pratiquaient déjà du télétravail encadré par un accord d'entreprise.

Le 30 juin 2020, la Confédération a également créé un groupe de travail « télétravail » avec la quasi-totalité des fédérations du privé et du public pour mettre en lumière l'ensemble des problématiques et pistes de revendications permettant d'encadrer le télétravail. Ce travail a servi de base pour le guide d'appui à la négociation du télétravail publié en novembre 2021. Enfin, le secteur est intervenu dans plusieurs unions départementales lors de journées de travail sur le télétravail. De plus, pour faire connaître les positions de la confédération sur ce sujet, le secteur a répondu aux demandes d'auditions, d'interventions sur tables rondes, d'interviews que ce soit pour des journaux ou des magazines FO ou encore pour répondre à un questionnaire des camarades de la Confédération européenne des syndicats.

## **b. Stages ISST et IDT sur l'organisation du travail**

La crise sanitaire a bouleversé considérablement les modes d'organisation du travail nous obligeant ainsi à repenser la façon d'organiser nos stages et leurs contenus. En 2021 le stage à l'Institut du travail de Strasbourg s'est tenu à distance. Le module à l'ISST de Bourg la Reine a pu se faire en présentiel. Pour ces deux sessions nous avons réduit le nombre de participants. Un focus a été fait sur le télétravail qui s'est massivement généralisé durant ces périodes de confinement où un grand nombre de salariés n'avaient jusque-là jamais télétravaillé.

## **6.8. Sécurité sociale**

### **a. Le « modèle social du XXI<sup>ème</sup> siècle »**

#### *Réformes et contre-réformes du gouvernement*

La mise en cause de notre modèle social engagée particulièrement dès le début des années 90 (CSG puis « plan Juppé ») a pris un tour d'ampleur majeure. Dès 2017, le Président de la République avait annoncé vouloir instaurer le « modèle social du XXI<sup>ème</sup> siècle » qui s'inscrivait à l'évidence dans la logique anglo-saxonne conduisant à un système d'assistance publique, ouvrant la porte plus grande à l'assurance privée et individuelle. Tout au long de cette mandature, FO s'est vivement opposée à cette orientation.

Un des moments forts fut l'été 2018, où la Sécurité sociale a failli sortir de la Constitution dans le cadre d'un projet de loi organique.

La réaction immédiate de FO s'est suivie d'un ensemble de protestations en faveur du modèle social de 1945 faisant échouer ce projet.

Aussi, il s'est agi de la mise en œuvre de la réforme du contentieux de la Sécurité sociale. Pour rappel, en 2016 avait été adoptée une loi dite « de modernisation de la justice du XXI<sup>ème</sup> siècle », qui prévoyait notamment la suppression des Tribunaux des Affaires de la Sécurité Sociale (TASS) et des Tribunaux du Contentieux de l'Incapacité (TCI) pour les substituer par des « pôles sociaux » dans les tribunaux d'instance. Ignorant nos analyses et revendications à l'époque, une ordonnance et des décrets ont mis en œuvre cette contre-réforme en 2018.

Si le principe fondamental de représentation des organisations syndicales avait été maintenu dans la loi, avec des assesseurs paritaires, la mise en œuvre fut chaotique : en particulier, la désignation des assesseurs, qui se fonde désormais sur la représentativité (loi de 2008), passe difficilement par les Unions départementales, pourtant légitimes pour désigner les représentants des travailleurs. En effet, les Présidents des Cours d'Appel, habilités à rédiger l'ordonnance de désignation, contactent directement les anciens assesseurs. FO a alerté à plusieurs reprises les pouvoirs publics, et un groupe de travail paritaire avec le ministère de la Justice s'est formé. À ce stade, notamment en raison du retard pris pendant la crise sanitaire, ses travaux n'ont pas encore été traduits dans un texte législatif ou réglementaire. À ces occasions, FO a défendu le paritarisme pour traiter du contentieux de la Sécurité sociale, avec des assesseurs dûment désignés par les organisations syndicales, et avec l'accès à des formations et aux moyens adéquats.

Du côté de la gestion des caisses, les COG continuent de porter la même logique de réduction des moyens humains et matériels des caisses. Mais cette mandature a vu en particulier s'instaurer une nouvelle règle relative aux mutualisations d'organismes : il est désormais possible de fusionner deux organismes locaux en interbranche, et non au seul niveau d'une branche particulière de la Sécurité sociale. FO s'était vivement opposée à ce principe, qui a été adopté dans le cadre d'une Loi de Financement de la Sécurité Sociale. De même qu'elle s'est opposée à sa mise en œuvre concrète, dans les Hautes-Alpes, mais, étant minoritaire, le conseil de la CPAM et le conseil d'administration de la CAF ont fusionné cette année en une Caisse Commune de Sécurité Sociale, sur le modèle de la Lozère. C'est une attaque forte contre le paritarisme, mais aussi pour FO une diminution de la qualité de service aux assurés sociaux notamment en aggravant la désertification des services publics.

Du côté des droits, ce sont particulièrement les indemnités journalières (IJ) qui ont été attaquées. Au travers de l'élaboration d'un rapport en 2018 notamment, le gouvernement a souhaité « forfaitiser » l'indemnisation des arrêts de travail. En effet, même si le montant financier qu'elles représentent dans le total des prestations sociales est très faible, leur dynamique est assez importante par rapport aux autres prestations en espèce. Toutefois, il s'agit là du reflet de la dégradation des conditions de travail et de vie, car l'essentiel des dépenses résulte des arrêts de longue maladie. Bien loin de la stigmatisation habituelle, les arrêts courts ne représentent que 6% de la dépense. Les travaux de l'Assurance maladie sur le sujet ont d'ailleurs bien démontré que la forte dynamique des dépenses des dernières années résulte des mesures de recul de l'âge de départ à la retraite prises auparavant : au lieu de pouvoir bénéficier d'une retraite bien méritée, les salariés âgés qui peuvent travailler subissent également bien souvent une longue maladie, justifiant d'autant l'arrêt de travail. FO a défendu les droits sociaux face à cette tentative d'économies, et a participé à empêcher toute réforme des IJ, stoppée pour le moment, mais qui pourrait revenir dans un futur proche.

#### *L'instrumentation des comptes et du budget de la Sécurité sociale*

Depuis 1996 et l'instauration des Lois de Financement de la Sécurité Sociale (LFSS), les comptes sociaux sont instrumentalisés pour servir des objectifs politiques destinés à transformer notre modèle social. Ainsi, la structure du financement de la Sécurité sociale a été profondément modifiée, et durant cette mandature, les tendances de ces deux dernières décennies introduites par les LFSS se sont accélérées. En effet, le gouvernement s'est fortement attaqué aux cotisations sociales, d'abord en transformant le CICE en exonérations de cotisations patronales compensées. La fiscalisation des recettes de la Sécurité sociale s'est fortement accrue et a permis l'introduction d'une ressource TVA, devenue désormais la 3<sup>ème</sup> source de financement.

Le gouvernement s'était fixé l'objectif de 0 cotisations patronales au niveau du SMIC, ce qu'il a réussi à faire, ne pouvant créer meilleure trappe à bas salaire.

Il a reconduit l'exonération de cotisations sur les heures supplémentaires y compris pour les salariés. Avec sa mesure dite « en faveur du pouvoir d'achat des actifs », il a également supprimé les cotisations Maladie et Chômage, remplacées par une hausse de CSG. Désormais, les cotisations sociales des salariés ne concernent plus que les cotisations Vieillesse.

Ainsi, durant ces 20 dernières années, les cotisations patronales, auparavant majoritaires dans le financement (à environ 65%), sont désormais minoritaires (à environ 35%). Avec la CSG et la fiscalisation des recettes, c'est désormais sur les personnes protégées et les assurés sociaux que repose principalement le financement de la Sécurité sociale. En outre, ce gouvernement aura fait passer la part des produits fiscaux à 50% du financement de la Sécurité sociale et à 50% de cotisations. Ainsi, les 3 principales sources de financement sont respectivement les cotisations patronales, la CSG et la TVA. Les cotisations salariales ne représentent plus que 12% du financement.

FO a été demandeuse très tôt d'un véritable débat sur le financement de la Sécurité sociale. En effet, avant la crise sanitaire, la reprise économique associée à la politique dite de « maîtrise des dépenses » induisait dès 2017 le retour à l'équilibre des comptes de la Sécurité sociale. Il était même prévu une période d'excédents sur les années à venir, c'est pourquoi il était possible pour FO d'arrêter la maîtrise comptable, améliorer les droits et restaurer la justice contributive dans le financement de la Sécurité sociale. Néanmoins, FO a été minoritaire dans la défense des principes fondateurs de la Sécurité sociale, et durant cette période le gouvernement a utilisé les LFSS successives pour inverser la tendance : les excédents prévisionnels ont d'abord disparu au profit d'une soi-disant politique de « solidarité entre l'Etat et la Sécurité sociale », qui consistait à transférer ou mobiliser les recettes de la Sécurité sociale pour financer d'autres politiques. Le gouvernement a pour cela détourné la loi Veil de 1994 visant à limiter le recours aux exonérations de cotisations non-compensées. Ensuite, poursuivant sur cette nouvelle doctrine, la crise sanitaire est venue durablement affecter les comptes sociaux.

### *La prise en charge de la crise sanitaire par la Sécurité sociale*

Le gouvernement a décidé de laisser à la charge de la Sécurité sociale une partie substantielle du coût de la crise sanitaire. Outre la non-compensation des pertes de recettes liées aux périodes de confinement, qui représente à ce stade environ 60% du coût de la crise pour la Sécurité sociale et aurait pu véritablement signifier une politique de solidarité de l'Etat envers la Sécurité sociale, la branche Maladie a dû assumer sans ressources nouvelles un ensemble de dispositifs visant à lutter contre la pandémie.

Arrêts de travail dérogatoires, mission de « contact tracing », achats de matériels (masques, gels, etc.) pour Santé Publique France, mesures du Ségur, remboursement des tests et vaccins, etc. la branche Maladie a ainsi connu un déficit d'environ 35 et 30 milliards d'euros en 2020 et 2021, et devrait connaître un déficit structurel de l'ordre de 13 milliards d'euros pour les années à venir, quelles que soient les évolutions pandémiques.

Ainsi, la crise sanitaire a forcé le gouvernement à ce débat, qui a eu lieu au sein du Haut Conseil du Financement de la Protection Sociale. FO a défendu les principes fondateurs de la Sécurité sociale, car plus que des valeurs d'égalité et de solidarité, c'est aussi un système de financement cohérent qu'il reflète. Pour l'heure, et compte tenu du calendrier électoral, il n'y a pas eu de suites, et la crise sanitaire n'a pas changé les règles du jeu. Néanmoins, dès l'été 2020, le gouvernement a pris une décision singulière quant à la dette Covid.

### *Dette sociale et dette « Covid »*

En effet, alors que pour le reste du coût de la crise sanitaire pour le budget de l'Etat (fonds de solidarité aux entreprises, mesures exceptionnelles, pertes de recettes fiscales, etc.), le gouvernement a décidé de ne pas cantonner la dette Covid (c'est-à-dire la faire porter par un fonds dédié qui s'occuperait de son remboursement). Au contraire pour ce qui relève des déficits portés par la Sécurité

sociale : une loi organique a prolongé la durée de vie de la Caisse d'Amortissement de la Dette Sociale à 2033 et des transferts de dette pour 136 milliards d'euros ont été prévus.

C'est une double injustice pour notre modèle social : non seulement la partie de la CSG affectée à la CADES et la CRDS devaient disparaître en 2025 avec la dette sociale, mais aussi le gouvernement y a ajouté des éléments de dette qui ne concernent pas la Sécurité sociale, dont une partie de la dette hospitalière. À chaque occasion, FO a fortement dénoncé cela. Au contraire des annonces gouvernementales, il y aura bien un prélèvement dédié au remboursement de la dette Covid : une partie de la CSG et la CRDS, qui n'auront de sociale que le mot. En effet, cela revient à faire quasi-intégralement supporter cette dette par les salariés et les retraités.

La dette « Covid », ayant un caractère exceptionnel et extraordinaire, ne doit pas être assimilée à une dette sociale, liée à la conjoncture économique et aux prestations d'assurance. C'est pourquoi, cette dette devrait être gérée séparément et spécifiquement, et adossée aux comptes de l'Etat.

### **b. Santé et prévoyance collective**

#### *Le projet de transformation de notre système de santé*

Durant cette mandature, FO a dû également faire face au projet de transformation de notre système de santé par le gouvernement. Sa stratégie s'est déclinée à travers le plan « Ma Santé 2022 » présenté en 2018 par le Président de la République et traduit notamment dans la loi dite « d'organisation et de transformation du système de santé » en 2019. FO dénonçait l'absence de moyens humains et matériels nouveaux et appelait même au contraire, avant que la pandémie ne démarre, à un véritable « plan Marshall » pour l'hôpital public.

Si des éléments nécessaires portant sur l'organisation des soins (articulation ville-hôpital, soins de proximité, amélioration de prises en charges) pouvaient se retrouver dans certains aspects du plan, l'essentiel des problèmes demeuraient. Outre un projet de gestion de la pénurie des moyens – le numerus clausus n'a pas été supprimé, il s'agissait aussi de porter une contre-réforme du financement des établissements.

En effet, pour ce qui concerne l'hôpital public, la concentration des établissements en GHT s'est poursuivie, la T2A continuera d'être majoritaire dans le financement, et sera introduite une tarification à la qualité. FO s'est opposée à cette réforme, qui ne vise pas à véritablement donner les moyens aux établissements, y compris dans le médico-social. D'ailleurs, la « qualité » est souvent déterminée par un seuil d'activité minimale à réaliser, qui justifie au contraire des fermetures d'établissements et de services.

La crise sanitaire n'aura toujours pas fait infléchir le gouvernement, y compris en pleine pandémie. En parallèle des accords « Ségur » pour revaloriser les personnels, il continuait à réaliser des économies au travers de fermetures de lits et de maîtrise comptable des dépenses (4 milliards d'euros d'économies demandés à l'Assurance maladie en 2021 !)

Enfin, un élément majeur du plan a été le « Reste à charge 0 » ou « 100% Santé ». Si FO reconnaissait que cette « réforme » de la prise en charge en dentaire, optique et auditif allait améliorer l'accès aux soins en général, elle avait vivement critiqué la manière de faire, et s'était opposée à cette réforme : non seulement il s'agissait surtout d'améliorer la prise en charge complémentaire et non le remboursement de droit commun (par la Sécurité sociale), mais de surcroît le gouvernement a créé la notion de « classes de prestations » où la qualité des soins diffère selon la « qualité » du contrat complémentaire-santé de l'assuré. C'est entériner définitivement dans la loi les mécanismes de la médecine à plusieurs vitesses.

#### *La réforme du « 100% santé »*

Plus précisément, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, les contrats d'assurance pour frais de santé doivent, pour être qualifiés de « contrats responsables », prendre en charge, avec la sécurité sociale, la totalité des frais des assurés pour les dispositifs de la classe dite à « prise en charge renforcée » en matière optique et dentaire, mais correspondant à une classe de prestation de moindre qualité que les dispositifs des

classes à prise en charge moindre, hors 100%. Et depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, le dispositif est également applicable pour les aides auditives à « prise en charge renforcée ».

Lors de la mise en place de cette réforme, FO avait souligné l'inexactitude de l'intitulé « 100% santé », dans la mesure où seuls trois postes de dépenses de santé sont visés par le dispositif et que pour FO les cotisations à une complémentaire santé sont du reste-à-charge, qui peuvent même peser sur le reste-à-vivre.

En pratique, qu'en est-il aujourd'hui du recours par les assurés au 100 % santé ?

Si le taux de recours au panier 100% santé est assez important en matière dentaire (51%) et en audiologie (31%), il reste faible en matière optique (autour de 7%, hors bénéficiaires de la complémentaire santé solidaire<sup>33</sup>).

Alors que la part du reste à charge par assuré dans la dépense totale serait en baisse pour l'audiologie (38% contre 56% en 2017) et en dentaire (27% contre 39% en 2017), elle augmenterait pour l'optique en raison d'une baisse du tarif de base sur le panier libre et d'une baisse du plafond applicable aux montures de 50 euros (qui est passé de 150 à 100€<sup>34</sup>).

Le ministère de la Santé a récemment souligné la forte hausse du recours aux équipements en matière d'audiologie (en hausse de 85% par rapport à 2019).

Toutefois, la mise en place du tiers payant pour les équipements du 100% santé est encore loin d'être généralisé, alors que dans le PLFSS pour 2021, les députés avaient adopté un amendement prévoyant l'obligation pour les organismes complémentaires d'assurance maladie de proposer d'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2022 un mécanisme de tiers payant intégral pour les équipements labellisés 100% santé.

Un nouvel amendement a été déposé dans le cadre du PLFSS pour 2022, dans lequel les députés ont demandé la publication d'ici juillet 2022 d'un décret encadrant le fonctionnement des outils numériques de tiers payant développés par les organismes complémentaires pour rendre effective l'obligation de tiers payant sur les équipements relevant du 100 % santé.

En outre, la vigilance s'impose, afin que ces nouvelles dépenses des complémentaires santé n'orientent pas à la hausse les cotisations en matière de complémentaires santé.

### *Le « Ségur de la santé »*

Lancée à l'occasion de la crise sanitaire provoquée par le coronavirus, la consultation dite du « Ségur de la santé » avait pour objectif d'améliorer les conditions de travail, la prise en charge des malades à l'hôpital, et de prévoir la hausse des rémunérations des personnels.

Le « Ségur de la santé » s'articule autour de 4 piliers :

- pilier 1 : « transformer les métiers et revaloriser ceux qui soignent » ;
- pilier 2 : « définir une nouvelle politique d'investissement et de financement au service de la qualité des soins » ;
- pilier 3 : « simplifier les organisations et le quotidien des équipes de santé pour qu'ils se consacrent en priorité à leurs patients » ;
- pilier 4 : « fédérer les acteurs de la santé dans les territoires au service des usagers ».

FO a salué les combats menés par les personnels dans la Fonction Publique Hospitalière qui ont permis d'obtenir 183€ dans le cadre du Ségur de la santé et a exigé son extension à tous les agents de la fonction publique, ainsi qu'aux salariés des établissements privés exerçant dans le secteur sanitaire, social et médico-social.

Certains trous dans la raquette ont d'ores et déjà été comblés. Le PLFSS pour 2022 prévoit l'extension, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2021, de la mesure socle du Ségur (complément de traitement indiciaire)

<sup>33</sup> Baromètre 100% santé du CTIP, juin/juillet 2021.

<sup>34</sup> CTIP préc.

à deux nouvelles catégories d'agents du secteur médico-social<sup>35</sup>, puis, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, au profit des salariés exerçant dans les établissements médicosociaux privés financés par l'assurance-maladie (établissements pour personnes handicapées, SSIAD ne relevant pas de la branche de l'aide à domicile, établissements pour publics en difficultés spécifiques).

Mais des milliers de salariés non-soignants des secteurs sociaux ou médico-sociaux particulièrement, restent exclus de la revalorisation issue du « Ségur ». Une intersyndicale comprenant la CFE-CGC, FO et la CGT a demandé l'extension immédiate du « Ségur » à ces personnels le 18 novembre 2021.

### *Quelques chiffres sur la prévoyance*

#### ► Point sur l'activité des groupes de prévoyance collective : quelques chiffres<sup>36</sup>

Avec la crise sanitaire, les institutions de prévoyance ont dépensé en 2020 plus d'un milliard pour soutenir les 2 millions d'entreprises et 13 millions de salariés qu'elles couvrent. Elles affichent un déficit de 265 millions d'euros, lié aux mesures d'aides exceptionnelles et à la « Taxe Covid ».

Prestations stables : 12, 4 milliards d'euros avec des évolutions contrastées (-4% pour les dépenses de santé et +6,5% pour les prestations de prévoyance, sous l'effet de la forte hausse des arrêts de travail : +14,5%).

Les groupes de protection sociale ont connu en 2020 une évolution similaire à celle des institutions de prévoyance et affichent un recul de leur chiffre d'affaires de 400 millions d'euros, soit 1,6%. Leur résultat net consolidé a baissé de 600 millions d'euros et reste juste à l'équilibre.

La « taxe Covid » a pesé sur leurs finances. Introduite dans la LFSS pour 2021, elle est une contribution exceptionnelle mise à la charge des organismes complémentaires (mutuelles, institutions de prévoyance, assurances) pour 2020 et 2021 au motif des économies qui auraient été réalisées par ces dernières au cours du premier confinement.

FO n'a pas manqué de contester la mise en place de cette taxe (taux fixé à 2,6% en 2020 et 1,3% pour 2021) pour plusieurs raisons :

- La contribution a été mise en place alors que la crise sanitaire n'était pas terminée : absence de recul pour évaluer les économies réalisées par les complémentaires santé du fait de l'incertitude concernant le report de soins. Pour FO, seules les dépenses qui avaient été prise en charge intégralement par la Sécurité Sociale pendant cette période auraient dû faire l'objet d'une compensation.
- Taxation sans considération du but lucratif ou non organismes complémentaires.
- Cette mesure s'apparente à un véritable droit de préemption, qui marque la mainmise croissante de l'Etat sur les complémentaires santé.

La non-reconduction de la taxe Covid pour 2022 est un point positif.

#### ► Point sur la couverture des salariés en matière de prévoyance

En 2017, les complémentaires santé prenaient en charge 13,7% des dépenses de santé<sup>37</sup>.

Globalement, aujourd'hui 96% de la population est couverte par une complémentaire santé.

Mais la généralisation de la complémentaire santé ne s'est pas traduite par une forte hausse des personnes couvertes : +200 000 salariés

<sup>35</sup> Agents publics titulaires et contractuels de la fonction publique hospitalière exerçant au sein des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS) rattachés aux établissements publics de santé ou aux établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes, des groupements de coopération sociale et médico-sociale, et de certains groupements d'intérêt public à vocation sanitaire bénéficient d'un CTI à compter du 1<sup>er</sup> juin 2021 ; agents publics titulaires et contractuels de la fonction publique exerçant en tant que personnels soignants, aides médico-psychologiques (AMP), auxiliaires de vie sociale (AVS) et accompagnants éducatifs et sociaux (AES) des établissements médico-sociaux publics non rattachés à un établissement de santé ou à un Ehpad et financés pour tout ou partie par l'assurance maladie bénéficieront également du CTI.

<sup>36</sup> CTIP.

<sup>37</sup> Rapport de la Cour des Comptes.

(c'est moitié moins que ce qui était prévu dans l'étude d'impact de la loi de 2013).

Ce système ne semble pas profiter pleinement à tous, notamment aux salariés précaires, chômeurs et dépend de la taille de l'entreprise (niveau de garanties) :

- La lisibilité des garanties contenues dans les contrats reste parfois problématique pour nombre d'assurés.
- La tarification des complémentaires santé est étroitement liée à l'âge qui est le principal déterminant du montant des cotisations, d'où un taux d'effort pesant lourdement sur les retraités. Le taux d'effort va augmenter pour les retraités les plus modestes (pour les 20% les plus modestes, taux estimé à 11% aujourd'hui qui pourrait passer à 16% en 2040. Risque accru d'une désaffiliation des plus pauvres avec la crise. Démutualisation des contrats individuels.
- Il subsiste des poches de non-couverture (non-recours à la complémentaire santé solidaire (CSS). Le PLFSS pour 2022 prévoit des mesures spécifiques pour faciliter le recours à la CSS : attribution automatique aux bénéficiaires du RSA, facilitation pour les bénéficiaires de l'ASPA.
- Subsistance de reste à charge pour les assurés (à géométrie variable suivant l'âge et les pathologies).

### Les contrats collectifs en matière de santé et prévoyance

#### ► Rappel des principes fondateurs en matière d'AMC

Face à la perte de sens du système de santé en proie à des transformations qui ne convainquent pas, FO a mis en avant la nécessité de réaffirmer la complémentarité entre les niveaux de l'assurance maladie obligatoire et de l'assurance maladie complémentaire.

Cette complémentarité a un fondement historique : il ressort des ordonnances de 1945 un double système obligatoire et complémentaire à haute valeur de solidarité et d'égalité (dans l'accès aux soins, dans le financement, etc.). Or aujourd'hui, le système participe au creusement des inégalités, malgré de bons résultats en termes d'indicateurs globaux de santé.

Pour l'assurance maladie complémentaire, FO estime qu'il est nécessaire :

- D'instaurer dans le secteur privé et dans le secteur public des Accords Collectifs de Solidarité Sociale (ACSS), instruments juridiques incluant santé et prévoyance, négociés au niveau des branches professionnelles pour organiser un dispositif de mutualisation garantissant une couverture complémentaire de bon niveau et au moindre coût. : les clauses de recommandation ont démontré leur inutilité et il faut même aller plus loin que la restauration des clauses de désignation.
- D'enrichir le dialogue social sur la Protection Sociale Complémentaire dans la Fonction Publique avec la définition et le suivi des paniers de garantie couplant Santé et Prévoyance de bon niveau, adaptés aux populations couvertes et dont l'effort contributif soit engageant pour l'Etat-employeur.
- De garantir la solidarité intergénérationnelle et celle avec les ayants droits et de négocier des dispositions relatives aux mécanismes de solidarité répondant à la portabilité des droits (entre situations en activité et lors du passage en retraite).

#### ► Actions de FO à la suite de la censure des clauses de désignation par le Conseil Constitutionnel

Pour rappel, à la suite de l'ANI de 2013 non signé par FO, le Conseil Constitutionnel avait écarté les clauses de désignation au nom de la liberté d'entreprendre et de la liberté contractuelle. Dans le Code de la Sécurité sociale, les clauses de désignation avaient fait place aux clauses de recommandation (art. L. 912-1).

Pour FO, l'impossibilité pour les interlocuteurs sociaux de recourir aux clauses de désignation d'un organisme assureur de prévoyance ayant pour but de mutualiser les risques au niveau de la branche est une ingérence injustifiée dans le droit de la négociation collective. La possibilité de recourir seulement à des clauses de recommandation porte atteinte à la libre négociation des interlocuteurs sociaux.

La Confédération FO avait saisi le Comité européen des droits sociaux en invoquant l'atteinte portée par le droit français (violation de l'article 6 §2 de la Charte sociale européenne), eu égard aux conditions posées par la législation française relative à la protection sociale complémentaire des salariés.

En juillet 2018, le Comité européen des droits sociaux a reconnu à l'unanimité la violation par la France de l'article 6 §2 de la Charte sociale européenne. L'interdiction générale des clauses de désignation n'est pas proportionnée au but légitime poursuivi selon le Comité.

Dans un courrier en date du 15 juillet 2020 adressé par l'organisation syndicale FO au Conseil de l'Europe, FO a fait part de son souhait que soit rendue effective cette décision.

À cette occasion, elle a rappelé que :

- Seules les clauses de désignation, par lesquelles les interlocuteurs sociaux confient la couverture et la gestion de la protection sociale complémentaire à un ou plusieurs assureurs, sont à même de garantir la mutualisation du risque au niveau de la branche.
- Les clauses de recommandation ne permettent pas cette mutualisation car l'adhésion au contrat prévu par l'accord de branche avec l'organisme recommandé n'est pas obligatoire. Entreprises et salariés se trouvent donc livrés au marché, avec le risque qu'ils ne soient pas couverts (salariés ayant des contrats courts, entreprises en difficultés...) et que s'opèrent des différences tarifaires en fonction des profils de risques des entreprises, avec à la clé une détérioration du modèle de solidarité.
- L'argument suivant lequel les clauses de recommandation feraient baisser les coûts liés à la recherche d'organisme et à la négociation de contrat n'est pas garantie.
- Enfin, l'argument suivant lequel les clauses de recommandation connaîtraient un vif succès au vu du nombre de clauses examinées par la Commission des accords de retraite et de prévoyance (COMAREP) n'est pas convaincant, étant donné que c'est le seul dispositif légal en la matière et les interlocuteurs sociaux y ont recours faute de mieux.

#### ► Activité partielle et droits à PSC

La question du maintien des droits à protection sociale complémentaire a pris une résonance particulière dès le début de la pandémie avec la mise en activité partielle de nombreux salariés.

Concrètement, pendant les heures chômées de l'activité partielle, le contrat de travail est suspendu et le maintien de la rémunération n'est pas un « salaire » assujéti aux cotisations de sécurité sociale, mais un revenu de remplacement. Or, de nombreux régimes de protection sociale complémentaire, notamment en matière de prévoyance lourde, déterminent le montant des contributions en fonction du salaire soumis à cotisations. Ce « trou dans la raquette » aurait pu avoir pour conséquence un abaissement significatif du montant des contributions versées aux salariés en cas de réalisation d'un risque lourd.

Afin de maintenir les garanties en matière de protection sociale complémentaire pour les salariés placés en activité partielle, le législateur est intervenu avec la loi du 17 juin 2020. Ce maintien était prévu du 12 mars au 31 décembre 2020, puis la loi du 14 novembre 2020 est venue prolonger ce maintien pour les salariés en activité partielle jusqu'au 30 juin 2021.

Etaient concernées par cette mesure l'activité partielle classique et l'activité partielle de longue durée (APLD). Le dispositif concernait les garanties suivantes : frais de santé, incapacité, invalidité, décès, inaptitude, chômage et indemnité de fin de carrière. Les régimes de retraite supplémentaire ne sont pas concernés par cette disposition. Il convient de se référer aux termes du contrat d'assurance souscrit par l'employeur.

Une instruction interministérielle de la DSS du 17 juin 2021 pérennise ce maintien des garanties en matière de protection sociale complémentaire pour les salariés se trouvant en activité partielle. L'instruction liste les périodes de suspension du contrat de travail indemnisées pour lesquelles les garanties de protection sociale complémentaire doivent être maintenues. (Maladie, maternité, accident, activité partielle,

activité partielle de longue durée). Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2021, l'instruction ministérielle a prévu une période de transition pour la mise en conformité des contrats d'assurance collective.

### ► Résiliation infra-annuelle des complémentaires santé

Depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2020, il est désormais possible de résilier sa complémentaire santé à tout moment et sans frais, dès lors que le contrat souscrit a au moins un an d'ancienneté. Prévue par la loi n° 2019-733 du 14 juillet 2019, puis précisée par le décret n° 2020-1438 du 24 novembre 2020, cette mesure concerne tant les contrats individuels que collectifs.

Si l'ambition affichée par le Gouvernement à travers ce nouveau dispositif est de renforcer la concurrence entre les complémentaires santé pour faire baisser les tarifs, cette mesure risque de nourrir de profondes désillusions...

Cet assouplissement de la faculté de résiliation représente, pour FO, aussi un coup à la solidarité qui est l'essence même des complémentaires santé, ainsi qu'à la mutualisation des risques.

### ► Couverture contre le risque lourd

Si la question des complémentaires santé est largement médiatisée (généralisation complémentaire santé), la couverture contre le risque lourd est beaucoup moins connue par le grand public et les bénéficiaires connaissent mal leurs droits (en-dehors de la réalisation d'un risque lourd).

Bien qu'il s'agisse d'un risque d'une fréquence rare (ex : en 2006, le risque annuel d'entrée en invalidité était de 4 pour 1000<sup>38</sup>), il est d'une forte intensité lorsqu'il se réalise : enjeux financiers importants, des conséquences lourdes et durables sur le pouvoir d'achat, sur la vie des personnes concernées et de leurs proches.

Plusieurs constats s'imposent :

- La quasi-absence de réglementation en la matière : la prévoyance lourde est peu structurée contrairement au domaine des complémentaires santé. Seulement 22% des 65 accords de plus de 50 000 salariés comportent une clause de recommandation. Le libre choix de l'organisme est devenu la norme, ce qui illustre l'échec du dispositif des clauses de recommandation.
- L'inégale couverture entre les salariés : En dépit de l'existence d'accords dans près de 215 branches professionnelles, "seule une minorité de salariés (1,2 million) dispose en réalité d'un véritable socle complet de couverture contre les risques les plus lourds que sont l'incapacité, l'invalidité et le décès". 35 CCN couvrent les salariés cadres et non-cadres et 45% ne couvrent que les non-cadres. Les inégalités de couverture découlent du secteur d'activité, du statut de cadre, du salaire, ou encore du secteur géographique et reflètent les inégalités sociales, d'où la nécessité de garantir une meilleure couverture pour tous les salariés (identifier les salariés non-couverts).
- L'insuffisante lisibilité des contrats et de leurs garanties, ce qui génère une imprévisibilité pour les bénéficiaires.

Différents axes peuvent être empruntés pour améliorer la couverture en matière de prévoyance lourde :

- Faire de la pédagogie en la matière auprès des salariés et des négociateurs pour mieux cerner la notion de prévoyance et améliorer la qualité rédactionnelle des accords.
- Identifier les travailleurs non-couverts en matière de prévoyance lourde et garantir une couverture de meilleure qualité (garanties et niveaux de couverture).
- Réfléchir à une négociation sur la généralisation de la couverture en matière de prévoyance lourde.

### ► Activité de la COMAREP en matière d'AMC

Jusqu'à présent, les accords relatifs à la protection sociale complémentaire faisaient l'objet d'un double examen dans le cadre de la procédure d'extension.

Ils étaient discutés dans le cadre d'une instance spécialisée, la commission des accords de retraite et de prévoyance (COMAREP)

sous la présidence de la Direction de la sécurité sociale, puis faisaient l'objet d'un nouvel examen dans le cadre de la procédure d'extension classique, au sein de la sous-commission des conventions et accords (SCCA) présidée par la Direction générale du travail, où les parties peuvent émettre des oppositions motivées à l'extension.

L'article 19 de la loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020 d'accélération et de simplification de l'action publique, dite « loi ASAP », a supprimé la COMAREP.

FO s'était opposée à cette suppression, ainsi qu'à une diminution du nombre de mandats.

Le décret n° 2021-768 du 16 juin 2021 a toutefois doté la Commission Nationale de la Négociation Collective, de l'Emploi et de la « Formation professionnelle (CNNCEFP) de deux nouvelles sous-commissions, dont l'une intitulée : sous-commission protection sociale complémentaire (SCPSC).

Sur le fond, les principaux sujets examinés par la Comarep au cours des dernières années sont :

- En lien avec la crise sanitaire, le maintien des garanties de protection sociale et l'amélioration de l'indemnisation des arrêts de travail liés au Covid.
- Les difficultés d'application de la réforme du 100 % santé.
- Observations concernant des accords qui comportent des clauses de désignation.

### ► Articulation entre Assurance Maladie Obligatoire et Assurance Maladie Complémentaire

Dès 2016, le Haut Conseil pour l'Avenir de l'Assurance Maladie (HCAAM) avait lancé des travaux relatifs à l'articulation de la prise en charge financière des soins entre l'AMO (Assurance maladie) et l'AMC (complémentaires santé : mutuelles, instituts de prévoyance et sociétés d'assurance). Néanmoins, compte tenu de la sensibilité du sujet, le HCAAM s'était concentré sur d'autres éléments du système de santé. Au cours de l'année 2021, le gouvernement a souhaité remettre le sujet sur la table, et a missionné le HCAAM pour étudier des scénarii d'évolutions possibles dans le partage de la prise en charge entre l'AMO et l'AMC.

FO a immédiatement constitué un groupe de travail entre ses représentants dans l'AMO et l'AMC, afin de replacer les positions de la Confédération dans le contexte actuel. Ce fut l'occasion de réaffirmer les principes et le rôle de chacun, pour le clarifier et le rendre plus lisible. Pour FO, et pour l'AMO comme pour l'AMC, il est impératif de sortir de la mainmise croissante de l'État, lequel doit voir son propre rôle restauré sur le contrôle de légalité et des comptes pour permettre d'assurer la cohérence de notre modèle social et de sa gestion :

- Eviter la multiplication des réglementations : AMO et AMC, actrices de la République sociale, doivent être exemplaires et transparentes, tant dans les comptes que dans la qualité et la lisibilité de l'offre ;
- Substituer à la réforme concertée la réforme négociée : chacun, pour ce qui le concerne, doit être partie prenante de la décision ;
- Maintenir communes les bases de remboursement ;
- Préférer l'investissement commun dans la prévention à la maîtrise des dépenses et restaurer des marges de manœuvres à l'AMC en améliorant les remboursements AMO défaillants ;
- Garantir la complémentarité de l'offre de services entre AMO et AMC.

Toutefois, le HCAAM a connu durant la période de ses travaux une instrumentalisation politicienne des travaux du HCAAM. Ainsi, le scénario dit de « Grande Sécu » a-t-il fait couler beaucoup d'encre sans pour autant être traité véritablement.

FO a mis en garde contre un projet dit de Grande Sécu qui, à l'image du projet de système universel de retraites, constituerait un pas supplémentaire vers son étatisation au détriment du rôle des complémentaires et des syndicats. FO estime qu'il faut restaurer le rôle complémentaire des mutuelles (et non de *substitut*) à la prise en charge de droit commun des soins. Les assurés sociaux gagneraient

<sup>38</sup> IRDES.

tant à une amélioration des bases de remboursement de la Sécurité sociale, qu'à la facilitation des négociations dans les branches professionnelles en matière de santé/prévoyance, en restaurant notamment les clauses de désignation.

### **c. Branche Maladie**

Juste avant le précédent Congrès confédéral, la nouvelle COG de la branche Maladie avait été signée en janvier 2018, pour la période 2018-2022. Il y eu également l'installation du nouveau Conseil de la CNAM ainsi que le renouvellement des mandats dans les CPAM au début du printemps.

La durée des mandats étant de 4 ans, ils ont donc été renouvelés ce début d'année 2022 alors que la négociation de la nouvelle COG aura tout juste démarré.

Au niveau de la CNAM, il y eu aussi au cours de cette mandature un changement de directeur général, Thomas Fatome en 2020, en remplacement de Nicolas Revel, devenu directeur de cabinet du Premier ministre.

#### *La COG 2018-2022*

Durant cette mandature, la COG s'est mise en œuvre malgré l'opposition de FO. En effet, il est évident que ces exercices « conventionnels » sont arrivés à leur bout : sur les 3 dernières COG, l'effectif de la branche Maladie, à périmètre constant, aura diminué de près de 20%.

Un avenant aura été signé en 2021 en raison de la pandémie et des besoins de la branche quant à la gestion de la crise pandémique, mais à ce stade les services sont toujours en forte tension et la dégradation de la qualité de service se poursuit.

En parallèle de la COG, d'autres éléments sont venus conforter le virage du « *new public management* » qu'elles portent. Ainsi, la CNAM a-t-elle produit un document intitulé « Agir ensemble 2022 » en 2018, visant à synthétiser les autres plans et programmes qui obligent l'Assurance maladie (Stratégie Nationale de Santé, COG, Plan National de Gestion du Risque, etc.) et que FO a vivement critiqué. En effet, celui-ci représentait bien la tendance de ces dernières décennies quant à la gestion du risque Maladie : la gestion de la pénurie. En oubliant l'existence même des conseils, et ramenant la « gouvernance territoriale » à de seules mesures de la « performance » et des indicateurs-objectifs, la gestion déshumanisée est assumée, au détriment des conditions de travail des personnels des caisses, et de la qualité de service aux assurés.

Pendant la crise sanitaire, la CNAM a visé à rénover la gestion du risque en vue d'une approche pluriannuelle et d'une meilleure coordination entre caisses et services. Si l'intention est louable, elle continue de souffrir de l'écueil austéritaire. Ainsi, concrètement pour les assurés, cela commence à se traduire par la démarche du « aller vers », où l'Assurance maladie contacte directement les assurés pour leur faire connaître leur droit, et qui s'est déployée pendant la crise sanitaire pour la vaccination. FO a relevé sa crainte d'étatisation de l'Assurance maladie, où son rôle ne serait pas celui d'informer les assurés de leurs droits, mais de les pousser à avoir le comportement de soins souhaités par le gouvernement pour réaliser des économies.

#### *La maîtrise des dépenses de santé*

En effet, outre sur les aspects des moyens de gestion pour les caisses, l'Assurance maladie est pleinement investie dans la limitation de la hausse des dépenses de santé, au travers d'une prétendue « maîtrise médicalisée » des dépenses. Mais il s'agit bien d'une maîtrise financière que FO continue de dénoncer : chaque année, précédant les LFSS, la CNAM transmet au gouvernement, et au parlement ses propositions pour permettre la « tenue de l'ONDAM », c'est-à-dire la réalisation d'économies pour permettre d'atteindre un objectif de dépenses que fixe, en LFSS, cet indicateur.

Au cœur même de la crise sanitaire, cette logique a perduré. FO l'a vivement dénoncée, étant particulièrement à contre-courant de tout bon sens. Pour FO, l'Assurance maladie ne pouvait plus faire l'impasse sur la question des recettes de la branche et ne proposer que des mesures visant à réduire les dépenses. Il s'agit aussi de la

responsabilité de gestion de ses conseillers. FO a réaffirmé avec force que la question des moyens et des investissements, tant pour la branche Maladie que pour le système de santé, ne peut être écartée au nom de la résorption du déficit. Elle a rappelé qu'avait été écarté tout débat sur ce sujet en transformant la dette Covid en dette sociale en 2020, à la charge donc des actifs et des retraités jusqu'en 2033.

FO aura démontré l'importance de lutter contre toute logique austéritaire. En effet, durant cette mandature, l'illustration de ses effets néfastes a été complète. Pour « maîtriser » les dépenses de l'Assurance maladie, la logique d'enveloppe fermée (ONDAM) associée à la T2A a induit durant ces deux dernières décennies une fragilisation extrême des établissements tant sur le plan financier (constitution d'une dette) que sur le plan humain.

Ainsi, face à la crise sanitaire, la saturation des hôpitaux explique plus les mesures d'urgences prises, que la contagiosité et mortalité du virus.

De surcroît, ces économies réalisées chaque année pour l'Assurance maladie au détriment des hôpitaux s'est retrouvée finalement à revenir dans le giron de la Sécurité sociale avec le transfert d'une partie de la dette hospitalière au moment de la transformation de la dette « Covid » en dette sociale. FO a dénoncé cette logique qui n'est efficace ni économiquement, ni socialement.

### **d. Branche Famille**

#### *La COG 2018/2022*

Eu égard aux orientations stratégiques de la branche exposées dans la COG<sup>39</sup> de 2018/2022 et aux mesures en découlant, FO rappelle qu'elle n'a pas validé cette convention. Notre organisation a dénoncé en son temps un manque de moyens, tant pour le réseau que pour les partenaires et allocataires, qui démontre la volonté de l'État de réaliser des économies substantielles sur le dos des familles.

#### ► Les maigres avancées de la COG

FO a revendiqué un certain nombre de propositions en vue d'amender cette COG. Nous avons obtenu quelques avancées, qui restent néanmoins infimes, étant donné le peu de marge de manœuvre accordé par l'État.

#### **I. L'amélioration de la prise en compte du handicap dans les missions de la branche**

Dans le cadre de la COG, des bonus ont été prévus afin de faciliter le développement de l'offre petite enfance. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les EAJE<sup>40</sup> sont éligibles au bonus handicap, calculé en fonction du nombre d'enfants bénéficiaires d'allocation d'éducation enfant handicapé (AEEH). Ce bonus a été élargi à compter de 2020 aux enfants qui présentent un handicap nécessitant une adaptation des modalités d'accueil.

Ce bonus est versé dès l'accueil du premier enfant en situation de handicap et croit en fonction du nombre d'enfants porteurs de handicaps inscrits dans la structure. Le bonus s'applique à toutes les places de la structure, il ne s'agit pas d'une aide individualisée par enfant porteur de handicap accueilli.

FO avait en son temps considéré que si ce bonus allait dans le bon sens et permettait de sensibiliser les EAJE aux enjeux d'inclusion dès le plus jeune âge, ces efforts restaient insuffisants et devaient s'articuler avec d'autres actions pour que le handicap soit mieux pris en compte. Notamment, notre organisation avait revendiqué que les heures d'intervention à domicile soient ouvertes aux parents d'enfants lourdement handicapés dans le cadre du droit au répit.

Cette revendication qui n'a pu aboutir dans le cadre de la COG a malgré tout été satisfaite par les services de la CNAF grâce à la sous consommation des crédits consacrés à l'aide à domicile et s'inscrit dans une démarche constructive de la branche de mieux prendre en charge le handicap.

<sup>39</sup> Conventions d'Objectifs et de Gestion

<sup>40</sup> Établissements d'Accueil du Jeune Enfant

## II. La généralisation de la prestation de service « Jeunes »

Dans le cadre de cette COG, la généralisation de la prestation de services « jeunes » (Ps jeunes) a été mise en place à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Cette nouvelle prestation de service, dont FO, est à l'origine, a pour objectif de financer plus de 1000 postes d'animateurs, à l'horizon 2022 dédiés aux 12-25 ans.

La Ps Jeunes est une prestation de services à la fonction prenant en compte 50% des dépenses relatives à un poste d'animateur qualifié, dans la limite d'un prix plafond de 40 000 € par ETP<sup>41</sup>, soit un montant maximum de 20 000 € par ETP. Ce financement est conditionné à la mise en œuvre et au développement de projets innovants, adaptés aux attentes des adolescents et agréés par les conseils d'administration des CAF.

Ce projet de prestation de services « Jeunes » a été porté par FO lors des négociations de la COG en 2018 et plébiscité ensuite par la CNAF comme une mesure phare. FO est donc particulièrement attachée à ce déploiement. Elle aurait pu être davantage prometteuse et ambitieuse si les moyens financiers qui l'accompagnent étaient à la hauteur. Même si une politique en direction des jeunes ne peut se résumer à la seule mise en place d'une prestation de services, c'est un bon début.

D'après le retour de l'expérimentation, les retombées sont positives sur les territoires et les structures. Mais cet élan pourrait être vite brisé à cause du manque de moyens financiers. Nous souhaitons donc que les CAF impulsent les dispositifs innovants et développent une offre novatrice autour de cette prestation afin de démontrer son utilité et négocier son maintien et l'augmentation de ses crédits lors de la prochaine COG.

### III. Le renforcement du maillage territorial des structures d'animation de la vie sociale

FO a soutenu le renforcement du maillage territorial des structures d'animation de la vie sociale et notamment le projet de créer 260 centres sociaux dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville non couverts, afin de répondre au besoin criant de développer du lien social dans ces quartiers.

#### ► Les reculs de la COG

#### I. L'action sociale en perte de vitesse

Avec un FNAS<sup>42</sup> ramené à 2% d'augmentation moyenne par an (soit une augmentation de 600 millions d'euros de 2018 à 2022) au lieu des 7,5% prévus les cinq dernières années, le budget octroyé est résolument insuffisant aux défis à réaliser. Cette faiblesse du FNAS « dessert » la branche. L'objectif des pouvoirs publics de rechercher sans cesse la productivité, et les réductions des dépenses, se fait au détriment des dispositifs d'action sociale ce qui est pourtant l'essence même de la fonction des CAF.

#### II. Des dispositifs et des mesures réglementaires qui affaiblissent la branche

La COG met en avant l'efficacité de la production par une transformation progressive de son système d'information, la recherche plus intense des gains de productivité et la poursuite de la dématérialisation intensive pour justifier la restitution des effectifs de près de 2100 ETP fin 2022. FO s'est fortement opposée à ces suppressions qui viennent détériorer les échanges avec les allocataires, et créer une charge de travail supplémentaire pour le personnel.

De plus, cette COG véhicule un bouleversement au niveau de la branche concernant la gestion des caisses en mettant en place le budget commun de gestion. Nous avons avec force indiqué notre opposition à ce projet, car les personnels de l'action sociale deviennent de fait la variable d'ajustement de la gestion administrative. Autrement dit l'action sociale, vecteur de la cohésion sociale, va se déliter progressivement au profit de la production, la pression pesant sur les directeurs étant beaucoup plus forte sur la production que sur l'action sociale, notamment au regard des indicateurs de gestion.

<sup>41</sup> Équivalent temps plein

<sup>42</sup> Fonds National d'Action Sociale

## III. Des contrôles non avenus dans le cadre de la lutte contre la fraude

FO tient à rappeler son attachement à la lutte contre la fraude, en rappelant toutefois qu'il ne faut pas confondre les indus et la fraude en tant que telle. Cependant notre organisation a été en désaccord avec la mise en place des contrôles de lutte contre la fraude pendant les accueils sur rendez-vous. En effet, la durée de l'entretien est déjà assez courte et il est à craindre que le contrôle ne prenne le pas sur le traitement des dossiers et que l'allocataire, subissant un contrôle, refuse d'autres rendez-vous, ce qui serait préjudiciable à l'étude de sa situation dans l'avenir.

#### ► Le devenir des CAF

#### I. Le 100% dématérialisé et la destruction du lien de proximité

Dans la continuité de la précédente COG, la branche famille souhaite cheminer vers le 100% dématérialisé, que ce soit dans la relation avec les allocataires (via les réponses automatisées, utilisation de l'intelligence artificielle, optimisation de l'offre smartphone) ou dans la réalisation des démarches (comme c'est le cas pour la demande de RSA depuis 2017).

FO continue de dénoncer ce phénomène, qui exclut une partie des allocataires les plus éloignés du numérique et qui dégrade le lien de proximité avec les agents des CAF.

#### II. La mutualisation accrue des CAF

Cette COG est venue parachever la centralisation voulue par la précédente convention. En effet, les crédits non consommés en gestion administrative seront mutualisés sur le plan national. De surcroît, la faiblesse des moyens budgétaires alloués, en réduction de 25% sur toutes les dépenses autres que celles liées aux personnels, les suppressions d'emplois, ainsi que le nouveau mode de répartition des dotations entre les caisses (dotations en euros par agent) ont impacté les petites caisses et ont favorisé l'accroissement des mutualisations régionales voire interbranche.

Avec cette politique, les petites caisses qui comptent moins de 50 000 allocataires seront inéluctablement et progressivement amenées à fusionner, faute de moyens, préfigurant une régionalisation rampante qui sera alors présentée comme inéluctable. Cette mutualisation renforce la reprise en main des prérogatives des caisses locales par la caisse nationale et donc par l'état.

#### ► Le délitement des prestations

#### I. Le secteur de la petite enfance : des objectifs et un bilan largement insuffisant

L'objectif qui avait été fixé par la COG était de 30 000 places d'EAJE PSU<sup>43</sup> en 5 ans. Pour FO cet objectif est inadéquat aux besoins des familles et largement insuffisant pour couvrir l'ensemble du territoire. Pour rappel dans son rapport de mars 2018, le HCFEA<sup>44</sup> avait préconisé la création à minima de 230 000 places pour le secteur de la petite enfance. Le rapport Borloo sur les banlieues faisant quant à lui état d'un besoin de 30 000 places mais exclusivement dans les QPV<sup>45</sup>.

FO a en son temps déploré ce manque d'investissements en la matière, car il est propice au développement anarchique des micros-crèches fonctionnant à la PAJE et des Mam<sup>46</sup>. Ce qui est extrêmement dommageable puisque seules les structures fonctionnant avec la PSU garantissent une mixité sociale grâce à un reste à charge soutenable pour toutes les familles.

De surcroît, cet engagement insuffisant ne sera même pas tenu puisque d'après les prévisions des CAF, seulement 40% de cet engagement serait réalisé fin 2022. Si des freins conjoncturels (calendriers des élections municipales, crise sanitaire) n'ont pas été propices à la création de ces places supplémentaires, il convient de souligner que ce retard était perceptible dès la mise en œuvre de la COG.

<sup>43</sup> Prestation de service unique

<sup>44</sup> Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge

<sup>45</sup> Quartier prioritaire de la politique de la ville

<sup>46</sup> Maisons d'assistants maternels

Trois bonus ont été prévus pour aider les structures d'accueil : le bonus de mixité sociale pour les structures qui fournissent des efforts sur la mixité sociale ; le bonus handicap (évoqué supra) ; et le bonus territoire (venant remplacer la prestation de service enfance jeunesse) versée aux structures soutenues financièrement<sup>47</sup> par une collectivité territoriale engagée auprès de la CAF avec une Convention Territoriale Globale. Cependant, FO est plus favorable à une réelle revalorisation de la PSU, qu'à un système de bonification. L'organisation a d'ailleurs déploré cette absence de revalorisation<sup>48</sup> de la PSU comme de l'ensemble des prestations de service de cette COG.

## II. La politique jeunesse, un secteur oublié

Mise à part la généralisation de la prestation de services « Jeunes », FO déplore qu'il n'y ait pas de réelle nouveauté dans les mesures visant à soutenir les 12-25 ans afin de créer une dynamique radicale utile pour sortir les jeunes, notamment les NEET<sup>49</sup> de leurs difficultés. Ce constat est aussi à déplorer pour le secteur des 3-11 ans, qui souffre encore des effets de la réforme des rythmes éducatifs. En effet, pour passer à la semaine de 4 jours, un « plan mercredi » a été mis en place. Ce plan a pour objectif de promouvoir des offres éducatives le mercredi en favorisant l'accès au sport et à la culture. Cependant ce plan est venu affaiblir les autres mesures destinées aux 3/11 ans et permet à minima au ALSH<sup>50</sup> de revenir à une situation d'accueil extrascolaire d'avant la réforme.

FO regrette que la COG, ainsi que les LFSS<sup>51</sup> qui ont suivi n'aient pas prévu de mesure supplémentaire à destination des jeunes, public pourtant très fragilisé par la crise sanitaire.

### *Les réformes de l'accueil collectif et individuel : dérèglementation de l'accueil de la petite enfance*

#### ► La loi ASAP : Une nouvelle dérèglementation de l'accueil de la petite enfance

Le 6 janvier 2021 un projet d'ordonnance pris en application de la loi d'accélération et de simplification de l'action publique (Asap) en date du 7 décembre 2021 a été présenté au Conseil d'administration de la CNAF. Il concerne le domaine de l'accueil du jeune enfant et du soutien à la parentalité. En application de cette ordonnance, un projet de décret a aussi été présenté. Ces dispositions ont fait naître plusieurs inquiétudes pour FO qui a voté contre ces deux textes.

## I. Les inquiétudes sur la nouvelle gouvernance des services aux familles

L'ordonnance porte en premier lieu sur la gouvernance aux familles : elle crée une conférence nationale des services aux familles, instance de concertation sur les services aux familles dans le domaine de l'accueil du jeune enfant et du soutien à la parentalité. FO s'interroge cependant sur la nécessité d'avoir créé un tel lieu de concertation en l'absence de représentation des organisations syndicales au sein de cette conférence.

Le décret pris en application de l'ordonnance crée également des comités départementaux des services aux familles (Cdsf), qui intègrent les CAF. Ces comités ont pour objectifs : le développement des services aux familles, la formation professionnelle, la promotion du métier d'assistant maternel, etc. Ces comités seront présidés par le préfet de département qui aura la possibilité de confier cette présidence au commissaire régional à la lutte contre la pauvreté.

Ces dispositions interrogent sur les finalités que l'État veut donner à la politique familiale donnant l'impression de la circonscrire à celle d'une politique de lutte contre la pauvreté. Ainsi FO regrette l'absence de mesure concernant la création de solution d'accueil, ainsi que sur le développement du soutien à la parentalité. De surcroît, ces dispositions permettraient à plusieurs préfets de départements de confier la présidence à un seul commissaire régional à la lutte contre la pauvreté, ce qui par conséquent conduirait à une régionalisation. Enfin, la gouvernance de ces comités se ferait sans la présence des syndicats, ce que FO dénonce.

<sup>47</sup> Ce bonus est adossé à la signature d'une CTG (Conventions territoriales globales)

<sup>48</sup> 1,5% en 2018, 0% en 2019, 1% en 2020, 2021 et 2022

<sup>49</sup> Jeunes ni en emploi, ni en étude, ni en formation

<sup>50</sup> Accueil de loisirs sans hébergement

<sup>51</sup> Loi de finance de la sécurité sociale

## II. Les inquiétudes sur la dérèglementation du secteur

L'ordonnance définit ensuite les différents modes d'accueil et en précise les finalités. Elle comprend des dispositions sur la sécurité et la qualité des modes d'accueil du jeune enfant rendant notamment opposable la charte d'accueil du jeune enfant. Un contrôle des antécédents judiciaires des professionnels de l'accueil du jeune enfant est désormais prévu.

Cependant, l'ordonnance fixe un cadre sur les modalités d'exercice des assistants maternels et capacité d'accueil des Mam. Ainsi, le nombre d'enfants pouvant être accueillis par les assistants maternels est de 4. L'ordonnance porte à 6 le nombre d'enfants mineurs âgés de moins de 11 ans pouvant être simultanément sous la responsabilité exclusive de l'assistant maternel, dont au maximum 4 enfants de moins de 3 ans. De manière exceptionnelle, le nombre d'enfant peut être augmenté de deux. La capacité d'accueil des Mam est fixée à 20 enfants avec 6 assistants maternels pouvant se regrouper, mais 4 seulement peuvent exercer simultanément.

FO s'est fortement opposée à ces évolutions. Les Mam ne doivent pas être considérées comme des structures d'accueil collectif. Elles s'en distinguent notamment car les crèches respectent des normes d'encadrement (projet pédagogiques, nécessité d'avoir une infirmière...) alors que les Mam sont seulement soumises à un agrément sur leurs locaux.

Concernant les EAJE, le projet de décret simplifie leurs ouvertures, et permet l'accueil en surnombre à 115% de leur capacité théorique quelle que soit leur taille, le taux moyen d'occupation hebdomadaire ne devant pas cependant excéder 100%. Enfin, l'obligation pour ces établissements d'avoir un médecin référent est supprimée et est remplacée par l'obligation de désigner un référent « santé et accueil inclusif ».

FO s'est opposée à ces mesures. En effet, on constate qu'au fur et à mesure des évolutions réglementaires prospèrent une dérèglementation du secteur, ainsi qu'un soutien affirmé aux micro-crèches PAJE<sup>52</sup> et aux MAM.

Ce développement, qui s'est fait au détriment des autres modes de garde, a été accentué par le plan rebond petite enfance.

#### ► Le plan rebond petite enfance : Le renforcement de cette dérèglementation

La crise sanitaire touchant particulièrement les structures d'accueil du jeune enfant, leur activité et leur trésorerie ont été mises à mal. Pour éviter des fermetures de places, dont le nombre est déjà largement inférieur au besoin, a été voté en Conseil d'administration de la CNAF du 2 février 2021, un « plan rebond petite enfance 2021-2022 ». FO a cependant voté contre ce plan décliné en 5 mesures.

Les 4 premières mesures visaient d'abord à : compenser les baisses d'activités qu'avaient rencontrées les structures, renforcer la création de places d'accueil de soutien aux places déjà existantes et renforcer les aides au fonctionnement accordées aux collectivités afin d'encourager le développement des établissements du jeune enfant, ainsi que le renforcement des services d'accompagnement des porteurs de projets et des structures.

Cependant, une mesure, celle visant à soutenir les Maisons d'Assistante Maternelle (Mam), a motivé un vote défavorable de la délégation FO. En effet, il a été décidé d'ouvrir à ces Mam le bénéfice du Piaje<sup>53</sup> dans les mêmes conditions que les micro-crèches Paje. Il a également été décidé de réformer l'aide au démarrage en étendant son bénéfice à toutes les Mam peu importe leur territoire d'implantation et à celles qui étendent leur capacité d'accueil alors que rien n'a été prévu pour les assistantes maternelles exerçant à titre individuel.

FO s'oppose depuis des années au développement anarchique des Mam. En effet leur nombre augmente au détriment de la création d'établissement d'accueil de jeune enfant. Cela s'explique notamment par l'absence de coût de fonctionnement pour les collectivités territoriales lors de la création d'une Mam. FO considère que cette

<sup>52</sup> Prestation d'accueil du jeune enfant

<sup>53</sup> Plan d'investissement pour l'accueil du jeune enfant

évolution vient déstabiliser l'offre d'accueil collectif, en entravant la création des places de crèches PSU qui ont pour avantage de réduire le reste à charge des parents et donc de permettre l'accès aux modes d'accueil pour les familles aux revenus plus modestes.

L'organisation s'inquiète de l'évolution du statut de ces Mam, sur la possibilité de leur accorder une personnalité morale ainsi que de l'évolution de leur cadre normatif. Cela vient non seulement déstabiliser l'écosystème de l'accueil de la petite enfance et réduire toutes les normes à néant, créant ainsi de la confusion entre une Mam, un Eaje ou une micro-crèche, et ce d'autant que le développement des MAM et des micros-crèches serait majoritairement dans les villes de plus de 100 000 habitants.

### *Les mesures de la branche famille prises pendant la crise covid et la position de FO*

#### ► Dispositifs VACAF à la suite de la crise sanitaire

Pour répondre aux difficultés éprouvées durant la crise sanitaire par un certain nombre d'allocataires, la branche famille, via la mission nationale VACAF a décidé de proposer deux dispositifs de soutien au départ en vacances en 2020 :

Une « aide premières lignes » contribuant au départ en vacances des travailleurs modestes qui ont été en première ligne avec le public durant la première vague ;

Un dispositif renforcé pour les familles modestes : le principe de séjours AVS (Aide aux vacances sociales) « en linéaire » géré par VACAF, qui consiste à réserver dans plusieurs structures labellisées VACAF des prestations (séjours en pension complète, mobil-home, emplacements de camping ...) sur la période estivale.

L'aide « premières lignes », outre les critères d'éligibilité, était conditionnée à la production d'une attestation de l'employeur, justifiant la contribution du salarié à la gestion de la pandémie Covid 19 au contact du public.

FO avait considéré que si l'intention de favoriser les départs des personnels placés en première ligne était louable, la nécessité de produire une attestation de l'employeur pour en bénéficier allait alourdir la tâche des services d'action sociale déjà très sollicités pendant la crise. Qui plus est, ces délais pour obtenir cette attestation ainsi que le temps pour qu'elle soit prise en compte par la CAF allait retarder d'autant les départs en vacances.

De surcroît, FO avait appelé à ouvrir ce dispositif à la totalité des bénéficiaires de la prime d'activité avec enfants, considérant que les familles ont eu à faire face pendant le confinement à une augmentation de leurs dépenses, notamment alimentaires, ce qui a eu pour conséquence d'impacter leurs départs en vacances.

#### ► Les autres mesures d'urgence

La branche famille s'est mobilisée pour permettre aux allocataires, familles et structures de trouver des réponses rapides pour leur permettre de s'adapter à cette situation inédite.

Ainsi à la suite de l'annonce sur la fermeture des crèches, les CAF ont apporté leur appui aux préfets de département et aux collectivités territoriales, pour la mise en place d'un service de garde destiné aux jeunes enfants des personnels prioritaires indispensable à la gestion de la crise sanitaire, et le principe de gratuité en EAJE PSU.

De plus, ont été neutralisées dans le calcul des prestations de service, les périodes de fermeture des équipements (hors EAJE) en raison de la pandémie de Covid19.

Il a aussi été demandé à l'ensemble des structures financées par les CAF à travers une prestation de service de maintenir une offre de service minimum aux usagers de la structure.

Des aides exceptionnelles en faveur des Eaje et des Mam ont été versées en cas de places fermées ou non pourvues. S'agissant des accueils de loisirs sans hébergement, il leur a été demandé de pouvoir avoir la capacité de contribuer à l'accueil des enfants de personnels prioritaires.

De surcroît, des aides exceptionnelles ont été versées notamment 150€ en mai et novembre 2020 aux bénéficiaires du RSA et de l'ASS avec 100 € supplémentaires par enfant de ces minimas et des APL. Une aide de 200 € pour les étudiants précaires en mai et 150 € pour les jeunes de moins de 25 ans non-étudiants touchant les APL ou étudiants boursiers en novembre 2020 et l'allocation de rentrée scolaire a été majorée de 100 € en août 2021.

Enfin, des aides alimentaires ont aussi été prévues, notamment au travers d'initiatives locales (bons alimentaires, versement d'aides directes aux familles), et des paniers solidaires par la CNAF et la caisse centrale de la MSA ont été distribués.

#### ► L'allongement du congé paternité

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 a intégré l'allongement du congé paternité à 25 jours au lieu de 11 jours. FO revendiquait déjà de longue date l'allongement de ce congé à un mois.

Cette mesure est donc une avancée, mais qui reste partielle. En effet, pour FO il aurait été souhaitable que la prise de ce congé soit totalement rendue obligatoire (or la loi dispose de rendre seulement 7 jours obligatoires sur les 25) et indemnisée. Le risque est grand que les salariés ne prennent pas la totalité de leurs congés. Il est donc regrettable que le gouvernement cédant aux employeurs ne soit pas allé au-delà, afin de favoriser le renforcement de l'engagement des pères dans la vie familiale en faveur de l'épanouissement de leur enfant ainsi que dans l'accentuation de l'égalité homme-femme.

#### ► Prestation familiale versée en cas de décès d'un enfant

Une nouvelle prestation familiale versée en cas de décès d'un enfant et calculée en fonction des ressources a été créée par une loi du 8 juin 2020. FO s'en félicite mais tient à rappeler, à travers la création de cette prestation, l'importance des fonds locaux. En effet, avant même la création de cette prestation les CA des CAF utilisaient ces fonds à cet effet. FO tient à souligner une nouvelle fois que ces fonds locaux sont indispensables pour permettre aux CA des CAF de poursuivre leur rôle d'innovation sociale, permettant que des expérimentations locales, ayant démontré leur efficacité, soient reprises après des dispositifs pérennes en lien avec l'État.

#### ► Réforme des allocations logement

Depuis janvier 2021, les allocations personnalisées au logement (APL) sont calculées sur la base des revenus des 12 derniers mois avec une révision trimestrielle. Avant cette réforme, les aides au logement étaient calculées en fonction des revenus perçus en année N-2, collectés auprès de la DGFIP<sup>54</sup>.

Pour FO, le dessein de la réforme des allocations logements sur les publics les plus précaires n'est plus à démontrer : celui de réaliser des économies sur le dos des allocataires. Cette réforme fait suite à la réduction de 5 euros des APL à l'été 2018, le gel qui a suivi en octobre de la même année, la disparition progressive des APL accession et des sous revalorisations décrétées pour 2019-2020. Les plus impactés par ces baisses sont les jeunes actifs entrant sur le marché du travail dont les revenus augmentent progressivement sur deux ans, qui faute d'APL, auront d'autant plus de mal à se loger.

Par ailleurs, grâce aux allocations logement, les ménages ayant les revenus les plus faibles ne consacrent que 18,2% de leurs revenus à leur loyer, contre 49,5% avant prise en compte des aides. Cette frange de la population, dont l'aide au logement était un filet de sécurité, sera pénalisée dès le moindre revenu supplémentaire. Le logement demande une stabilité financière compromise pour ceux qui connaîtraient une baisse des aides à la suite d'une reprise d'activité. Cette réforme va à l'encontre de la stratégie de lutte contre la pauvreté qui est censée inciter à la reprise d'activité.

Ainsi, d'après les chiffres de la CNAF 29,6% des allocataires ont connu une baisse de leur allocation d'un montant moyen de 73 euros. Associée à la réforme des allocations chômage, ainsi qu'à une baisse des revenus liée aux différents confinements, la diminution ou la perte de cette allocation vient accélérer deux phénomènes croisés : la précarité de l'emploi d'un côté et celle du logement de l'autre.

<sup>54</sup> Direction générale des finances publiques

## ► Un nouveau service des pensions alimentaires

Un nouveau dispositif de recouvrement des pensions alimentaires impayées a été entériné au printemps 2020 et intitulé : « service public des pensions alimentaires ». Ce dispositif confié à L'ARIPA (Agence de recouvrement des Impayés de Pensions Alimentaires dont la gestion a été confiée à la branche famille), permet à la CAF de jouer un rôle d'intermédiaire pour faciliter le versement de la pension alimentaire. Désormais à la demande de l'un des parents, le juge pourra notifier sur le jugement de divorce ou la convention de séparation, que le montant de la pension sera versé par l'intermédiaire de la CAF ou de la MSA.

Lorsque les parents sont déjà séparés, le parent créancier de la pension alimentaire peut alors faire une demande d'aide au recouvrement auprès de la CAF. Enfin, en cas d'impayé, la procédure de recouvrement de la pension sera mise en œuvre immédiatement, mais surtout pérennisée jusqu'à la majorité de l'enfant.

Pour FO, la mise en place de ce service va dans le bon sens dans la mesure où dans 30% des situations de séparation, les pensions alimentaires ne sont pas versées au parent ayant la garde (dont la grande majorité sont des femmes exposées à des difficultés économiques).

## ► Rapport de l'IGAS sur le congé parental d'éducation et la Prestation Partagée d'éducation de l'Enfant (PreParE) : des propositions inadaptées

Par lettre de mission du 8 octobre 2018, le premier ministre a saisi l'IGAS afin de réaliser une mission sur le congé parental d'éducation (CPE) et la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE). Ces deux dispositifs sont souvent associés et connus sous le terme générique de « congé parental » :

- Le CPE, régi par le Code du travail, permet à un parent de suspendre son contrat de travail pour s'occuper de son enfant pendant 3 années maximum ;
- La PreParE, régie par le Code de la Sécurité Sociale, est une prestation familiale versée aux parents d'enfants de moins de 3 ans.

La PreParE, créée en 2014, se substituant au CLCA (Complément de Libre Choix d'Activité) a institué un partage du congé entre les deux parents et son montant a été revu à la baisse. Ce congé n'a pas suscité d'attractivité chez les parents.

Le rapport de l'IGAS recommande de privilégier un congé plus court (8 mois) et mieux rémunéré qui serait partagé entre les deux parents, avec deux mois réservés à chacun des parents non transférables. La mission indique que le congé parental ainsi combiné aux congés de maternité et de paternité permettrait d'atteindre le 1<sup>er</sup> anniversaire de l'enfant.

Pour FO, cette préconisation suscite interrogations et inquiétudes. Tout d'abord, car la réussite de cette réforme est fortement liée et conditionnée aux modes d'accueil disponibles aujourd'hui et ceux qui seront effectivement développés dans un avenir proche. Or, en l'état actuel des choses, les possibilités de garde restent et resteront insuffisantes, alors que le choix de prendre un congé parental est surtout dicté par des raisons financières (il est aujourd'hui trop onéreux pour un grand nombre de familles de faire garder ses enfants).

Ainsi sans mode de garde suffisants et / ou trop onéreux, la reprise du travail après le 1<sup>er</sup> anniversaire de l'enfant sera très laborieuse pour les femmes avec une faible qualification et sans emploi eu égard au contexte actuel du marché de l'emploi. Reste le problème de la non-transférabilité, notion tributaire de la question de l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes, qui rend chimérique son application.

FO défend le scénario d'un congé plus court, mieux rémunéré et non forfaitaire. Cependant, un certain nombre de conditions, toutes déterminantes et liées entre-elles, se posent pour rendre efficace et attractif ce dispositif à savoir : l'augmentation du nombre de places d'accueil à un coût abordable, le dynamisme du marché du travail, ainsi que la mise en place d'une véritable politique pour l'égalité salariale.

## ► Le revenu universel d'activité (RUA)

Dans le cadre de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté présenté le 13 septembre 2018, le président de la République a annoncé vouloir rénover en profondeur le système de prestations sociales monétaires, à travers la création d'un revenu universel d'activité (RUA), en fusionnant le plus grand nombre de prestations existantes (RSA, PA, APL, ASPA, AAH, ASS etc.), au prétexte que le système d'aides sociales est devenu, selon le gouvernement, complexe et difficilement lisible.

Des travaux ont donc été lancés à compter de juin 2019 et plusieurs cycles de travail, intégrant plusieurs délégations (dont les partenaires sociaux) ont été prévus. Durant ces cycles plusieurs thèmes ont été abordés comme la question du futur périmètre de ce RUA, les droits et devoirs pour les futurs bénéficiaires du RUA, etc.

Il est ressorti de ces différentes concertations un constat similaire : l'existence de la pauvreté est inconcevable dans notre pays. S'il y'a une convergence sur ce constat, de grandes divergences existent sur les raisons pour lesquelles un Français sur cinq est en situation de pauvreté. Là où le gouvernement caractérise le besoin de réformer et de fusionner les prestations sociales du fait de la complexité du système, FO y voit les conséquences d'un manque de moyens financiers et humains affectés, qui crée une carence des missions d'accompagnement au sein des organismes institutionnels et de la méconnaissance du système par les allocataires faute d'informations suffisantes et adéquates.

Le troisième et quatrième cycle de la concertation ont fait émerger quelques contours de ce RUA. En effet, il était prévu, en l'état de ces concertations, de mettre en place un RUA socle avec des « suppléments » (handicap, jeune, logement etc.) accolés suivant la situation spécifique de chacun. Les futurs allocataires devraient ainsi s'intégrer dans un parcours d'insertion, dans l'objectif d'un retour rapide à l'emploi. Pour mener à bien cet objectif il serait créé un « véritable service public de l'insertion », dont l'État serait le garant.

FO avait critiqué cette approche notamment en jugeant que le schéma de construction de ce RUA socle et des suppléments était similaire au système actuel du RSA socle et des prestations annexes (PA, AL, AAH, ASPA ...). Sur cette base, FO avait émis plusieurs réserves en jugeant notamment que l'harmonisation des prestations prônée ne pourrait être réalisée sans réformer complètement le système des minima sociaux dans son ensemble. Si le système actuel est perfectible, il n'est cependant pas nécessaire de remettre en cause une mécanique qui a prouvé son efficacité en temps de crise. Fusionner l'ensemble des prestations sociales reviendrait à créer un nouveau système quasi identique à l'ancien mais qui déstabiliserait les bénéficiaires actuels, ce qui va à l'encontre de la simplification voulue. De surcroît, une réforme d'une telle ampleur a pour toile de fond d'effacer progressivement les organismes institutionnels de sécurité sociale (et leurs conseils d'administration) du paysage institutionnel pour laisser la main à l'État et le soin de gérer l'ensemble des prestations sociales (notamment avec la mise en place d'un guichet unique).

Pour justifier cette harmonisation, l'exécutif n'a eu de cesse d'invoquer la nécessité de diminuer le taux de non-recours. Si l'objectif qui était annoncé est louable, il n'est cependant pas en concordance avec les actes du gouvernement, qui au fil des COG successives n'a eu de cesse de diminuer les moyens financiers et humains des CAF.

Ce manque de moyens empêche les agents de faire un véritable travail de prospection, de traitement et de suivi des dossiers, notamment en matière de RSA où le manque de moyens est la cause première de l'échec des CER (contrat emploi réciproque).

Enfin notre organisation a considéré que contraindre les bénéficiaires à s'insérer dans un marché de l'emploi inadapté à leurs difficultés, ne leur permettra pas de se stabiliser ou de se reconstruire. Si des sanctions financières devaient découler de ces échecs à l'insertion, celles-ci décupleraient la misère sociale plaçant *de facto* les bénéficiaires démunis face à cette injustice.

Les négociations autour de ce projet de RUA ont été mises en pause du fait de la crise sanitaire. Cependant, le premier ministre a diligencé Fabrice Lengart à rouvrir le chantier au printemps 2021.

Une première version de son rapport visant à donner des scénarios à la disposition de l'exécutif a été remise début octobre 2021. Au moment où ces lignes sont écrites, nous ne disposons pas de la version finale.

En amont de la remise de ce rapport, le rapporteur a dévoilé quelques préconisations devant la commission des affaires sociales du Sénat du 5 janvier 2022. Ce dernier a d'abord réitéré le fait que le système actuel était « illisible ». Afin de pallier cette illisibilité, le rapporteur préconise donc « d'harmoniser » les prestations sociales en mettant en place un revenu social de référence, à partir duquel les règles d'attributions, de droit, et de non-cumul des aides pourraient ensuite être redéfinies.

Ainsi chaque prestation pourrait continuer à demeurer mais sur un socle commun de façon que si le travail augmente, les prestations « diminuent, mais les unes après les autres », ce qui produirait « un gain universel du travail lisible et équitable pour tout le monde ».

Pour que la réforme soit efficace il faudrait à minima inclure dans un champ minimal « les barèmes du RSA, de la prime d'activité et les aides au logement ». Enfin, le rapporteur évoque que cette unification ne peut avoir lieu à budget constant.

Pour sa part le président de la République a évoqué vouloir reprendre la main sur ce sujet lors du congrès National de la Fédération des acteurs de la solidarité (FAS), du 6 janvier 2022, en évoquant notamment une possible fusion du RSA, de la prime d'activité, et des APL.

FO reste persuadée que le but de cette réforme est avant tout de réaliser des économies sur le dos des allocataires et de leur famille en affaiblissant le principe de solidarité de la sécurité sociale pour aboutir à un système partagé entre assurance privée et assistance publique.

### ► La lutte contre la pauvreté

#### 1. La stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté

En parallèle des concertations sur le RUA, une stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté a été lancée. Cinq engagements ont été présentés accompagnés de mesures :

##### L'égalité des chances dès les premiers pas pour rompre la reproduction de la pauvreté :

Il y est prévu des mesures inscrites dans la COG (notamment sur la mise en place du bonus mixité, et création de place de crèche) ces mesures ne constituent donc aucune avancée ;

##### Garantir les droits fondamentaux des enfants et lutter contre les privations au quotidien :

L'objectif était de mettre un terme aux situations manifestement porteuses de dangers et diviser par deux d'ici à 2022 le taux de privation matérielle des enfants pauvres. Deux mesures ont été mises en place à compter de 2019 : les petits déjeuners gratuits à l'école (l'état finançant aux collectivités 1€ par petit déjeuner distribué) et les « cantines à 1€ » (l'aide de l'Etat aux collectivités étant de 3€ par repas tarifé au 1<sup>er</sup> janvier 2021).

Pour lutter contre le surendettement, des nouveaux points conseil budget (PCB) sont labellisés pour aider les familles rencontrant des difficultés financières (400 en 2020 et 500 fin 2021).

Pour lutter contre le mal logement des « maraudeurs mixtes », associant les services de l'Etat et départements ont été mises en place dans 13 départements prioritaires. L'objectif est d'accompagner les familles, hébergées à l'hôtel ou en centre de d'hébergement et de réinsertion sociale.

Enfin pour parer à l'urgence liée à la situation sanitaire en 2020 un effort en matière de mise à l'abri a été opéré, portant le nombre de places d'hébergement ouvertes à plus de 200 000. Une pérennisation des places afin d'éviter la mise à la rue des personnes a été décidée pour un coût de 600 millions d'euros.

##### Assurer un parcours de formation pour tous les jeunes en luttant contre le décrochage scolaire, en réformant l'apprentissage et développant le plan d'investissement dans les compétences :

L'obligation de formation jusqu'à 18 ans a été adoptée par le parlement en juillet 2019, le nombre de garanties jeunes a été accru, ainsi 100 000 jeunes ont bénéficié de cette garantie en 2019 et 2020.

De plus, il y a eu un renforcement des parcours contractualisés d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA).

De même, pour lutter contre les sorties sèches de l'ASE (Aide sociale à l'enfance), des engagements ont été pris par 99 départements signataires des conventions pauvreté (maintien du lien pour chaque jeune, accès à un logement stable, accès aux droits, l'insertion professionnelle, l'accès à la santé). En 2020, 75% des jeunes devenus majeurs ont fait l'objet d'une prise en charge dans le cadre du référentiel de la stratégie pauvreté (contre 63% en 2019).

Enfin, dans le but de favoriser la réimplantation des équipes de préventions spécialisées dans les territoires prioritaires, et de développer des pratiques favorisant le repérage et l'accompagnement des publics cibles, la stratégie pauvreté soutient 16 projets portés par les collectivités pour une enveloppe de 3 millions par an entre 2019 et 2021.

##### Un meilleur accès aux droits et un accompagnement pour lever les freins à l'emploi.

Pour lutter contre le non-recours, les rendez-vous des droits dans les CAF sont poursuivis. Chaque département s'est engagé à mettre en place des accueils sociaux inconditionnels de proximité à moins de 30 minutes de transport. En parallèle, la C2S<sup>55</sup> est renouvelée automatiquement pour tous les bénéficiaires du RSA.

La prime d'activité a été revalorisée de 100 €, il en est de même pour plusieurs prestations sociales (AAH et ASPA établit à 903 €). De plus dans le cadre de la crise sanitaire des aides exceptionnelles ont été versées notamment 150 € en mai et novembre 2020 aux bénéficiaires du RSA et de l'ASS avec 100 € supplémentaires par enfant de ces minimas et des APL.

Sur ce point, FO souligne que ces prestations mensuelles restent inférieures au seuil de pauvreté (1041 euros pour un seuil à 60% du niveau de vie médian), de plus ces mesures d'urgence ne sont pas des solutions viables pour sortir les gens de la précarité.

Un renforcement de l'accès aux droits et aux soins ainsi que la lutte contre le non-recours vont sensiblement favoriser les démarches des individus et de leurs familles.

En revanche il est essentiel que l'accueil physique perdure et ne soit pas remplacé progressivement par des plates-formes numériques, inadaptées aux personnes en grande précarité subissant un illettrisme grandissant et qui s'isolent d'autant plus.

##### Mieux accompagner pour faciliter le retour à l'activité et la sortie de la pauvreté

La stratégie de prévention porte l'ambition d'accompagner tous les allocataires des minimas sociaux dans la durée.

La stratégie prévoyait ainsi le déploiement progressif de la « garantie d'activité » à compter de 2019. Il s'agit d'une nouvelle offre d'accompagnement mixte, sociale et professionnelle, destinée aux nouveaux allocataires du RSA et qui inclut à la fois l'accompagnement global mis en place par Pôle emploi et les départements mais aussi une offre nouvelle déployée dans le cadre d'une garantie d'activité départementale<sup>56</sup>.

Cette nouvelle forme d'accompagnement vise 300.000 personnes à horizon 2022. En 2020, 90 448 personnes sont entrées en accompagnement global.

L'amélioration du parcours des allocataires du RSA se met en place avec pour objectif un accompagnement dans un délai de 1 mois au

<sup>55</sup> Complémentaire santé solidaire

<sup>56</sup> Cette offre s'inscrit dans le cadre des conventions d'appui à la lutte contre la pauvreté et d'accès à l'emploi passées entre les départements et l'Etat, soutenues par l'Etat dans le cadre d'un fonds d'appui à la lutte contre la pauvreté et d'accès à l'emploi.

plus et la signature systématique d'un contrat entre l'allocataire et la structure chargée de son accompagnement. Enfin, la stratégie pauvreté a porté une hausse des postes d'insertion dans les structures d'insertion économiques (SIAE), soit 100 000 nouveaux emplois dans le secteur d'ici fin 2022, s'ajoutant aux 135 000 emplois en IAE déjà existants.

Cependant, il faut relativiser l'effet de ces mesures : Si près de 400 000 personnes pourraient bénéficier de ces dispositifs d'ici 2022, c'est 1,95 million de personnes qui bénéficient du RSA en juillet 2021 et près d'un million de personnes sont demandeurs d'emploi de longue durée.

Des expérimentations qui ont fait leurs preuves seront « essaimées » dans le territoire, ce qui va à l'encontre de l'égalité républicaine. Garantir les droits sociaux : travail, logement, éducation, santé, implique l'établissement d'une justice sociale et une politique de réduction des inégalités de même niveau sur tout le territoire. Les dispositifs de réinsertion dans le cadre notamment de l'insertion par l'activité économique, dont le contour est encore flou, sont, certes, des initiatives locales souvent intéressantes, mais inégalement répandues sur tout le territoire, notamment dans les milieux ruraux, où peu de projets sont engagés.

Globalement, si l'on peut reconnaître quelques avancées positives sur l'accès aux droits (accès à l'alimentation à l'école pour les enfants défavorisés, formation des jeunes...), l'accompagnement d'un certain nombre vers l'emploi, l'effort pour la réduction des hébergements précaires etc... il faut dénoncer les carences de ce plan.

Sur le plan monétaire, les crédits mis sur la table (en dehors des aides exceptionnelles liées au COVID) sont amputés par des mesures défavorables : la réforme et la baisse des allocations logement, la désindexation de plusieurs prestations sociales (APL, allocations familiales...), la baisse du nombre de contrats aidés alors que les familles précaires subissent l'augmentation générale du coût de la vie (transport, énergie, loyers). Avec l'impact de la réforme de l'assurance chômage, des milliers de demandeurs d'emploi vont basculer dans la précarité, ce qui va accroître le nombre de besoins d'accompagnement par rapport au lancement de la stratégie en 2018.

Les mesures d'urgence prises pendant la crise, permettent de « limiter les dégâts » pour un temps seulement, mais ne répondent pas aux problématiques de la lutte durable contre la pauvreté notamment pour les chômeurs de longue durée et les plus démunis qui voient leur situation globale se dégrader. Il faut aussi signaler les personnes migrantes ou demandeurs d'asile, dont les conditions de vie sont désastreuses, qui viennent grossir les bidonvilles aux portes des grandes villes et qui sont exclus du plan pauvreté.

## 2. Les propositions de FO dans le cadre de la lutte contre la pauvreté

À la suite d'une consultation du CNLE<sup>57</sup> sur comment répondre à l'urgence sociale, 12 propositions ont été faites pour lutter contre la crise sociale qui touche notre pays du fait de la pandémie de covid 19.

L'occasion pour FO de rappeler que si le modèle français se caractérise par un niveau élevé de prestations sociales, qui a montré sa capacité à faire face à la crise, les inégalités de niveau de vie n'ont cependant eu de cesse de se creuser, particulièrement depuis 2018 avec la réforme de la fiscalité sur le capital, la réduction des allocations logement, l'augmentation des taxes indirectes, tandis que les revenus d'activité ont stagné.

Ainsi pour FO, et comme le préconise le CNLE, il importe au gouvernement de mieux protéger les plus précaires des dangers de la crise sanitaire, des effets sur leurs conditions de vie et leur santé notamment en : revalorisant les minimas sociaux et les APL, en soutenant l'emploi public et les contrats aidés qui doivent déboucher sur un véritable emploi, en privilégiant et en revalorisant le SMIC notamment pour les emplois non qualifiés ou temps partiels qui représentent les travailleurs les plus précaires et que la crise sanitaire a mis en lumière (caissières, sécurité, nettoyage, aides à domicile) et en renforçant les mécanismes d'aide au logement à destination des personnes modestes pour lutter contre le mal logement et contre le non-logement.

De même pour FO la question de la pauvreté des jeunes est une priorité absolue pour lutter contre le déterminisme social. Ainsi FO revendique : l'ouverture du RSA aux jeunes de moins de 25 ans ; la mise en place d'un encadrement des contrats précaires (CDD, intérim, alternance) avec un système de bonus-malus pour lutter contre les usages abusifs ; la réhabilitation des contrats aidés pour les publics les plus éloignés de l'emploi et pour les jeunes NEETS ; le retour du contrat de génération, etc.

FO rappelle la nécessité de préserver une protection sociale pour l'ensemble de la population dans la conception universaliste de la protection sociale française. Ces propositions d'urgence sociale pour les plus démunis doivent en conséquence s'inscrire dans une action publique d'ensemble. En effet, la lutte contre la pauvreté exige des moyens conséquents. FO refuse le dévoiement de la politique d'action sociale des CAF, et des crédits qui y sont consacrés, vers les politiques d'aide sociale ou de lutte contre la pauvreté, qui relèvent de la responsabilité et du financement des collectivités locales ou de l'Etat.

## e. Branche Recouvrement

### La COG 2018/2022

#### ► Une COG remettant en cause des conditions de travail des agents

La COG, à laquelle FO s'est opposée, a été signée en 2018.

Dans la continuité des précédentes COG, cette convention 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 la « rationalisation des missions » qui se traduit dans la réalité par la suppression importante d'effectifs. En effet, cette COG met en avant d'éventuels gains de productivité en vue d'absorber de nouvelles tâches à faible valeur ajoutée (notamment via la modernisation des systèmes d'informations) et des gains d'efficacité sur les processus. Or, FO dénonce ces éventuels gains non avérés à ce jour alors que les conséquences sur les effectifs ont été programmées à la réduction de 480 ETP<sup>58</sup>.

De plus, FO a mis en exergue le manque de discernement du gouvernement quant aux difficultés et obstacles que vont rencontrer les salariés du RSI rejoignant les URSSAF. En effet, les effectifs du RSI doivent continuer à réaliser leurs anciennes missions et ne pourront donc pas être dédiés à temps plein à l'URSSAF. FO a donc appelé à la grande vigilance quant à la surcharge de travail et les éventuels risques psycho-sociaux, et a exigé des garanties et droits solides pour les salariés du RSI en matière d'accompagnement et de formation, afin d'assumer leurs propres missions en sus des nouvelles tâches qui leur seront assignées.

#### ► Une COG aux moyens bien trop limités

Cette COG a affiché trois missions majeures à savoir : offrir aux entreprises un service performant et adapté ; garantir un financement performant, efficace et équitable de la protection sociale et adapter le fonctionnement du réseau, imposant à la branche une adaptabilité sans faille. A cela s'ajoute l'ambition de devenir l'acteur de référence des données sociales avec la généralisation de la DSN par l'exploitation massive des données individuelles.

FO a émis de vives réserves sur l'atteinte des objectifs de cette COG ; étant donné la diminution à terme, tant des moyens humains que financiers exigés.

Enfin, si grâce à l'intervention de FO le budget du plan national immobilier a connu une revalorisation importante, par rapport à la précédente COG (passant notamment de 78,5 millions à 111,5 millions<sup>59</sup>), l'organisation reste critique sur ce budget bien trop faible pour les projets affichés par la branche. FO a également dénoncé le cadre exigé par les pouvoirs publics de réduire les dépenses de fonctionnement de 5% par an.

<sup>58</sup> Équivalents temps plein

<sup>59</sup> Et approchera les 145 millions d'euros si l'on prend en compte les ventes d'immeubles réalisés durant la COG jusqu'à fin 2022.

## ► La mise en place d'un tout numérique

En outre, et dans la lignée des critiques émises lors de la précédente COG, FO s'est opposée à la mise en place du « 100% dématérialisé ». En effet, cette politique a pour conséquence de détruire le lien de proximité qui existe avec l'ensemble des cotisants.

Sur ce point, FO rappelle sa réserve sur la mise en place de guichets uniques d'autant plus dématérialisés. Cela suppose que les agents de l'URSSAF soient formés en particulier au droit du travail et droit fiscal pour répondre aux questions des cotisants, et entérine la perte d'expertise des personnels contraints à travers une polyvalence imposée à se former dans la précipitation.

Pour FO, seuls les moyens humains, leur formation appropriée et spécifique ainsi qu'une mise en adéquation avec les outils numériques, seront en mesure d'apporter de réelles solutions à la branche.

## ► La question de la lutte contre la fraude sociale

Enfin, si FO se réjouit des outils mis en place pour lutter contre la fraude sociale (comme l'amélioration des processus visant à vérifier et à sécuriser les déclarations via la DSN<sup>60</sup>), la confédération tend à rappeler que des moyens humains et financiers en hausse sont nécessaires pour que cette mission soit menée à bien.

### *Les réformes tendant au recouvrement unique*

#### ► L'unification du recouvrement social

##### 1. L'Extension de la sphère de compétence de l'ACOSS

Dans la continuité de vouloir faire de l'ACOSS l'acteur principal du recouvrement social, plusieurs réformes récentes ont ainsi étendu sa sphère de compétences en la matière. Ainsi l'ACOSS a désormais la charge du régime des artistes - auteurs ; de la collecte des prélèvements des travailleurs indépendants ; de la collecte des prélèvements concernant la formation professionnelle, de la taxe d'apprentissage et de la contribution due au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

La LFSS<sup>61</sup> pour 2020 poursuit ce processus en renforçant le rôle central de l'URSSAF Caisse nationale, notamment en redéfinissant la mission générale des URSSAF qui n'est plus limitée au seul régime général. Ainsi, il est planifié des transferts de missions vers l'URSSAF jusqu'en 2023 (tel que l'assurance-maladie et la cotisation des salariés IEG, le régime des clerks et employés de notaire, ou des ministres des cultes etc.). Au terme de la réforme, il n'est cependant pas prévu que l'URSSAF ait une compétence sur ce qui relève de la compétence de la MSA et des régimes d'assurance vieillesse des professions libérales ainsi que pour certaines cotisations spécifiques.

Ainsi, on assiste à un processus de recouvrement social unique qui favorise l'étatisation de la sécurité sociale. Pour FO, l'accroissement des missions de l'ACOSS et de son réseau a été fait sans moyens supplémentaires, ce qui alourdit la charge de travail des agents déjà fortement surmenés.

##### 2. Recouvrement des cotisations AGIRC-ARCCO par l'URSSAF

Dans ce processus de renforcement d'un organisme unique de recouvrement, l'article 18 de la LFSS pour 2020 prévoyait un transfert du recouvrement des cotisations de retraite complémentaire du secteur privé aux URSSAF à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Cependant, compte tenu de la crise sanitaire, le gouvernement a décidé de reporter la mise en œuvre de la mesure pour 2023.

FO n'a eu de cesse d'alerter sur les dangers d'une telle unification et ce sans remettre en cause le professionnalisme des URSSAF en matière de recouvrement. En effet, plusieurs éléments justifient cette inquiétude ; d'abord vis-à-vis des conséquences sur l'emploi dans les caisses de retraite dont près de 2000 personnes pourraient être impactées par ce transfert, ce qui constitue « un risque social majeur ». De même, la nature du recouvrement n'est pas totalement similaire.

<sup>60</sup> Déclaration sociale nominative

<sup>61</sup> Loi de finance de la sécurité sociale

Alors que la « maille » du recouvrement ACOSS est l'établissement, celle de l'AGIRC-ARCCO est individuelle. Enfin, les gestionnaires de la complémentaire (dont FO) ont investi plus de 80 millions d'euros dans un nouveau système d'informations pour améliorer et fiabiliser les données individuelles. Cet investissement ne sera donc pas rentabilisé par son usage. Face à ces points d'inquiétudes, le conseil d'administration de la fédération AGIRC-ARRCO a adopté à l'unanimité une déclaration alertant les pouvoirs publics.

#### ► L'unification du recouvrement fiscal et social : L'agence unique de recouvrement

Le programme d'action publique 2022 préconisait de créer une agence unique de recouvrement fiscal et social dans l'objectif de simplifier le système, en réduisant le nombre d'acteurs qui prend part au recouvrement. Le but de cette réforme est de gagner en qualité et en efficacité et de pouvoir effectuer des économies.

Le gouvernement a missionné en octobre 2018 Alexandre Gardette, pour l'élaboration d'un rapport sur la réforme du recouvrement fiscal et social.

Le rapport « réforme du recouvrement fiscal et social » de juillet 2019 met en avant les 3 chantiers principaux de la réforme :

- L'unification du recouvrement de chaque sphère autour d'un opérateur unique : l'ACOSS pour le recouvrement social et la DGFIP pour le recouvrement fiscal ;
- Le développement de synergies entre les sphères, cela est principalement matérialisé par la création d'un portail informatique commun ;
- La mise en œuvre des moyens concernant plus particulièrement le recouvrement forcé.

Mais ce rapport vient tempérer le projet initial du gouvernement. La création d'une agence unique, et donc une fusion définitive du recouvrement ne pourra pas être opérée immédiatement.

Ainsi, le rapport préconise d'abord de polariser chaque sphère de recouvrement autour de l'ACOSS et de la DGFIP<sup>62</sup> ainsi que de créer un portail informatique fiscal et social commun destiné aux utilisateurs et proposant une diversité de service (vision unifiée sur les comptes fiscaux, douanier et social, démarche en ligne, compensation entre créances et dettes).

La réalisation de ces deux chantiers caractérisés de « scénario socle » par le rapporteur, doit permettre ensuite de faciliter la mise en œuvre d'un service permettant d'exercer le recouvrement forcé des créances fiscales et sociales. Cependant le rapport évoque des différences importantes entre les procédures sociales et fiscales, et indique que les gains d'une telle mutualisation ne sont pas démontrés.

Pour FO, la volonté de mettre en place une agence unique de recouvrement s'inscrit dans la remise en cause par les politiques publiques de l'autonomie des finances sociales. En effet cette réforme permettrait de renforcer le processus d'étatisation de la sécurité sociale, l'État prenant part à la gestion du financement de la sécurité sociale. En cas de fusion du recouvrement, le budget de la sécurité sociale ne sera plus indépendant à l'égard du budget de l'état.

#### *La CADES : prolongement de sa durée de vie jusqu'en 2033*

La crise de la Covid-19 a remis en cause les perspectives d'amortissement de la dette sociale (CADES). En effet, la loi organique du 7 août 2020 a prévu une reprise de la dette « Covid » par la CADES, pour un montant de 136 milliards d'euros prolongeant ainsi la durée de vie de la CADES jusqu'en 2033 (au lieu de 2024).

FO est opposée au prolongement de la durée de vie de la CADES, en ce qu'elle l'a été à la suite de la transformation d'une partie de la dette « Covid » en dette sociale, ignorant la responsabilité de l'État face aux urgences sanitaires et faisant ainsi peser sur les branches le coût financier de cette crise exceptionnelle, ce qui n'est pas du ressort de la sécurité sociale. Le gouvernement a ainsi fait le choix de transférer sur les travailleurs et les retraités une partie du paiement de la dette « Covid » (le financement de la CADES étant composé principalement de la CSG et de la CRDS).

<sup>62</sup> Direction générale des Finances publiques

De surcroît, dans cette dette dite « sociale », une partie de la dette hospitalière (aggravée par le financement du sauvetage des hôpitaux pendant la crise) a été transférée. Or, la dette hospitalière n'est pas une dette sociale, et les plans de sauvetage des hôpitaux effectués pendant la crise résultent de près de 20 années de politiques d'austérité. Ainsi, pour FO la sécurité sociale n'a pas à assumer les conséquences financières de chocs dont elle n'est pas la cause.

Ainsi pour FO cette nouvelle dette « Covid » se devait d'être gérée séparément et adossée aux comptes de l'État.

### *Les exonérations de cotisations employeur : toujours plus !*

Depuis plusieurs années, les gouvernements successifs mènent une politique globale d'exonération des charges sociales. On peut relever deux phénomènes : d'une part le montant total des exonérations tiré par l'explosion des allègements généraux qui pour FO est inefficace pour créer de l'emploi. En effet, on peut souligner que la seule transformation du CICE en allègement supplémentaire en 2019 et le versement cette même année du CICE 2018 (qui est versé aux entreprises avec 1 an de décalage, alors que les allègements s'opèrent dès l'année en cours), aura représenté plus de 40 milliards d'euros versés aux entreprises, ce qui peut correspondre à la rémunération de 2 millions de salariés ... un chiffre bien loin des créations d'emplois observées durant cette année.

D'autre part, le volume des non-compensations nouvellement inscrit en dérogation à la loi Veil de 1994 qui n'a eu de cesse de s'accroître notamment avec les exonérations de charges octroyées durant la crise du Covid19. Pour rappel, la loi Veil impose que toute nouvelle mesure d'exonération non-compensée doit obligatoirement conduire à la suppression ou réduction d'une autre mesure d'exonération déjà existante, pour un volume financier identique, de sorte que ces exonérations ne voient pas leurs volumes globaux s'accroître.

Ces exonérations ont pour conséquence de développer la fiscalisation de la sécurité sociale (désormais en partie financée par la CSG/CRDS et la TVA), ce qui rend interdépendants les budgets de l'État et de la sécurité sociale. Ainsi en cas de nouvelle crise, quel choix l'État opérera-t-il sur les affectations de recettes si son propre solde budgétaire, déjà très dégradé, plonge davantage ?

La crise du Covid pose donc la question centrale du financement de la sécurité sociale pour les années à venir. La politique de désocialisation des entreprises et d'exonérations de cotisations des employeurs doit cesser. Pour FO, il est impératif de revenir aux fondamentaux de notre système de financement de sécurité sociale en rétablissant une équité contributive, à la fois entre les entreprises et les personnes protégées.

## **f. L'instauration d'une 5<sup>ème</sup> branche « Autonomie » de la Sécurité sociale**

### *Genèse de la 5<sup>ème</sup> branche « Autonomie »*

Si la question de la dépendance a fait l'objet de très nombreux rapports et promesses politiques au cours de ces dernières décennies, avec une accélération ces dernières années, la crise sanitaire a remis sur le devant de la scène la nécessité de développer un grand plan en faveur des personnes âgées.

#### ► **Quelques dates-clés :**

En avril 2018, le Président de la République annonce une réforme du grand âge avec la mise en place d'un nouveau risque « dépendance » financé par la collectivité nationale (par le biais de nouvelles journées dites de « solidarité nationale » ou de nouveaux mécanismes de sécurité sociale) d'ici la fin de son quinquennat.

En mars 2019, à l'occasion de la publication du rapport de M. Dominique Libault, FO avait regretté le manque de mesures concrètes, d'analyse transversale sur les disparités territoriales, par exemple en matière d'inégal accès aux soins, d'augmentation de la paupérisation chez les retraités, ou encore d'inégalités de genre telle que la plus grande précarité des femmes âgées dépendantes.

Puis, en juillet 2019, à l'occasion de la publication de la lettre de mission confiée à Mme El Khomri en vue de l'élaboration d'un

« Plan métiers », FO avait estimé que cette mission n'était pas à la hauteur des urgences, regrettant la place trop limitée laissée à des questions telles que la précarité, les difficultés propres au travail féminin, le temps partiel, les faibles salaires, ou encore les discriminations sexistes. Pour FO, le contenu du rapport remis en octobre 2019 était loin de correspondre aux besoins urgents des professionnels.

En juin 2020, lors d'une audition à la commission des Affaires sociales du Sénat, le ministre des Solidarités et de la Santé, a confié à M. Laurent Vachey, inspecteur général des finances une mission de préfiguration des contours d'une nouvelle branche de Sécurité Sociale consacrée à la perte d'autonomie.

La loi n° 2020-992 du 7 août 2020 relative à la dette sociale et à l'autonomie instaure une 5<sup>ème</sup> branche de la Sécurité Sociale dite « Autonomie » relative au soutien à l'autonomie des personnes âgées et handicapées, dont la gestion est confiée à la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA).

De longue date, FO revendique la création d'un nouveau risque consacré à la « dépendance » qui serait géré par l'assurance maladie, à l'instar de ce qui existe en matière d'accidents du travail et maladies professionnelles, étant donné que la majorité des dépenses liées à la perte d'autonomie sont déjà assurées par cette branche (puisque'il s'agit précisément d'une conséquence de l'état de santé des personnes concernées).

Si la 5<sup>ème</sup> branche de la Sécurité Sociale, dite « Autonomie » a désormais une existence concrète, ses contours, sa gouvernance et son financement restent incertains, d'autant plus que la tant attendue loi grand âge et autonomie promise par le Gouvernement et repoussée à plusieurs reprises ne verra finalement pas le jour.

#### ► **Périmètre**

La 5<sup>ème</sup> branche « Autonomie » de la Sécurité Sociale est destinée aux personnes âgées et handicapées. Son champ dépasse donc le cadre du grand âge.

Pour FO, il y a un réel risque d'une coupure par rapport à la branche maladie qui pourrait déboucher sur une médecine spécifique *a minima* pour les personnes en perte d'autonomie.

Il y a en outre le risque d'amalgame résultant du regroupement au sein d'une même branche de la dépendance qui renvoie au grand âge et au handicap et de l'autonomie qui concerne des personnes de tout âge.

La définition d'un périmètre lisible et cohérent pour la 5<sup>ème</sup> branche est un enjeu essentiel.

#### ► **Gouvernance**

La CNSA, qui est chargée d'assurer la gouvernance de la 5<sup>ème</sup> branche, a été créée en 2005 à la suite de la canicule de 2003 qui avait mis en lumière les insuffisances de l'accompagnement des personnes âgées. Sa création avait pour dessein d'améliorer les conditions de vie des personnes âgées et handicapées. Agissant en lien avec les Agences régionales de santé et les conseils départementaux (financement de l'APA et de la PCH), elle est financée par l'assurance maladie, ainsi que par des impôts et taxes (notamment la Journée dite de solidarité).

La CNSA est également engagée sur la question de l'accès aux droits sur le territoire.

L'article 32 de la LFSS pour 2021 a listé les nouvelles missions et un cadre de fonctionnement renouvelé pour que la CNSA devienne une « caisse » de branche (exemples : garantir l'équilibre financier de la branche, piloter et assurer l'animation et la coordination, garantir l'équité, notamment territoriale, la qualité et l'efficacité de l'accompagnement des personnes dans le cadre des politiques de soutien à l'autonomie...).

Le 22 avril 2021, s'est tenu le premier Conseil de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) de la nouvelle branche « Autonomie » de la Sécurité Sociale. Le projet d'avenant 2021 à la Convention d'Objectifs et de Gestion (COG) Etat-CNSA (transformation de la CNSA en caisse de branche) a été approuvé à l'unanimité.

La CNSA est désormais une caisse nationale de Sécurité Sociale. Le conseil de la CNSA diffère des autres branches de la Sécurité Sociale. Il est très large (52 membres du Conseil) avec l'Etat, de nombreuses associations, et les organisations syndicales qui n'y ont qu'une place très limitée, alors même qu'elles ont toujours porté l'intérêt de l'ensemble des assurés sociaux.

FO a fait savoir qu'il serait opportun de réfléchir à des pistes en faveur d'une représentation plus équilibrée, pour une gouvernance respectueuse du paritarisme.

### ► Financement

À l'occasion de la publication du rapport remis par Laurent Vachey en septembre 2020, FO avait exprimé de vives inquiétudes, en particulier concernant les pistes de financement projetées, qui s'apparentaient à un saupoudrage de mesures ne garantissant pas un financement pérenne à la branche.

Avec le vieillissement de la population et le tournant démographique annoncé pour 2030, la branche « Autonomie » aura besoin de 20 milliards d'euros supplémentaires pour être à la hauteur des enjeux pour les personnes âgées et handicapées à cette échéance.

Pour l'heure, la 5<sup>ème</sup> branche de la Sécurité sociale ne dispose que de ressources limitées :

Recettes pour 2021	31,2 Mds d'€
Fraction de CSG (1,93 %)	28,1 mds
CSA	2 mds
CASA	0,8 md
Dotations assurance maladie	0,4 md

En 2024, cette fraction de Contribution sociale généralisée (CSG) sera augmentée de 0,15 point supplémentaire (actuellement affectée à la CADES), soit 2,3 milliards d'euros.

### ► Ouverture sur les politiques d'autonomie

La question de la perte d'autonomie ne se limite pas à la 5<sup>ème</sup> branche et a un champ plus large.

Pour FO, l'égalité entre les citoyens et entre les territoires est un point essentiel. Car, en pratique, les inégalités restent fortes, tant sur l'accès et l'offre de soins pour les personnes en perte d'autonomie, que sur les aides (en particulier concernant les conditions d'obtention de l'APA5, son montant...).

Sur la méthode, notre organisation partage la volonté, qui transparaît dans le document de la CNSA, de créer un référentiel autour de la branche autonomie qui soit opposable à l'exécutif, quelles que soient les évolutions politiques à venir, afin de garantir des fondations solides à la branche sur le long terme.

FO se satisfait également de la référence à un nécessaire « débat démocratique » sur la politique de soutien à l'autonomie, de sorte que les citoyens comprennent et acceptent le « modèle » proposé, pour ensuite consentir à le financer.

Concernant les personnes en EHPAD, le sujet du reste à charge et plus exactement du « reste à vivre » demeure très préoccupant. La substitution d'un éventuel ticket modérateur interroge.

Par ailleurs, il convient de porter la plus grande attention à la question des proches aidants.

La reconnaissance d'un véritable statut du proche aidant, qui n'existe pas aujourd'hui, est une revendication de FO.

Outre la question du financement, FO regrette que l'avis n'ait pas accordé une place plus grande aux métiers du grand âge et de la perte d'autonomie. Tant sur le plan de la revalorisation salariale, que des conditions de travail et de la formation (construction de parcours professionnels), il y a urgence à revaloriser et rendre plus attractifs ces métiers qui constitueront la clé de voûte de notre système.

Parmi les 11 millions d'aidants en France, 6 sur 10 ne se déclarent pas comme tel. Majoritairement, les aidants sont des femmes et occupent une activité professionnelle. Leur investissement au quotidien envers un ou plusieurs proches âgés et/ou dépendants impacte leur carrière, leur vie personnelle et leur santé.

Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2020, une nouvelle mouture du congé proche aidant est applicable. Sauf accord le prévoyant, ce congé n'est pas rémunéré par l'employeur, mais le bénéficiaire a droit à l'allocation journalière de proche aidant (AJPA). Il est réservé à certains bénéficiaires et présente un caractère temporaire (en l'absence de dispositions conventionnelles, sa durée est de trois mois, renouvelable, sans pouvoir dépasser un an sur l'ensemble de la carrière du salarié et exclusivement destiné à aider une personne présentant un « handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité »).

Cette mesure reste donc parcellaire au regard de l'étendue de la problématique des aidants, même si d'autres mesures sont prévues (droit au répit, dispositions pour aménager le temps de travail des aidants...). Des dispositions assurantielles sont proposées sur le marché, notamment pour garantir le maintien des droits en matière de complémentaire santé/prévoyance en cas de suspension du contrat de travail pour aider un proche, mais la négociation de dispositions conventionnelles sur les aidants reste peu développée.

Quelles définitions retenir des termes « d'aidants » et « d'aidé » ?

Le degré élevé de solidarité (DES) peut-il permettre de développer des dispositifs au service des aidants ?

### Quelle loi pour le grand âge et l'autonomie ?

FO est favorable à une loi sur l'autonomie et l'adaptation de la société française à son vieillissement, à condition notamment qu'elle permette de garantir les projets de vie et l'autonomie des retraités et des personnes handicapées. Cette loi devra être conforme aux grands enjeux relatifs à la prise en charge de la perte d'autonomie (cf. infra.). Il est essentiel de créer un référentiel autour de la branche autonomie qui soit opposable à l'exécutif, quelles que soient les évolutions politiques à venir, afin de garantir des fondations solides à la branche sur le long terme.

### Quels enjeux pour la prise en charge de la perte d'autonomie ?

- Apporter des réponses à la hauteur du tournant démographique : à l'horizon 2030, le nombre de personnes âgées dépendantes pourrait augmenter de 25 % selon le scénario intermédiaire retenu dans le rapport Libault (soit 320 000 personnes) ; le nombre de bénéficiaires de l'Aide personnalisée à l'autonomie (APA) va s'accroître : + 20 000 personnes par an d'ici 2030, puis + 30 000 personnes par an jusqu'en 2050.
- Egalité entre citoyens et équité territoriale : garantir un véritable choix de vie à la personne en perte d'autonomie (vie à domicile ou en institution), quels que soient ses revenus et le lieu où elle réside. En pratique, les inégalités restent fortes, tant sur l'accès et l'offre de soins pour les personnes en perte d'autonomie, que sur les aides (en particulier concernant les conditions d'obtention de l'APA, son montant...).
- Repenser le modèle de l'Ehpad à bout de souffle et développer des solutions innovantes en matière d'habitat.
- Rénover les établissements en faveur de l'accueil et des conditions de travail et tenant compte des politiques environnementales.
- Assurer une plus grande transparence sur les tarifs pratiqués par les établissements et améliorer l'information sur le niveau de médicalisation.
- Limiter les restes à charge, en particulier pour les personnes vivant en établissements (« restes à vivre » très faibles pour de nombreuses personnes en perte d'autonomie).
- Donner aux branches un vrai rôle, notamment pour définir des aides et garantir des droits adaptés aux besoins des proches aidants.
- Revaloriser les métiers au service des personnes âgées et handicapées tant sur le plan de la revalorisation salariale, que des conditions de travail et de la formation (construction de parcours professionnels). Il y a urgence à revaloriser et rendre plus attractifs ces métiers qui constituent la clé de voûte du système.

- Santé : garantir l'accès aux soins et construire de véritables parcours de soins pour les personnes en perte d'autonomie, tout en limitant les restes à charge.
- Agir en prévention de la perte d'autonomie : prévenir les maladies chroniques, les addictions, éducation alimentaire et adaptation de l'alimentation au grand âge, encourager la pratique d'activité physique adaptée (y compris à un âge avancé...).
- Assurer des moyens financiers pour les politiques périphériques impactant l'autonomie (logement, aménagement du territoire...).

La prise en compte du vieillissement de la population et de la dépendance est un enjeu majeur pour ces prochaines décennies. D'ici 2050, les projections montrent que l'on peut s'attendre à une multiplication par trois du nombre de personnes de plus de 85 ans et une forte croissance du nombre de personnes dépendantes (entre 200 000 et 410 000 de plus entre 2015 et 2030 suivant les scénarios). Au-delà de ces chiffres, de nombreux problèmes se posent : métiers de l'âge peu valorisés, modalités d'accueil en EHPAD à réinventer, absence de libre choix pour les personnes en perte d'autonomie de rester à domicile ou d'aller en EHPAD, fortes inégalités de l'offre suivant le territoire...

### **g. Santé au travail**

#### *Plans Santé au Travail : bilan du PST 3 et perspectives du PST 4*

Depuis 2004, les plans santé au travail fixent les grandes orientations de politiques publiques en matière de santé au travail afin d'améliorer la prévention des risques professionnels en France. C'est un plan stratégique sur cinq ans de définition des priorités communes qui ont vocation à asseoir l'action des grands acteurs de prévention.

Le plan santé au travail 3 (PST 3) souhaitait consacrer la maxime selon laquelle une politique de prévention est plus efficace et moins coûteuse qu'une politique de réparation. Ainsi, il consacre une ambition partagée par l'État, la sécurité sociale et les interlocuteurs sociaux d'opérer un renversement de priorité en faveur de la prévention dans les politiques de santé au travail. La seule réparation ne devant plus constituer l'aboutissement des efforts fournis par tous les acteurs de ce domaine. FO partage à l'évidence cette ambition d'accroître les efforts dans le domaine de la prévention, bien que nous tenions à rappeler combien la réparation est un outil complémentaire de la prévention.

Il apparaît cependant que le bilan de ce PST 3, et indirectement de la période 2016- 2020, en ce qui concerne l'amélioration des conditions de travail et de la santé des travailleurs reste plus que mitigé. En effet, les récentes législations impactant le domaine de la santé au travail, répondant partiellement à un objectif de « simplification » évoqué dans le plan santé au travail sont venues de fait amoindrir la protection de la santé des travailleurs. FO avait alerté sur ce point dès le début des discussions sur le plan santé au travail 3.

Le processus de simplification, destiné à rendre les règles plus intelligibles et accessibles ne doit pas pour autant affaiblir les exigences en matière de prévention. Or il apparaît que la disparition des CHSCT, les modifications de la réglementation concernant la traçabilité de certains risques, ou encore la réforme de la visite médicale contribue directement à affaiblir les exigences dans le domaine de la prévention. En ce sens, elle s'oppose à l'objectif principal du PST 3.

Les outils mis en place par ce plan ne semblent pas parvenir à pénétrer jusque dans toutes les entreprises afin de développer de manière opérationnelle une véritable culture de prévention. Les actions de prévention sont encore trop souvent des actions correctives relevant de la prévention secondaire voire tertiaire et non des actions liées à l'organisation du travail pour la mise en œuvre d'une véritable prévention primaire. Il est essentiel de s'interroger sur la manière dont on impose aux entreprises de se saisir de la question de la santé au travail et d'utiliser les outils qui sont mis à leur disposition.

Le plan santé au travail 4 (2021-2025) a fait l'objet d'une co-construction avec les interlocuteurs sociaux au sein du conseil d'orientation et des conditions de travail. Il s'inscrit dans la continuité du PST3 afin de mettre au cœur de la politique publique les enjeux de prévention primaire. Cela démontre à chacun qu'il existe encore du chemin à parcourir en matière de prévention et sur les risques professionnels les plus prégnants. En effet, on retrouve encore au sein de ce plan

santé au travail des risques professionnels qui font l'objet depuis plusieurs dizaines d'années d'un focus de la part des politiques publiques du fait du risque pour la santé qu'ils font peser sur les travailleurs.

On pourra citer notamment les troubles musculo-squelettiques ou encore les chutes de hauteurs. FO a insisté pour aller plus loin sur ces risques et sur la nécessité de mettre en place des mesures coercitives pour réduire leur fréquence. De plus, ce plan santé au travail donne une place plus prégnante aux risques psychosociaux qui deviennent un enjeu majeur en matière de santé au travail et qui touchent de plus en plus de travailleurs.

FO continue de revendiquer une véritable prise en compte de ces risques notamment par la mise en place d'un tableau de maladies professionnelles permettant une véritable reconnaissance. Si les questions de prévention sont de plus en plus au cœur des politiques de santé au travail, cela ne doit pas obérer les enjeux en matière de réparation pour les travailleurs qui subissent les conséquences d'un travail délétère.

Pour FO, l'association des interlocuteurs sociaux dans la construction du plan santé au travail était essentielle mais nous avons rappelé la nécessité de nous associer aussi à son pilotage dans les années à venir. En ce sens, nous réclameons la mise en place d'outils d'évaluation qualitatifs de ce plan pour s'assurer d'une véritable amélioration des conditions de travail dans les entreprises. FO ne pourra se contenter de simples déclarations de bonnes intentions en matière de santé au travail.

De plus, le plan santé au travail 4 n'aborde pas la question des moyens dédiés au fonctionnement des instances de dialogue social en santé au travail et en particulier des comités régionaux d'orientation et des conditions de travail. FO continue de revendiquer en ce sens la mise en place d'une législation protectrice pour les mandatés au sein de ces instances avec la mise en place d'autorisations d'absence, d'une prise en charge de la rémunération et d'un véritable droit à formation.

#### *Bilan des conditions de travail*

Les premiers résultats de l'enquête SUMER 2017 (Surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels) attestent du chemin qu'il reste à parcourir pour protéger de manière effective la santé et la sécurité des travailleurs.

En effet, si le système français de prévention des risques professionnels est parvenu à faire sensiblement baisser sur ces 20 dernières années les expositions aux risques physiques, le contexte organisationnel est de fait de plus en plus contraint pour les travailleurs. Ainsi, on peut observer que l'intensité du travail est en constante augmentation depuis plus de vingt ans alors même que les marges de manœuvres favorisant l'autonomie dans le travail sont en recul.

De plus, l'exposition à au moins un produit cancérigène concerne encore 10% des salariés, soit 1,8 million de salariés, et l'exposition aux produits chimiques est même en augmentation dans le secteur des services.

Les nombreuses réformes menées ces dernières années ne vont pas dans le sens d'une amélioration des conditions de travail et d'une amélioration de la reconnaissance des expositions aux risques professionnels.

La disparition des comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail est désormais actée. Cette mesure commence déjà à se faire ressentir dans de nombreuses entreprises en dégradant le dialogue social sur les questions de santé et de sécurité. Les commissions de santé, sécurité et conditions de travail ne pourront remplacer une véritable instance de dialogue social. FO continue de revendiquer la remise en place des CHSCT notamment dans le cadre de l'évaluation des ordonnances de 2017.

La transformation du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) en compte professionnel de prévention (C2P) a fait disparaître la notion de pénibilité du Code du travail. Cette réforme en sortant 4 facteurs de risques du compte a exclu de nombreux travailleurs de ce dispositif et a réduit la traçabilité des risques professionnels.

La pandémie de covid 19 a mis en exergue les problématiques et les manques qui peuvent perdurer dans notre législation en matière de santé au travail. Alors même qu'une crise sanitaire mondiale aurait dû faire de la santé au travail le sujet majeur de l'année 2020, il semble que tel n'a pas été le choix fait par le gouvernement. Dès le premier confinement, de nombreux travailleurs, dits de première ligne, ont dû continuer d'exercer leur métier sans pouvoir bénéficier d'aucun dispositif de prévention, ni d'aucun moyen de protection individuel.

Le manque des acteurs de la santé au travail, en particulier de la médecine du travail, a été flagrant durant la gestion de cette crise. La pandémie a démontré la nécessité d'investir massivement les questions de prévention dans le domaine de la santé au travail. Les difficultés auxquelles les acteurs de la santé au travail ont dû faire face sont principalement dues à un manque de moyens humains et financiers.

### *La négociation d'un ANI en santé au travail*

La détérioration continue des conditions de travail de tous les travailleurs a justifié la demande de FO, au printemps 2018, d'ouvrir une négociation interprofessionnelle sur la santé au travail. Ce n'est qu'en 2019 que le gouvernement s'est enfin décidé à lancer une concertation au sein du groupement permanent d'orientation du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT).

Face au blocage des organisations patronales, les discussions engagées au sein du groupe permanent d'orientation n'ont pas abouti à l'objectif espéré, à savoir la rédaction d'un document de cadrage pour des négociations interprofessionnelles. Les organisations syndicales ont cependant été capables de fournir un document d'orientation.

À la suite de cet échec, et après insistance de FO, nous avons finalement obtenu l'ouverture d'une véritable négociation interprofessionnelle sur la santé au travail. Les négociations ont abouti à la signature d'un accord national interprofessionnel le 9 décembre 2020. FO a été signataire de cet accord qui apporte de véritables améliorations pour les droits de travailleurs.

Dès l'ouverture des négociations, FO a refusé de se cantonner à la lettre d'orientation fournie par le gouvernement. Pour FO, les objectifs de cette négociation devaient être en priorité l'amélioration de la prévention des risques professionnels en entreprise, l'amélioration de la traçabilité, de la formation et de l'information sur les risques professionnels. FO a été la seule organisation à évoquer, dès le début, la question du suivi médical des salariés et l'importance de cet outil dans le domaine de la prévention des risques professionnels. La question de la prévention de la désinsertion professionnelle devait aussi entrer dans le champ de la négociation. De plus, notre organisation avait identifié la nécessité d'investir de manière plus importante les branches professionnelles dans le domaine de la santé au travail.

Cet accord national reprend plusieurs de nos propositions et s'articule autour de quatre titres :

- **Promouvoir une prévention primaire opérationnelle au plus proche des réalités du travail**

L'un des enjeux fondamentaux pour notre organisation, et qui a été le fil rouge patronal et notre ligne rouge tout au long de la négociation : éviter une déresponsabilisation de l'employeur qui était souhaitée par les organisations patronales.

Pour FO la traçabilité des risques se devait d'être un point essentiel de l'accord pour améliorer la prévention primaire des risques professionnels. En ce sens, le document unique d'évaluation des risques est réaffirmé comme l'outil fondamental de la prévention des risques professionnels en insistant sur la nécessité de nourrir ce document par le dialogue social. Il doit désormais constituer la base du plan d'action et pourra dorénavant être numérisé. Un accès est consacré pour tous les salariés même lorsqu'ils auront quitté l'entreprise, afin d'assurer une meilleure traçabilité et un meilleur suivi.

Une autre revendication de notre organisation apparaissant dans l'accord est la nécessité de réaffirmer l'importance de la formation dans le domaine de la santé et la sécurité. Ainsi, l'accord remet au

cœur de la prévention l'importance de la formation qu'elle soit initiale ou continue. Un nouvel outil va être créé : le passeport prévention.

En matière de prévention, l'accord insiste sur la prévention de la désinsertion professionnelle qui est reconnue comme un enjeu de prévention primaire, pour donner suite à une revendication de notre organisation, exigeant donc une approche anticipatrice (organisation d'un repérage précoce, systématisation de la visite de pré-reprise qui sera codifiée et de reprise puis création d'une visite de mi-carrière).

- **Promouvoir une qualité de vie au travail en articulation avec la santé au travail**

L'accord propose de revoir la notion traditionnelle de la QVT pour intégrer la qualité de vie et des conditions de travail.

- **Promouvoir une offre de services des services de prévention et de santé au travail efficiente et de proximité**

Face à l'hétérogénéité des prestations rendues par les SSTI et le dysfonctionnement de certains notamment en matière de gouvernance mais aussi de service rendu dans l'intérêt de la santé des salariés, nous avons souhaité mettre en œuvre une offre socle obligatoire, afin d'assurer, d'une part une homogénéité sur l'ensemble du territoire, et d'autre part, de s'assurer que tous les travailleurs aient accès à ces services.

L'encadrement de cette offre de service se fera désormais par un double levier : l'agrément délivré par les DREETS et une procédure de certification qui devra rester à la main des interlocuteurs sociaux.

Afin de renforcer le rôle des organisations syndicales au sein des SPSTI, nous avons revendiqué la création d'un statut de vice-président au sein du conseil d'administration.

- **Une gouvernance renouvelée, un financement maîtrisé**

Pour FO, cet accord devait être l'occasion de réaffirmer l'importance du paritarisme dans le domaine de la santé au travail. Face aux attaques subies ces dernières années, notamment à travers le rapport Lecocq, FO a insisté sur la nécessité de pérenniser le rôle de la branche AT/MP. Cet accord a mis fin aux velléités gouvernementales d'étatisation de la branche AT/MP.

Pour la première fois un accord national interprofessionnel a été retranscrit dans une loi. La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail reprend en partie l'ANI du 9 décembre 2020. Afin de trouver application, de nombreux décrets vont devoir être promulgués et FO restera attentive à ce que ces derniers ne remettent pas en cause les droits des travailleurs en matière de santé et sécurité.

Il apparaît cependant que le législateur n'a pas entièrement pris ses responsabilités dans le cadre de cette loi dont le grand oublié reste la médecine du travail. En effet, FO dénonce depuis de nombreuses années la pénurie de médecins du travail dont souffre notre pays. Cette loi ne semble pas prendre en compte l'importance de ce sujet et ne propose pas de mesures concrètes pour y remédier.

### *La branche Accidents du travail et maladies professionnelles*

La branche Accidents du travail et maladies professionnelles a connu la négociation d'une nouvelle convention d'objectif et de gestion (COG) en 2018. Face au refus de la direction de la sécurité sociale d'accorder plus de budget à la prévention, la signature de ce document a été bloquée par les interlocuteurs sociaux pendant plus de neuf mois. Ce blocage a permis d'obtenir à terme un doublement des budgets dédiés aux dispositifs de prévention de la branche sur la période 2018-2022 et un maintien des effectifs de terrain au sein des CARSAT. Pour FO, cela démontre l'importance du rôle joué par le paritarisme dans la dernière branche de la sécurité sociale qui dispose encore d'une véritable gestion paritaire.

Pour FO, cela reste cependant insuffisant. En effet, les différents rapports de la branche AT/MP démontrent que la sinistralité ne baisse plus depuis maintenant de nombreuses années. Les différents projets de loi de financement de la sécurité sociale ne semblent

pas prendre en compte la nécessité d'investissement massif en prévention. La branche accidents du travail et maladies professionnelles est aujourd'hui très largement excédentaire. Pour FO, l'excédent de la branche ne doit pas être une variable d'ajustement financière servant soit à déresponsabiliser les employeurs en baissant les taux de cotisation, soit à combler les déficits de l'État en soutenant des politiques d'exonérations n'ayant jamais démontré leur efficacité et mettant en péril les droits collectifs des travailleurs. Nous continuons donc de revendiquer l'affectation de ces excédents à la mise en place d'une véritable politique de prévention primaire au sein des entreprises, permettant d'améliorer de manière effective les conditions de travail des salariés qui se dégradent chaque année un peu plus.

De plus, la branche Risques professionnels est fortement mise à contribution, et cela au détriment des travailleurs. En effet, la dernière commission sur la sous-déclaration et la sous-reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles a réévalué à la hausse le transfert opéré vers la branche maladie. Ce transfert est un aveu d'abandon de la part des pouvoirs publics et démontre le manque de volonté politique dans la lutte contre la sous-déclaration et la sous-reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles. Cette mesure déresponsabilise les employeurs et n'est aucunement incitative à la mise en œuvre d'une politique de prévention.

Face à la pandémie de COVID 19, le rôle du paritarisme au sein de la branche a été prédominant. Dès le début de la crise sanitaire, FO a revendiqué la création d'un tableau de maladie professionnelle pour cette pathologie. Si un tableau a bien été mis en place, les conditions trop restrictives d'accès en limite fortement sa portée. La limitation aux seuls personnels des établissements de santé ainsi que la condition de placement sous respirateur pour bénéficier de la présomption d'imputabilité excluent un grand nombre de salariés du bénéfice de ce tableau. FO continue de revendiquer un élargissement du champ d'application de ce dernier.

FO avait aussi revendiqué la mise en place par la branche AT/MP d'une subvention à destination des TPE afin de fournir des équipements de protection aux salariés face au COVID 19. Cette subvention a été mise en place par la branche et a permis d'apporter une véritable protection à des milliers de travailleurs.

Ces dernières années nous avons milité pour conserver la spécificité de la branche et son caractère paritaire. La branche remplit une triple mission : prévention, contrôle et tarification. Dans le courant de l'année 2018, le rapport « Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée », confié à la députée Madame Charlotte Leçoq, préconisait de remettre en cause ces missions et visait à une Étatisation de la branche. La réactivité syndicale et en particulier la signature d'un accord national interprofessionnel a permis d'éviter la mise en place des préconisations de ce rapport et de pérenniser la gouvernance paritaire de la branche.

### *L'évolution du réseau ANACT-ARACT*

Le 24 mai 2019, un référé de la Cour des comptes imposait une évolution juridique du réseau ANACT-ARACT en raison de sa non-conformité avec les règles européennes sur les marchés publics. En effet, l'ANACT étant un établissement public et les ARACT des associations de droit privé, les subventions données par l'ANACT aux ARACT pour mener des projets sur le champ de l'amélioration des conditions de travail doivent en principe passer par une procédure d'appel d'offre. FO s'est vivement opposée à la mise en place d'une telle procédure. Cela reviendrait à mettre les ARACT en concurrence avec des acteurs privés de la santé au travail au risque de détourner les subventions de l'ANACT de leur but principal. Ainsi, FO s'est prononcée favorablement pour la mise en place d'une intégration du réseau ANACT-ARACT, seule alternative permettant de pérenniser le réseau ANACT-ARACT en tant qu'acteur public de la santé au travail mais aussi de maintenir le rôle du paritarisme au sein de ce réseau.

FO s'est fortement impliquée dans les discussions sur l'évolution du réseau et a contribué à la mise en place d'une charte pour assurer la préservation de l'identité paritaire de l'ANACT. Ainsi, nous avons obtenu la préservation d'une instance paritaire régionale conservant une latitude décisionnelle sur la définition du programme d'activité

de l'agence. L'instance régionale paritaire devra contribuer à la définition des besoins et à l'affectation des moyens budgétaires mis à disposition de la direction régionale pour mener à bien les missions qui lui sont confiées. Les documents budgétaires régionaux seront soumis à l'avis préalable de l'instance régionale. Nous avons de plus obtenu des engagements concernant le maintien des effectifs au sein du futur réseau ANACT-ARACT. Nous veillerons dans la cadre de l'évolution du réseau au respect des engagements pris.

### *L'amiante*

En 2020, on compte 12 495 offres d'indemnisation de la part du fonds d'indemnisation des victimes de l'amianté et encore 9664 bénéficiaires d'une pension de cessation anticipée. L'amianté reste encore un combat syndical nécessitant une vigilance majeure. Pour FO, l'indemnisation des victimes et de leurs ayants droits est aujourd'hui toujours insuffisante.

Malgré cela, le gouvernement a décidé de lancer dans le courant de l'année 2021 une mission IGAS/IGF (inspection générale des affaires sociales/inspection générale des finances) visant à un rapprochement entre le FIVA et l'ONIAM. Une telle mesure aurait mis à mal l'indemnisation des victimes de l'amianté. Le FIVA et l'ONIAM sont deux instances avec des modes de fonctionnement, de gouvernance et de financement très différents.

Contrairement à l'ONIAM, la gouvernance du FIVA laisse une véritable place au paritarisme qui a su démontrer tout au long de son existence son efficacité pour une indemnisation des victimes juste et rapide. De plus, les structures de financement de ces deux établissements ne sont pas similaires. En effet, le FIVA est principalement financé par une dotation de la branche accidents du travail et maladies professionnelles qui repose sur une cotisation des entreprises. L'ONIAM, au contraire, est principalement financé par la branche maladie reposant ainsi sur tous les assurés sociaux. Un rapprochement des financements aurait conduit à faire peser sur l'ensemble des assurés sociaux, l'indemnisation des travailleurs exposés à l'amianté alors même que cela doit relever de la réparation au titre des maladies professionnelles et d'une gestion paritaire.

FO s'est vivement opposée à ce projet et face à la pression mise en place, ce projet de fusion a été abandonné. FO se félicite de l'abandon de ce projet.

Concernant le fonds de cessation anticipé des travailleurs de l'amianté, FO a dénoncé la désindexation de la pension sur l'inflation. Cette pension reste aujourd'hui trop faible et de nombreux travailleurs doivent renoncer à en bénéficier. FO continue de revendiquer l'augmentation de cette pension, mais surtout la mise en place d'un accès individualisé à ce dispositif.

### **h. Les stages de formation des administrateurs et conseillers Force Ouvrière**

L'une des activités essentielles du secteur Protection sociale collective de la Confédération est l'organisation et l'animation de stages de formations relatifs aux organismes de Sécurité sociale.

Ils ont été réalisés en régions, avec 8 stages par an pour l'hexagone et 2 stages tous les 2 ans pour les DOM, pour la région Antilles-Guyane et la région Océan pacifique (La Réunion et Mayotte). Ils sont à destination des administrateurs et conseillers des caisses locales - CPAM, CAF et URSSAF (régionales et conseils départementaux) pour deux jours, la première journée étant consacrée au travail par branches de la Sécurité sociale et la deuxième journée en plénière. Pour les stages DOM, ils réunissent les administrateurs des CGSS et des CAF sur quatre jours, avec plusieurs moments par branche et en plénière.

Au cours de cette mandature, le secteur a ouvert ce stage aux représentants des salariés des caisses, afin de resserrer les liens entre administrateurs/conseillers et autres militants au sein des organismes de la Sécurité sociale.

Cela participe aussi au développement de notre Organisation en plus de faire connaître aux salariés des caisses l'engagement de FO en faveur de la défense et de l'amélioration de notre modèle social.

Le secteur a également créé un nouveau module de formation destiné aux administrateurs des CARSAT, en particulier pour ce qui concerne la branche Risques professionnels (AT/MP) et les Comités Techniques Régionaux. Cette formation a été intégrée aux stages de formations régionaux des organismes de Sécurité Sociale.

En raison de la crise sanitaire et des confinements, la plupart des stages en 2020 ont dû être reportés. Sur les autres années néanmoins, l'organisation des stages n'a pas souffert de perturbations extérieures et tous ont pu se tenir, dans des conditions adaptées depuis la crise sanitaire.

Le secteur Protection sociale a aussi contribué à la mise en place du contenu pour les stages « Commission santé, sécurité et conditions de travail » du CFMS. De plus, il a participé à la mise en place du premier stage disponible sur sa plateforme en ligne de formation, sur la thématique de la prévention des risques professionnels. Le secteur a aussi contribué à la formation des animateurs du CFMS et à leur contenu du stage « Découverte » quant aux sujets touchant la Sécurité sociale.

Enfin, le secteur Protection sociale collective a également participé à des Commissions sociales des Unions départementales, instance privilégiée pour l'élaboration des positions et revendications relatives à la Sécurité sociale dans les départements. C'est également l'occasion pour le secteur de proposer des formations ou des présentations spécifiques à certains sujets.

## 6.9. La mission Handicap

Avec un taux de chômage presque deux fois plus élevé que le « tout public », la situation des travailleurs handicapés n'a que trop peu évolué ces dernières années. La crise du Covid-19 n'y change rien : les difficultés d'insertion et l'inscription durable dans le chômage de longue durée sont toujours le lot des personnes en situation de handicap.

Une récente étude du ministère du Travail montre que la part des handicapés dans les effectifs du privé était de 3,5 % en 2019, sans changement depuis 2016, quand la loi en impose 6 % minimum !

Les discriminations à l'encontre des travailleurs handicapés sont encore trop nombreuses : le handicap restait, en 2020, pour la quatrième année consécutive, la principale cause de saisine du Défenseur des Droits.

### a. Les actions externes 2018-2021

*La Convention nationale pluriannuelle multipartite de mobilisation pour l'emploi des personnes en situation de handicap*

Elle constitue le cadre de référence des politiques d'emploi des personnes avec handicap. Après une première convention en 2013, une nouvelle convention a été signée en novembre 2017. Elle comporte des axes relatifs aux parcours d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle, au maintien en emploi, à la mobilisation des employeurs, aux échanges d'informations, et à la gouvernance nationale et territoriale (au moyen des plans régionaux d'insertion des travailleurs handicapés - PRITH).

Tout en s'interrogeant sur l'efficacité de cette convention - la précédente ayant produit peu d'effets, notamment par manque de pilotage par l'État, FO a approuvé la convention multipartite, au Conseil National de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle et au Conseil d'administration de l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées (Agefiph).

Pour FO il reste important de mobiliser davantage les PRITH sur la déclinaison de cette convention multipartite (voir ci-après).

*Un rapport IGF/IGAS sur « Le mode de financement de l'insertion professionnelle des personnes handicapées » est paru en janvier 2018.*

FO en a approuvé un certain nombre de points (validation du mode d'intervention français d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, suggestion d'évolution du taux d'emploi cible, diverses propositions d'améliorations portant sur le calcul de la contribution, sur la collecte, sur les « aménagements raisonnables » ...).

Sur le rapprochement des deux fonds Agefiph (secteur privé) et FIPHFP (secteur public) préconisé par le rapport, si FO s'est dite favorable à l'harmonisation des prestations et aides aux personnes, en revanche, FO s'est opposée aux deux scénarios proposés, l'un de fusion totale des deux fonds, l'autre de disparition des deux fonds pour en confier la gestion à Pôle emploi.

Ayant pris connaissance de ce rapport en amont de sa publication, le gouvernement a indiqué sa volonté de réformer l'obligation d'emploi, et a sollicité les organisations syndicales et patronales sur leur intention d'ouvrir une négociation interprofessionnelle sur cette question.

FO et trois organisations syndicales (CFDT, CGC, CFTC) ont alors adressé en janvier 2018 aux organisations patronales, un courrier pour demander l'ouverture urgente de la délibération sociale prévue depuis 2015, mais jamais ouverte.

*Face au refus du patronat, le gouvernement a lancé une large concertation mi-février 2018 pour réformer la politique d'emploi des personnes handicapées.*

FO a fait valoir ses revendications, et a pu en faire aboutir certaines, tout au long de la concertation qui s'est déroulée tant sous forme de bilatérales, que de multilatérales avec les autres syndicats, mais aussi de multilatérales avec les organisations d'employeurs, de réunions plénières de concertation multi-acteurs, et enfin d'ultimes « négociations » au Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH), avant passage dans les différentes instances officielles de consultation.

La réforme de l'obligation d'emploi a été inscrite dans les lois « Avenir Professionnel » (septembre 2018) et « PACTE » (mai 2019).

- Y figurent les points suivants, qui vont dans le sens des revendications portées par FO :
- le renforcement de l'obligation d'emploi des entreprises,
- la déclaration de toutes les entreprises y compris celles de moins de 20 salariés,
- la valorisation de l'emploi direct, tout en maintenant une incitation au recours au secteur protégé et adapté,
- l'identification d'un référent handicap dans les entreprises d'au moins 250 salariés,
- la limitation de la durée des accords agréés (2 fois trois ans maximum),
- l'appui au maintien dans l'emploi des personnes de 50 ans et plus,
- l'attribution de droits allongés ou définitifs en cas de handicap irréversible (Allocation pour Adulte Handicapé, Carte Mobilité Inclusion, Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé).

FO a toutefois réclamé l'ouverture d'un volet supplémentaire relatif aux droits des personnes handicapées, notamment pour un accès facilité à la retraite anticipée.

Pour FO, la réforme de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés mise en œuvre à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, doit redonner une véritable impulsion positive en faveur de l'emploi de personnes en situation de handicap dans les entreprises. Suite à cette réforme, le gouvernement a questionné l'existence des « Emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière » (ECAP).

Les ECAP constituent une liste de 36 métiers, présents dans un certain nombre de secteurs (notamment bâtiment, transports, sécurité ...) dont la proportion dans les effectifs de l'entreprise entraîne un allègement de la contribution financière attachée à l'obligation d'emploi, quelquefois de manière considérable. Le gouvernement souhaitait la suppression pure et simple de cette liste, d'autant qu'elle n'a jamais été révisée ... depuis 1987.

FO, considérant que ce dispositif donne un signal discriminatoire à l'encontre des personnes handicapées, a demandé que ce sujet soit examiné de manière pragmatique, avec les branches principalement concernées.

De fait, face à la levée de boucliers des branches professionnelles, le gouvernement a décidé de maintenir cette liste en l'état.

*Un manifeste syndical commun a été adopté à Bruxelles le 1er octobre 2019.*

La Mission Handicap a participé en 2019 à un séminaire syndical européen consacré à la négociation collective relative à l'emploi des personnes handicapées. À l'issue de ce séminaire, un manifeste syndical a été adopté par les quatre syndicats présents (UGT-Espagne, FGTB-Belgique, CGIL-Italie et FO-France. FO s'est félicitée de cette première au niveau européen.

Par ailleurs FO, avec le soutien des autres organisations syndicales présentes, a demandé qu'un groupe de travail dédié à ces questions soit créé au niveau de la Confédération européenne des syndicats.

*Une instruction ministérielle du 8 avril 2020 officialise la présence des organisations syndicales au comité stratégique du PRITH, répondant à une revendication de FO.*

FO s'en réjouit, car le PRITH permet de porter des revendications en matière d'accès à l'emploi et à la formation, de sécurisation des parcours professionnels ou encore de prévention de la désinsertion professionnelle en lien avec la santé au travail des personnes en situation de handicap. FO considère que les organisations syndicales ont toute leur place dans les PRITH.

*Force ouvrière soutient la déconjugalisation de l'AAH.*

Dans l'actualité de ces derniers mois, est apparue une demande très forte exprimée par les personnes attributaires de l'AAH (Allocation pour adulte handicapé) et leurs associations, que soit abandonnée la prise en compte des revenus du conjoint (la « déconjugalisation ») dans le calcul de l'AAH. Leur appel a été relayé avec force dans le débat public via des propositions de loi, pétitions, interventions...

FO soutient leur injonction, car la déconjugalisation va dans le sens de la considération due à chaque individu en répondant à un juste droit à la dignité et à l'autonomie des personnes en situation de handicap.

Sont associées à cette demande deux instances dont FO est membre : le CNCPH, ainsi que la Commission nationale consultative des droits de l'Homme, cette dernière ayant adopté, à l'unanimité, un avis réclamant cette déconjugalisation et un relèvement de son montant.

Au-delà de cette juste revendication, FO estime que l'AAH n'est pas un minimum social comme les autres, et devrait au contraire constituer un revenu de remplacement non contributif de Sécurité sociale.

*La situation des travailleurs handicapés au cours de la crise Covid-19 fait l'objet d'une vigilance particulière.*

La Secrétaire d'État Sophie Cluzel organise des moments d'échanges, tant avec les présidents et secrétaires généraux des organisations syndicales et patronales en présence des fonds Agefiph et FIPHFP, qu'avec le CNCPH.

Pour FO, il est important d'éviter que les personnes en situation de handicap ne soient doublement pénalisées à l'occasion de cette crise, notamment par des discriminations même « positives », qui sous couvert de bienveillance, pourraient par exemple conduire à prolonger le télétravail ou l'activité partielle systématiquement pour les personnes handicapées et pas pour les autres... Un éloignement du collectif de travail qui pourrait être redoutable voire irrémédiable.

FO insiste sur la nécessaire mobilisation des référents Handicap dans les entreprises.

Côté Agefiph, l'offre d'intervention a été enrichie et les modalités d'accès assouplies et accélérées afin de répondre aux besoins des personnes et des entreprises pendant la crise.

De fait, les amortisseurs sociaux et les mesures mises en place par différents acteurs ont permis jusqu'à présent de préserver l'emploi des personnes en situation de handicap (grâce à l'activité partielle, aux arrêts maladie des personnes vulnérables, au développement du télétravail, aux mesures de soutien à l'activité professionnelle, aux aides spécifiques...).

Cependant nous redoutons une augmentation des licenciements pour inaptitude, qui conduisent à une désinsertion professionnelle avec un retour à l'emploi très compliqué voire impossible.

**C'est pourquoi FO demande la pleine application des obligations des employeurs par l'embauche et le maintien en emploi d'au moins 6 % de travailleurs handicapés.**

## **b. Les actions internes**

### *Journées Handicap confédérales*

Depuis 2009, la Confédération organise annuellement une Journée Nationale Travail et Handicap. Originellement conçue comme une action de sensibilisation d'un large public d'adhérents et militants, cette journée s'oriente depuis 2018 davantage vers une action plus militante, de partage d'informations et de pratiques, d'outillage syndical, et de réactualisation des revendications ; tout en conservant son ouverture à des intervenants et acteurs extérieurs à l'organisation syndicale. Cette journée est désormais dédiée aux référents handicap des UD, des Fédérations ainsi qu'à leurs Secrétaires généraux, et aux membres des Conseils départementaux de la citoyenneté et de l'autonomie – Formation Personnes Handicapées (CDCA-Handicap) et des Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

En 2020 suite à la crise sanitaire nous avons dû tenir la journée en visioconférence, et la restreindre aux seuls référents Handicap. Nous l'avons complétée en juin 2021 par une réunion dédiée aux membres des CDAPH, et par une seconde session dédiée aux référents.

Des **Journées Régionales ou Départementales** Travail et Handicap sont organisées par les UD en lien avec la Mission Handicap Confédérale afin de sensibiliser, d'informer les adhérents et militants FORCE OUVRIÈRE sur leur territoire. En 2021 nous avons pu soutenir la mise en place de cinq événements territoriaux.

### *Stages*

Le stage « Travail et Handicap » a été reconfiguré en 2019 pour favoriser la montée en capacité des militants dans le cadre de l'exercice de leurs mandats. Bien que les années 2020 et 2021 aient été marquées par la crise sanitaire, 333 stagiaires ont pu être formés entre 2018 et 2021 (25 stages en UD et 4 stages nationaux). La Mission Handicap Confédérale a pu dispenser également aux Fédérations qui le souhaitaient un accompagnement à la tenue de stages adaptés.

### *Site handicap*

Entièrement transformé en 2020 dans son architecture, sa technologie, son accessibilité, son interactivité, le site handicap.force-ouvriere.org est un site syndical et thématique.

Il a été conçu pour répondre aux attentes des militants et responsables, par la mise en avant d'une veille d'informations, par la mise à disposition d'une « boîte à outils » renouvelée et augmentée, par des fonctionnalités qui permettent d'animer, d'outiller et d'accompagner notre réseau de mandatés, par des ressources qui encouragent et facilitent le passage à l'action de nos responsables et militants, par une ergonomie attractive pour notre public et au-delà.

Régulièrement mis à jour, il apporte les positionnements et revendications de FO ainsi que des informations et supports actualisés.

Son espace réservé, accessible avec les identifiants e-FO, offre une « boîte à outils » ciblée selon le mandat du visiteur.

*Outils : dépliants, guide, newsletter, twitter*

La Mission Handicap Confédérale propose désormais **quatre dépliants** : « Travail et Handicap », « Faire reconnaître son handicap », « La négociation handicap » et « Handicap et maintien dans l'emploi ».

Entièrement repensé en 2019, le **guide « Travail et Handicap »**, réédité chaque année, se veut être l'outil de référence du référent handicap, du négociateur, du délégué syndical... Tout en rappelant les points de vue et revendications de FORCE OUVRIÈRE, ce guide

propose de leur apporter les éléments et outils (trame d'accord, trames d'accompagnement individuel...) nécessaires à la fois pour accompagner et défendre un salarié handicapé, pour agir en CSE, et également pour négocier un accord sur l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, que ce soit au niveau d'une branche ou d'une entreprise.

La **newsletter mensuelle**, adressée à 445 destinataires fin 2021, a vocation à informer les abonnés sur le handicap notamment à travers une veille de l'actualité mais également de les aviser de la tenue d'événements organisés sur ce sujet.

Ces outils, dont certains sont disponibles uniquement en accès réservé, sont consultables en ligne et téléchargeables sur le site Handicap.

Afin de mettre en visibilité le sujet du handicap sur les réseaux sociaux, la Mission Handicap Confédérale a ouvert un **compte twitter @HandicapFO** courant juillet 2019, qu'elle anime régulièrement. Nous comptons 257 abonnés à fin 2021.

En plus de tweets d'actualité, la Mission Handicap Confédérale a mené en 2020-2021 une campagne « Travail et Handicap » visant à mettre en lumière sur le réseau social le sujet du handicap au travers d'épisodes issus de son guide pratique « Travail et Handicap ».

### *Transversalité*

La Mission Handicap Confédérale poursuit l'objectif de rendre le thème du handicap, plus visible et mieux partagé avec les secteurs confédéraux. C'est pourquoi elle échange régulièrement avec ces derniers sur les sujets d'actualité. Ces échanges ont permis la construction de modules diaporamas spécifiques et de vidéos, l'apport de contributions aux négociations santé au travail et télétravail ainsi qu'à la campagne TPE, la publication d'articles, l'intervention de la Mission Handicap Confédérale dans des stages spécifiques, l'élaboration d'un manifeste commun européen, ...

### *Duoday*

Une journée pour partager son quotidien professionnel avec une personne en situation de handicap, tel est le principe du Duoday. La Confédération s'est inscrite dans le Duoday dès 2019. Elle a ainsi pu accueillir un duo en 2019 et deux duos en 2021.

### *Relations avec les structures*

La Mission Handicap Confédérale a repositionné ses actions d'information et de sensibilisation à l'intention des responsables des structures FO, secrétaires généraux des UD et des Fédérations. Elle propose depuis 2019 des modules diaporama à l'intention des UD et des Fédérations, et les accompagne dans l'organisation d'événements.

### *Organisation Force ouvrière*

La Mission Handicap Confédérale est chargée de la définition des orientations, du pilotage et de l'animation des actions portées au niveau confédéral sur la thématique du handicap.

Elle pilote une Commission Confédérale pour l'Insertion des Personnes Handicapées (CCIPH), organe de réflexion collective sur l'ensemble des questions relatives au handicap au sein de la Confédération. La CCIPH est composée des référents handicapés des Fédérations et de quelques référents d'UD.

La Mission Handicap Confédérale anime et épaula les structures FO (UD, Fédérations, référents, mandatés) dans la défense individuelle des salariés, l'accompagnement et le conseil voire l'expertise, la concertation en CSE/SST, la négociation d'accords ou de conventions d'entreprise, de groupe ou de branche, les interventions dans les instances en lien avec le Handicap, l'organisation d'événements ou de stages...

La Mission Handicap Confédérale structure et outille un réseau de mandatés FO sur le handicap : référents handicapés dans les UD et les Fédérations, membres FO des CDCA-Handicap, des CDAPH...

La Confédération se réjouit que les trois quarts des UD (72 UD) disposent d'un ou plusieurs référents Handicap, et encourage celles qui ne l'ont pas encore fait (24 UD), à se rapprocher de la Mission Handicap Confédérale pour avancer sur la question.

S'agissant des Fédérations, 17 sur 21 ont nommé au moins un référent.

Il est clair en effet que sur ces sujets, et au-delà sur tous les aspects de la vie au travail, la présence et l'action de référents handicapés FO formés, en lien avec les représentants FO dans les entreprises ou les branches professionnelles, est le seul moyen de faire avancer les revendications FO, pour faire progresser la situation des personnes handicapées au regard de l'emploi, par la défense et l'accompagnement individuel autant que par la négociation de branche et d'entreprise.

### *Les instances*

#### ► AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds de développement de l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées)

Créée en 1987 pour développer l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail l'Agefiph est construite sur un modèle de type paritaire élargi, le conseil d'administration est composé de représentants des salariés, des employeurs, des associations des personnes handicapées et de personnalités qualifiées.

À deux reprises FO s'est vue confier la Présidence (Paulette HOFMAN 1988-1991 et Anne BALTAZAR 2015-2018).

En juillet 2019 la Confédération s'est alarmée du contenu d'une note de l'État qui envisageait la disparition de l'offre de service de l'Agefiph (secteur privé) et du FIPHFP (secteur public), pour l'intégrer dans celle de Pôle emploi.

Pour FO, la disparition de l'opérateur expert de l'emploi des personnes handicapées qu'est l'Agefiph, serait catastrophique pour les personnes en situation de handicap. Bien que le sujet semble avoir été abandonné, nous resterons vigilants.

En revanche, FO avec l'ensemble du Conseil d'administration de l'Agefiph réuni en juillet 2020, a soutenu le rapprochement de Cap Emploi vers Pôle Emploi.

L'objectif de ce rapprochement consiste à permettre à tout demandeur d'emploi en situation de handicap d'accéder à un guichet unique. Nous serons vigilants à ce que Cap emploi conserve sa spécificité.

FO a également approuvé les mesures exceptionnelles qui ont été mises en place très rapidement par l'Agefiph pour soutenir l'emploi pendant la crise Covid-19.

#### ► CNCPH (Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées)

Le CNCPH est une instance consultative qui implique et organise la participation des personnes handicapées ou de leurs représentants à l'élaboration et la mise en œuvre de la politique du handicap.

**Le CNCPH accompagne et conseille les pouvoirs publics dans l'élaboration, la conduite et l'évaluation des politiques et de l'action publiques. Il élabore de manière indépendante des avis, des contributions, des motions qui sont rendus publics.**

La mandature 2020-2023 du CNCPH est composée de 160 membres répartis en six collèges. D'autres représentants composent les 9 commissions thématiques du CNCPH, pour un total de plus de 400 personnes.

FO est présente en plénière, en comité de gouvernance et dans 8 commissions.

Pour conclure, FO se doit d'être pleinement mobilisée pour l'emploi des personnes en situation de handicap, par la revendication, la négociation et l'action, sur le terrain comme dans toutes les instances dans lesquelles nous intervenons sur les questions d'emploi, de travail, de formation et d'orientation.

## 6.10. Retraites

Fin 2019, 16,7 millions de personnes, vivant en France ou à l'étranger, sont retraitées de droit direct d'au moins un régime français, soit 300 000 personnes de plus que fin 2018. Premier poste en montant de la protection sociale, les [pensions de vieillesse](#) s'élèvent à 327,9 milliards d'euros, soit 13,5 % du produit intérieur brut (PIB).

La pension moyenne de droit direct tous régimes confondus des retraités résidant en France s'établit à 1 393 euros mensuels après prélèvements sociaux (1 532 euros en ajoutant l'éventuelle pension de réversion des retraités veufs ou veuves). La pension de droit direct brute baisse de 1,1% en euros constants entre fin 2018 et fin 2019, du fait notamment d'une faible revalorisation des pensions, inférieure à l'inflation. Après prélèvements sociaux, la diminution est atténuée (-0,4 %), en raison de l'aménagement de la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG). Le niveau de vie médian des retraités demeure supérieur à celui de l'ensemble de la population. [L'âge moyen conjoncturel de départ à la retraite continue de s'élever et atteint 62 ans et 2 mois fin 2019.](#)

### a. CNAV : Bilan de mandat 2018-2021

#### Année 2018

Le 7 février 2018, Gérard Rivière est réélu Président de la Cnav pour un second mandat.

Depuis 2018 la composition de la délégation FO au CA de la Cnav est la suivante :

- Christiane Heintz, Guy Charré et Gérard Rivière, sont titulaires.
- Danièle Gourdet, Hervé Perier et Pascal PrévotEAU sont suppléants.

La Convention d'Objectifs et de Gestion 2018-2022 fixe de nouveaux objectifs et un niveau de service public très élevé, notamment pour les délais de réponse aux utilisateurs. Les trois objectifs de cette COG sont : s'engager sur la qualité de service, développer l'offre de service et simplifier la retraite.

#### Année 2019

L'année 2019 a été marquée par l'intégration du régime des indépendants au régime général au 1<sup>er</sup> janvier. Ce projet était en préparation depuis deux ans. À la fin de 2019, l'Assurance retraite a réussi la bascule de la Sécurité sociale pour les indépendants (SSI).

En 2020, malgré le contexte sanitaire, elle a réussi son intégration, même si celle-ci n'est pas encore totalement terminée.

Le service en ligne inter régimes « Demander ma retraite en ligne » a été mis en place. Il a été étendu à tous les régimes en 2019.

L'Assurance retraite s'est dotée d'un nouveau site internet en septembre 2019, afin de faciliter les démarches de tous ses publics. Outre l'accès aux informations sur leurs droits, en se rendant sur leur espace personnel, les actifs peuvent ainsi consulter leur relevé de carrière et en demander la mise à jour, évaluer leur âge de départ, leur futur montant de retraite...

Et, pour les actifs proches de la retraite, l'Assurance retraite a aussi développé un nouveau service, valable pour l'ensemble des régimes : la demande de retraite en ligne (accessible depuis l'espace personnel).

#### Année 2020

L'année 2020 a été une année exceptionnelle, marquée par la crise sanitaire et ses conséquences dont bon nombre perdureront au-delà de la pandémie. Celles-ci ont conduit l'Assurance retraite à s'adapter très rapidement,

Le conseil d'administration, dont la délégation FO a été très attentif à la continuité de l'activité. S'adapter à la crise sanitaire ne veut pas dire reporter, mais maintenir un service public de qualité. Les retraités ont été payés chaque mois à la date prévue, alors que peu de monde y croyait au départ.

La Cnav a veillé à maintenir le contact avec les plus fragiles, grâce à une campagne d'appels sortants pour connaître leur situation et leurs besoins. Le conseil d'administration a d'ailleurs rendu hommage aux personnels de l'Assurance retraite pour leur capacité à s'adapter.

#### Année 2021

Un conseil d'administration exceptionnel s'est tenu le 16 mars 2021, pour entériner la collaboration renforcée avec l'Agirc-Arrco. Les publics sont exactement les mêmes et pourtant des démarches doubles pour les actifs comme pour les retraités sont demandées. Un projet de convention entre les deux régimes, viendra en complément de ce qui existe déjà au sein du GIP Union retraite. En action sociale, le grand projet porté par le conseil est d'orienter davantage l'offre vers la prévention.

Une nouvelle mandature au CA de la CNAV interviendra à partir de février 2022. Les administrateurs FO au CA seront en partie renouvelés car atteints par la limite d'âge ou car ils ont fait les deux mandats possibles. Nous tenions ainsi à remercier Guy Charré, Christiane Heintz, Hervé Perier et Gérard Rivière pour les mandats exercés pour Force Ouvrière au sein de la CNAV, et par le biais desquels ils ont pendant de nombreuses années défendu retraités et salariés.

Enfin et nous le déplorons, comme dans toutes les caisses nationales de Sécurité Sociale, FO perd un siège, et sa délégation au CA de la Cnav ne comptera plus que 2 titulaires et 2 suppléants au lieu de 3, pour la nouvelle mandature.

### b. Réforme des retraites

La première réunion bilatérale sur la réforme des régimes de retraites dans la perspective de mise en place d'un système universel de retraite a eu lieu mardi 17 avril 2018. La délégation FO a indiqué alors qu'elle était opposée à la mise en place d'un régime unique comme à d'autres formules telles que les comptes notionnels ou à une remise en cause du statut général de la fonction publique.

FO a participé aux réunions qui se sont poursuivies jusqu'à la fin de l'année 2018 afin d'y défendre ses positions et revendications : maintien des régimes existants, *maintien des statuts et refus d'un régime unique en points ou en comptes notionnels*.

Depuis 25 ans, de « réformes en réformes », tous les régimes et le code des pensions civiles et militaires ont été touchés. Le résultat a été le même partout : diminution des droits des retraités et futurs retraités.

Entre report de l'âge légal et allongement de la durée d'activité, tous les salariés sont logés à la même enseigne. Les différents âges de départ dans les régimes spéciaux ou encore la fonction publique deviennent de plus en plus « virtuels » pour celle ou celui qui veut bénéficier d'un taux plein.

Un système universel en points fera référence à l'intégralité des carrières et non plus au 25 meilleures années ou aux 6 derniers mois.

#### Les dates décisives

Le CCN réuni les 27 et 28 mars 2019 décide dans sa résolution l'organisation d'un « rassemblement national en juin ou septembre en fonction du calendrier gouvernemental, dans l'objectif de préparer le rapport de force interprofessionnel et, si nécessaire, la grève pour défendre les retraites et mettre en échec le projet gouvernemental. »

Puis le 17 avril 2019, FO fait connaître au Haut-Commissaire en charge de la réforme de sa décision de suspendre sa participation à la concertation « ne souhaitant pas apparaître comme cautionnant une réforme décidée sans réelle prise en considération des analyses, positions et revendications que nous portons<sup>63</sup> ».

Lors de la remise du rapport Delevoye, du nom du Haut-Commissaire en charge de la réforme des retraites, le 18 juillet 2019, nous avons dans notre réaction à l'intention du Haut-Commissaire et de la ministre qui présidait la réunion de présentation et publiquement

<sup>63</sup> Concertation Retraites : Courrier à Jean-Paul DELEVOYE, Haut-Commissaire à la Réforme des Retraites – 17 avril 2019 (circulaire n°84-2019)

en sortie de réunion, fait connaître exactement les positions que nous allions être amenés à défendre tout au long du conflit qui s'engageait. Puisque le Haut-Commissaire évoquait l'inspiration des ordonnances de 1945, nous lui rappelions en premier lieu que notre organisation syndicale Force Ouvrière est, depuis les origines, partie prenante des systèmes de protection sociale et, en particulier, des systèmes de retraites. Nous nous estimions donc aussi légitimes et qualifiés sur l'appréciation que nous pouvons porter sur leurs situations aujourd'hui et sur leurs défauts éventuels et leurs évolutions possibles.

« Plus simple, plus juste, et pour tous », nous disait le Haut-Commissaire !

Mais, le premier principal défaut de ce projet est qu'il conduisait à la suppression du système existant et des régimes existants. Or, le Premier ministre lui-même, dans sa déclaration de politique générale, disait que « nous avons aujourd'hui 42 régimes qui assurent globalement un bon niveau de retraite ». Ne serait-ce que pour cette raison et sur l'engagement de notre organisation syndicale, nous affirmions en conséquence que nous n'avions pas à rougir de ce que nous avons accompli et des responsabilités que nous avons prises jusqu'alors.

Le second principal défaut de ce projet de régime universel de retraites était qu'il conduirait à une réforme paramétrique permanente entre les mains des gouvernements demain, et pour l'avenir, et, de fait, à l'éviction de ce à quoi nous sommes attachés : la négociation collective et la pratique contractuelle qui a justement permis, par exemple, au régime complémentaire Agirc-Arrco qui assure une retraite complémentaire, pour une proportion importante de la pension, à 13 millions de salariés aujourd'hui, et qui est en équilibre, avec des réserves d'un montant important.

Nous soulignons qu'au titre de la réforme paramétrique permanente, il y avait cette notion d'âge d'équilibre à 64 ans.

Un troisième défaut majeur de ce projet était qu'il faisait porter au système de protection sociale la responsabilité des défaillances des politiques économiques qui n'ont pas réussi à réduire la précarité, soulignant que la défiance de la jeunesse était pour cette raison à l'égard de ce système économique et non pas dans le système de retraite a priori. Et, ce que nous n'aurons de cesse de répéter : commençons par assurer un emploi à temps plein, dès l'entrée dans la vie active jusqu'au moment du départ à la retraite, et les conditions de l'équilibre des systèmes de protection sociale dont les retraites seront alors regardées différemment.

Et en conclusion, nous indiquions que nous étions déterminés à conserver ce que nous avons bâti, à le faire évoluer et à l'améliorer et non pas le supprimer !<sup>64</sup>

Le 21 septembre 2019, FO rassemblait à Paris, 15 000 militants, pour une manifestation suivie d'un meeting place Denfert Rochereau au cours duquel se sont exprimés en solidarité un camarade représentant la FGTB (Belgique) et un camarade représentant l'UIL (Italie). Après l'avoir indiqué publiquement dans une interview en août, nous confirmions en conclusion du discours prononcé par le secrétaire général : « Les journées de manifestations, aussi nombreuses soient elles, n'ont pas toujours suffi dans le passé. Nous le savons et c'est pour cela que nous sommes déterminés. FO œuvrera à l'unité d'action syndicale la plus large, car sur un tel enjeu elle est nécessaire. Nous l'avons dit : s'il faut aller à la grève, nous sommes prêts. Comme le 29 janvier 1995, pour la sécurité sociale, lorsque FO avait pris date. »

Les 25 et 26 septembre 2019, le CCN confirmait à son tour cette détermination en la traduisant par « la proposition de rejoindre, par un appel interprofessionnel, la grève unie des syndicats de la RATP et des transports à compter du 5 décembre prochain pour empêcher et mettre en échec le projet Macron/Delevoye. »

Le 5 décembre, plus d'un million de salariés manifestaient et des mouvements de grèves étaient observés dans nombre de secteurs, tandis que les salariés de la RATP et de la SNCF allaient décider de reconduire pour un long mouvement, ponctués de multiples manifestations interprofessionnelles soutenues.

A plusieurs reprises, le secrétaire général de la confédération a salué publiquement les militants FO et les salariés qui avaient pu et avaient décidé de reconduire la grève.

Cette mobilisation très large, qui a recueilli le soutien de la population, allait contraindre le gouvernement à reporter à nouveau la mise en œuvre de son projet et dû finalement se résoudre à l'abandonner – la pandémie de Covid\_19 ayant empêché le coup de force du 49-3 au Parlement.

Mais, à nouveau, une initiative de FO – décidée lors de son CCN des 23 et 24 septembre<sup>65</sup> – allait conduire à une adresse des cinq confédérations au Premier ministre, mettant en copie le Président de la République, le 14 octobre 2020, appelant le gouvernement à renoncer à « remettre à l'ordre du jour le sujet des retraites. »<sup>66</sup>

Cette position conjointe conduira à ce qu'en septembre 2021, alors que le Président avait enjoint le Premier ministre à rouvrir des concertations en vue d'une réforme des retraites, il se voit opposer un refus unanime !

### *Une victoire sociale et intellectuelle !*

C'est ainsi qu'une journaliste de l'Opinion qualifiait ce résultat dans un article rendant compte de son échange avec le Secrétaire général de la confédération.

En janvier 2020, le Conseil d'Etat lui-même, dans son avis sur les projets de lois rappelle que le système actuel « manifeste par son fonctionnement même la solidarité entre les générations » du fait de « l'existence en son sein de mécanismes de solidarité, en faveur notamment des personnes ayant élevé des enfants et des personnes âgées aux ressources les plus faibles ».

Concernant la Conférence sur l'équilibre et le financement – mise en place après que le gouvernement ait annoncé son intention de mettre en place un âge d'équilibre dès 2022, allant progressivement à 64 ans d'ici 2027 – l'objectif assigné par le Premier Ministre est bien de « demander aux Français de travailler plus longtemps » en proposant comme accompagnement la « prise en compte de la pénibilité de certaines situations de travail » dans le cadre d'un « système plus individualisé », réaffirmant qu'il prendra en dernier ressort ses responsabilités en la matière.

Alors que le 29 février, le Premier ministre annonçait, dans le même temps que le 49-3, qu'il attendait que la Conférence de l'équilibre et du financement poursuive ses travaux, le Bureau confédéral annonçait que FO estimait le moment venu de sortir de l'impasse annoncée.

Il a fallu que la situation sanitaire s'aggrave pour que le Président de la République finisse par annoncer la suspension des réformes en cours, dont celle des retraites !

Compte tenu du contexte, la priorité reste celle de l'emploi et non de reculer l'âge de la retraite ou d'allonger la durée de cotisation, nous sommes et resterons sur nos gardes pour empêcher le retour du système universel par points. Au centre de la mobilisation du 5 octobre 2021, c'est la volonté pour FO de réaffirmer clairement que c'est non au retour de la réforme des retraites, qui vise à conduire à devoir travailler plus longtemps.

Selon les dernières informations sur le sujet, le projet ne serait plus une réforme systémique mais une réforme paramétrique, qui repousserait l'âge légal de départ en retraite et supprimerait les régimes spéciaux, et interviendrait après les échéances électorales de 2022.

FO réaffirme sa détermination à l'abandon définitif de la réforme des retraites et non un simple report après les prochaines échéances électorales. FO reste opposé à tout nouveau recul de l'âge de départ à la retraite, que ce soit par le biais d'un âge légal, un âge du taux plein, pivot ou d'équilibre ou par l'allongement de la durée d'activité. FO rappelle sa volonté à défendre un système de retraite par répartition solidaire et intergénérationnel, ainsi que sa volonté de conforter et d'améliorer les dispositions du système actuel et de ses régimes, afin de garantir un haut niveau de pensions à toutes et à tous.

<sup>65</sup> Comité confédéral national – Résolution adoptée – 24 septembre 2020 (circulaire n°198-2020)

<sup>66</sup> Courrier commun des 5 organisations syndicales adressé au Premier ministre – 14 octobre 2020 (circulaire n°213-2020)

<sup>64</sup> Réforme des Retraites : Présentation du rapport du Haut-Commissaire – 18 juillet 2019 (circulaire n°141-2019)

### c. Retraites complémentaires

#### *Une perte de pouvoir d'achat sans précédent des pensions de retraite*

Si depuis plusieurs décennies, les gouvernements successifs sont alertés sur la détérioration du niveau de pouvoir d'achat des retraités - déjà en 2005 un rapport du Comité National Des Retraites Et Personnes Agées soulignait la montée d'un « risque de pauvreté des retraités et personnes âgées » -, le niveau des pensions a été particulièrement dégradé au cours des 10 dernières années : le décalage entre l'augmentation du coût de la vie et la faible revalorisation des pensions a induit une forte baisse du pouvoir d'achat des retraités depuis 10 ans. Une annexe au projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) pour 2022 indique que les pensions liquidées en 2010 garantissent en 2021 un pouvoir d'achat inférieur à celui qu'elles donnaient lors de leur liquidation. Entre 2010 et 2021, la hausse des pensions de la retraite de base oscille en moyenne entre 7,9 et 8,6%, et entre de 5,1% et 7,2% à l'AGIRC-ARRCO.

Or, l'évolution des prix sur cette période a atteint 9,9%. D'après le Conseil d'orientation des retraites (COR), le niveau de vie de retraités devrait représenter seulement entre 88 et 92 % de celui des actifs en 2040 et entre 75 et 83 % en 2070. Dans le détail, le COR estime que l'augmentation des pensions de retraite serait comprise entre 21 % et 46 % de 2018 à 2070, tandis que les revenus des actifs, eux, augmenteraient entre 68 % et 134 % sur la même période.

Différentes mesures, comme celle relevant le taux de CSG, ont contribué à la baisse du niveau de vie des retraités. Egalement, la pression exercée par le patronat pour limiter la revalorisation des pensions du régime AGIRC-ARRCO (voir plus bas) a impacté négativement les retraités. Les femmes sont plus touchées que les hommes par le faible niveau des pensions : elles perçoivent un montant de retraite de droit direct inférieur de 40 % à celui des hommes en 2019, contre 50 % en 2004. En tenant compte de la pension de réversion, cet écart se réduit à 28 % en 2019.

FO ne cesse de souligner cette réalité dans les différentes instances de retraites complémentaires, refusant de signer tout accord qui porte atteinte au pouvoir d'achat des retraités et rappelant continuellement quelle était la réalité des pensionnés. FO a redit également que c'est une politique de l'emploi forte et une revalorisation des salaires qui permettront d'inverser la tendance à la précarisation des retraités.

#### *Concertation avec JP Delevoye et impact du projet de réforme des retraites sur les retraites complémentaires*

Le rapport Delevoye publié en juillet 2019 qui portait sur la création d'un régime « universel » de retraite menaçait également les régimes complémentaires.

Il faut d'abord préciser que si FO s'est opposée au régime universel par point, nous n'avons pas remis en question le régime par point de l'AGIRC-ARRCO, bien au contraire, et cela pour deux raisons principales. La première est que le régime AGIRC-ARRCO est comme son nom l'indique, un régime « complémentaire » - les droits des régimes de base (CNAV et MSA) dépendent bien des trimestres cotisés et assimilés (validés), de la durée de cotisation requise pour le droit au taux plein, et du calcul sur les 25 meilleures années au taux de 50% du salaire moyen de ces 25 meilleures années. Ce n'est qu'en parallèle de ce régime que les salariés et leurs employeurs doivent cotiser au régime complémentaire (AGIRC-ARRCO) qui assure le moment venu un complément de retraite.

De plus, le régime complémentaire est géré de façon autonome par la négociation collective entre organisations syndicales et organisations d'employeurs au niveau national et interprofessionnel. Ce n'est donc pas l'Etat, les gouvernements et le parlement, qui déterminent les paramètres mais bien la négociation collective. Les syndicats remplissent pleinement un rôle de contrepoids en négociant de la part des richesses créée par l'activité et consacrée aux retraites.

Avec un régime unique par point, le régime de base et le régime complémentaire actuel disparaissent et avec eux à la fois le mode de calcul de base (annuités, 25 meilleures années, taux garanti de 50%) et le rôle des syndicats exercé par la négociation collective.

Ainsi, Force Ouvrière, en plus de rappeler son opposition ferme au projet de réforme de retraite, a aussi rappelé les incidences qu'aurait eu la réforme sur le régime AGIRC-ARRCO :

- La création d'un régime universel aurait permis à l'Etat de mettre la main sur le régime AGIRC-ARRCO, son pilotage, ses règles de calcul et ses réserves. Les réserves du régime sont importantes grâce à la bonne gestion menée par les organisations paritaires. Le rapport Delevoye était explicite : « le cadre du pilotage sera fixé par les lois financières proposées par le gouvernement et adoptées par le Parlement » et, « en outre, dans le cadre des lois financières, le Gouvernement pourra présenter au Parlement les modifications ayant trait aux conditions d'ouverture des droits (âge légal, dispositifs de départs anticipés) ainsi qu'aux dispositifs de solidarité (périodes assimilées, droits familiaux, minimum de retraite, etc.) » C'est donc l'Etat qui aurait décidé de tout en matière de retraite, les syndicats étant écartés, leur rôle de « contrepoids » réduit au strict minimum.
- Si dans un premier temps la réforme aurait entraîné la coexistence de 42 régimes +1 (43 régimes le temps de la fusion), la création de la Caisse nationale de retraite universelle (CNRU) aurait conduit à faire disparaître tous les opérateurs actuels du système et à très court terme la CNAV et l'AGIRC-ARRCO fusionnés dans la CNRU, avec une gouvernance réduite à la portion congrue : disparition des instances, de leurs conseils d'administration, de la gestion de l'action sociale locale et accessoirement de leurs directeurs, directeurs financiers et comptables et nombre de postes de cadres et employés. Qui aurait représenté alors les assurés dans leurs litiges avec la CNRU et devant quelle instance ? Et quelles conséquences pour les salariés de la fédération et des IRC ?
- Concernant la cotisation des hauts salaires, dans le système envisagé, les hauts salaires n'auraient versé qu'une cotisation de 2,81 % - non génératrice de droits, au-delà de 3 plafonds (10 284 €/mois). Cette mesure aurait eu un lourd impact financier pour l'AGIRC-ARRCO. Il aurait manqué toute la portion allant de 3 plafonds +1 € jusqu'à 8 plafonds de cotisation. Pour la caisse, cela aurait induit deux conséquences : un manque à gagner de recettes (de près de 3,25 milliards d'euros/an), et la difficulté à garantir le versement entier des pensions pour les retraités du régime universel qui percevaient un salaire mensuel de 25 000 € avec des recettes amputées.
- Le système proposé encourageait le développement de la capitalisation puisqu'il ne garantissait pas un niveau minimum satisfaisant pour le taux de remplacement, ce qui aurait pu conduire les salariés, soit à privilégier l'épargne individuelle soit à réclamer le renforcement des dispositifs de retraite supplémentaire dans les plus grandes entreprises. Le rapport Delevoye annonçait que « les employeurs et les salariés qui le souhaitent pourront compléter le niveau de retraite par la mise en place de dispositifs collectifs d'épargne retraite ». Les entreprises et assurances y pensaient déjà pour les plus hauts salaires dans un premier temps puisque la cotisation AGIRC-ARRCO, qui va jusqu'à huit plafonds du SMIC aurait été supprimée, pénalisant la retraite complémentaire des cadres concernés.
- Bien sûr, les injustices créées par la mise en place du nouveau système « universel » auraient impacté les retraités du régime complémentaire, notamment avec un traitement différé des salariés en fonction de leur année de naissance (selon la génération à partir de laquelle s'appliquera la réforme).

#### *Gestion paritaire du régime Agirc-Arrco : garantir le niveau des pensions de retraite*

##### ► Nouveau régime et nouveau règlement Agirc-Arrco suite à la fusion résultant des ANI de 2015 et 2017

Le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les deux régimes de retraite complémentaire Agirc et Arrco ont fusionné en un seul régime, le régime Agirc-Arrco de retraite complémentaire. Ce nouveau régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco reste un régime de retraite par répartition obligatoire pour tous les salariés du secteur privé, géré et piloté paritairement par les partenaires sociaux et fonctionnant par points.

Cette fusion résulte de l'accord national interprofessionnel du 30 octobre 2015 relatif aux retraites complémentaires Agirc-Arrco auquel Force Ouvrière, qui n'avait pas accepté tant les mesures

mises en œuvre relatives à l'équilibre financier des régimes que celles relatives à la remise en cause de leur pérennité, avait refusé d'apposer sa signature. Cet accord de 2015 met en place, à partir de la génération 1957, des « coefficients de solidarité », qui de fait, pénalisent les retraités les plus modestes. Il prévoit donc aussi la fusion de l'AGIRC et de l'ARRCO à dater du 1er janvier 2019, ce qui n'était pas notre demande sans pour autant être un point bloquant.

En conséquence de sa position de refus, FO s'était désengagée de la présidence de l'Arrco à laquelle elle était associée en alternance depuis la création du régime. Pour autant, FO est restée fortement attachée à la gouvernance paritaire, convaincue de la légitimité des partenaires sociaux à gérer les régimes de retraite complémentaire, les fédérations Agirc-Arrco ainsi que les institutions de retraite complémentaire, et à assurer leur pérennité.

Le nouveau règlement du régime a donc été institué par l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, qui n'est que le décret l'application de l'ANI du 30 octobre 2015.

En cohérence avec notre position de 2015, nous n'avions pas signé l'ANI du 17 novembre 2017.

Pour autant, les dispositions relatives à cette nouvelle architecture allant s'appliquer, nous avons considéré que nous devions faire entendre la voix de FO dans les étapes préparatoires de mise en marche du nouveau système, dans l'intérêt des droits des salariés et des retraités. Ainsi, FO a pu obtenir pour ce nouveau régime unifié les points suivants :

- réversion : Force Ouvrière a obtenu le maintien du mécanisme en vigueur, une réversion à hauteur de 60% sans conditions de ressources, et son application dès 55 ans.
- majoration pour enfants : doublement du plafond, pour un montant total de 2000 euros.
- représentativité : Deux organisations syndicales demandaient l'application d'une proportionnalité sur le nombre d'administrateurs. Au final, FO a pu sauvegarder le principe d'une représentation égalitaire dans toutes les instances. La fédération est gérée par un conseil paritaire de 40 membres, dont quatre membres par confédération syndicale. Au niveau du conseil des IRC nouvelles (fusionnées), et sur insistance de FO, leur composition fera l'objet d'une mesure transitoire sur le premier mandat. Il y aura au maximum quatre administrateurs par confédération sur le prochain mandat, puis trois sur les mandats suivants.

► **Signature de l'ANI Agirc-Arrco de 2019 : FO garantit le niveau des pensions**

La Confédération générale du travail Force Ouvrière a décidé de signer l'accord national interprofessionnel AGIRC – ARRCO du 10 mai 2019 sur la retraite complémentaire qui, à la fois, conduit à garantir à minima le pouvoir d'achat des retraités complémentaires et à assurer l'équilibre du régime à horizon de 15 ans en préservant les réserves.

Il démontre de ce fait la légitimité et l'efficacité sociale du paritarisme et de la pratique contractuelle dans le cadre de la liberté de négociation collective.

Si l'accord conduit à supprimer le dispositif des coefficients de solidarité pour les salariés qui en auraient été immédiatement les plus pénalisés, il n'en demeure pas moins que FO reste totalement opposée à ce dispositif, qu'elle a refusé de signer en 2015 et de cautionner depuis, et en revendique l'abandon pur et simple.

Au cours des négociations, FO a également rappelé qu'elle entendait s'opposer résolument à un dispositif de même type qui pourrait voir le jour dans le cadre du projet de régime universel de retraite du gouvernement.

*Agirc-Arrco et Covid-19 : la solidité d'un régime au service des retraités défendue par FO*

- La gouvernance paritaire au service des retraités pendant la crise

Avec des encaissements moindres, le recours massif au chômage partiel, et les mesures d'exonération de cotisations patronales dans

certaines secteurs, la crise sanitaire et économique engendrée par la pandémie de COVID-19 a conduit l'Agirc-Arrco à réagir très rapidement pour protéger les cotisants et assurés. Ainsi, le bureau AGIRC ARRCO au sein duquel siège FO a pris des décisions pour veiller à ce que les retraités continuent à percevoir la pension qui leur est due, et a pris des dispositions pour aider les salariés touchés par les fermetures d'entreprises, notamment les deux suivantes :

- L'Agirc-Arrco a détaillé les modalités de report du paiement des cotisations Agirc-Arrco. Les entreprises qui présentaient « d'importantes difficultés de trésorerie » ont pu reporter tout ou partie du paiement des cotisations de retraite complémentaire sans application de majoration de retard.
- Le Bureau de l'Agirc-Arrco a mobilisé le fonds d'Action sociale pour les salariés afin de faire face au contexte de crise. Considérant que le premier rôle d'un régime de retraite est de verser en temps et en heure la retraite de chacune et chacun, après avoir pris les dispositions pour, l'Institution a décidé de mobiliser son fonds d'action sociale, y compris une part de réserves, au profit de l'ensemble de ses cotisants, soit potentiellement 18,8 millions d'actifs. Les salariés du privé confrontés à « des difficultés d'ordre financier du fait de la crise sanitaire » ont ainsi pu demander à leur caisse de retraite complémentaire une « aide exceptionnelle d'urgence » s'élevant jusqu'à 1500 euros. Active jusqu'à fin juillet 2020 dans un premier temps, la Commission d'Action Sociale avait proposé sa prolongation jusque fin décembre 2020. Selon le dernier bilan, c'est au total 104M€ qui ont été accordés au 30 avril 2021. Force Ouvrière a été particulièrement vigilante à ce que le processus d'attribution fasse l'objet d'un accord au sein du bureau de la Fédération, afin que l'égalité de traitement des salariés en difficulté soit respectée. Le régime AGIRC-ARRCO est un régime interprofessionnel, il ne peut y avoir différence de traitement, à cas identique selon la caisse complémentaire qui verse la pension.

Enfin, grâce à sa gouvernance paritaire, le régime AGIRC-ARRCO a pu maîtriser son déficit, qui s'est annoncé à 4,8 milliards d'euros pour l'année 2020. Rappelons que le régime, qui fait preuve d'une grande solidité financière, était excédentaire en 2019 de 200 millions d'euros, et ce du fait notamment de l'efficacité des mesures de pilotage des interlocuteurs sociaux. C'est la crise exceptionnelle de 2020 qui a eu pour conséquence cette situation déficitaire inédite par son ampleur. Toutefois, l'Agirc-Arrco n'a pas eu besoin d'emprunter durant cette période difficile : la gestion des réserves de financement a permis de dégager des produits financiers comptables d'un montant de 1,2 milliard d'euros pour amortir le déficit. Le régime a donc réussi à gérer efficacement ses réserves, dont le total disponible s'élevait au printemps 2021 à 61 milliards d'euros, et peut continuer à assurer son rôle économique et social avec sérénité.

► **Le refus de signature de FO concernant la négociation pour la valeur du point du régime Agirc-Arrco (2021)**

Face aux pertes de recettes exceptionnelles engendrées par la crise du COVID 19 et le recours massif à l'activité partielle, les organisations patronales ont mis en avant le risque d'un déficit qui pourrait devenir incontrôlable pour revenir sur la garantie du pouvoir d'achat des pensions complémentaires prévue par l'ANI de 2019. Une négociation a donc eu lieu à l'été 2021, à laquelle Force ouvrière a participé afin de défendre le niveau des pensions et lutter contre l'instrumentalisation du niveau des réserves du régime par le patronat.

Patronat, CFDT et CFTC se sont mis d'accord pour revenir sur l'ANI de 2019 qui garantissait le maintien du pouvoir d'achat des retraités. Cet ANI, signé par FO, prévoyait une indexation des pensions sur l'inflation. Ces organisations ont argué de la perte de recettes et de la baisse du niveau des réserves suite à la crise du COVID pour proposer de soustraire 0,5 point à cette indexation pour calculer les pensions pendant au moins les deux prochaines années, les pensions n'étant ainsi plus alignées sur la progression de l'inflation.

Force Ouvrière a exprimé son opposition à cette mesure qui fait supporter le coût de la crise uniquement par les retraités. La délégation a souligné que ces 10 dernières années, les entreprises ont systématiquement refusé de contribuer davantage pour les retraités, alors même que le COR alerte sur la baisse relative du niveau des pensions. Elle a également rappelé que l'issue de la crise et son impact sur l'emploi et l'économie sont encore très incertains et les projections fluctuantes.

FO a également dénoncé le passage en force du patronat. En effet, le MEDEF a qualifié à plusieurs reprises le scénario présenté de consensus entre les organisations présentes, alors même que 3 organisations syndicales, dont FO, avaient fait connaître leur opposition. La délégation s'est étonnée qu'un projet d'avenant ait déjà pu être rédigé et proposé dès la troisième séance, alors même que les deux premières séances paritaires avaient été non conclusives. Pour FO, aucune obligation d'accord n'incombait aux parties présentes : l'obligation des organisations était seulement de répondre au devoir d'alerte exercé par le Conseil d'Administration de l'AGIRC-ARRCO en étudiant la situation, ce qui a été fait.

En plus d'imposer un agenda d'urgence, qui ne se justifiait pas au vu de l'état des réserves et de l'incertitude de la crise, le patronat a fait la sourde oreille à toutes les autres propositions qui avaient été avancées autour de la table. FO avait notamment proposé que le niveau des réserves soit temporairement maintenu à 4 mois au lieu de 6, ce qui permettait d'attendre sereinement de connaître l'évolution de la crise au lieu de se précipiter en faisant payer les retraités. Cette proposition n'a pas été prise en compte. La délégation a également proposé qu'un compromis puisse être recherché en mettant fin au système des abattements (les malus ou encore « coefficient de solidarité »), système qui pénalise les nouveaux retraités bien qu'il ne représente l'équivalent que d'1/2000<sup>ème</sup> des recettes de la fédération, sans recevoir aucune réponse de la part du MEDEF.

Pour toutes ces raisons, FO a refusé de s'inscrire dans cette démarche et le bureau confédéral a considéré que nous ne pouvions signer cet avenant.

Lors du Conseil d'Administration de l'AGIRC-ARRCO du 7 octobre 2021, Force Ouvrière a exprimé un vote défavorable, dénonçant une trop faible revalorisation des pensions complémentaires et une instrumentalisation du niveau des réserves du régime par le patronat.

### *La défense des salariés et retraités contre le projet de transfert de recouvrement des cotisations à l'ACOSS*

La loi du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020 avait pour objectif d'instaurer le cadre d'intervention des URSSAF et de l'ACOSS à compter du 1er janvier 2022 dans le recouvrement des cotisations de retraite, dont Agirc-Arrco. Elle prévoit le transfert au réseau URSSAF/ACOSS du recouvrement des cotisations Agirc-Arrco. La loi, elliptique, n'organise ni le « transfert opérationnel du recouvrement » ni ne prévoit les déclinaisons juridiques et réglementaires qui doivent en résulter et qui restent à définir, y compris dans le conventionnement entre les parties.

Ce transfert, initialement prévu au 1<sup>er</sup> janvier 2022 a été décalé au 1<sup>er</sup> janvier 2023, en raison des grandes difficultés posées par sa mise en application. Le décret a été publié tardivement le 28 novembre 2021. La mise en place d'un pilote est prévue début 2022 avec une vingtaine de logiciels de paie et une centaine d'entreprises d'Ile-De-France.

Force Ouvrière s'est opposée dès le début à ce transfert de recouvrement des cotisations AGIRC ARRCO vers l'ACOSS, aussi bien dans les instances que lors de réunions bilatérales au Ministère. Plusieurs éléments justifient notre inquiétude :

- la « maille » du recouvrement ACOSS est l'établissement (les spécialistes parlent de SIRET) quand la « maille » de recouvrement AA est individuelle. Ce transfert pose donc des complications techniques très concrètes en termes de gestion, qui pourraient pénaliser retraités, cotisants et salariés.
- les gestionnaires de la complémentaire (dont FO) ont investi plus de 80 millions d'euros dans un nouveau système d'information pour améliorer et fiabiliser les données individuelles, investissement qui ne sera donc pas rentabilisé par son usage.
- les conséquences sur l'emploi dans les caisses de retraite : il pourrait s'agir de 2000 personnes, ce qui constitue « un risque social majeur ». En réponse à nos questions, l'ACOSS indiquait qu'elle était prête à étudier l'accueil de ces personnels. Or le nombre avancé représentait environ 16 à 17% de l'effectif global de la branche recouvrement. Il y a également de très grandes différences de rémunération entre les deux institutions, ce qui pénaliserait les salariés de l'Agirc-Arrco.

Le 20 janvier 2021, le Conseil d'administration de l'AGIRC-ARRCO a décidé d'user de son droit d'alerte afin d'éviter une « catastrophe industrielle » du type ISU/RSI (Régime Sociale des Indépendants), qui a fini par emporter le régime lui-même. Force Ouvrière s'est publiquement félicitée de cette décision prise à l'unanimité.

## **6.11. La lutte contre la réforme de l'assurance chômage**

### **a. Convention assurance chômage 14 avril 2017**

Après l'échec des négociations en 2016, les interlocuteurs sociaux ont décidé de renouer le dialogue via une phase de diagnostic approfondi début janvier 2017.

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.

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. Il s'agissait donc de le préserver, de garantir les droits et de prendre nos responsabilités.

Cet accord du 28 mars 2017 devenu convention d'assurance chômage le 14 avril 2017 permettait 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.

### **b. Demande du Gouvernement de renégocier la convention d'assurance début 2018**

Peu de temps après la signature de cette convention, le nouveau gouvernement qui a suivi l'élection d'Emmanuel Macron à la Présidence de la République marquait sa volonté de prendre la main sur le régime de l'assurance chômage, remettant ainsi en cause le paritarisme.

Sans surprise, début 2018 le Gouvernement a « invité » les interlocuteurs sociaux à revenir autour de la table des négociations afin « d'adapter le modèle social à la société actuelle et de créer de la sécurité et de la liberté professionnelle pour l'ensemble des actifs ». Pour ce faire, le **Ministère du travail a évoqué 5 thèmes obligatoires à intégrer dans la négociation :**

- L'indemnisation plus large des démissionnaires
- L'indemnisation des indépendants
- La lutte contre la précarité et le phénomène de « permittance »
- Le contrôle et l'accompagnement du demandeur d'emploi
- La gouvernance

### **c. Ouverture d'une renégociation d'un Accord National Interprofessionnel sur l'assurance chômage**

Le Gouvernement a clairement annoncé que si les interlocuteurs sociaux ne se saisissaient pas des thèmes, l'Etat prendrait la main.

C'est dans le cadre de ces discussions mais face à cette menace que FO est repartie dans une nouvelle négociation, moins d'un an après l'entrée en vigueur de la dernière convention d'Assurance chômage (14 avril 2017).

### **d. L'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 22 février 2018 sur l'Assurance chômage**

Après 7 séances de négociation, un accord a pu être trouvé entre les interlocuteurs sociaux.

Pour FO, cet Accord National Interprofessionnel permettait de sécuriser les trajectoires professionnelles des demandeurs d'emploi les plus précaires (ceux notamment en contrats courts) et ouvrait

la possibilité à certains salariés de démissionner pour poursuivre un nouveau projet professionnel et ce dans un objectif de retour rapide à un emploi durable et de qualité.

Cet accord faisait à nouveau la démonstration que les interlocuteurs sociaux savent trouver un compromis dans la gestion de l'Assurance chômage, et ce, même avec des directives du Gouvernement très contraignantes.

Pourtant l'ANI n'a jamais été agréé.

De fait rapidement l'adoption de la loi « liberté de son avenir professionnel » confirmait l'atteinte au paritarisme en introduisant un changement majeur dans la gouvernance de l'assurance chômage.

#### **e. Entrée en vigueur de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel**

Cette loi issue d'une ordonnance instaure outre de nombreuses mesures sur la formation professionnelle (voir section 6.6.) des changements majeurs concernant le régime d'assurance chômage : L'ouverture du régime aux démissionnaires ayant un projet professionnel, une indemnisation forfaitaire des indépendants en cas de cessation d'activité, ainsi que de nouvelles mesures de contrôle et de sanction des demandeurs d'emploi.

De surcroît, cette loi prévoit une lettre de cadrage pour une nouvelle négociation d'une convention d'assurance chômage avec une trajectoire financière très contrainte ainsi que des thèmes de négociation. Elle implique également qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, la contribution salariale d'assurance chômage est définitivement supprimée et remplacée par une fraction de la contribution sociale généralisée (CSG) recouvrée sur les revenus d'activité de 1,47 point.

#### **f. Nouvelle négociation interprofessionnelle septembre 2018-février 2019**

Le Gouvernement a estimé que l'Accord National Interprofessionnel du 22 février 2018 n'allait pas assez loin dans les économies du régime d'Assurance chômage. Là encore, ce dernier a fait comprendre aux interlocuteurs sociaux que celui-ci pouvait à tout moment prendre la main pour y parvenir.

Fin 2018, le Gouvernement a demandé aux interlocuteurs sociaux de renégocier la convention d'Assurance chômage, leur adressant une lettre de cadrage extrêmement contraignante. Ce document imposait un certain nombre de thèmes de négociation (activité conservée, calcul du salaire journalier de référence, durée des droits rechargeables, etc.), dans un délai très court (quelques semaines seulement, la négociation devait aboutir avant fin janvier 2019) et, enfin, des économies sans précédent : 1 à 1,3 milliard € d'économie par an, soit 3,9 milliards € au total.

Après 9 séances de négociation, aucun accord n'a pu être trouvé, les négociations se sont arrêtées le 20 février 2019. Les négociations ont fatalement échoué, car la cible imposée par le Gouvernement était trop haute. FO ne pouvait accepter de baisser les droits des demandeurs d'emploi, d'autant plus que les organisations patronales pendant les neuf séances de négociation ont rejeté d'emblée sans même prendre le temps d'étudier, les propositions des organisations syndicales qui recherchaient de nouvelles recettes autres que celles qu'une baisse de droits des demandeurs d'emploi, et en particulier celles portées par FO notamment celles sur le bonus-malus.

#### **g. Reprise en main par le Gouvernement du régime d'assurance chômage - décret du 26 juillet 2019**

Malgré l'unanimité et la forte opposition des organisations syndicales, le Gouvernement s'est accaparé le sujet et a décidé unilatéralement des nouvelles règles d'assurance chômage via un règlement paru par décret le 26 juillet 2019.

Ainsi, le décret n°2019-797 prévoyait en substance :

- Le durcissement des conditions d'ouverture : il faut avoir travaillé 6 mois au lieu de 4 mois pour prétendre à l'indemnisation.
- La refonte du calcul du salaire journalier de référence : qui prend désormais en compte les jours non travaillés dans le calcul

de l'allocation, ce qui in fine représente une baisse conséquente pour les salariés en périodes de travail fractionnées.

- La mise en place d'une dégressivité de 30 % à la fin du 6<sup>ème</sup> mois pour les allocataires de moins de 57 ans ayant perdu une rémunération supérieure à 4 500 euros bruts mensuels.
- La définition des conditions d'indemnisation des salariés démissionnaires et des travailleurs indépendants.
- L'avènement d'une modulation des contributions chômage patronales des entreprises qui présentent un taux de séparation élevé.

L'Unedic avait estimé à l'époque que plus d'un demandeur d'emploi sur deux allait être impacté par la réforme, que 9% des demandeurs d'emploi allaient être exclus du système d'indemnisation, que 12% d'entre eux verraient leur indemnisation retardée, et 16% verront le montant de leur allocation baisser de près de 20% en moyenne, et pour certains jusqu'à 50%.

Dès le 1<sup>er</sup> novembre 2019, une partie du décret est entrée en vigueur dont le durcissement des conditions d'entrée dans l'indemnisation ainsi que la dégressivité. Le nouveau calcul du salaire journalier de référence devait entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2020.

Dès lors, cette situation était inacceptable pour FO, qui a alors introduit un recours devant le Conseil d'Etat afin de faire annuler le décret du 26 juillet 2019 en septembre 2019.

Puis dès mars 2020 est intervenue la crise sanitaire avec le déploiement sans précédent de l'activité partielle. Toutefois, la situation économique dégradée n'a pas découragé le gouvernement à mettre en place sa réforme, elle a été seulement ajournée plusieurs fois. En effet, lors du 1<sup>er</sup> confinement, le gouvernement a suspendu la dégressivité et le durcissement des conditions d'entrée ainsi que l'entrée en vigueur des autres mesures. Toutefois, l'exécutif n'a fait que la reporter sans renoncer à vouloir « à tout prix » l'appliquer.

#### **h. Décision du Conseil d'Etat du 25 novembre 2020**

Le Conseil d'Etat dans son arrêt du 25 novembre 2020 a censuré la mesure la plus controversée du décret du 26 juillet 2019 sur la refonte du salaire journalier de référence, il a ainsi estimé que ce nouveau calcul entraînerait une rupture d'égalité entre les demandeurs d'emploi. La juridiction a également invalidé la mise en place du bonus-malus.

Toutefois, le Gouvernement a produit un nouveau décret reprenant l'intégralité de sa réforme avec une entrée en vigueur prévue au 1<sup>er</sup> juillet 2021.

#### **i. Décret du 30 mars 2021 - recours devant le Conseil d'Etat**

Ainsi, le Gouvernement toujours aussi entêté a reproduit quasi à l'identique sa réforme d'assurance chômage issue du décret du 26 juillet 2019. La seule différence étant l'introduction d'un palliatif : un plancher du nombre de jours non travaillés dans le calcul de l'allocation. Une mesure bien insuffisante ! L'Unedic a estimé que plus d'un million de salariés demandeurs d'emplois (1,15 million) verraient leur allocation réduite de 17% en moyenne dès le mois de juillet prochain.

Dès lors, FO a décidé d'attaquer à nouveau ce décret devant le Conseil d'Etat.

#### **j. Décision du Conseil d'Etat du 22 juin 2021**

Le Conseil d'Etat dans son arrêt a suspendu la réforme de l'assurance chômage concernant les règles de calcul du montant de l'allocation chômage qui devaient entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet, son argumentation principale reposait sur le fait que compte tenu du contexte économique trop incertain, il fallait stopper l'application des nouvelles règles du calcul de l'assurance chômage.

FO se félicitait alors d'avoir été entendue et estimait que le Conseil d'Etat avait exactement les analyses et positions de la Confédération depuis l'origine sur ce dossier : ce n'est pas le système qui est en difficulté ou la cause des difficultés de l'emploi, mais bien le cours suivi par les politiques économiques fondées sur la compétitivité sur le coût du travail.

Toutefois, le Gouvernement n'a pas voulu en rester là et a publié un nouveau décret, balayant d'un revers de main la décision de justice.

### **k. Nouveau décret du 29 septembre 2021**

La veille pour le lendemain, le Ministère du travail a publié au journal officiel le décret du 29 septembre 2021 n°2021-1251 fixant la date d'entrée en vigueur de certaines dispositions du régime d'assurance chômage mettant en œuvre le durcissement des règles de l'assurance chômage au 1er octobre. Quelques jours plus tard FO a à nouveau saisi le Conseil d'Etat pour suspendre et voir annuler la réforme.

#### **1. Les décisions du Conseil d'Etat du 22 octobre 2021 et du 15 décembre 2021**

La haute juridiction n'a pas suspendu le décret permettant d'appliquer depuis le 1<sup>er</sup> octobre le nouveau mode de calcul de l'allocation. Dans un communiqué, elle a expliqué que « *la tendance générale du marché de l'emploi* », qui est à l'amélioration, ne constituait plus « *un obstacle* » à ce changement de réglementation, alors qu'en juin, elle avait tenu le raisonnement inverse, donnant satisfaction aux organisations de salariés. Le 15 décembre 2021, le Conseil d'Etat estimait que les nouvelles règles de calcul du salaire journalier de référence « ne méconnaissent pas le caractère assurantiel du régime d'assurance chômage » et qu'ainsi les jours non travaillés peuvent rentrer dans le calcul de l'allocation (pour mieux la diviser !).

Ainsi, au 1<sup>er</sup> décembre 2021, la réforme d'assurance chômage jugée par FO comme « inopportune, injuste et punitive » est entrée en vigueur dans son intégralité.

### **6.12. La crise sanitaire : la mobilisation en faveur des demandeurs d'emploi et l'activité partielle**

#### **a. Activité partielle : réunions avec le Ministère du travail et consultations CNNCEFP**

La période du premier confinement au printemps 2020 a été marquée et rythmée par la refonte unilatérale du dispositif d'activité partielle par le Ministère du travail. Bien évidemment, les interlocuteurs sociaux n'ont été que très peu consultés sur le sujet, ce que FO a maintes fois dénoncé. En effet, le Ministère du travail, afin de faire face à la crise Covid et aux effets du confinement, a modifié et généralisé le dispositif d'activité partielle, qui pour mémoire, originellement a été créé par les interlocuteurs sociaux en février 1968, créant parfois des oxymores réglementaires ; paradoxes juridiques que FO n'a pas manqué de faire remonter déclenchant souvent juste après un rectificatif réglementaire.

De manière plus générale, depuis le début de la crise jusqu'à quelques semaines après la fin du second confinement à la fin de l'année 2020, le Ministère du travail sollicitait toutes les semaines les organisations syndicales à une réunion hebdomadaire en visioconférence de suivi de la crise, ce qui était l'occasion pour FO de poser ses différentes revendications pour les salariés placés en activité partielle.

Ainsi, FO a réussi à obtenir un taux élevé de remplacement (84% du salaire net) eu égard au projet initial qui était de 60% du salaire net. De même, FO a obtenu pendant plus d'un an le report de la baisse du taux de remplacement de l'activité partielle à 72% de la rémunération antérieure nette ainsi que le placement de secteurs d'activité dans la liste des secteurs dits « protégés » qui bénéficient de conditions dérogatoires plus favorables pour les salariés.

Début 2021, le mode opératoire a quelque peu changé, le Ministère du travail a procédé par voie de décret sur le dispositif d'activité partielle soumis à la consultation préalable électronique des interlocuteurs sociaux dans le cadre de la Commission Nationale de la Négociation Collective, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CNNCEFP). Ces consultations uniquement « formelles » par voie de mail ont mis FO en difficulté car elle ne permettait pas à l'Organisation de pouvoir s'exprimer librement et oralement dans cette commission. Toutefois, FO a transmis systématiquement par voie électronique à toutes les commissions ses avis motivés afin de continuer à revendiquer le maintien des droits des salariés en activité partielle.

#### **b. Pôle Emploi : mobilisation au sein du conseil d'administration afin de faire prolonger le plus possible les droits des demandeurs d'emploi arrivant en fin de droits pendant et après les confinements**

La période du premier confinement a également été rythmée par des réunions du conseil d'administration par visioconférence afin de protéger les droits des demandeurs d'emploi ainsi que des stagiaires sans emploi en formation. Ainsi, les droits à la formation des stagiaires ont été préservés et prolongés afin que la formation puisse se dérouler dans les meilleures conditions.

Les droits des demandeurs d'emploi arrivant en fin de droits pendant la crise sanitaire ont été prolongés à deux reprises de plusieurs mois afin que ceux-ci ne se retrouvent pas sans revenu dans un contexte économique dégradé.

De plus, une prime exceptionnelle de solidarité pour les bénéficiaires de l'ASS et AER d'un montant de 150 euros a été attribuée en fin d'année.

#### **c. La mobilisation en faveur des saisonniers**

Dès la fin de l'année 2019, FO a alerté à plusieurs reprises le Ministère du travail sur la situation extrêmement précaire des saisonniers liée à la réforme de l'assurance chômage durcissant les règles de l'indemnisation. Ce contexte difficile est lié au fait que d'une part une saison ne peut nécessairement pas durer un semestre, et d'autre part que ces derniers allaient se retrouver privés de la possibilité de recharger leurs droits à l'assurance chômage.

Ensuite est survenue l'épidémie de Covid-19. FO a continué d'alerter sur la situation des travailleurs saisonniers qui subissaient de surcroît et de plein fouet les effets de la crise sanitaire. En effet, une grande partie de ces salariés est issue de l'hôtellerie - restauration ainsi que du secteur du tourisme, secteurs particulièrement touchés par les fermetures administratives. De plus, la nature de leur contrat de travail ne leur permettait de bénéficier de l'activité partielle.

C'est dans le cadre de ces revendications qu'ont été créées :

- La prime « permittent » : les salariés précaires qui enchaînent contrats courts et périodes de chômage, tout particulièrement affectés par les conséquences économiques et sociales de la crise sanitaire, ont pu bénéficier d'une aide exceptionnelle leur garantissant un revenu minimum de 900 € mensuels pour les mois de novembre 2020 à août 2021.
- L'accès des saisonniers à l'activité partielle ainsi que l'activité partielle de longue durée (APLD) a été possible.

La confédération a mis en place un groupe de travail avec ses principales fédérations concernées par les emplois saisonniers. Cela l'a conduit à établir un cahier de revendications d'ensemble portant sur les salaires, les contrats de travail et fins de contrats, les conditions de travail, les droits sociaux (sécurité sociale, complémentaire, chômage), la formation... Une délégation FO a obtenu une première réunion avec le ministère du Travail après une entrevue sur le sujet entre la ministre et le Secrétaire général accompagné du secrétaire confédéral en charge de l'emploi<sup>67</sup>.

#### **d. Unedic : mobilisation au sein du bureau et coût**

Pour mémoire, avant la crise sanitaire, pour chaque heure indemnisée à ses salariés dans le cadre de l'activité partielle, l'employeur percevait de l'Agence de Services et de Paiement (ASP) une allocation d'activité partielle de 7,74 € par heure pour les entreprises de 1 à 250 salariés, dont 4,84 € à la charge de l'État, et de 7,23 € par heure pour les entreprises de plus de 250 salariés, dont 4,33 € à la charge de l'État. L'Unedic gérée paritairement assurait un financement de 2,90 € par heure indemnisée.

Depuis le 1<sup>er</sup> mars 2020, l'allocation d'activité partielle n'est plus forfaitaire mais proportionnelle à la rémunération brute de référence, avec un taux variable selon les secteurs d'activité. Par décision du Ministère du travail, l'Unedic a dû augmenter sa participation afin de financer 33 % des allocations versées, y compris pour les nouveaux salariés et employeurs bénéficiaires.

<sup>67</sup> « Travailleurs saisonniers : cahier revendicatif » - 18 février 2022 (circulaire n°36-2022)

Dès lors, FO et les autres interlocuteurs sociaux ont dû continuer à piloter au plus près le régime avec cette nouvelle donnée tout en continuant d'assurer le versement des allocations pour les demandeurs d'emploi.

Ainsi, depuis le début de la crise sanitaire et jusqu'au milieu de l'année 2021, les principales mesures d'urgence ont conduit à un endettement supplémentaire de 19,0 Mds€ à la charge de l'Unedic dont près de 13,0 Mds€ à la fin 2020. L'activité partielle aura coûté 11,3 Mds€ au régime, permettant ainsi d'indemniser jusqu'à près de 9 millions de salariés au plus fort de la crise (avril 2020) sur environ 20 millions de salariés du secteur privé.

### **6.13. Le Contrat de sécurisation professionnelle et sa reconduction**

Pour rappel, le Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) propose un accompagnement personnalisé et renforcé des formations, une indemnisation supérieure (pour les bénéficiaires ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise : 75% du SJR - contre 57% avec l'ARE classique) et des aides à la reprise d'emploi pour les salariés ayant subi un licenciement pour motif économique.

Il s'agit d'un dispositif créé par les interlocuteurs sociaux en 2011, prorogé, amendé et amélioré depuis cette date. Le 26 janvier 2015 une deuxième convention relative au CSP est entrée en vigueur et devait produire ses effets jusqu'au 30 juin 2019.

Pour être applicable à l'ensemble des employeurs et salariés, la convention relative au CSP doit faire l'objet d'un agrément du Premier ministre. A défaut d'accord ou d'agrément de cet accord, les modalités de mise en œuvre et de financement du CSP sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

En juin 2019, un nouvel avenant de la convention a été signé afin d'apporter plusieurs améliorations au dispositif notamment pour :

- Prendre en compte les périodes de congé de maternité et les périodes d'arrêt maladie en cours de CSP ;
- Améliorer et renforcer le suivi et l'accompagnement des bénéficiaires du CSP.

Cet avenant devait également proroger la convention relative au CSP du 26 janvier 2015 jusqu'au 30 juin 2021. Cet avenant a reçu l'agrément.

En 2020, les interlocuteurs sociaux ont dû se retrouver autour d'une table de négociations car avec l'abrogation de la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017 par le décret d'assurance chômage du 26 juillet 2019, la convention CSP n'avait plus de socle juridique dans la mesure où celle-ci reposait en grande partie sur ce texte conventionnel. Un accord a été trouvé entre les interlocuteurs sociaux le 8 janvier 2020, mais n'a jamais été agréé, aucun décret de carence n'ayant toutefois été publié sur le sujet.

Toutefois, compte tenu des reports successifs d'entrée en vigueur de la réforme d'assurance chômage, les règles issues de la convention du 14 avril 2017 restaient applicables y compris pour les bénéficiaires du CSP, jusqu'au 30 juin 2021.

Début 2021, FO ainsi que les autres organisations syndicales ont souhaité renégocier la prolongation de la convention du 26 janvier 2015 du CSP car d'une part, le dernier avenant arrivait à terme le 30 juin 2021 et d'autre part, il fallait sécuriser le calcul du salaire journalier de référence contenu dans la convention du 14 avril 2017 (celui qui ne prend en compte que les jours travaillés pour le calcul de l'allocation de retour à l'emploi).

En effet, compte tenu de la décision du Conseil d'Etat du 22 juin 2021 de suspendre la réforme de l'assurance chômage et d'ajourner le « nouveau » calcul du salaire journalier de référence (qui avait pour effet de diminuer l'allocation chômage des plus précaires puisqu'il prend en compte également les jours non travaillés dans la période de référence), FO voulait faire inscrire officiellement le calcul du salaire journalier de référence plus favorable aux bénéficiaires du dispositif dans cet avenant de prolongation. Si demain les pouvoirs publics revenaient à la charge avec une nouvelle formule de calcul de l'ARE, ces derniers en seraient ainsi épargnés.

Après trois séances de renégociation, un accord entre les interlocuteurs sociaux a été trouvé le 28 juin 2021. Cet accord a reçu l'agrément le 24 septembre 2021 et le terme de ses effets est prévu pour le 31 décembre 2022.

Ainsi, les bénéficiaires du CSP sont les seuls exemptés du durcissement des conditions d'entrée à l'assurance chômage.

### **6.14. Le logement social, un des piliers de notre modèle social et partie intégrante de notre combat syndical**

Les principes du logement social s'inspirent de notre modèle social et de la notion clé « d'assurance sociale » dont l'objectif est d'améliorer les conditions de vie et de travail en apportant une sécurité juridique à tout demandeur. Cette offre et cet objectif imposent un schéma de gestion des ressources conforme aux principes de solidarité, de mutualisation, de redistribution, ainsi qu'une modalité d'allocation en droits ouverts, et l'exclusion de tout principe de lucrativité... Ces mêmes principes placent tous les représentants (dont FO) des bénéficiaires de cette offre (qu'ils soient locataires ou allocataires), au cœur de ce schéma, du fait de leur participation active à la régulation du secteur en tant que force de médiation.

L'articulation avec l'emploi et les contributions sociales (sur la base du principe « *A chacun selon ses besoins, de chacun selon ses moyens* ») ont également contribué à la création d'institutions spécifiques dédiées (comme l'Union Sociale de l'Habitat, le Fonds National d'Aide au Logement, le 1%...) et à la sanctuarisation des ressources pour développer la production de logements abordables dans le cadre d'une mission d'intérêt général reconnue par l'Etat.

C'est ce modèle qui a permis depuis des décennies la constitution d'un patrimoine collectif fort aujourd'hui de 4,5 millions de logements.

#### **a. La politique du logement au carrefour des politiques de l'emploi, de l'habitat, de l'environnement, du développement économique**

L'interventionnisme de l'Etat dans le domaine est incontournable et légitime, compte-tenu de la défaillance du marché. La garantie qui incombe aux pouvoirs publics est celle de préserver l'accessibilité économique du logement et le pouvoir d'achat des salariés mais aussi la qualité et l'environnement du logement. La politique du logement se situe ainsi au carrefour d'autres politiques, comme l'habitat, l'urbanisme, la décentralisation, la justice sociale, l'emploi, le développement économique, le service public...

Tous ces domaines contribuent à l'impératif de cohésion sociale qui doit se traduire par l'application du principe de mixité sociale dans l'espace urbain. Or, le désengagement financier de l'Etat qui se poursuit, s'accompagne de l'abandon du pilotage au marché, et autorisent des entités comme la Cour des Comptes à pousser vers une spécialisation du logement social qui, devrait être essentiellement réservé aux ménages les plus modestes. Cette dérive comporte à terme, un risque d'aggravation des inégalités entre territoires et entre patrimoines : entre ceux considérés comme « attractifs » par les investisseurs et les « non attractifs », laissés à l'abandon, et dépourvus de services publics. Cette option ajoute les crises urbaines à la crise du logement (2 millions de demandes en attente, 60% de la population éligible) et favorise la constitution d'un parc social « haut de gamme » face à un parc social « populaire ».

#### **b. Une période marquée par l'inauguration d'une nouvelle politique du logement...**

La nouvelle orientation de la politique du logement a affecté la stabilité du modèle économique et du système de financement du logement social en tant que projet politique, social et innovation sociale majeure. Les lois de finances successives de ces dernières années et les textes législatifs votés par le Parlement, ont impacté négativement les sources de financement du logement social, et redistribué les compétences entre l'Etat et les collectivités, (loi ELAN, loi 3DS... etc...).

Ces mesures ont visé le modèle économique mais également son articulation avec les principes de notre modèle social. Elles ont traduit la volonté d'imposer une vision plus capitaliste et une logique entrepreneuriale aux entités du logement social, avec ses corollaires : financiarisation, marchandisation, privatisation.

Or, le « choc de l'offre » souhaité par la loi ELAN n'a pas été au rendez-vous et l'impact négatif a été d'autant plus considérable que ces mesures ont été suivies par la crise sanitaire et sociale du Covid. Aujourd'hui, la crise du logement perdure et se traduit par une longue file d'attente pour le parc social, par le « mal logement », « le sans abrisme ». Une situation qui aggrave les discriminations économiques entre demandeurs, d'autant plus que les mesures prises pour réguler le secteur privé sont largement insuffisantes et incapables d'enrayer la spéculation, surtout en zones tendues.

### c. Un arrêt total de l'engagement financier de l'Etat sur les aides à la pierre, accompagné d'une énième offensive sur les aides personnelles.

La réduction des Aides Personnelles au Logement (APL) jumelée à la mise en place de la Réduction du Loyer de Solidarité (RLS) en 2017-2018 ont fortement impacté les ressources de toutes les familles HLM représentées au sein de l'Union Sociale de l'Habitat. FO a apporté tout son soutien au mouvement HLM qui fédère les acteurs du logement social, afin que soient renégociées les conditions de la mise en œuvre de ces réformes. Les organismes de logement social, ont également été contraints de se restructurer et de réduire leur nombre. Ces réformes ont affecté le personnel, et ont mobilisé la Confédération au niveau national mais également sur le terrain, aux côtés notamment de FO Habitat, présent à la Fédération des Offices Publics de l'Habitat.

Objet d'un procès en inefficacité, le mouvement HLM (dans lequel FO joue pleinement son rôle) est au centre d'un nouveau rapport de forces avec les pouvoirs publics. Les mesures adoptées ont visé également trois ressources essentielles : le Fonds National des Aides à la Pierre, le Fonds National d'Aide au Logement, le Fonds d'Épargne de la Caisse des Dépôts et Consignations.

Le désengagement financier de l'Etat et le rapport de forces s'est traduit également par une mise à contribution financière et par une offensive sur la gouvernance d'un des acteurs historiques du logement social : Action Logement (ex 1%).

### d. Action Logement

Alors qu'Action Logement a apporté une contribution financière lors de la crise des Gilets Jaunes et lors de la crise Covid, la gestion paritaire de la PEEC (Participation des Employeurs à l'Effort de Construction), déjà diminuée par les nouvelles dispositions, notamment celles concernant les conditions d'assujettissement des entreprises (fixé désormais à 50 salariés et non plus à 20) a également été dans le viseur, jusqu'à une remise en cause de la Convention signée en 2018 entre l'Etat et l'organisme paritaire.

Cette offensive des pouvoirs publics pouvant s'assimiler à une tentative de mise sous tutelle de Bercy, a été assortie d'une menace de démantèlement. Une offensive totalement à rebours du respect du cadre conventionnel pour la gestion paritaire et l'emploi des fonds de la PEEC, obligation d'investissement et salaire différé, et dont FO revendique l'autonomie de la gestion.

La mise en place de la Réduction du Loyer de Solidarité (RLS) jumelée à une baisse des APL, a également affecté l'activité des filiales d'Action Logement. Cet impact a entraîné des ajournements pour les réhabilitations prévues et différé la construction de nouveaux logements.

Pour autant, durant toute la période, des axes prioritaires, défendus par FO, ont été adoptés par Action Logement, portant notamment sur les aides au logement des jeunes actifs, sur les aides aux salariés en difficulté, sur le prêt accession sociale à la propriété et sur le développement de la construction de logement abordable à destination des salariés. FO a également souhaité poursuivre le maintien de la garantie VISALE afin de permettre aux jeunes salariés d'accéder au parc privé là où la demande de logement social est la plus importante et l'offre insuffisante. D'autres initiatives ont également vu le jour, afin de permettre aux salariés de revenir en centre-ville (Action Cœur de Ville).

En 2019, FO a soutenu le plan d'investissement volontaire (PIV) basé entre autres sur plusieurs axes :

- La rénovation énergétique des logements,

- L'adaptation des logements au vieillissement,
- La lutte contre la dégradation et l'habitat ancien et la résorption de l'habitat indigne,
- L'amélioration de l'habitat dans les départements d'outre-mer avec la mise en place d'un plan ambitieux doté de 1,5 Md €.

FO a donné également son feu vert à la poursuite du financement de l'ANRU (Agence Nationale de Rénovation Urbaine) dotée aujourd'hui de 12 Mds € dont 70% versé par Action Logement afin de rénover ou améliorer le bâti dans les quartiers prioritaires de la ville (QPV) en contrepartie des droits à construire pour l'Association Foncière Logement et des réservations locatives pour les salariés. Il est important de souligner qu'Action Logement est le principal contributeur de l'ANRU.

En 2020, au moment de la crise Covid, FO a soutenu la mise en place par Action Logement d'une aide de 150 € pendant 3 mois afin d'aider les salariés en difficulté dans le paiement de leur loyer.

### e. Des ponctions à répétition sur la trésorerie d'Action Logement

1,2 milliard d'économies étaient attendues en 2020 suite à la mise en place du nouveau mode de calcul des APL (désormais calculées en temps réel). En 2021, le montant des économies attendues n'était plus que de 750 millions d'euros. Encore une fois, Action Logement a été mis à contribution pour abonder le budget du FNAL (Fonds National des Aides au Logement) à hauteur d'1 Md€.

La contribution d'Action Logement au Fonds National des Aides à la Pierre (FNAP) passe, quant à elle, après le plan d'Investissement Volontaire (PIV) de 2020-2022, à 350 millions d'euros, contre 50 millions d'euros avant le PIV.

Pour FO, les fonds d'Action Logement ne peuvent servir de palliatif à une politique publique du logement défaillante et à une intervention de l'Etat qui ne se donne pas les moyens financiers pour mettre réellement en œuvre la solidarité nationale qui préside à la mission d'intérêt général du logement social et exige des moyens à la hauteur des besoins (aussi bien quantitatifs que qualitatifs) pour surmonter la crise du logement qui sévit dans notre pays.

En 2020 et 2021, face à l'énième offensive des pouvoirs publics, la mobilisation des élus FO aux côtés des autres organisations syndicales, a permis de repousser la tentative de l'Etat de budgétiser purement et simplement la PEEC, de ponctionner encore davantage la trésorerie d'Action Logement et de déstructurer le réseau.

La mobilisation de FO pour la pérennité de la gestion paritaire des ressources d'Action Logement et pour une gouvernance autonome, constitue une contribution essentielle pour la pérennité d'une institution centrale du paritarisme.

Sur le terrain, l'engagement de FO « *Pour un logement de qualité, économiquement accessible, dans un environnement préservé, pour tous* » relève de l'exigence de solidarité interprofessionnelle et intergénérationnelle. Il se traduit sur le terrain, en Union Départementale FO ou en entreprise, au niveau local comme au niveau national, par une prise en compte des besoins en logement de tous les salariés, qu'ils soient en insertion professionnelle, en emploi, en recherche d'emploi ou retraités. Notre revendication mobilise FO sur plusieurs thématiques et à plusieurs niveaux.

### *Le logement abordable, thème de la négociation collective nationale et en entreprise*

La thématique de l'accès à un logement économiquement abordable et celle de l'articulation entre emploi et logement peut aujourd'hui être intégrée dans la négociation de l'accord d'entreprise, ou lors d'une négociation au niveau national.

Pour mémoire, le dernier Accord National Interprofessionnel visant à « faciliter l'accès au logement pour faciliter l'accès à l'emploi », a été signé à l'unanimité par les cinq organisations syndicales représentées au sein du réseau d'Action Logement le 18 avril 2012.

L'ANI prévoyait principalement le retour à la signature d'une convention avec l'Etat pour une définition commune des emplois de la PEEC, la sauvegarde de sa gestion paritaire et du réseau.

Concernant la thématique emploi/logement, FO reste vigilante sur la disjonction entre contrat de travail et contrat de bail qui pourrait être remis en cause lors des négociations entre représentants des salariés et employeurs dans les entreprises assujetties au versement de la PEEC. Cette ligne rouge avait - et a encore aujourd'hui - comme fondement la préservation de toute forme de pression ou de paternalisme que les salariés pouvaient avoir à subir de par leur besoin d'accès à un logement abordable, dès lors qu'ils présentent leur demande au réservataire employeur.

L'accès au logement abordable, partie intégrante du lien syndical. Dans l'exercice de leur profession, la question de l'accès à un logement abordable pour les salariés relève de la défense du pouvoir d'achat mais participe également à la prise de conscience de leurs droits sociaux et de la légitimité de la syndicalisation.

Aussi, pour les salariés des PME et TPE et de toutes les entreprises non assujetties au versement de la PEEC, la demande individuelle pour un logement social peut être suivie et accompagnée par les Unions Départementales. Toutefois, à ce niveau, l'accès au logement social s'avère plus aisé en zones détendues (où le parc social est plus disponible) que dans les métropoles où les files d'attente sont très longues...

La Confédération a préparé une brochure présentant les grands axes de la politique du logement et son articulation avec notre modèle social.

### *L'accès à un logement pérenne, partie intégrante de la lutte contre l'exclusion*

L'incapacité à être solvable ne peut empêcher un individu d'exercer son droit au logement. Ce principe, à valeur constitutionnelle, inspire le deuxième volet social de la politique du logement, qui concerne les mesures prises en faveur des populations les plus exposées aux risques de la pauvreté et de la précarité et les moins solvables et qui sont aujourd'hui de plus en plus nombreuses.

FO est engagée sur cet aspect de la crise du logement et participe également avec les autres organisations syndicales de salariés et le monde associatif, au sein du CNLE (Conseil National de Lutte contre l'Exclusion) à la lutte contre le mal logement et le sans-abrisme.

La précarité de l'emploi (temps partiel contraint, contrats courts, CDD...) et la stagnation des salaires que subissent aujourd'hui un nombre de plus en plus grand de salariés, ne leur permet pas de fournir les garanties de solvabilité minimale pour l'accès au parc privé, voire même pour l'accès au logement social. La lutte contre l'exclusion est partie intégrante, pour FO, de la lutte pour le droit à l'emploi et à la sécurité de l'emploi et exige souvent un accompagnement.

L'Etat doit se donner les moyens de développer une offre économiquement adaptée en direction de ces populations. Les pouvoirs publics ne peuvent pas justifier, par un traitement émotionnel de la question, l'abandon du principe de mixité sociale dans le parc social, et proposer comme seule réponse de promouvoir la spécialisation du logement social, ajoutant la ségrégation spatiale à la pauvreté et ignorant le besoin d'accompagnement qui ne relève pas des bailleurs sociaux.

Pour sortir de la crise, la réponse de l'Etat ne peut se contenter de traiter l'exclusion par une autre exclusion, mais doit prendre en compte toute la demande dans sa diversité et tous les besoins dans leur complexité.

### *Le logement, élément clé de la politique de l'habitat : le CRHH*

Au plan local, la représentation syndicale au niveau interprofessionnel (Unions Départementales FO) est consultée lors des prises de décision concernant la construction de logements sociaux, et par les instances déterminant la politique d'attribution aux niveaux départemental et régional, Comme les CRHH (Comités Régionaux de l'Habitat et de l'Hébergement). Les UD-FO sont également consultées lors de l'élaboration des documents d'urbanisme (Plan Local de l'Urbanisme, etc...) qui décident du volume et de la localisation des logements sociaux, ainsi que des mesures concernant les attributions, en application de la loi SRU et de toutes les dispositions qui contribuent au développement économique du territoire.

Les Unions Départementales FO sont donc en prise directe avec la mise en œuvre de la politique du logement social sur les territoires. Elles sont également en lien avec les administrateurs désignés par FO dans les CRAL (Comités Régionaux d'Action Logement) entités locales du réseau d'Action Logement, un des réservataires majeurs des logements sociaux. L'investissement par Action Logement dans la construction d'un logement social faisant l'objet d'une contrepartie sous forme de réservations de logements.

La confédération participe également :

- à la gouvernance au sein des organismes de logement social publics et privés, composantes de l'Union Sociale de l'Habitat (USH) porte-parole du mouvement HLM : la Fédération des Offices Publics de l'Habitat, les Entreprises sociales de l'Habitat...
- à la gouvernance au sein des entités qui constituent le Groupe Action Logement ex 1%. dont le Conseil d'Administration décide paritairement de la gestion et des emplois de la PEEC dédiée à la production et à la gestion du logement social pour les salariés depuis 1953. Les filiales du Groupe en charge de la production et de la gestion des logements sociaux construits grâce aux fonds de la PEEC, sont partie intégrante du mouvement HLM au sein des ESH.

Dans le cadre de sa participation à la gouvernance d'Action Logement, FO intervient également au sein des partenariats entre le Groupe Action Logement et l'ANRU (Agence Nationale de Renovation Urbaine), l'ANAH (Agence Nationale d'Amélioration de l'Habitat) ou avec d'autres entités au niveau de la politique de l'Habitat.

La Confédération organise également un programme de formation tout au long de l'année pour les administrateurs désignés dans les instances du Groupe : Comité Régional Action Logement (CRAL), Offices Publics de l'Habitat, etc....

- à la consultation des acteurs de l'habitat réunis au sein du Conseil National de l'Habitat dont la présidence est confiée à un député, sur les dispositions législatives et réglementaires votées ou décidées par le législateur ou l'exécutif ou sur d'autres actes administratifs relatifs au logement.
- dans le cadre de saisines sur la thématique logement (accès, maintien, développement...) FO peut être amenée, à contribuer aux études et publications du CESE (Conseil Economique Social et Environnemental).
- au sein des instances de décisions des institutions majeures de notre modèle social en charge de la mise en œuvre de la redistribution (dont les CAF sont les institutions majeures), et concernant l'allocation des ressources assises sur les salaires (cotisations) qui contribuent à permettre l'accès au logement. Les organisations syndicales de salariés ont toute leur place, lors de l'adoption des dispositions qui déterminent les conditions d'accès et les critères d'allocation, leur pérennité et leur valorisation.
- Exerce une veille au niveau européen du traitement et des avancées de la question du logement abordable (Housing) aussi bien dans le cadre des saisines au sein du Conseil Economique et Social Européen, du Parlement Européen ou lors des prises de position de la Commission sur ces questions qui peuvent aujourd'hui influencer considérablement sur l'action publique.

## **6.15. Paritarisme**

Alors que le paritarisme ne cesse de subir des critiques injustifiées, que ce soit par la presse ou par le Gouvernement lui-même, FO continue de défendre ce qui constitue pour notre organisation l'un des piliers de l'expression démocratique et sociale du pays - la paternité du terme « paritarisme » étant d'ailleurs souvent attribuée à André Bergeron.

Force Ouvrière dénonce régulièrement la mainmise de l'Etat sur ce qui devrait être une liberté totale de négociation entre patronat et salariat. En effet, lors de ces 70 dernières années, nous sommes passés d'une gestion trois quarts salariale et un quart patronale à une gestion sous tutelle de l'Etat. Les tentatives de l'Etat pour contrôler le paritarisme se sont multipliées ces dernières années : lettres de cadrage strictes, présence de commissaire au gouvernement dans les organisations paritaires, attaques sur le financement du paritarisme, institution de la représentativité, changement dans la hiérarchie des normes, entre autres.

Or pour FO, le paritarisme se conçoit avant tout dans la gestion, dès lors qu'elle est libre de toute tutelle et que sa gouvernance est réellement paritaire. La présence d'administrateurs salariés et employeurs ne peut être au bon vouloir des pouvoirs publics. La justification du paritarisme tient dans ce qu'il gère une partie du salaire mise en commun au titre de la solidarité entre salariés. Pour FO cela s'appelle la gestion du salaire différé<sup>68</sup>.

La volonté gouvernementale d'attaquer le paritarisme et les syndicats, et donc la démocratie sociale, a été visible à de multiples reprises depuis 2017. En 2019, la rupture des négociations autour de la réforme chômage, fait rare habituellement dans le cadre des négociations, a été causée par l'ingérence de l'Etat dans ce dialogue. La reprise du sujet par la majorité présidentielle a conduit à des censures répétées du texte de réforme par le Conseil d'état (suite à un recours de FO), preuve que l'Etat n'est pas plus compétent que les partenaires sociaux pour créer de la norme sur le sujet des relations individuelles ou collectives de travail. Un autre échec par le gouvernement a été celui du dialogue sur la formation professionnelle.

En 2018, le mouvement des Gilets Jaunes a été perçu comme le résultat de la non écoute des syndicats, comme l'avait expliqué le secrétaire général : « On ne peut pas dire que nous n'ayons pas relayé le mécontentement et on ne peut pas dire qu'on n'a pas alerté l'exécutif. A force de ne pas tenir compte du rôle de la négociation collective et du dialogue social, ça enflamme la rue.<sup>69</sup> »

C'est dans ce contexte et dans le cadre de l'Agenda économique et social autonome, que des séances de discussions autour de la question de la «modernisation» du paritarisme et l'évaluation et amélioration de l'ANI du 17 février 2012 ont eu lieu de septembre à décembre 2021. Ces séances ont permis de dresser un bilan notamment suite à des évaluations qui avaient été menées en amont auprès de certains organismes paritaires : Action Logement, AGEFIPH, l'AGIRC ARRCO, AGFPN, APEC, Unédic.

Pour FO, il ressort de ce bilan que l'ANI de 2012 est globalement bien appliqué par les organismes. Si nous avons également mis en lumière certaines pistes d'amélioration, le constat est que l'ANI de 2012 fonctionne et n'a donc pas besoin d'être remplacé. FO, qui avait accepté de participer à cette négociation du fait de sa volonté de défendre le paritarisme sous toutes ses formes, souligne donc à nouveau l'efficacité de la négociation et de la gestion paritaire, sur ce sujet entre autres.

Effectivement, alors que depuis plusieurs années, de nombreuses voix s'élèvent, notamment du côté du gouvernement, pour dénoncer le principe de gestion paritaire, qui serait «trop complexe» et «peu efficiente», les résultats de ce travail démontrent une nouvelle fois que ces procès sont simplistes et infondés. Force Ouvrière a réaffirmé en séance que la gestion paritaire est précieuse, et que les postulats idéologiques du gouvernement ne visent en réalité qu'à déconstruire un système de gestion éprouvé pour lui en substituer un autre dans lequel l'Etat serait tout puissant et libre d'appliquer ses politiques sur tous les plans – emploi, chômage, formation, santé, retraite, logement – et mettrait la main sur certaines réserves monétaires résultant de la gestion financière paritaire des organismes.

Ainsi, les organisations présentes, dont FO, se sont mises d'accord pour ce bilan partagé, une fois finalisé, s'ouvre sur une négociation. En effet, une fois le constat établi, c'est lors d'une négociation interprofessionnelle que nous pourrions mettre en place des améliorations et démontrer ainsi l'importance du travail paritaire. La négociation sur le sujet devait avoir lieu au premier trimestre 2022.

Avec la volonté de réaffirmer la nécessité et l'efficacité du paritarisme de gestion, Force Ouvrière entend défendre les points suivants :

- **Maintien de l'ANI de 2012** : FO souhaite que l'ANI de 2012, dont nous avons démontré la bonne application et l'efficacité, ne soit pas remis en question lors de cette négociation.
- **Thématiques négociables** : pour FO, il doit s'agir de toute thématique qui a un impact sur le salaire au sens large, c'est à dire le salaire direct ou le salaire différé. La négociation doit permettre une plus juste répartition de la valeur ajoutée du travail.

- FO ne souhaite pas revenir sur la question du financement des organismes et refusera toute instauration d'une « règle d'or » qui mènerait inévitablement vers une austérité budgétaire impactant organismes, entreprises et l'ensemble des citoyens.
- **Liberté de négocier** : dans le cas d'une négociation résultant d'une initiative du gouvernement, il faut s'assurer que les négociateurs conservent leur pleine liberté de négociation, notamment par rapport aux documents de cadrage. FO rappelle qu'elle est défavorable au principe de lettre de cadrage ou de méthode contraignante (loi du 5 septembre 2018) dans le cas de l'application de l'article L1 du code du travail. La négociation assurance chômage a démontré que cette pratique pouvait constituer une réelle dérive qui ne permet pas une négociation loyale.
- **La loyauté passe également par une égalité d'information** pour tous les participants : il faut que toutes les organisations aient le même niveau d'information sur le sujet abordé. Pour cela, FO souhaite demander un délai minimal d'envoi des documents 72h avant la séance. De même, les réunions bilatérales doivent être conduites de manière similaire afin de ne pas avantager ou désavantager une organisation ou une autre. Enfin, FO souhaite que les réunions de travail se déroulent dans un lieu neutre.
- **Composition des délégations** : les délégations doivent être égales pour chaque organisation, quelle que soit sa représentativité réelle ou présumée. Les mandats doivent rester à la discrétion de chaque organisation.
- **Question des effets de la signature d'un ANI** (dispositions contraignantes ou droit souple) : pour FO, un accord normatif est préférable à des recommandations. De la même manière, l'établissement d'un accord cadre doit être préféré à celui d'un accord de méthode. Enfin, l'extension de l'accord est à encourager plutôt qu'une procédure d'inscription dans la loi, l'extension étant plus respectueuse des intentions des négociateurs et permettant ainsi de renforcer la normativité. En effet, dans le cadre du L1, le législateur a une marge d'interprétation et de modification des accords signés, de manière à complètement dénaturer ce qui était prévu dans l'ANI d'origine par les organisations syndicales et patronales.
- **Mandat des administrateurs** : FO restera vigilante sur les questions de formation des administrateurs, leur formation politique devant continuer à dépendre des organisations syndicales, et sur la question du cumul des mandats.
- **S'assurer de l'effectivité du comité de suivi des accords** : déjà prévu par l'ANI de 2012, il devrait être réuni au moins une fois par an avec les organisations négociatrices, signataires ou non signataires.
- **Généraliser la fonction de conseiller technique** dans les organismes paritaires : ces conseillers, désignés par chaque organisation, exercent une fonction support importante pour les administrateurs.



<sup>68</sup> <https://www.force-ouvriere.fr/editorial-de-philippe-pihet-le-paritarisme-c-est-avant-tout-la>

<sup>69</sup> <https://www.force-ouvriere.fr/yves-veyrier-fo-le-mouvement-des-gilets-jaunes-c-est-l-echec-de>



### 7.1. L'action de la Confédération dans les outre-mer

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 (par exemple, territoires d'outre-mer) mais une revendication commune les anime : l'égalité des droits vis-à-vis de la France hexagonale.

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 dans tout l'outre-mer est celui d'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 2021 aux Antilles. La Polynésie a déposé un préavis de grève illimité, comme les Antilles en novembre 2021 avec comme 1<sup>ère</sup> revendication la revalorisation du pouvoir d'achat, la hausse des salaires, la mise en place des CHS-CT. Pour la Polynésie Française et les Antilles, la fin de la précarité et des moyens matériels et humains pour les services publics notamment l'hôpital...

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.

Nombre 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-mer 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 les organisations syndicales et notamment par FO, cette loi ne résoudra pas les difficultés locales.

Les revendications des salariés n'ont donc pas vraiment changé depuis plusieurs années. Sont venues s'y 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.

Pendant toute la pandémie COVID, la Confédération est intervenue auprès des pouvoirs publics, pour obtenir un gel des prix des denrées essentielles afin que cette pandémie ne vienne pas amplifier les inégalités républicaines des territoires et départements ultra-marins.

Enfin, et malgré un droit du travail permettant la « reconnaissance du fait syndical antillais » FO reste l'organisation confédérée nationale la mieux implantée dans les outre-mer, notamment en Polynésie et chez les fonctionnaires d'État.

### 7.2. La négociation collective en outre-mer

Des nouvelles dispositions ont été introduites par la loi Travail du 8 août 2016 concernant l'application des conventions collectives nationales en outre-mer. Ces dispositions visent à répondre au vide

conventionnel et aux difficultés engendrées par la loi Perben de 1994, qui prévoyait la non-application automatique des conventions collectives dans les DOM, à défaut de stipulation expresse. Ces dispositions ont été complétées par la loi Égalité réelle outre-mer du 28 février 2017 qui prévoit des dispositions spécifiques en matière de représentativité pour les territoires ultra-marins. Au regard de ces nouvelles dispositions, il appartient aux négociateurs de branche au niveau national, d'être vigilants et de se poser la question de l'application des conventions nationales à l'outre-mer.

Dans le guide négociation de branche réalisé par le Secteur négociation collective, un chapitre entier est dédié à la négociation collective en outre-mer pour aider les négociateurs à s'approprier ces nouvelles règles.

#### a. Point sur l'application des conventions collectives nationales en outre-mer

Bien que la loi Perben ait été abrogée, les lois nouvelles ne peuvent pas être rétroactives. Par conséquent, l'application des conventions collectives nationales à l'outre-mer dépend de la rédaction de leur champ d'application et de leur date de conclusion.

Seul un tiers des conventions collectives nationales sont applicables dans les départements d'outre-mer créant ainsi une rupture d'égalité entre les salariés métropolitains et les ultra-marins.

Pour faciliter la visibilité des conventions collectives applicables en outre-mer, FO a demandé à la DGT l'établissement d'une liste qui ne nous a pour l'heure toujours pas été communiquée.

Un projet de rapport relatif au dialogue social en outre-mer avait été soumis aux interlocuteurs sociaux dans le cadre du Haut conseil du dialogue social (HCDS) en 2019, le Secteur négociation collective l'avait transmis aux UD concernées. Cependant, la version définitive n'a jamais vu le jour.

#### b. Situation particulière de Mayotte

Depuis la départementalisation, les Mahorais connaissent une application progressive du droit du travail français, ne cessent de le dénoncer et de revendiquer une application pleine et entière des droits applicables à la métropole et aux autres départements d'outre-mer.

En 2019, l'Union départementale de Mayotte nous a alertés sur les problématiques liées à l'absence d'application des conventions collectives nationales à Mayotte, et sur l'impossibilité de négociation niveau local.

Pour garantir une couverture conventionnelle des salariés mahorais, une circulaire a été envoyée en octobre 2019 aux Fédérations visant à les inciter à revoir le champ d'application des conventions collectives nationales en vue d'intégrer Mayotte, notamment dans les secteurs du commerce, du transport, du bâtiment et des services. Cependant, les camarades FO ne pouvant modifier seuls un champ d'application, la situation n'a pu évoluer.

Par un courrier en date du 17 novembre 2020, la Confédération a demandé à la ministre du Travail un élargissement des conventions collectives nationales applicables aux départements d'outre-mer à Mayotte, afin que les Mahorais puissent à tout le moins disposer des mêmes droits que les autres départements d'outre-mer.

#### c. La restructuration des branches de l'outre-mer

Le chantier de la restructuration des branches entamé en 2015 a pour l'heure mis de côté les branches outre-mer, le ministère du Travail considérant la situation trop complexe.

Lors de la dernière réunion de la sous-commission restructuration des branches de juillet 2021, le sort des branches outre-mer a de nouveau été évoqué. La DGT a émis le souhait de traiter de manière globale l'intégralité de ces branches.

FO a demandé un bilan mis à jour sur l'état de la négociation et de la couverture conventionnelle en outre-mer afin de pouvoir entamer ce chantier au plus vite.

Au moment de la rédaction de ce rapport, aucune date ne nous avait été communiquée.

#### **d. La question de la représentativité en 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 ?

Lors de plusieurs auditions consacrées aux outre mer, FO a fait observer qu'en réalité, le véritable problème bien que non avoué, posé par les organisations syndicales locales, 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, quelles OS présentes, est-ce qu'elles respectent les critères de représentativité de la loi de 2008 (notamment l'indépendance financière et la transparence). Se pose aussi la 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.



Le secteur des affaires juridiques et du droit syndical, composé de 4 juristes, et d'un secrétariat dédié, a divers rôles au sein de la CGT-FO : un rôle de soutien vis-à-vis de ses structures, Unions Départementales, Fédérations, Syndicats, mais également à l'égard des militants.

Il assiste aussi notre Confédération dans le cadre d'une législation qui ne cesse de croître.

### 8.1. Une inflation législative et réglementaire entraînant un contentieux toujours plus important, notamment pendant la pandémie de Covid-19

#### a. Nos thèmes d'exercice

Le droit du travail est au cœur des relations professionnelles et la plupart des projets de loi touchant aux salariés font l'objet d'une analyse approfondie de notre secteur qui peut, parfois, permettre de limiter les évolutions néfastes sur les travailleurs.

Cependant, lorsque la loi est votée et appliquée, il n'est pas rare que le côté obscur d'un texte fasse naître un contentieux judiciaire. Dans ce cadre, nous nous efforçons d'interpréter, d'argumenter, voire de saisir les juridictions tant civiles qu'administratives, nationales, européennes ou internationales. Tel est le cas pour les ordonnances de 2017 notamment en matière de barémisation des indemnités prud'homales (*cf. infra*).

Ainsi, un recours a été formé dans le cadre d'une mauvaise transposition en droit interne du droit aux congés payés garanti par le droit européen qui a fini par nous donner gain de cause. Tout syndicat peut demander la réparation d'un préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession résultant d'une faute de l'administration, en l'espèce un défaut de transposition conforme d'une directive communautaire, sans avoir à faire la preuve d'un préjudice moral propre (CE, 15-12-21, n° 443511).

Un autre recours formé sur la notion de salaires minimaux hiérarchiques (SMH), en collaboration avec le secteur de la négociation collective nous a également donné raison (CE, 7-10-21, n°433053). FO a obtenu une définition précise du SMH réaffirmant la liberté de négociation des branches dans cette matière.

En décembre 2020, trois décrets dits « *sécurité intérieure* », permettant le fichage des militants syndicaux en raison de leur opinion ou appartenance syndicale, ont été publiés sans concertation préalable avec les organisations syndicales. Suite à cette publication, FO a décidé d'engager un recours devant le Conseil d'État pour contester la légalité de ces trois décrets. La décision du Conseil d'État est venue simplement préciser que la mention des opinions politiques, des convictions philosophiques, religieuses ou une appartenance syndicale ainsi que des « *données de santé révélant une dangerosité particulière* » ne sauraient constituer en tant que telles des catégories de données pouvant faire l'objet d'un fichage mais que, dans l'hypothèse où des activités seraient susceptibles de porter atteinte à la sécurité publique ou à la sûreté de l'État, il sera possible de ficher ces activités, même si elles font apparaître les opinions politiques, les convictions philosophiques, religieuses, l'appartenance syndicale ou des données de santé de la personne. Si la nuance est importante et interdit donc « *un enregistrement de personnes dans le traitement fondé sur la simple appartenance syndicale* », la décision du Conseil d'État est une mince consolation au regard des risques importants de dérives. Malgré tout, il est heureux que le Conseil d'État ait précisé cette nuance et nous veillerons à ce que la CNIL soit particulièrement attentive à faire respecter ce point.

Enfin, un autre recours en justice s'est concrétisé par une belle victoire syndicale : FO est intervenu à l'appui d'un travailleur UBER dans son action en justice. La Cour de cassation a jugé qu'un chauffeur Uber n'est pas un indépendant quand il travaille pour la plateforme (Cass. soc., 4-3-20, n°19-13316). FO a été la seule organisation syndicale partie intervenante dans cette affaire : la lutte contre l'ubérisation de la société a toujours été l'une de nos priorités.

Bien que notre intervention volontaire n'ait pu être officiellement retenue pour une simple question procédurale, nous avons, malgré tout, fait entendre nos positions devant la plus haute autorité judiciaire de ce pays. Cette dernière a abondé dans notre sens : notre mission est donc accomplie.

Ces derniers mois, nous avons été auditionnés lors de différents projets de loi et projets de décret :

- Réforme des entreprises en difficulté,
- Réforme du pourvoi en cassation,
- Exercice du droit de retrait,
- Le droit de manifester,
- La protection des lanceurs d'alerte. Pour FO, il s'agit d'avoir une politique ambitieuse en la matière allant au-delà de ce qu'exige une simple obligation de transposition de la directive communautaire et ne pas se mettre de frein qui aboutirait à rendre plus difficile la procédure d'alerte. La réforme législative impose de changer fondamentalement en profondeur la philosophie du dispositif, qui peut paraître « *frileux* » et de rendre celui-ci plus clair et compréhensible ;
- La proposition de loi visant à créer un Fonds d'indemnisation des victimes du chlordécone et du paraquat en Guadeloupe et en Martinique et un Fonds d'indemnisation des victimes des produits phytopharmaceutiques (pesticides). FO s'est félicité que de nouveaux outils, visant à pallier les insuffisances et l'inadaptation des dispositifs existants ayant pour objet d'indemniser les salariés exposés à des produits phytopharmaceutiques, soient mis en place. FO a tenu à rappeler que la priorité doit être donnée à la prévention, la législation ne pouvant être tournée uniquement vers la réparation même s'il est impossible d'ignorer l'obligation de réparation des préjudices des victimes. Au final, une meilleure sensibilisation de la population à la dangerosité de certains pesticides et aux mesures individuelles de protection, une meilleure protection des habitations environnantes des lieux de traitement, l'encouragement à l'emploi de produits et de procédés plus respectueux de la santé des personnes restent d'une grande pertinence. Une meilleure réparation : oui... mais surtout davantage de prévention !
- Les lois d'expérimentation : FO a également été auditionné devant le Conseil d'État pour exprimer son avis sur les expérimentations. Pour FO, la modernisation des politiques publiques passe inéluctablement par une meilleure évaluation des lois d'expérimentation avec pour objectif de rendre la loi plus efficace. Elle a marqué son attachement à des expérimentations garantissant des principes de généralité et de stabilité, à une unité du pouvoir normatif, à une égalité des politiques publiques quels que soient les territoires.
- Projet de décret sur la sécurité intérieure,
- Projet de décret sur le nombre de jours de congés pour décès d'un enfant.

Nos interventions ont toujours eu pour objet de défendre les principes de la CGT-FO et les droits des travailleurs et ont parfois été entendues par nos interlocuteurs.

#### b. Une intervention plus soutenue en raison de la crise sanitaire

Entre les confinements, l'activité partielle, les fermetures d'entreprises et les arrêts de travail, la pandémie de Covid-19 a bouleversé toute la vie des travailleurs. Le décret n°2020-260 du 16 mars 2020 déclarant l'état d'urgence en raison de la pandémie, et la loi n°2020-290 permettant au gouvernement de prendre des ordonnances dans ce cadre, nous ont imposé un rythme soutenu en matière d'auditions et d'analyses des textes car tout un pan du droit du travail a été fortement restreint de manière temporaire, en matière notamment :

- ▶ de congés payés,
- ▶ de durée du travail,
- ▶ de prêt de main d'œuvre,
- ▶ de CDD et contrats de travail temporaire,
- ▶ d'entretiens d'évaluation,
- ▶ ou encore de conseils de prud'hommes (*cf. infra*).

Certains recours en urgence ont également été formés : on peut citer le recours formé contre le dispositif interdisant le droit de manifester en période de Covid-19, texte annulé par le Conseil d'Etat (CE 13-6-20, n°440846, 440856, 441015). Ou encore celui formé devant le Conseil d'Etat qui a annulé la mise en place de délais de consultation restreints du CSE en période de Covid-19 suite à l'action de trois organisations syndicales dont FO (CE, 19-5-21, n°441031, 441218, 441221). Si la plus haute juridiction administrative a mis l'accent sur le fait qu'il n'entraîne pas dans le champ de l'habilitation donnée au gouvernement par le Parlement de pouvoir prendre de telles mesures par ordonnance, sa décision conforte les raisons sur le fond de la contestation portée par FO. Les arguments juridiques que FO avait soulevés étaient en effet suffisamment sérieux pour établir que ces délais, eu égard à leur brièveté, ne garantissaient pas une information et une consultation effectives du comité social et économique. Quoi qu'il en soit, en censurant le gouvernement sur ces sujets, le Conseil d'Etat a voulu lui rappeler que tout n'était pas possible en période de Covid-19.

Nous avons également été auditionnés par la CNCDH concernant la suspension des principes de la République en période d'état d'urgence sanitaire.

Par nos interventions, nous avons, sans doute, réussi à limiter la suppression temporaire de certains droits et de certaines libertés mises à mal par cette période particulière.

## **8.2. Un service au plus près de nos structures (UD, FD, Syndicats)**

### **a. - L'assistance et le conseil (téléphone, courriers, mails)**

Face à un droit positif en perpétuelle évolution, du fait des réformes législatives successives mais aussi d'une jurisprudence abondante et quotidienne, il convient d'être au fait de l'actualité pour apporter un conseil utile et efficace. Cela nécessite une attention particulière et une grande capacité de mise à jour des connaissances.

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, en direction de nos militants et tout particulièrement de nos Unions Départementales (UD) et de nos Fédérations.

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 droit syndical, de contentieux, électoral et autres (par exemple, la présence de l'UNSA dans les observatoires d'analyse du dialogue social) ..., tous les domaines du droit social sont explorés, analysés et font l'objet de conseils juridiques clairs, précis, et personnalisés.

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.

Face aux multiples demandes, les juristes analysent toutes les situations et questions posées afin de répondre au plus près des besoins.

Cependant, ce processus ne saurait aller sans une aide précieuse des Unions Départementales et des Fédérations.

C'est pourquoi le secteur des affaires juridiques et du droit syndical a insufflé la création de commissions juridiques au sein des Unions Départementales. Ces dernières, composées des défenseurs syndicaux, conseillers prud'hommes et conseillers du salarié, notamment, ont en charge la centralisation et la coordination des questions juridiques au niveau local et peuvent ainsi permettre des actions en justice collectives ou individuelles. Juridique et syndical doivent rester intimement liés.

Ce n'est que lorsque le dossier est très complexe que le secteur des affaires juridiques et du droit syndical apportera son soutien tant d'un point juridique que d'un point de vue syndical afin de faire évoluer le dossier par le biais de la négociation, de la revendication ou, si cela est nécessaire, par un recours contentieux.

La diffusion de documents réalisés par le secteur des affaires juridiques et du droit syndical 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. - La Veille Juridique hebdomadaire**

Créée en 2014, la Veille Juridique hebdomadaire apporte aux militants toutes les informations nécessaires concernant les textes législatifs et réglementaires parus dans la semaine (ce qui évite une lecture quotidienne du JO fastidieuse) ainsi que les arrêts marquants de la Cour de cassation et parfois de certaines juridictions du fond, publiés également dans la semaine.

Elle est complétée par un focus court portant sur une thématique ou un arrêt. Cette Veille, gratuite, très appréciée par nos structures et dont l'inscription se fait sur simple demande auprès du secteur des affaires juridiques et du droit syndical, est très largement relayée sur les réseaux sociaux.

### **c. - Les InFOjuridiques trimestrielles**

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 conçue en interne par les juristes du secteur, 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), des études spécifiques consacrées à la procédure prud'homale (InFOprud'hommes) 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 la Veille Juridique hebdomadaire, nous pouvons l'analyser, le commenter, voire le critiquer dans nos InFOjuridiques. Tous les sujets d'actualité y sont traités. 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.

Cette année a vu la réalisation de plusieurs InFOjuridiques en l'espace de quelques mois afin de rattraper le retard accumulé au cours de ces dernières années. Nous espérons pouvoir garder cette diffusion trimestrielle.

La diffusion de l'ensemble de ces documents réalisé par le secteur des affaires juridiques et du droit syndical 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.

### **d. - Un appui transversal aux autres secteurs**

Le secteur des affaires juridiques et du droit syndical peut être amené à apporter son soutien aux autres secteurs de la Confédération.

Tel a été notamment le cas dans le cadre des recours exercés contre les SMH (cf. supra), contre les ordonnances en matière de délais du CSE, lors d'éventuels recours contre les décrets sur l'assurance chômage, ou encore lors de réflexions ou d'enquêtes notamment du CSI ou de l'OIT.

Il fournit également des réponses aux questions posées sur le site infoTPE.

Outre le focus de la Veille Juridique, le secteur fournit tous les 15 jours, dans la rubrique « Vos Droits » du site internet et dans le bimensuel « *l'inFOmilitante* » un article apportant un éclairage sur un arrêt de la Cour de cassation interprétant ou appliquant un article du code du travail.

#### **e. - Les stages juridiques en Instituts du Travail**

Différents stages sont réalisés en institut en coordination avec les universitaires

##### *Les stages « Actualités Juridiques »*

Ces stages, réservés sous certaines conditions, sont très demandés car ils permettent une actualisation des connaissances juridiques indispensables à tous les militants.

Ils peuvent être effectués tant à l'IDT de Strasbourg qu'à l'ISST de Bourg-La-Reine.

##### *Les stages « Défenseurs Syndicaux »*

En complémentarité des stages mis en place au niveau des régions par le CFMS, les Défenseurs bénéficient de stages de formation à l'institut du travail de Strasbourg intitulés « *Défenseurs syndicaux devant les prud'hommes* », pilotés par le secteur des affaires juridiques et du droit syndical confédéral.

Ces stages reconnus et appréciés ont été, au fil du temps, dédoublés en deux modules afin d'assurer une progressivité dans l'apprentissage (de l'entretien avec le salarié à la rédaction de conclusions et la réalisation d'une véritable plaidoirie).

Un premier niveau est destiné aux Défenseurs débutants alors qu'un second niveau vise les défenseurs aguerris qui pratiquent, notamment, la procédure en appel.

Le secteur des affaires juridiques et du droit syndical participe activement à la gestion de l'IDT de Strasbourg (ex. : présidence et siège au conseil d'administration).

### **8.3. Les Prud'hommes : des réformes multiples passées et un renouvellement de nos conseillers en cours**

#### **a. Le Conseil supérieur de la prud'homie et les différents groupes de travail**

##### *Le Conseil supérieur de la prud'homie*

La Confédération est présente au sein du Conseil supérieur de la prud'homie. Le CSP est, notamment, consulté sur les projets de lois et de règlements touchant aux prud'hommes.

Lors de ces réunions (où sont présents tant le ministère du travail que le ministère de la justice), la Confédération est informée de l'actualité prud'homale (notamment concernant les désignations des conseillers prud'hommes). Nous profitons de ces réunions pour alerter les pouvoirs publics sur les dysfonctionnements qui nous ont été remontés par vos structures.

##### *Le groupe de travail : « Indemnisation des conseillers prud'hommes »*

Un groupe de travail « *Indemnisation* », piloté par le ministère de la justice, a été mis en place courant 2018. La finalité de ce groupe de travail était de dresser l'inventaire des insuffisances et imperfections du dispositif d'indemnisation, ainsi que cela avait été inscrit dans la résolution sociale du Congrès de Lille en 2018.

A cette occasion, un consensus s'est dégagé entre organisations syndicales concernant la nécessité d'augmenter cette indemnisation. Malheureusement, 4 ans plus tard, le ministère nous indique être toujours dans l'attente d'arbitrages, notamment de Bercy...

##### *Le groupe de travail : « Répartition des effectifs »*

Un groupe de travail, piloté par le ministère de la justice, a été mis en place en 2019 auquel la Confédération a participé.

Les multiples interventions de FO tant au niveau local (dans le cadre de la consultation des chefs de cours d'appel et des présidents et vice-présidents de CPH) qu'au niveau confédéral a permis de supprimer du texte la fusion des sections tant de l'encadrement que de l'agriculture (voire la volonté originelle de créer une section interprofessionnelle dans les petits conseils) ainsi que la diminution du nombre « au global » des conseillers prud'hommes de -336.

Le décret n°2021-1102 du 19 août 2021, relatif à la composition des conseils de prud'hommes, est le résultat de ces travaux. La Confédération a émis un avis défavorable sur le texte en Conseil supérieur de la prud'homie : FO conteste le raisonnement purement arithmétique, le fait que la question des moyens n'a aucunement été abordée et la diminution drastique du nombre de conseillers en section industrie menaçant à long terme sa pérennité.

#### **b. L'actualité prud'homale**

La période 2018-2022 a, une nouvelle fois, été marquée par une actualité « *brûlante* » touchant aux prud'hommes.

##### *La remise en cause du plafonnement des indemnités prud'homales*

L'ordonnance du 22 septembre 2017 a instauré un plafonnement des indemnités prud'homales.

FO est hostile au plafonnement des indemnités prud'homales en ce qu'il nie le pouvoir du juge dans l'appréciation du préjudice subi par le salarié licencié sans cause réelle et sérieuse.

Pour obtenir la remise en cause du plafonnement, conformément à la résolution sociale de 2018, la Confédération a intenté des contentieux tant à l'international (devant le bureau de l'Organisation Internationale du Travail), qu'au niveau européen (devant le Comité Européen des Droits sociaux), qu'en interne (en intervention volontaire devant certaines cours d'appel et la Cour de cassation).

##### *L'intervention de FO pour s'opposer à la « fusion » des greffes*

La Confédération est intervenue à de multiples reprises pour s'opposer à la « *fusion* » des greffes de CPH avec ceux du tribunal judiciaire par la loi n°2019-222 de programmation et de réforme pour la justice (art. 95). Des échanges ont eu lieu tant avec les parlementaires qu'avec le Directeur des services judiciaires.

Notre ténacité a permis d'obtenir une réécriture du texte originel afin de préserver au maximum les greffes de conseils de prud'hommes. Nous continuons à contester lors de nos interventions, notamment au sein du Conseil supérieur de la prud'homie, cette réforme et d'appeler à régler urgemment les problèmes d'effectifs de greffes (une lettre en ce sens a été envoyée au ministre de la justice).

##### *L'audition de FO au Sénat*

Un groupe de travail a été constitué courant 2018/2019 au Sénat. La mission du groupe était de dresser un état des lieux de la justice prud'homale et de son évolution. Dans ce cadre, un questionnaire a été envoyé à de nombreuses structures FO. Pour vous aider à répondre, la Confédération vous avait communiqué une trame de réponse.

La Confédération a été auditionnée au Sénat sur le sujet. Un rapport a été établi en 2019 intitulé « *la justice prud'homale au milieu du gué* ». Si certaines de nos recommandations ont été reprises, nous restons en désaccord avec les principales mesures préconisées dans ce rapport.

##### *L'incidence de la Covid-19 sur le cours de la justice prud'homale*

La Confédération est intervenue à de multiples reprises, pour alerter les pouvoirs publics, notamment dans le cadre du Conseil supérieur de la prud'homie, sur les difficultés de fonctionnement engendrées par la Covid-19.

Par ailleurs, dans notre Newsletter, nous avons informé les structures sur les procédures dites « *dérogatoires* » et des prescriptions durant les périodes de confinement (notamment l'ordonnance n°2020-1400 du 18 novembre 2020).

## Les « propositions paritaires pour une justice prud'homale renforcée »

Dans le cadre de l'**agenda économique, social et paritaire** établi au printemps 2021, des discussions ont été ouvertes sur la justice prud'homale auxquelles la Confédération a participé.

Est ressortie de ces discussions, une communication intitulée « *propositions paritaires pour une justice du travail renforcée* ».

L'idée de ce document est que nous soyons enfin entendus dans nos revendications en démontrant qu'**un consensus existe** entre les organisations syndicales et professionnelles sur :

- notre attachement à la juridiction prud'homale et ses spécificités ;
- la nécessité de renforcer nos prud'hommes par l'octroi de moyens supplémentaires (tant humains que matériels).

Ces propositions ont été transmises aux ministères du travail et de la justice, mais aussi à Jean-Denis Combrexelle (conseiller d'État et ex-directeur général du travail en charge des États généraux de la justice).

### c. Les désignations de conseillers prud'hommes

L'année 2018 a été marquée par le renouvellement général des conseillers prud'hommes par l'arrêté du 14 décembre 2017.

S'en sont suivies, six désignations complémentaires pour pallier les vacances de sièges. A l'occasion de chaque désignation complémentaire, la Confédération a communiqué aux structures un certain nombre d'informations (un calendrier prévisionnel, la liste prévisionnelle des vacances, un fichier d'aide à la constitution de listes paritaires, etc.). Le secteur des affaires juridiques et du droit syndical s'est, par ailleurs, tenu à disposition de nos structures pour répondre aux interrogations relatives à la désignation de futurs conseillers (mais également lors de toute difficulté rencontrée dans l'exercice du mandat).

Initialement, le mandat des conseillers prud'hommes (en principe de 4 ans) devait prendre fin au plus tard fin 2021. La crise sanitaire actuelle a conduit à un report, par l'ordonnance n°2020-388 du 1<sup>er</sup> avril 2020, de la date du prochain renouvellement général qui interviendra au plus tard en décembre 2022. Par conséquent, le prochain mandat de conseiller prud'homme sera de 3 ans (2023-2025).

**Le décret n°2021-1102 relatif à la composition des conseils de prud'hommes** fixe le nombre global de conseillers prud'hommes par CPH et section pour le prochain renouvellement général (toutes organisations syndicales confondues). Son étude a fait l'objet d'un groupe de travail intitulé « répartition des effectifs » (cf. supra).

**L'arrêté du 20 décembre 2021 fixe le tableau de répartition des IDCC** (i.e. code de rattachement des conventions collectives entre les différentes sections). Cet arrêté va permettre une répartition entre les sections tant des futurs conseillers prud'hommes que, par la suite, des contentieux.

### d. La formation des conseillers prud'hommes

Les conseillers prud'hommes de notre organisation doivent plus que jamais se former en raison de la complexification croissante de la procédure prud'homale et du droit du travail dans son ensemble.

C'est la raison pour laquelle, le secteur des affaires juridiques et du droit syndical a élaboré pour le prochain renouvellement général de nos conseillers prud'hommes un guide leur permettant de disposer des principales informations sur ce mandat.

Les conseillers prud'hommes sont tenus de suivre une formation initiale de 5 jours (3 jours en e-learning et les 2 autres en présentiel), sous peine d'être « *réputé démissionnaire* ». Cette formation est commune à toutes les organisations syndicales et professionnelles : elle est dispensée par l'ENM.

La formation continue des conseillers prud'hommes est sous la responsabilité des organisations syndicales. Elle est de 6 semaines par mandat (2 semaines par an). Nos conseillers prud'hommes FO bénéficient de la formation continue dispensée par l'**Association pour la Formation et l'Information des conseillers Prud'hommes (AFIP)**, qui est inscrite sur la liste des établissements et organismes agréés,

privés à but non lucratif, par arrêté ministériel.

Trois types de formation sont organisés par l'AFIP :

- les formations décentralisées (sur 5 ou 3 jours) organisées en Union Départementale, dirigées par nos animateurs AFIP, permettent d'allier la théorie et la pratique par le biais d'exercices spécifiques ;
- les formations nationales (sur 5 jours) organisées en Institut du travail (localisés à Strasbourg ou Bourg La Reine). Elles sont animées par des professeurs d'université et permettent de mettre à jour les connaissances de nos conseillers sur des sujets juridiques de fond et de les tenir informés de l'actualité jurisprudentielle, législative et réglementaire ;
- les formations locales, sur 1 journée, réunissant une ou deux fois par an les conseillers prud'hommes d'un même conseil ou d'un même département. Il s'agit ici de procéder à un partage d'expériences sur leurs réussites et leurs difficultés rencontrées lors de leurs activités juridictionnelles.

Les conseillers prud'hommes d'Ile de France bénéficient d'un stage intitulé « *journées de droit social* » organisé par l'ISST de Bourg-La-Reine. Il se déroule sur 8 journées par an et est organisé conjointement avec les universitaires et la CFDT et la CGT, et depuis peu la CFE-CGC.

Le contenu des diverses formations est décidé lors de commissions pédagogiques annuelles. Les thématiques sont variées et sont choisies en fonction de l'actualité et de l'activité contentieuse au sein des conseils.

La crise sanitaire a beaucoup impacté le mandat de nos conseillers prud'hommes, notamment en matière de formation. En effet, les deux confinements que la France a connu en 2020/2021 ont conduit à l'annulation de la moitié des sessions de stage de 2020 et nous a contraint à tenir certaines de ces sessions en distanciel (avec l'autorisation préalable du ministère du travail).

### e. La newsletter prud'hommes

La NewsLetter prud'hommes est diffusée, notamment, aux conseillers prud'hommes, aux défenseurs syndicaux ainsi qu'à tous les militants qui la demandent.

La périodicité de la diffusion est réalisée en fonction de l'actualité prud'homale.

On y trouve des informations spécifiquement liées aux prud'hommes : actualité prud'homale, questions de procédure ainsi que des modèles et des trames de discours de rentrée pour les assemblées générales.



**XXV<sup>ème</sup> CONGRÈS CONFÉDÉRAL**

**ROUEN 2022**  
du 29 mai au 3 juin

La formation et l'éducation syndicales demeurent des maillons essentiels, une priorité pour notre organisation. Attirer, former des adhérents pour en faire des militants éclairés, former en permanence des militants actifs, c'est permettre à chaque syndiqué de la CGT-FO d'être un acteur, un développeur et un véritable décideur de son avenir avec notre organisation.

Il s'agit aussi de respecter et faire respecter nos valeurs de démocratie et de liberté syndicale. Ce défi à relever et ces enjeux sont à la fois considérables et incontournables.

### 9.1. Développer et émanciper :

Pour cela, l'outil que constitue le CFMS reste le vecteur politique et technique de base pour former au mieux et au plus près du terrain les camarades de notre Organisation. Il s'agit de donner les moyens aux adhérents de devenir des syndicalistes libres dans un syndicat libre pour développer leur syndicat, leur UD, leur Fédération et toute l'organisation confédérée.

Cet objectif à réaliser n'est pas qu'une question de pourcentage de représentativité auquel certains voudraient réduire la pratique syndicale. La vie, les buts et l'objectif du syndicalisme vont bien au-delà.

La formation, l'éducation et l'information syndicales ne se résument pas non plus à de l'illusoire instruction co-gestionnaire en vue de transformer des adhérents et militants en soi-disant experts du droit social ou de la gestion d'entreprise.

Le CFMS a la responsabilité de construire, d'entretenir et de consolider les fondations de notre maison collective du véritable syndicalisme, ciment de toute l'organisation. Tout cela explique sans aucun doute l'attachement de toute l'organisation au CFMS.

**FO**  
CFMS

**NOUVEAU**

ÉMANCIPER - TRANSMETTRE - DÉVELOPPER

**Se former à tout moment**

**Des contenus adaptés**  
Des contenus conçus et rédigés par des militants expérimentés et des experts. Ils vous permettent d'acquérir les connaissances essentielles pour agir.

**Quand vous voulez**  
Vous accédez à vos modules de formation où vous voulez et quand vous le voulez, même après avoir réalisé vos formations. Profitez d'un accès sans limite.

**Accès réservé**  
Cette plate-forme a été conçue pour les adhérents Force Ouvrière. Seuls eux peuvent y avoir accès, via leur espace dédié.

RETROUVEZ TOUTES LES FORMATIONS DU CFMS EN LIGNE  
SUR UNE NOUVELLE PLATE-FORME DÉDIÉE

**FO**  
CFMS

**NOUVEAU**

**FORMATION EN LIGNE ACCESSIBLE D'UN ORDINATEUR**  
complémentaire aux formations en présentiel

**SIMPLE & LUDIQUE !**

**RÉSERVÉ À TOUS LES ADHÉRENTS FO ET À UTILISER SANS MODÉRATION**

**Plusieurs objectifs :**

- découvrir de nouveaux sujets
- apporter des connaissances techniques
- apporter des connaissances historiques et/ou culturelles
- préparatoire à une formation en présentiel (prérequis)

**MODE D'EMPLOI**

Pour y accéder il faut absolument que tu disposes de ton compte e-fo. Pour te connecter à la plate-forme il faut se rendre sur le site suivant : [cfms.force-ouvriere.fr](https://cfms.force-ouvriere.fr). Connecte toi à partir de l'onglet connexion puis clique sur le bouton « adhérent FO ». La fenêtre d'identification s'ouvre, tu peux alors renseigner tes identifiants e-FO.

Si tu ne disposes pas de tes identifiants tu peux alors créer ton compte à partir de la même fenêtre ou entrer en contact avec ton syndicat e-fo ou ton Union départementale.

Ces enjeux nous ont invités à être encore beaucoup plus réalistes, proches du terrain, offensifs, volontaristes, à bousculer les habitudes et les certitudes pour rendre plus efficiente, attractive et accessible la formation syndicale Force Ouvrière.

Il nous a fallu collectivement dans toute l'organisation faire évoluer l'offre et l'outil de formation.

Depuis 2020, La situation sanitaire avec la Covid a bouleversé l'organisation de nos formations en présentiel (du fait des confinements, la moitié des stages en UD a dû être annulée).

Il a fallu faire preuve de réactivité et de créativité pour ne pas laisser nos adhérents sans offre de formation. Autrement dit, la situation sanitaire a été un accélérateur dans le déploiement de nos nouveaux outils numériques (stages en visio, plate-forme en ligne).

C'est dans ce sens que notre dispositif de formation syndicale, a été redessiné pour le rendre en capacité de faire face aux enjeux pour la confédération, pour les UD, pour les fédérations, pour les syndicats, pour les militants, pour les adhérents, pour les travailleurs.

Le mandat n'est d'évidence pas simple. Et plus que jamais, dans un contexte rendu volontairement complexe, de perte de repères, de savoirs et de savoir-faire, la CGT-FO, dans son ensemble, a la responsabilité de former plus et mieux.

Conscient des enjeux, le CFMS via un travail collectif (administratif, pédagogique et informatique) a su répondre au mandat qui lui a été confié.

## 9.2. Les stages : bilan quantitatif

### a. Stages en présentiel

L'ensemble des stages a vu ses contenus remis à jour avec une nouvelle charte graphique et un déroulé plus intuitif. **Création d'un nouveau stage : fonctionnement et outils du syndicat (3 jours)**

Liste des stages proposés par le CFMS dans les UD :

- Découverte et moyens du syndicat
- Je négocie
- Connaître ses droits 1
- Connaître ses droits 2
- Fonctionnement et outils du syndicat
- Découvrir l'économie
- Communication orale
- CSE
- CSSCT

Hormis la situation épidémique (2020-2021) qui a fortement impacté le nombre de stages en présentiel dans les UD, le CFMS ne cesse de croître son nombre de stagiaires (*voir tableau ci-dessous*).

Il est « victime de son succès » et c'est pourquoi, il nous faut diversifier les supports de formation pour répondre au plus grand nombre.

Des stages ont aussi été proposés pour les outre-mer en 2019.

La situation sanitaire ne nous a malheureusement pas permis d'en proposer en 2020 et 2021.

### Nombre de stages – années 2018 à 2021

		2018		2019*		2020**		2021**	
		Nbre de stages réalisés	Nbre de stagiaires présents	Nbre de stages réalisés	Nbre de stagiaires présents	Nbre de stages réalisés	Nbre de stagiaires présents	Nbre de stages réalisés	Nbre de stagiaires présents
1A1	Découverte FO	263	4126	266	4320	143	2276	237	3053
1B4/1B8	S'organiser / Fonct et outils	27	343	30	350	1	20	54	583
1B7	Trésoriers de syndicat	24	280	25	329	-	-	-	-
1D9	Négo Pap / CSE	54	1020	74	1089	-	-	-	-
1E2	Com. Orale	61	750	30	373	28	312	76	849
1I1	Négociateur/Je négocie	58	756	56	725	20	254	64	750
1L1	Connaissance de l'interpro	12	154	-	-	-	-	-	-
2A1	CE/CSE	13	106	61	734	51	512	39	335
2B1	CHSCT/SSCT	29	256	34	344	20	245	41	409
2B1P	CHSCT Fonct Publique	11	NC	19	NC	3	NC	10	NC
2D1	Conseillers du salarié	29	291	27	282	1	12	-	-
3F4	Découvrir l'économie	38	436	33	417	-	-	30	264
3M6	Connaître ses droits 1	93	1300	90	1182	44	540	25	275
3M7	Connaître ses droits 2	32	397	45	557	-	-	35	408
4E2	Stages spécifiques	46	146	42	194	10	50	41	NC
4E3	Hors programmes	92	NC	84	NC	46	NC	100	NC
	Stages Fédéraux	142	NC	159	NC	74	NC	102	NC
	Stages distanciel	-	-	-	-	87	437	-	-
	<b>TOTAL</b>	<b>1 024</b>	<b>-</b>	<b>1 075</b>	<b>-</b>	<b>528</b>	<b>-</b>	<b>854</b>	<b>-</b>

\* : Certains stages de 2 ou 3 jours ont été regroupés sur la même semaine avec 1 seul animateur

\*\* : Covid - Confinement

NC : Non Communiqué

## b. Stages en distanciel

Face à l'annulation des stages en présentiel, le CFMS a dû s'adapter à la situation de crise et à donc mis en place des stages en visio durant 5 semaines sur 15 thématiques différentes sur la demi-journée. Près de 500 stagiaires ont participé à ces sessions. Nous avons rencontré un nouveau public de jeunes et de cadres, intéressés par ce nouveau dispositif.

Dans quelques cas, et pour palier à des annulations de stages à cause des contraintes sanitaires imposées aux UD, nous avons proposé des stages en distanciel pour des « découverte FO », CSE et CSSCT.

### Les stages en distanciel

Thématique	Nbre d'inscrits	Nbre de visio
FO, comment ça marche	46	12
Comment agir efficacement au CSE	62	10
Alerte PSE : que faire en qualité d' élu du CSE	18	3
La BDES, c'est quoi ? Comment s'en servir ?	10	2
Accident du travail, maladie professionnelle	56	10
Quel est le rôle de la CSSCT ?	32	7
Les services de santé au travail, de quoi s'agit-il ?	9	2
Connaissance du mouvement ouvrier, naissance de FO	17	3
Handicap secteur privé, négociation et reclassement	20	2
Rôle du conseiller du salarié	71	13
L'économie, quel impact sur le travail ?	27	8
Trésorerie du syndicat, Syndicats aux ressources inférieures à 2000 € annuels	17	3
DS : négociation et accord de performance collective	40	9
DS : actualité sur l'activité partielle et rupture conventionnelle collective (PSE)	12	3
Secteur privé, préparation des élections professionnelles	6	2
<b>TOTAL</b>	<b>437</b>	<b>87</b>

A la demande de plusieurs fédérations, nous avons proposé des stages en distanciel de 2 jours sur les thématiques CSE et CSSCT avec un maximum de 10 stagiaires.

### Programme stage CSE sur 2 jours (exemple) :

- BDES, fonctionnement du CSE (règlement intérieur, transparence financière, etc...)
- Accord de performance collective
- Rupture conventionnelle collective

### Programme stage CSSCT sur 2 jours (exemple) :

- ▶ Jour 1 :
  - Rappel rôle de la CSSCT et fonctionnement commission
  - Référent harcèlement, covid et handicap (prérogatives et moyens)
  - Enquête AT/MP : comment la conduire, quels points à vérifier et suivi des commandes
- ▶ Jour 2 :
  - Sujet sur le handicap : quel est le rôle de l' élu FO (et du syndicat) dans le maintien et/ou l'embauche d'un salarié handicapé ?
  - Visite sécurité : comment la conduire, quels points abordés et suivi

### c. Stages spécifiques :

Le CFMS propose également des formations sur mesure pour les syndicats (CSE et CSSCT). Cela permet de mieux appréhender les contraintes liées à l'environnement de l'entreprise dans lesquelles les élus évoluent.

Un programme spécifique est donc proposé en accord avec le délégué syndical Force ouvrière de l'entreprise, et ou la Fédération/UD concernée.

Ces formations sont en constante augmentation d'année en année.

Liste des entreprises avec qui le CFMS a formé ses élus : *Air France, Amipi, Armée du Salut, Atos, Auchan, Bull, CPK Productions, Croix Rouge, Enedis, Hermès, IGR Villejuif, La Poste, OPP BTP, Orange, Pôle Emploi, Pro BTP, Safran, Seris Security, SNCF, Ugecam, Valeo, etc.*

## 9.3. Nouvelles procédures de recouvrement pour les stages facturables

Depuis fin 2020, un nouveau process « relance factures CFMS » via E-FO a été mis en place par le CFMS. Celui-ci a fait l'objet d'un développement particulier.

Deux relances amiables sont automatiquement envoyées à un mois d'intervalle à tous les créanciers, suivies d'une lettre de mise en demeure avec accusé réception.

Il est joint aux convocations des conventions à faire signer à l'employeur pour les stages SSCT et des factures proforma à faire signer par les CSE. Ces documents sont à retourner au CFMS avant le stage. Ces nouvelles modalités permettent de réduire le nombre de factures impayées.

## 9.4. Les nouveaux outils

### a. Création d'une plate-forme en ligne

Cette nouvelle plateforme en ligne est disponible à l'adresse suivante : <https://cfms.force-ouvriere.fr/>. La transformation numérique concerne beaucoup de secteurs d'activité et notamment celui de la formation. La digitalisation de la formation syndicale est un atout certain pour développer et valoriser notre action.

Aujourd'hui, notre organisation doit pouvoir toucher ses adhérents en utilisant de nouveaux modes d'apprentissage, tout en se servant de l'ensemble des outils digitaux adéquats pour atteindre leurs objectifs.

Digitaliser la formation c'est finalement intégrer les technologies du numérique aux différents dispositifs de formation qu'ils soient existants ou en cours de création.

Cependant, il est important de comprendre qu'il n'est pas question d'opposer présentiel et digital, mais bien de les rendre complémentaires. Cette plate-forme de formation en ligne nous permet d'élargir notre catalogue de formation tout en mettant en place la complémentarité nécessaire entre les supports.

Celle-ci est évolutive afin de répondre comme il se doit aux besoins de notre organisation.

Concrètement, cette plate-forme offre à nos adhérents des modules de formations courts, dynamiques et accessibles partout et à toute heure.

Liste des thématiques abordées sur la plate-forme en ligne :

- Prévention des risques professionnels
- Conseiller du salarié
- Trésorier (budget de – de 2000 euros)
- La commune de Paris (en lien avec l'anniversaire de ses 150 ans)
- PAP-CSE (fin 2021)

### b. Inscription en ligne

Autre objectif du CFMS, les démarches d'inscription aux formations présentiels dans les UD doivent être simplifiées. C'est pourquoi, dès le second semestre 2021, le CFMS propose à l'adhérent via E-fo de pouvoir s'inscrire en ligne sur les stages « découverte FO ».

Ensuite, à compter de 2022, nous l'ouvrirons sur d'autres stages.

Bien sûr, cette inscription est validée comme aujourd'hui par le syndicat et son Union Départementale.

## 9.5. Formation de formateurs et instituts du travail (Bourg la Reine et Strasbourg) :

### a. Formation de formateurs

Il en va de soi qu'un animateur voit ses pratiques et ses outils évoluer. C'est pourquoi, le CFMS travaille avec l'institut du travail de Bourg la Reine pour apporter des connaissances nécessaires à leur métier notamment avec un enseignement en sciences de l'éducation. Il ne suffit pas d'être un bon militant pour être un bon pédagogue. Il faut aimer transmettre, donner l'envie, échanger, se perfectionner soi-même.

Ces formations sont aussi ouvertes aux animateurs des fédérations. Celles-ci ont parfois leur pôle formation dotée d'une équipe d'animateurs mais qui manquent de pratique en formations. Ils ont le savoir mais pas la pédagogie. La demande est d'accompagner ces animateurs vers cette pratique.

2 niveaux sont proposés.

4 sessions de niveau 1 ont été proposées et depuis 2021, un deuxième niveau a été créé.

**Niveau 1** - Les contenus de formation visent à comprendre les dispositions à prendre d'un adulte en formation, pour envisager la pédagogie spécifique à mettre en œuvre dans une formation des adultes. L'approche de la dynamique d'un groupe en formation permet de penser la gestion du groupe, des émotions, des conflits.

**Niveau 2** - Se rendre crédible auprès de son interlocuteur, crédibiliser l'adhérent pour crédibiliser l'organisation syndicale dans le contexte social et économique. Les contenus de formation visent l'acquisition de savoirs et savoir-faire : communication verbale et non verbale, linguistique, rhétorique et sémantique ou encore gestuel.

Pour répondre à une demande exponentielle en 2020, de stages CSE et CSSCT, nous avons proposé aux UD de former des militants à l'animation de ces 2 stages. 19 militants ont été formés et grâce à eux, nous avons pu répondre en grande partie aux demandes sur ces 2 thématiques. Merci aux UD et à ces 19 militants qui ont répondu à notre appel. Avec leur aide, nous avons pu répondre en grande partie aux stages demandés.

### b. Les Instituts du travail nationaux

Plus la culture est fondée sur l'acquisition de compétences restreintes, propre à des domaines fermés entre eux, moins elle peut être émancipatrice.

C'est pourquoi il est indispensable pour la confédération de rendre accessible aux camarades des formations leur permettant d'accéder

à des savoirs académiques. Pour autant, nous ne souhaitons pas que le monde universitaire reproduise « la domination de ceux qui savent manier les mots sur ceux qui savent manier les choses. »

Bien au contraire, ce que nous voulons, c'est une entreprise d'instruction mutuelle. Les Instituts du Travail sont justement des lieux de rencontre et de confrontation entre les savoirs académiques et militants.

Consciente de l'enjeu pour nos militants et conformément à son périmètre national et interprofessionnel, la confédération participe activement à la gestion des instituts du travail nationaux. D'ailleurs notre organisation préside depuis peu l'IDT de Strasbourg ainsi que l'ISST de Bourg-la-Reine. Elles sont respectivement rattachées à l'Université de Strasbourg et de Paris Panthéon Sorbonne.

Les contenus des formations dispensées au sein des instituts sont construits conjointement entre un universitaire et la confédération. Cette méthode permet d'assurer un niveau de formation universitaire tout en garantissant des perspectives syndicales.

Par an, nous bénéficions en moyenne de 25 sessions, réparties entre les deux instituts. Les sujets sont variés et mobilisent en plus du CFMS les secteurs :

- de l'Égalité et du Développement durable
- des Affaires juridiques
- de l'Emploi et des retraites
- de la négociation collective et des salaires
- International, Europe et Migration
- du CFMS

## 9.6. L'équipe du CFMS

Sous la responsabilité de la secrétaire confédérale Rachèle Barrion, l'équipe du CFMS se compose de :

- 10 salariés en présence à la confédération (voir organigramme)
- 25 animateurs dont 20 salariés appartenant à la confédération.

La formation est le plus bel outil pour la classe ouvrière en termes d'émancipation, de défense et de conquête. Le CFMS est incontournable pour le développement de notre organisation.

Durant ce mandat, il a su être réactif, innovant pour mieux coller aux réalités du terrain, aux besoins de nos structures, en apportant ses connaissances, ses compétences et des savoirs pour l'ensemble de nos syndiqués. Dans les prochaines années, il devra continuer dans ce sens pour mieux armer nos militants et répondre à notre objectif premier, celui de développer notre organisation.



## 10.1. Organisation : des syndicats au Bureau Confédéral

### a. Fonctionnement Général

Secteur à multiples facettes, le secteur confédéral de l'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, le service d'ordre rattaché au secrétariat général, la participation à la préparation du congrès confédéral, des CCN et CE confédérales.

Depuis novembre 2018, le personnel du 141 avenue du Maine a été rattaché au Secrétaire confédéral chargé de l'Organisation.

### b. 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 et s'amplifie.

Comme pour le mandat précédent, le renouvellement des responsables UD et FD se poursuit. Entre 2018 et 2022 : 31 UD et 3 FD ont changé de Secrétaire général.

### c. 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.

#### *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.

Il en est de même pour les propositions de modifications, il faut toutefois 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.

#### *Les Statuts des Fédérations*

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

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.

#### *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.

#### *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 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...).

#### *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.

### d. 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 ; le SO ne doit pas et ne peut pas se substituer aux forces de l'ordre. Il est en charge uniquement de la protection des 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.

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.

Les camarades du « SO » sont des militants syndicaux.

### e. 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 ».

## 10.2. Représentativité

Pour la troisième fois depuis la réforme de la représentativité en 2008, et comme tous les quatre ans, la représentativité syndicale a été appréciée, en 2021, tant au plan national interprofessionnel qu'au niveau des branches professionnelles.

Sur le plan national interprofessionnel, les résultats d'audience des 5 organisations syndicales représentatives sont les suivants :

Résultats	Poids relatifs des OS représentatives (arrêté du 28 juillet 2021)
CFDT : 26,77 %	CFDT : 31,01 %
CGT : 22,96 %	CGT : 26,59 %
<b>FO : 15,24 %</b>	CGT-FO : 17,64 %
CFE-CGC : 11,92 %	CFE-CGC : 13,77 %
CFTC : 9,50 %	CFTC : 11,00 %

Durant les quatre années ayant servi de cadre à l'appréciation de la dernière mesure d'audience des organisations syndicales (le troisième cycle, commencé le 1<sup>er</sup> janvier 2017, s'est achevé le 31 décembre 2020), la Confédération a assuré, à l'instar des 2 précédents cycles, la gestion et le suivi des trois piliers permettant d'apprécier la représentativité.

Les chiffres de mesure de l'audience sont en effet le résultat de l'agrégation des scores enregistrés par les organisations syndicales sur le cycle 2017-2020 lors :

- de l'élection syndicale TPE, organisée auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés et des employés à domicile, qui s'est tenue du 22 mars au 6 avril 2021 ;

- des élections aux chambres départementales d'agriculture, pour les salariés de la production agricole, qui se sont déroulées en janvier 2019.
- des élections professionnelles (CE/CSE) organisées dans les entreprises d'au moins 11 salariés entre le 1<sup>er</sup> janvier 2017 et le 31 décembre 2020.

L'enjeu était de déterminer les organisations syndicales en capacité de négocier aux différents niveaux (national interprofessionnel et de branche) et de dessiner l'échiquier syndical pour les quatre années à venir. Cet enjeu s'est également retrouvé au niveau des départements et des régions, dans la mesure où, des résultats obtenus, dépendent également d'autres droits et en particulier celui de désigner nos conseillers prud'hommes et nos représentants aux commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI).

L'investissement de notre organisation dans la préparation des différentes échéances électorales a toutefois été impactée, non seulement par la mise en place d'une institution unique, le CSE, mais également par la crise sanitaire que nous avons traversée.

### a. Les piliers de la représentativité

Le cycle de représentativité précédent a fait l'objet de nombreux échanges entre la DGT et les organisations syndicales et professionnelles et a donné lieu à la publication par le ministère du Travail, courant 2018, d'un bilan détaillé faisant état des difficultés rencontrées et d'un certain nombre de préconisations pour le cycle suivant.

Dans le cadre des arrêtés de représentativité pour le niveau national interprofessionnel et celui de la branche, la Confédération, à la lumière des pistes d'amélioration proposées par ce rapport, a participé activement au processus de renouvellement et au suivi des trois piliers de la représentativité 2017-2020 : les élections des CSE, le scrutin TPE et les élections aux chambres d'agriculture.

Malgré les efforts engagés pour faire de ces trois échéances électorales un succès, la participation globale des salariés a sensiblement chuté (38,24% en 2021 contre 42,76% au cycle précédent).

Statut du PV	Inscrits	Votants	% Votants	% Abstention
<b>Total AGRI</b>	361 930	36 951	<b>10,21%</b>	<b>89,79%</b>
<b>Total TPE</b>	4 888 296	265 762	<b>5,44%</b>	<b>94,56%</b>
<b>Total CE/CSE</b>	8 860 472	5 091 620	<b>57,46%</b>	<b>42,54%</b>

<b>Total général</b>	<b>14 118 287</b>	<b>5 398 796</b>	<b>38,24%</b>	<b>61,76%</b>
----------------------	-------------------	------------------	---------------	---------------

### Les élections professionnelles dans les entreprises de 11 salariés et plus

- Mise en place généralisée du CSE

Ces quatre dernières années ont été marquées par le remplacement des comités d'entreprise, délégués du personnel et CHSCT par une instance unique dont la généralisation s'est imposée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 et devait avoir abouti au 31 décembre 2019. Très tôt, FO s'est inquiétée de la volonté affichée par certains employeurs de retarder au maximum la mise place cette institution.

A cette occasion, la Confédération s'est ouvertement opposée à la réduction drastique des moyens accordés aux IRP, en particulier en matière d'élus et d'heures de délégation, et à la disparition de l'institution consacrée à la protection de la santé et la sécurité des salariés.

- Suspension des élections professionnelles pendant la crise sanitaire

La crise sanitaire a ajouté des difficultés supplémentaires à la mise en place de cette nouvelle institution, en imposant une suspension de tous les processus électoraux pendant plusieurs semaines, dès avril 2020.

A cette occasion, FO n'a pas manqué de marquer sa désapprobation eu égard aux conditions dans lesquelles avait été mise en place cette suspension des élections, privant ainsi un certain nombre de salariés d'une représentation du personnel, à un moment où elle s'avérait absolument indispensable.

- Suivi des processus pré et post électoraux

Tout au long des quatre années du dernier cycle de représentativité, le Secteur s'est attaché à assurer le suivi de tous les processus pré et post électoraux. Il a, en particulier assuré la gestion quotidienne des invitations à négocier les protocoles d'accord préélectoraux, en les transmettant aux unions départementales et fédérations concernées. Cette tâche déjà particulièrement dense du fait de la mise en place obligatoire de CSE s'est intensifiée lors de la reprise de tous les processus électoraux suspendus en raison de la pandémie.

Dans le même temps, les organisations syndicales ont été appelées par l'administration du Travail, à participer à plusieurs ateliers sur la dématérialisation des procès-verbaux d'élections qui peuvent désormais être remplis en ligne, dans le cadre d'un système simplifié et sécurisé. L'objectif annoncé était de fiabiliser les résultats électoraux transmis par les employeurs sur le site [www.elections.travail.gouv.fr](http://www.elections.travail.gouv.fr). Notre participation a eu pour effet de permettre au système d'évoluer et d'éviter certains écueils.

Enfin, comme les années précédentes, le Secteur s'est mis à la disposition des militants pour les aider dans la préparation et la réalisation de leurs élections professionnelles, en leur apportant un soutien juridique, technique et syndical, via diverses publications dont un guide de la négociation des PAP ou ponctuellement, par la rédaction de certains articles ou circulaires très ciblés (modalités de la reprise des processus électoraux suspendus pendant la crise, règles de représentation équilibrée aux élections professionnelles...) et des consultations téléphoniques ou écrites.

- Contrôle des résultats

En fin de cycle de représentativité, le Secteur s'est chargé de vérifier les résultats de certaines élections avec les structures (unions départementales et fédérations) et de transmettre à la DGT, le cas échéant, toutes les irrégularités constatées (PV non enregistrés, erreurs sur les PV existants, erreurs d'IDCC, erreur de résultats...).

L'objectif de cette démarche était de faire rectifier, en cas de besoin, les PV servant de base à l'appréciation de l'audience de FO, au niveau national interprofessionnel et à celui des branches et, par voie de conséquence, de faire évoluer les résultats de la représentativité, à tous les niveaux.

Toutes ces démarches avaient pour objectif la recherche d'exhaustivité et de fiabilité des résultats FO. Cette tâche s'est avérée moins contraignante que pour le précédent cycle, la DGT ayant largement amélioré la prise en compte et le traitement des PV qui lui étaient transmis.

### *Les élections aux chambres d'agriculture*

Deuxième pilier de la représentativité, les élections aux chambres départementales d'agriculture pour les salariés de la production agricole ont eu lieu en janvier 2019. Sans surprise, ces élections se sont traduites par un faible taux de participation (10,21%), comme lors du cycle précédent (16,12% en 2013).

- En lien avec l'administration du travail (préparation du scrutin et information sur la réglementation)

FO, tout comme les autres organisations représentatives a été associée à la préparation de ce scrutin et régulièrement informée par la Direction générale du Travail sur la réglementation spécifique à cette élection. Des échanges ont ainsi été organisés avec les représentants des ministères du Travail et de l'Agriculture.

- En lien avec les structures : FEC et FGTA

La préparation s'est faite en liens étroits avec les deux principales fédérations concernées, la FEC et la FGTA. Ce sont d'ailleurs elles qui ont essentiellement pris en charge l'organisation pratique du scrutin, avec le soutien de la Confédération.

### *L'élection TPE*

Troisième pilier de la représentativité, l'élection dans les entreprises de moins de 11 salariés dite élection TPE est, à la différence des élections CSE, une élection sur sigle.

Cette année, 27 organisations syndicales se sont portées candidates, dont 12 au niveau national interprofessionnel et 8 au niveau professionnel. Lors du dépôt des candidatures, FO et d'autres syndicats ont contesté la candidature de deux organisations syndicales, le SITIC (au plan national professionnel) et le SAMUP (au plan national interprofessionnel). Nous avons obtenu gain de cause et ces deux syndicats ont été écartés de la liste des OS candidates.

Malgré les améliorations apportées à la préparation de ce rendez-vous par rapport au précédent scrutin, le taux de participation a continué de baisser pour arriver, cette année, à 5,44 % (contre 7,35% en 2017 et 10,38% en 2012).

- Une élection repoussée en raison de la crise sanitaire

Cette élection a été impactée de plein fouet par la crise sanitaire puisqu'initialement prévu du 23 novembre au 6 décembre 2020, le vote a été repoussé du 25 janvier au 7 février 2021 pour finalement avoir lieu du 22 mars au 6 avril 2021.

Ce retard n'a pas été sans conséquences sur ce scrutin pour lequel il est déjà très difficile de mobiliser les salariés. En effet, se sont retrouvés électeurs en mars 2021, des salariés titulaires d'un contrat de travail dans une TPE au mois de décembre 2019, soit près d'un an et demi plus tôt !

- Préparation de l'élection de mars 2021

Malgré les différents reports, plusieurs ateliers de travail ont été régulièrement organisés par la DGT en présence des organisations syndicales représentatives, avec pour objectif annoncé la dématérialisation de cette élection. Si le scrutin a été organisé, à la fois par correspondance et par internet, la propagande a, quant à elle, été entièrement dématérialisée. L'argument avancé était d'opérer des économies sur le financement de la campagne électorale, le ministère du Travail s'engageant à répercuter les économies ainsi faites sur les subventions versées aux organisations syndicales candidates.

Plusieurs de ces ateliers ont été consacrés à la préparation de la propagande (contenu, format, présentation du site internet...) et ont fait suite à de nombreuses réunions préparatoires organisées en interne entre les Secteurs négociation collective, développement et communication de la Confédération.

Tout au long de cette phase préparatoire, la Confédération a publié, à destination des structures une Newsletter TPE faisant régulièrement le point sur l'avancement du processus électoral et en rappelant les règles.

- Suivi du déroulement des élections dans le cadre des commissions des opérations de vote

Dans le même temps, une commission nationale des opérations de vote (CNOV) et des commissions régionales (CROV) ont été mises en place pour suivre toutes les étapes du processus électoral (détermination de l'ordre de présentation des OS candidates, ouverture du scrutin, suivi des opérations électorales et de la proclamation des résultats, à distance ou en présentiel).

Composées de représentants de la Confédération pour la première et des référents FO désignés par les UD pour les secondes, ces commissions ont été réunies à l'occasion de toutes les phases marquantes de cette élection.

Enfin, lors du scrutin, la Confédération, a eu la possibilité de désigner des scrutateurs chargés de surveiller les opérations de vote, sur le site du prestataire de vote.

- Préparation du renouvellement des CPRI

En plus de participer à la détermination de la représentativité syndicale, l'élection TPE a pour corollaire le renouvellement des commissions paritaires nationales interprofessionnelles (CPRI), destinées à permettre la représentation, dans les régions, des salariés des TPE.

Mises en place pour la première fois en juillet 2017, ces commissions doivent être renouvelées, au plus tard le 30 décembre 2021.

Chaque organisation syndicale candidate a été mise en mesure d'inscrire jusqu'à dix candidats sur sa propagande électorale, à condition de respecter la parité entre ces candidats qui devaient tous être salariés d'une TPE. La désignation définitive a été effectuée par chaque OS (par l'intermédiaire de mandataires régionaux, en lien avec les DREETS), dont le nombre de représentants, tenant compte de leurs résultats au scrutin TPE, ne leur a été communiqué que courant décembre 2021.

## **b. La représentativité patronale**

### *Enjeux de la représentativité patronale*

Comme celle des organisations syndicales, l'audience patronale joue un rôle essentiel dans la négociation des accords collectifs, conditionne le bénéfice des financements du fonds paritaire pour le dialogue social, détermine la répartition des conseillers prud'hommes désignés par les organisations d'employeurs et la composition des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI).

### *Suivi des premières mesures d'audiences patronales et préparation de la mesure pour 2021*

Pour la deuxième fois depuis la réforme de la représentativité patronale en 2014 et comme tous les quatre ans, l'audience des organisations d'employeurs a, elle aussi, été mesurée au niveau interprofessionnel ainsi qu'au niveau des branches professionnelles.

Ces résultats ont été présentés aux partenaires sociaux réunis au sein du Haut Conseil du dialogue social (HCDS) le 7 juillet 2021.

## **c. Du suivi du cycle de représentativité en cours à l'appréciation du cycle à venir**

Tout au long de la mise en place de ce troisième cycle (2017-2020), la Confédération a été régulièrement associée à la vérification des résultats électoraux. Mais, dans le même temps, elle a été appelée à participer à la vie du cycle en cours, apprécié sur les années 2013-2017. En effet, alors qu'un nouveau cycle se met en place, le cycle en cours continue de vivre et d'évoluer, notamment au regard des modifications de périmètres de représentativité consécutives aux créations, fusions ou disparitions de branches, qu'elles soient administrées ou négociées. La restructuration des branches menée par les pouvoirs publics ces dernières années n'a d'ailleurs pas été sans incidence sur l'évolution de la représentativité tout au long de cette période 2017-2020.

Enfin, l'année 2021 s'est annoncée également comme le début du quatrième cycle de représentativité qui sera appréciée dans quatre ans, en 2025.

## **d. Le Haut Conseil du dialogue social et son groupe de suivi**

Le Haut Conseil du dialogue social (HCDS) et son groupe de suivi ont joué un rôle considérable dans l'appréciation de la représentativité.

Ainsi, entre le 1<sup>er</sup> janvier 2017 et le 26 mai 2021 (date de présentation des résultats de l'audience des OS au plan national interprofessionnel), le HCDS s'est réuni à 27 reprises et son groupe de suivi technique à 34 reprises.

S'agissant plus précisément de l'appréciation de la représentativité de branche, le HCDS et le groupe de suivi se sont réunis au moins 2 fois par mois au cours du dernier trimestre 2021, jusqu'à la publication définitive des arrêtés de représentativité.

### *Bilan du deuxième cycle et pistes d'améliorations*

Le deuxième cycle d'appréciation de la représentativité a fait l'objet de nombreuses réunions destinées à en faire le bilan et à déterminer un certain nombre de pistes d'améliorations. Toutes les organisations syndicales et professionnelles ont contribué à l'élaboration d'un bilan plus global à destination des pouvoirs publics et ont proposé leurs préconisations. Certaines remarques ont d'ailleurs pu être mises à profit au cours du troisième cycle qui va, à son tour, faire l'objet d'un bilan identique, dans les prochains mois.

- Détermination des règles de doctrine

Le Haut Conseil du Dialogue social réunissant à la fois des représentants du ministère du Travail, des OS et des OP représentatives ainsi que des personnalités dites qualifiées a pour mission de préciser, compléter et expliciter les règles mises en place depuis la réforme de la représentativité de 2008. Sont ainsi prises, autant que de possible, de manière paritaire des décisions relatives aux principales difficultés rencontrées en matière de gestion de la représentativité.

Même si de nombreux points ont déjà été précisés au cours des deux précédents cycles, le suivi de ce troisième cycle a permis d'apporter de nouvelles précisions. Plusieurs règles de gestion ont été déterminées, en concertation avec tous les membres du HCDS et sont venues alimenter la doctrine du Haut conseil. Certains sujets ont abouti alors que d'autres, faute de consensus entre les organisations syndicales, seront définitivement tranchés par la direction générale du travail (les conséquences d'une fusion de branches agricoles et non agricoles par exemple).

Le groupe de suivi du HCDS a été également régulièrement réuni pour travailler, en amont des décisions plus politiques du HCDS lui-même, sur différentes questions susceptibles de faire évoluer les règles de gestion de la représentativité. C'est ainsi, par exemple, que plusieurs réunions ont été consacrées à la mise en place, sur le site dédié aux élections professionnelles d'un modèle de procès-verbal d'élection entièrement dématérialisé.

- Information et consultation sur la représentativité en cours de cycle

A chaque réunion du HCDS ont été présentés de nouveaux résultats d'audience et de poids des organisations syndicales et des organisations patronales, que ce soit en raison de fusions de branches sur proposition de l'administration du Travail ou consécutives à des demandes paritaires des OP et des OS concernées. Ces résultats ont toujours été transmis aux fédérations intéressées, pour avis, avant d'être définitivement arrêtés en HCDS.

### *Détermination des OS représentatives*

L'année 2021 a marqué le point de départ du quatrième cycle de représentativité et a figé l'échiquier syndical pour les quatre années à venir, en déterminant les organisations syndicales qui seront en capacité de négocier au niveau national interprofessionnel et à celui des branches. De ces résultats découlent également d'autres droits, et en particulier celui de désigner des conseillers prud'hommes.

- Appréciation du critère de l'audience électorale nationale interprofessionnelle, de branche et départementale

La mesure de l'audience des syndicats est le fruit d'un processus continu de concertation avec les interlocuteurs sociaux membres du HCDS qui garantit sa transparence.

L'ensemble des PV d'élections pris en compte dans la mesure d'audience était consultable via le site internet grand public dédié, [www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr](http://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr)

Chacun des procès-verbaux retenus dans le cadre de la mesure de l'audience a fait par ailleurs l'objet de plus de 90 points de contrôle afin de vérifier sa conformité et de garantir la fiabilité et la robustesse de la mesure.

Tous ces résultats ont également été communiqués aux unions départementales et fédérations pour vérification. La Confédération a fait suivre à la DGT toute demande de modification de ces résultats et toute question relative à la prise en compte ou au contenu de certains PV. Plusieurs de ses recours gracieux ont abouti à une modification des résultats définitifs. Une branche est même devenue représentative grâce à ces démarches.

- Gestion et dépôt des pièces attestant des critères de représentativité autres que l'audience (influence en particulier) pour l'ensemble des branches

Outre leur audience, les organisations syndicales doivent satisfaire à plusieurs autres critères pour pouvoir être représentatives (respect des valeurs républicaines, indépendance, transparence financière,

ancienneté de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation, influence, effectifs d'adhérents et cotisations).

Une dernière phase de contrôle s'est ainsi engagée avant l'été 2021 et les organisations syndicales concernées ont pu déposer les pièces nécessaires à l'étude de leur dossier en ligne, sur une plate-forme dédiée et sécurisée. Pour FO, la Confédération s'est chargée de réunir et communiquer les pièces dites transversales et, avec l'aide de chaque fédération, de collecter tous les documents susceptibles d'établir son influence dans les différentes branches dans lesquelles nous avons obtenu au moins 8 %. Pour ce troisième cycle, seule une branche ayant obtenu l'audience exigée n'a pas été en mesure d'établir son influence.

### 10.3. Stratégie de développement

FO détient toujours la 3<sup>ème</sup> place dans le paysage syndical français avec 15,24% de représentativité. La confédération a réussi à maintenir sa position en passant de CE, DP et CHSCT à une instance unique CSE. Le secteur développement est resté pleinement mobilisé, au cours des quatre dernières années, pour apporter un soutien aux syndicats qui souhaitent s'organiser pour améliorer leur représentativité, voire la récupérer, ou augmenter leur nombre d'adhérents. Notre objectif : gagner en adhérents, en représentativité et en implantation.

L'action incontournable la plus concrète est bien l'acte de faire adhérer ses collègues. Cela passe par notre présence dans l'entreprise ou l'administration, de nos actions auprès des salariés et agents, de nos négociations... Tout ce travail, nous devons le faire savoir par la propagande syndicale « quotidienne » mais nous devons aussi réserver un temps dédié à la syndicalisation. Ce temps n'est ni plus ni moins que la campagne d'adhésions.

Trop souvent oubliée, la campagne d'adhésion est un support qu'il ne faut pas négliger. Elle permet d'expliquer à nos collègues que l'adhésion au syndicat est nécessaire, le nombre étant essentiel pour construire le rapport de force. Autre effet bénéfique, pendant la durée de la campagne il est plus facile d'aborder le sujet de l'adhésion avec les collègues, cela permet de rendre le sujet naturel voir même évident avec le temps.

Ces temps de propagande peuvent et doivent être organisés plusieurs fois dans l'année. La présentation et les motifs diffèrent en fonction de la période, mais il est évident que l'objectif reste le même : syndiquer !

Pour toutes ces raisons, le secteur du développement a réalisé de nombreux supports pour vous aider à la syndicalisation. Nous sommes même allés jusqu'à personnaliser des supports de communication en fonction de vos objectifs.

Si nous faisons un petit état des lieux chronologique, la première des campagnes a été celle de la campagne annuelle d'adhésion. Classique dans sa réalisation, l'objectif ici a été de rappeler aux structures que nous devons à minima renouveler ces opérations une fois par an.

Nous avons également réalisé des bulletins d'adhésion format « carte postale » plus pratique à distribuer aux collègues et plus discret, pour ne pas attirer l'attention de l'employeur.

Dans une période où dans le privé la période électorale a été dense, il semblait évident de profiter de bons résultats électoraux pour concrétiser les adhésions de sympathisants hésitants. Nous avons donc réalisé des bulletins d'adhésions « carte postale » personnalisables. Ils ont d'ailleurs été largement diffusés notamment lors des congrès des UD. Elles sont toujours disponibles dans l'espace adhérent sur le site de la confédération.

Les années suivantes, nous avons cherché à proposer d'autres supports pour diversifier les campagnes d'adhésion. Nous avons donc créé une affiche, un dépliant à distribuer et de nouveaux bulletins d'adhésion en format carte postale qui nous ont été demandés.

Faire adhérer, c'est également toucher des personnes qui peuvent se sentir éloignées du milieu syndical. Les femmes, et notamment les cadres, ou encore les jeunes, sont à sensibiliser et à syndiquer

en urgence. Conscient de ces enjeux, le secteur développement a appuyé le secteur de l'Égalité et a proposé deux campagnes : la première pour sensibiliser les femmes cadres, une distribution de tracts sur le parvis de la Défense a été organisée le jour du 8 mars. La deuxième campagne concernait les jeunes apprentis. Pour cela, une nouvelle distribution de tracts s'est tenue cette fois devant le salon de l'apprentissage à Paris.

Le secteur développement met à disposition des structures, des moyens ainsi que ses équipes pour les soutenir dans la mise en place d'actions spécifiques en direction des jeunes. Nous pouvons citer notamment la tenue de stands lors de salons de l'apprentissage ou de l'emploi des jeunes par exemple. Notre objectif est de mieux informer les jeunes sur leurs droits et plus encore, de leur faire connaître le syndicalisme. En effet, aujourd'hui, c'est plus d'un jeune sur trois (38 %) qui indique ainsi faire partie ou participer aux activités d'une association. Nous devons nous appuyer sur cet engagement qui est une réelle priorité pour 1/3 des jeunes pour les sensibiliser à notre rôle fondamental et les inviter dans nos structures pour en découvrir davantage.

Pour gagner des élections, rien de mieux que de commencer par s'organiser. Le secteur développement a mis en place une formation développement pour aider à connaître les étapes d'élaboration d'une campagne électorale, passant de l'élaboration d'une stratégie, à la communication et à la prise en main de logiciels de mise en page.

Plus encore, un module est également prévu pour aider à déverrouiller les freins à l'adhésion.

Pour faire gagner du temps aux camarades, plusieurs campagnes de communication pour les élections CSE ont été créées.

Afin de permettre à l'ensemble des structures, Unions Départementales et Fédérations, de pouvoir analyser plus facilement le développement de notre organisation, le secteur développement a mis à jour le logiciel Artique. Cet outil permet une analyse complète de la situation de la représentativité sur un département ou une branche en particulier.

Chaque procès-verbal validé issu du fichier MARS fait l'objet de traitement de données. Ces données, telles que les résultats des élections, l'effectif dans l'entreprise ou encore les dates des élections à venir, permettent de faire un état des lieux complet et ainsi de pouvoir redéfinir les objectifs et les priorités pour ensuite élaborer des actions de développement.

### 10.4. Le secteur presse/communication

Le secteur de la communication et de la presse est au carrefour de l'organisation. Il a un rôle de veille mais est surtout le relais essentiel et complémentaire du secrétariat général, de la politique confédérale décidée par le Comité confédéral national, la Commission exécutive et le Bureau national. Il est chargé de mettre en pratique l'accompagnement des décisions de l'organisation par différents biais : le site confédéral, le journal L'info militante, des affiches et tracts et, bien sûr les réseaux sociaux dont le développement rapide ces dernières années a fortement modifié les modes de communication, avec une généralisation massive de leur utilisation.

Le fil conducteur : aider au développement de FO et faire connaître nos positions au plus grand nombre.

Il est à noter que la mandature a été impactée par la période particulière qu'a été la crise sanitaire de la Covid 19. Cette situation a demandé non seulement une forte adaptation des équipes du secteur, mais aussi une forte réactivité.

#### a. Les outils

Des outils multiples et qui se complètent, nécessaires pour accompagner et faire connaître les analyses et positions de l'organisation.

Depuis 2018, le secteur a réinternalisé un grand nombre de prestations (maquette du journal, productions de visuels, vidéos) permettant une économie très importante.

## *Un nouveau site confédéral*

Le site Internet de la confédération a été refondu. Il est plus simple d'utilisation que la version précédente. Construit sur deux piliers, les actualités et les droits, il permet une complémentarité avec les publications de la confédération (communiqués, circulaires, campagnes) et met en avant des sujets, dossiers, analyses et positions confédéraux en lien avec l'actualité, communication interne et externe, les droits, la consommation. Ses rubriques Nos campagnes permettent de mettre en avant des sujets qui passent des élections (CSE, Fonction publique, etc) à une campagne sur les intérimaires, les saisonniers ou la crise sanitaire, par exemple. Ou en mettant en avant, via la rubrique « Dossiers », des sujets ou initiatives. Ainsi, par exemple, la formation syndicale, dossier construit avec le CFMS.

## *Un nouveau journal, l'inFO militante*

Inscrit dans la continuité du FO Hebdo et du FOH, l'inFO militante conserve les suppléments traditionnels (Spécial impôts et Tour de France), tout en changeant le rythme de parution qui devient bimensuel. En parallèle, le journal passe d'un 8 pages à un 32 pages. Plus de pages sont consacrées à l'activité des syndicats (Rubrique Nos combats/nos victoires), intégrant des pages d'informations plus précises : une page Droits élaborée avec le secteur juridique, une page Conso, élaborée avec l'AFOC, une page régulière des chiffres à connaître, et bien sûr une page Histoire. Il s'articule autour d'un dossier central de 4 pages qui permet, avec plus d'espace, de revenir sur un sujet, plus longuement, voire donner des perspectives sur d'autres. Le dossier permet donc aussi bien d'être dans l'actualité sur un sujet précis, une campagne, ou bien permet une analyse plus pointue qu'un article.

Le secteur a mis à jour les fichiers d'envoi du journal pour les rendre plus efficaces. Il a aussi ouvert une politique d'abonnement à destination des adhérents, dans un premier temps, mais aussi de publics variés afin de le diffuser plus largement.

## *Des sites inFO TPE et inFO TPI complémentaires*

Pour répondre aux besoins d'informations de salariés ou de travailleurs plus éloignés du syndicat ou moins facilement joignables, deux sites ont été créés. Le premier l'a été en 2012 en vue de l'élection TPE pour les salariés de moins de 11 salariés. La longévité du site et son activité ont permis de lui donner une bonne visibilité et un bon référencement. Il a été habillé aux couleurs de la campagne 2021 et est toujours alimenté via les questions/réponses que posent les salariés concernés.

Sur ce même principe et pour construire un lien avec les travailleurs de plateforme et indépendants (livreurs à vélo, chauffeur VTC) et dans le cadre de la préparation des élections les concernant, un nouveau site a été créé à leur destination et sur le même principe que info-tpe. Il permettra de faire connaître les positions et analyses de l'organisation tout en répondant à des questions de travailleurs de plateformes.

## *Des réseaux sociaux dynamiques*

La multiplication des outils de communication implique de suivre aussi les nouveaux outils. Ainsi, pour mettre en avant auprès d'un public plus large (institutionnels ou grand public) les positions confédérales, le secteur a donné plus de puissance grâce à une activité plus importante sur Twitter ou Facebook, avec pour ce dernier, la mise en place de facebook live. FO commence à investir aussi Instagram.

Outre l'activité importante, le secteur a énormément investi les réseaux sociaux lors de la campagne Election TPE, mais aussi dans le cadre particulier du 1<sup>er</sup> mai 2020, lors du premier confinement, mais aussi lors de la semaine FO de l'adhésion, qui s'est tenue du 17 au 22 janvier 2022.

## *Un travail sur l'identité FO : charte graphique*

Un objectif avait été fixé : construire une identité graphique à la confédération, tout en restant dans la continuité. La charte graphique a été validée sur les principes de clarté, sobriété, simplicité, le message étant plus important que le contenu.

## **b. Un secteur au carrefour de l'organisation**

Le secteur, pour mener à bien son activité, doit être en lien avec les secteurs de la confédération, bien entendu, mais aussi avec l'actualité des structures et les moments importants de l'organisation.

La communication est un des pans importants pour soutenir le développement de FO.

## *Les campagnes : un outil pour accompagner des échéances électorales importantes*

Le secteur se mobilise à chaque appel à manifestation en produisant des supports tant papier que numérique, avec un focus particulier sur la réforme des retraites en 2019/2020, tant sur la préparation du rassemblement FO du 21 septembre que sur la production, tout au long des mois qui ont suivi, d'affiches, de vidéo, d'un 4 pages Spécial retraites, élaborées avec le secteur retraite, mais aussi pour faire la promotion des mobilisations à travers le pays.

Que ce soit pour les élections Fonction publique 2018 et 2022, les élections CSE ou TPE, le secteur, avec le secteur du Développement, a élaboré des campagnes en multipliant les supports pour porter les revendications de FO. Ainsi, il a élaboré des vidéos, des publications réseaux sociaux, des affiches. S'il a utilisé des modes traditionnels de communication comme des insertions dans la presse quotidienne régionale ou des spots radio (élections TPE), il a aussi investi de nouveaux modes de communication comme des vidéos pour les replay M6.

Le secteur continue à prendre en charge la production des vidéos Expression directe qui sont diffusées sur le réseau de France Télévision. Ces vidéos sont élaborées pour être ensuite des outils de campagnes répondant aux enjeux et buts définis par l'organisation. Elles sont par la suite relayées sur les réseaux sociaux, la chaîne Youtube de Force Ouvrière et sur le site confédéral.

L'objectif futur sera de trouver les bons modes de communication pour parler aux salariés dans un monde professionnel en constante évolution : travailleurs itinérants, travailleurs des plateformes, mais aussi dans le cadre du télétravail.

## *Des thématiques particulières*

Le secteur travaille aussi sur des thématiques récurrentes ou ponctuelles.

Il accompagne, avec le syndicat des remontées mécaniques et la FGTA FO, les campagnes pour les saisonniers d'été et d'hiver, par exemple, par le biais de la production d'affiches et de flyers sur les droits, avec pendant l'année 2020/2021 un focus particulier sur l'assurance chômage et les effets des décisions gouvernementales sur leur activité pendant la crise sanitaire.

Il s'est aussi investi, en lien avec la FEC FO, le sujet des intérimaires en proposant un dossier pérenne sur le site confédéral, alimenté régulièrement par des productions (articles de l'inFO militante ou informations de la section fédérale Services – branche Interim).

Le secteur a aussi collaboré avec l'Union des Cadres et Ingénieurs FO pour accompagner le développement de notre organisation vers ces salariés en relayant très régulièrement leurs publications et en produisant des articles sur ce thème.

Il a aussi accompagné en continu les initiatives et rendez-vous de la mission Handicap, en collaborant très étroitement avec Anne Baltazar et la déclinaison des guides pratiques élaborés, par le biais d'une campagne dédiée sur les réseaux sociaux.

Autre sujet et autre campagne, le secteur a mis en avant le travail du secteur Economie sur la fiscalité et les revendications et analyses portées par Force Ouvrière par le biais de la publication et de la diffusion du guide fiscalité, d'une campagne réseaux sociaux et de l'élaboration d'une vidéo thématique.

De même, il a accompagné et relayé les informations sur la mise en place d'une plateforme en ligne du CFMS.

En parallèle, le secteur a impulsé un travail de collaboration avec Action Logement, en lien avec le secteur Economie pour élaborer une campagne sur le logement social.

Enfin il collabore à des événements récurrents concernant l'égalité professionnelle femme/homme, ou plus ponctuel : campagne sur le centenaire de l'Organisation Internationale du Travail ou campagne sur les 150 ans de la Commune. Les pages Histoire de FO tant du journal bimensuel que sur le site confédéral s'inscrivent dans cette dynamique : l'organisation syndicale que nous sommes a une histoire que nous avons en charge de transmettre.

Le secteur Presse Communication a donc aussi un rôle d'accompagnement des productions des autres secteurs de la confédération et des actions des unions départementales et fédérations, mais aussi des syndicats en mettant en valeur les actions des structures FO et de ses militants.

### *Le suivi des adhésions*

Le site Internet de la confédération permettant d'effectuer une demande d'adhésion en ligne qui est un formulaire de prise de contact transféré automatiquement à l'union départementale concernée. Toutefois, le secteur a mis en place un suivi des demandes des salariés afin de vérifier s'ils ont pu adhérer ou non, cibler les difficultés qu'ils ont pu rencontrer et leur apporter les réponses nécessaires. Ce travail important est à rendre pérenne et à exploiter plus largement pour trouver un moyen efficace de faire adhérer facilement à FO.

Le secteur de la Presse et de la Communication collabore, à tous les niveaux, au développement de notre organisation. L'enjeu est de réussir à communiquer aussi bien en interne, avec chaque adhérent quel que soit son mandat, avec toutes nos structures, mais aussi pour l'externe auprès d'un public plus large, sympathisant ou peu informé.

## **10.5. Femmes – l'égalité dans le syndicat**

La confédération FO s'attache à éviter toute forme de discrimination en son sein. Mais force est de constater que si – en fonction de leur proportion dans les secteurs d'activités concernés – nombreuses sont les femmes adhérentes et militantes dans les syndicats, les responsabilités intermédiaires demeurent plus souvent occupées par les militants hommes.

Afin de préparer la journée des référentes et référents de novembre 2019, FO a transmis un questionnaire aux unions départementales et aux fédérations afin de travailler sur la question des obstacles éventuels, exogènes ou du fait de nos modes de fonctionnement, à l'accès aux responsabilités militantes et mandats tant pour les camarades femmes que les jeunes.

Il résulte de ces questionnaires qu'en moyenne pour les fédérations ayant répondu, le Bureau est composé à 25% de femmes (les chiffres variant de 20 à 33%), la CE à 28% de femmes (les chiffres variant de 22 à 40%), la commission de contrôle : 36,5% et la commission de conflit à 30,5%. S'agissant des UD ayant répondu la moyenne est de 35,9% de femmes au niveau du Bureau de l'UD, (les chiffres variant de 14 à 57%), 33,6% pour la CE (les chiffres variant de 26 à 44%), 32,5% pour la commission de contrôle, 32,5% pour la commission de conflits.

Selon les répondants, la prise de responsabilité par les femmes seraient freinées par plusieurs éléments dont les difficultés à être mobiles et à concilier charges familiales et engagement syndical.

Plutôt que de favoriser un équilibre sur la base de quotas imposés, la confédération plaide pour que, d'une manière générale, l'exercice des mandats soit beaucoup plus délégué qu'aujourd'hui, afin de favoriser, en allégeant les charges militantes, la diversification des militants impliqués (femmes et jeunes) et ainsi également les renouvellements dans les responsabilités qui, quand la charge est trop importante, rebutent autant les uns et les autres.

Au cours de ce mandat, on note favorablement que plus de femmes ont accédé aux responsabilités de secrétaire générale d'Union départementale, de fédérations ainsi que de secrétaire confédérale.

## **10.6. Jeunes**

### **a. La précarité des jeunes exacerbée par la crise sanitaire**

En premier lieu, il n'existe pas de définition officielle de la jeunesse. La plupart des travaux scientifiques, notamment des Nations Unies ou encore de l'Insee, oscillent dans la fourchette 12-35 ans. A titre d'exemple, la SNCF met en place une carte de réduction dite "jeune" pour les 12 - 27 ans. Parallèlement, l'Etat, à travers notamment leur plan "1jeune1solution", cible les jeunes de 16 à 25 ans. Nous pouvons donc comprendre que les chiffres ne peuvent pas à eux seuls définir la jeunesse. Le sujet de l'âge est bien trop subjectif et dépend de l'angle sous lequel les questions liées à la jeunesse sont abordées.

Pour FO, traiter du sujet des jeunes ne s'arrête pas à un âge mais à une situation, celle de l'entrée sur le marché du travail, avant, pendant ou après ses études.

Concrètement, il est possible de travailler dès l'âge de 16 ans. L'alternance fait partie des contrats les plus pratiqués et est particulièrement soutenue par les pouvoirs publics. De nombreuses aides ont été mises en place pour inciter les entreprises à ouvrir l'alternance au sein de leur structure. Ce contrat permet aux jeunes travailleurs d'alterner études et travail mais ne leur offre pas un salaire suffisant pour vivre décemment. Parallèlement, les catégories les plus précaires, comme par exemple les saisonniers, concernent davantage les jeunes travailleurs. De même, il se tournent vers de nouvelles formes de travail comme celle des "travailleurs des plateformes" ou plongent vers le travail non déclaré.

De plus, nombre de jeunes sont méprisés par leurs employeurs qui ne respectent pas le code du travail. Ce constat est accentué par le fait que souvent les jeunes ne connaissent ni leurs droits ni l'existence même du syndicalisme.

Les jeunes dans l'emploi font face à une trop grande précarité. Ils sont les premiers impactés par le chômage (15,9% selon l'INSEE fin 2021) et pour ceux qui sont en emploi, plus de la moitié d'entre eux sont en CDD (52,7 % des 15-24 ans en CDD fin 2019). L'âge moyen pour l'obtention du premier CDI est aujourd'hui à 29 ans. Comme l'indique la DARES dans une publication parue en septembre dernier, même si leur situation tend à s'améliorer, la crise sanitaire a plus fortement impacté l'emploi des moins de 30 ans : nombre d'entre eux ont basculé dans l'inactivité tandis que l'instabilité de l'emploi, tout comme les rythmes décalés (travail de nuit), touchent de plein fouet les jeunes qui sont surreprésentés dans des emplois dits « ubérisés » (travailleurs de plateformes).

Par ailleurs, les stagiaires dont le niveau de rémunération minimal (580 €) est inférieur au revenu minimum légal font également face à d'importantes difficultés financières les poussant à cumuler les emplois, leur stage ne leur permettant pas de vivre décemment. Paradoxalement, les jeunes générations disposent d'un niveau de qualification plus élevé que leurs aînés mais pourtant se trouvent confronté à une très forte précarité, de l'emploi au logement. Les jeunes consacrent en moyenne 18,7% de leurs ressources à se loger contre 10 % pour le reste de la population.

Les jeunes qui ne sont ni en emploi, ni en étude, ni en formation sont communément appelés NEET (« *Neither in Employment nor in Education or in Training* » en anglais). Les NEET regroupent souvent 2 catégories différentes :

- les jeunes diplômés à la recherche d'un travail, qui sont temporairement éloignés du travail et exposés à un chômage longue durée
- les jeunes ayant quitté tôt le système éducatif et qui ne parviennent pas, faute de qualifications, à s'insérer dans le marché du travail. Ce groupe est plus exposé à la précarité permanente et à l'exclusion sociale.

En 2019, environ 1,5 million de jeunes âgés de 15 à 29 ans (soit 12,3% de cette catégorie d'âge) ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formation en France hors Mayotte. De même, de 25 à 29 ans, près d'un jeune sur cinq est NEET. Leur proportion est plus élevée en France que la moyenne européenne. Quant aux jeunes qui ne sont pas NEET, 51 % sont en emploi, 43 % sont sans emploi mais

poursuivent leurs études initiales et 6 % ont repris des études ou suivent d'autres formes de formation.

Quel est le profil des jeunes représentés dans la catégorie NEET ?

Ce sont souvent les jeunes les moins diplômés, vivant plus souvent chez leurs parents et plus fréquemment en situation de handicap.

- 63 % des jeunes NEET sont en contact avec le service public de l'emploi.
- 48 % des jeunes NEET sont sans emploi ni formation depuis un an ou plus. Ces NEET longue-durée sont généralement moins diplômés que la moyenne.
- 53 % des jeunes NEET sont chômeurs au sens du BIT, c'est-à-dire qu'ils souhaitent et recherchent activement un travail et sont prêts à l'occuper dans un court délai. Les autres sont inactifs.
- Parmi les jeunes NEET inactifs, deux tiers ne souhaitent pas travailler, soit car ils s'occupent d'enfants ou d'une personne dépendante, soit parce qu'ils souffrent d'un état de santé dégradé.

En moyenne, à partir de 22 ans, les femmes sont plus nombreuses parmi les NEET que les hommes : elles sont plus souvent en études avant cet âge puis inactives avec l'arrivée du premier enfant. L'écart entre les femmes et les hommes se réduit depuis 2003. Il est aussi moins important que dans l'ensemble de l'Union européenne.

On note enfin chez les NEET une surreprésentation des enfants d'ouvriers et d'employés et le fait que près d'un quart des NEET (24,56 %) a au moins un des deux parents chômeur ou inactif.

### b. Garantie jeunes et contrat d'engagement

Créée en 2013, la Garantie jeunes (GJ) est un dispositif qui vise à l'insertion dans l'emploi des jeunes Neet (ni en emploi, ni en études, ni en formation) de 16 à 25 ans, qui sont en situation de précarité. La GJ se compose d'une allocation (d'un montant maximum de 497 € par mois) et d'un accompagnement par les missions locales. La Garantie jeunes est la modalité la plus intensive du Pacea (Parcours contractualisé d'accompagnement adapté vers l'emploi et l'autonomie) créé début 2017. Entre 2013 et 2018, 230 000 ont bénéficié de la garantie jeune. 30% d'entre eux sont en emploi 8 mois après la sortie du dispositif, et 41% au bout de 19 mois.

Malgré ces données encourageantes, le dispositif souffrait d'une efficacité limitée du fait de l'absence persistante d'offres d'emploi, de formation ou encore de stages de qualité. Autre difficulté : les services publics de l'emploi ont vu leurs moyens budgétaires limités, entraînant des difficultés pour agir. Plusieurs avis du Conseil d'orientation des politiques de jeunesse auquel participe FO soulignent que les moyens des missions locales sont insuffisants pour mettre en œuvre efficacement la Garantie Jeunes. Au sein de ce conseil, FO a également demandé un soutien matériel, humain et financier aux services publics de l'emploi pour mieux lutter contre le chômage des jeunes.

Pour y pallier, le gouvernement français a fait le choix de déléguer la mise en œuvre de la Garantie Jeunes jusque là confiée aux missions locales à travers le territoire à des opérateurs privés.

Alors qu'une réflexion s'engageait sur une réforme de la Garantie Jeunes, FO soutenait son élargissement et son renforcement, notamment en y introduisant un véritable critère contraignant de qualité pour offrir de meilleures perspectives aux bénéficiaires de la GJ – et plus généralement à l'ensemble des jeunes. Pour FO, ils ne doivent pas être une génération sacrifiée ou perdue et ils ont droit, comme tous, à un emploi décent et de qualité.

Le gouvernement a finalement annoncé la création du contrat d'engagement jeunes (CEJ) à l'automne 2021. Ce contrat programmé pour une durée maximum de 12 mois d'un montant de 500 €/mois réservé aux moins de 26 ans, les NEETS – jeunes sans formation, ni étudiant, ni emploi – sont évalués par Eurostat à plus de 1 million n'est pas pour FO à la hauteur d'une véritable politique sociale et d'insertion sur le marché du travail alors que les aides aux entreprises sans contreparties se multiplient (8 000 € à l'embauche pour un apprenti) et plusieurs milliards de baisse d'impôts par an (Impôt sur les sociétés, impôts de production).

### c. Plan « 1 jeune, 1 solution »

Le plan « 1 jeune, 1 solution » a significativement bénéficié à l'alternance selon le rapport de France Relance.

Doté d'un budget de 10,4 milliards d'euros sur la période 2020-2022, le plan « 1 jeune, 1 solution » s'est vu assigné trois objectifs :

- Faciliter l'entrée sur le marché du travail (7,6 milliards d'euros) par des primes à l'embauche d'alternants notamment,
- Accompagner les jeunes éloignés de l'emploi (1,3 milliard d'euros) avec des moyens supplémentaires alloués aux dispositifs d'insertion,
- Former les jeunes à des métiers d'avenir (1,5 milliard d'euros).

5,1 milliards d'euros ont été engagés et 3,6 milliards d'euros décaissés, permettant l'attribution d'un peu plus de 2,1 millions d'aides, qu'il s'agisse de primes à l'embauche ou à l'alternance, de parcours d'accompagnement ou d'entrées en formation.

Les aides à l'alternance (5,9 milliards d'euros), accessibles jusqu'à juin 2022, ont bénéficié à 850 000 nouveaux contrats à fin septembre 2021.

L'élargissement des aides à l'embauche dans le cadre de France Relance a bénéficié aux grandes entreprises, au secteur des services et aux bacs+3 et au-delà. Quoique cette dernière population soit moins touchée par le chômage, ces aides se justifient dans un « contexte de grande incertitude ».

S'agissant des entrées en formation, l'objectif annoncé est de créer plus de 300 000 places supplémentaires (avec un budget de 1,4 milliard d'euros en complément des 15 milliards du plan d'investissement dans les compétences) pour des formations dans des métiers d'avenir, dans le numérique, l'écologie ou le soin...

Entre janvier et fin septembre 2021, les auteurs comptent 220 000 entrées en formation au titre des créations de formations qualifiantes pour les jeunes et des parcours personnalisés dans le cadre de l'obligation des formations des 16-18 ans.

Sur le volet insertion (qui incombent essentiellement aux Missions locales), les auteurs relèvent qu'environ 500 000 parcours d'accompagnement supplémentaires ont été déployés, pour un coût de 1,3 milliard d'euros.

FO a pris acte du déploiement de ce nouveau plan, mais reste néanmoins dubitatif et fera preuve de circonspection sur la multiplication de ces initiatives et dénonce une nouvelle fois ces aides financières (de 5 000 € à 8 000 €) versées sans évaluation et sans exigence de contrepartie notamment aux grandes entreprises.

### d. Les jeunes dans les instances

La situation de l'emploi des jeunes reste préoccupante. Les jeunes en recherche d'emploi, salariés, précaires, alternants, stagiaires, doivent être une priorité pour notre organisation. La Confédération siège dans les instances traitant de la question des jeunes y compris au niveau européen et international, notamment au sein de la Confédération Européenne des Syndicats.

FO est aussi membre du Conseil d'Orientation des politiques de Jeunesse (COJ), présente dans les deux commissions éducation populaire et insertion des jeunes. FO a pu y mettre en avant ses revendications au travers des différents grands dossiers :

- Relancer et généraliser les Projets éducatifs territoriaux
- Expériences d'initiatives citoyennes inspirantes
- La garantie jeunes
- 1 jeune - 1 solution

Le Conseil d'orientation des politiques de jeunesse a également souhaité donner la parole à ses membres et à ses partenaires pour définir les grands défis des années à venir afin que les jeunes, dans la pluralité de leur situation, puissent être soutenus dans leur parcours vers l'autonomie. Pour atteindre cet objectif, les défis ont été réunis en huit thématiques : « Culture / Loisirs », « Education / Formation », « Emploi », « Engagement / Participation / Citoyenneté »,

« Environnement / Climat », « Logement », « Mobilités géographiques » et « Santé ». Chaque défi présente des pistes de mesures qui pourront être étudiées avec attention et éventuellement approfondies.

## **10.7. L'UCR-FO au service de tous les retraités : des militants déterminés !!**

### **a. Retraité et Militant**

Le leitmotiv de notre action est d'autant plus justifié aujourd'hui. Plus que jamais, les retraités ont besoin d'être représentés, défendus, mais aussi mobilisés et organisés selon les principes de base du syndicalisme : indépendance dans ses orientations et solidarité interprofessionnelle et intergénérationnelle.

Il s'agit à la fois d'assurer la continuité du syndicalisme salarié et d'inclure l'activité militante des retraités dans la vie quotidienne de l'organisation syndicale confédérée.

- Le départ à la retraite, s'il est vécu comme une juste contrepartie d'une vie de travail ne doit pas aboutir à une rupture avec le syndicat mais permettre le passage à une autre forme de militantisme.
- Au moment où les effets des lois sur la représentativité syndicale se révèle dans leur nocivité : perte de mandats de délégués, de droits syndicaux, etc., il est important de conserver l'expérience et la connaissance du terrain des camarades partant en retraite.

Les statuts confédéraux ont institutionnalisé l'existence de l'UCR FO et mis en place sa représentation au sein de la confédération dans le comité confédéral national. Les Unions Départementales de Retraités-FO ont été mises en place dans la quasi-totalité des Unions Départementales et participent activement aux activités et mobilisation locale : défense des salariés, négociation des protocoles électoraux, défense des consommateurs, propagande, manifestations, etc.

L'UCR FO ne continuera à se développer qu'avec le soutien actif de toute l'organisation ce qui suppose que tout camarade en départ imminent à la retraite doit pouvoir être connu et orienté vers les structures nationales et locales de l'UCR.

Les retraités continueront ainsi à être partie prenante du fonctionnement de l'organisation. C'est d'autant plus nécessaire dans la situation actuelle de remise en cause généralisée des droits acquis par le mouvement syndical et la classe ouvrière. Comme d'autres éléments constitutifs de la vie des salariés actifs de retraités, les retraites ne sont pas acquises, particulièrement en ce qui concerne le maintien de leur pouvoir d'achat. Et même si le projet de mise en place d'un régime unique par points est provisoirement abandonné, rien ne dit qu'il ne resurgira pas au gré d'une nouvelle administration gouvernementale, avec le risque que les règles changent.

Par ailleurs le renforcement de l'organisation syndicale chez les retraités est aussi un enjeu stratégique à l'heure où les groupes s'érigent en défenseurs autoproclamés des retraités et personnes âgées. Aussi les syndicalistes doivent continuer à s'organiser en tant que tel, même une fois à la retraite, pour rappeler aux pouvoirs publics leurs revendications et leurs priorités.

### **b. La crise du COVID-19**

L'épidémie a révélé l'état d'impréparation en France du gouvernement dans la gestion des conséquences du COVID-19. Pas de masques, de blouses, de gel hydroalcoolique... On a ainsi découvert que les stocks de masques avaient été détruits sans être remplacés, les responsables politiques se rejetant la responsabilité de la faute. La course aux équipements a révélé la dépendance sanitaire de la France aux fournisseurs étrangers, les usines fabriquant les matériels nécessaires n'existant plus ou ne pouvant faire face.

Les personnels hospitaliers furent ainsi envoyés soigner les malades sans les protections individuelles nécessaires, au prix de la vie de nombreux soignants. Dans l'urgence, la décision de confiner toute la population condamnait à l'isolement la totalité des personnes âgées, que ce soit à domicile ou en maison de retraite. Une circulaire officielle demandait aux gestionnaires des hôpitaux comme des EHPAD de ne plus envoyer les résidents dans les services d'urgences afin de ne pas les engorger.

De ce fait, les résidents furent les principales victimes de cette mesure puisqu'ils comptent pour la majorité des décès des première et deuxième vagues... « Les résidents d'EHPAD représentent la majorité des décès comptabilisés en France » écrivait un journal du soir le 8 mai 2020. Et encore, les décès survenus dans les EHPAD n'étaient pas comptabilisés avant le 1<sup>er</sup> avril 2020.

Dans sa déclaration du 25 mars 2020, le bureau national de l'UCR-FO dénonçait la politique d'austérité ayant conduit à la fermeture de plus de 100 000 lits en 20 ans et demandait au gouvernement d'ordonner aux préfets l'instauration d'un plan d'alerte et d'urgence pour le recensement des personnes âgées et personnes handicapées vivant à domicile.

Le confinement, le manque de lits de réanimation, d'équipement, sont responsables de l'hécatombe dans les EHPAD, ce qui n'empêchait pas ministres et commentateurs patentés de prétendre que tout ça était fait pour protéger les plus faibles... Pas d'allusion au numerus clausus, aux déserts médicaux, aux fermetures de services des hôpitaux, etc. les personnes âgées se devaient de rester confinées, coûte que coûte, avec les personnels en nombre insuffisant comme les camarades hospitaliers l'ont maintes fois souligné. « C'est la guerre ! » a martelé 20 fois le Président de la République dans sa première intervention de mars 2020 sur le sujet. Ce à quoi un journaliste répondait : « Derrière les portes closes, à l'abri des regards des familles interdites de visite, se joue une tragédie à huis clos dans les quelques centaines d'EHPAD [...] la guerre d'usure contre le Covid 19 ne fait que commencer dans les maisons de retraite. » Ce qui n'empêchait nullement le ministre de la Santé de continuer à couvrir les centaines de fermetures de lits qui, au beau milieu de la crise, s'additionnaient jusqu'à atteindre le chiffre inimaginable de 5 700 en 2020.

L'UCR-FO a condamné les dispositifs contenus dans la loi relative à l'urgence sanitaire et les textes qui se sont succédé, permettant au gouvernement de légiférer par ordonnances, aboutissant à une remise en cause des libertés publiques et individuelles, dont l'exercice du droit syndical. L'action de la confédération a empêché que le défaut de passe sanitaire puisse devenir un motif supplémentaire de licenciement.

L'UCR FO a soutenu les revendications des personnels de santé et de tout le secteur médico-social en appelant à un renforcement des effectifs du secteur, une meilleure reconnaissance des qualifications et la création de nouvelles places dans les services et établissements.

### **c. De Merlimont à Marseille**

Entre 2017 et 2022, l'UCR FO a mené campagne sur ses thèmes revendicatifs tout en participant aux mobilisations décidées par la confédération.

Lors du Congrès confédéral à Lille en 2018, le secrétaire général de l'UCR a rappelé l'implication de l'UCR dans les campagnes menées par Force Ouvrière et attiré l'attention des congressistes sur les conséquences de la création d'une cinquième branche destinée à la prise en charge de l'autonomie, la qualifiant de « réserve d'indiens ».

L'UCR FO a appelé à participer à la mobilisation générale interprofessionnelle du 9 octobre 2018 organisée par Force Ouvrière et 6 autres organisations pour exiger le maintien de tous les régimes de retraite avec leurs droits actuels. Elle a été appuyée par l'Intersyndicale des retraités, dite « groupe des 9 » condamnant la tentative de mise en place d'un régime universel par points.

Elle a appelé à la mobilisation du 19 mars 2019 organisée par l'intersyndicale FO, CGT, FSU, Solidaires, UNEF, UNL qui a rassemblé 350 000 manifestants dans toute la France, dont de nombreux retraités.

L'UCR FO a pris part au rassemblement organisé par la Confédération le 21 septembre 2019 place Denfert-Rochereau à Paris qui a réuni plus de 15 000 militants contre le projet de mise en place d'un régime unique et les préconisations du « rapport Delevoye ». Comme indiqué par Yves Veyrier : « FO ne cautionnera pas un système qui supprime les régimes existants, [...] ne s'inscrira pas dans la suppression du régime général, du code des pensions qui est attaché au statut général de la fonction publique, ne souscrira pas à la suppression des régimes des électriciens et gaziers, des cheminots, de la RATP ».

Le 5 décembre 2019, une grève à la SNCF, à la RATP, a éclaté, appelée par la CGT FO. L'UCR-FO avait ouvert les pages de la « Lettre de L'UCR-FO » aux camarades retraités de ces régimes pour sensibiliser tous ses lecteurs à l'importance de la défense des régimes spéciaux du privé comme des régimes publics.

Le 24 janvier 2020, les retraités participaient à une nouvelle manifestation organisée à Paris et faisant suite à une série de mobilisations en décembre 2019 et janvier 2020.

Le 16 juin 2020, l'UCR FO appelait à participer à la manifestation des salariés de la santé organisée par l'intersyndicale au moment du « Ségur de la santé » qui se traduira par un gain de salaires des professionnels du secteur.

Le 5 octobre 2021, les retraités étaient appelés par l'UCR-FO à rejoindre les cortèges à la suite de l'appel de plusieurs organisations contre le retour de la réforme des retraites et contre le recul de l'âge de départ en retraite.

Enfin, l'UCR FO a appelé les retraités à participer à la manifestation des hospitaliers le 4 décembre 2021 à Paris devant le ministère de la santé.

Tout au long de ses participations, il s'agissait pour l'UCR FO de rappeler notre volonté farouche de défendre la Sécurité sociale, de défendre nos systèmes de retraite, de défendre les services publics et tout particulièrement l'hôpital et la santé.

#### **d. Les retraités dans l'unité d'action**

Il y a quelques semaines, un ancien magistrat de la Cour des Comptes déplorait que, selon lui, sur 1000 € de cotisations Sociales et d'impôt prélevés, 574 € étaient destinés à financer la protection sociale dont la moitié (262 €) pour les retraites et pensions de réversion.

Bien que la répartition de l'enveloppe en France soit comparable aux autres pays européens le magistrat regrettait : « le gâteau est plus grand en France ». Pour l'UCR FO, ce n'est pas une découverte : le montant global des pensions, principales et complémentaires, publiques comme privées, représente 14 % du produit intérieur brut, c'est à dire de la richesse nationale. Ceci est supérieur à tous les grands pays européens, certes, mais ce n'est qu'un chiffre qui peut varier à l'occasion d'une crise économique ou au contraire d'une embellie de l'activité. Dans le premier cas, le pourcentage augmenterait ; dans le second, il diminuerait sans que pour autant le montant global des retraites varie. Mais cela illustre le degré de convoitise de certains milieux économiques sur le montant des retraites qui, dans le système par répartition, échappe à la spéculation et garantit une stabilité de leurs pensions aux retraités. On se rappelle la crise économique de 2008-2012 où les retraites de certains pays (Royaume-Uni, Pays-Bas...) ont diminué parce que reposant sur la capitalisation de titres boursiers en chute libre.

Les 17 millions de retraités de ce pays sont fermement attachés au système par répartition actuel et l'ont montré à plusieurs reprises par leur mobilisation. La solidarité intergénérationnelle, le caractère contributif, permettent la reconnaissance des carrières, la solidarité avec les moins favorisés grâce aux minima de pension, la validation des périodes de chômage, des périodes consacrées à l'éducation des enfants, la pension de réversion versée au conjoint survivant ; tout cela assure un haut niveau de protection aux retraités, même si celui-ci est raboté, année après année, par une insuffisante revalorisation.

Cette situation d'agression généralisée contre les retraités a conduit à réaliser et maintenir une large unité d'action avec huit organisations nationales, syndicales et associatives, dit « le groupe des 9 ». Les cinq dernières années, malgré la crise sanitaire, ont été actives. Les mobilisations ont été réalisées sur la base des revendications communes sur le pouvoir d'achat, la prise en charge de l'autonomie, la défense de la sécurité sociale, des services publics, de l'hôpital et bien sûr des systèmes de retraite existants.

Une première mobilisation le 15 mars 2018 provoquait plus de 160 manifestations pour un total de 200 000 manifestants dans toute la France. L'annonce d'une hausse de 1,7 point de la CSG a scandalisé les retraités qui voyaient ainsi leur pension de retraite

amputée d'une hausse de près de 25 % du montant de la CSG pour ceux qui y était soumis.

Une nouvelle mobilisation était initiée, toujours de façon décentralisée, le 14 juin 2018 et regroupait à nouveau des milliers de participants.

En octobre 2018, une pétition était adressée aux élus. Une centralisation des pétitions signées et envoyées s'est tenue à la bourse du travail de Paris le 3 octobre suivie d'un rassemblement place de la République et d'une délégation à l'Assemblée nationale pour rencontrer les députés.

Le 18 octobre 2018, de nouvelles mobilisations avaient lieu dans plus de 120 villes avec la participation d'associations de retraités, furieux des nouveaux prélèvements décidés par le pouvoir public.

Le 18 décembre 2018, à la suite de la déclaration du Président de la République confirmant la non-revalorisation des pensions pour 2019 (et 2020 !) et malgré une modulation de l'impact de la CSG (plafond relevé de 1 000 à 2 000 €), une nouvelle mobilisation était décidée devant le ministère des Finances, et avec des rassemblements dans toute la France.

Dans la foulée, deux rendez-vous étaient obtenus avec les représentants du gouvernement :

- Le 24 janvier 2019 avec Gilles Le Gendre à l'Assemblée nationale, en présence de Laurent Pietraszewski, député du Nord en charge du dossier des retraites.
- Le 31 janvier 2019 avec Olivier Dussopt, ministre chargé des Comptes publics, devant qui l'UCR-FO posait, au nom des 9, 11 questions sur la situation financière des retraités et leurs revendications. Ce jour-là, 170 manifestations se sont déroulées dans toute la France.

Une campagne de cartes pétition adressée au Président de la République rappelant nos revendications démarrait le 11 avril 2019 par une journée d'action décentralisée dans tout le pays et se concluait le 20 juin 2019 par un regroupement place Saint-Augustin à Paris de l'ensemble des pétitions avec remise à la porte de l'Élysée par une délégation des neuf.

Parallèlement, l'UCR FO a proposé au groupe des 9 une campagne de lettres aux maires, rappelant le rôle joué par les retraités dans les conseils municipaux, particulièrement dans les petites villes et communes.

Le 8 octobre 2019, une nouvelle journée d'information et de mobilisation était organisée dans près de 150 villes avec un cortège parisien au terme duquel les retraités ont tenté de présenter leurs demandes au Premier Ministre.

Le 21 novembre 2019, un rassemblement des délégués par département était organisé à la Bourse du travail à Paris, afin de faire le bilan de la campagne de cartes pétition et adopter un manifeste adressé à la ministre de la santé et au ministre des comptes publics.

Une journée de mobilisation et de manifestations était à nouveau appelée le 17 décembre 2019 en appui au mouvement des salariés en grève et pour rappeler nos revendications. La mobilisation se poursuivait avec un appel à manifester le 9 janvier 2020 pour préserver les systèmes de retraite existants.

La période de confinement a évidemment conduit à annuler plusieurs rencontres, manifestations, conférences, etc... Ainsi, une rencontre de l'intersyndicale avec les organisations de jeunesse s'est tenue juste avant la mise en vigueur du confinement mais n'a pu être renouvelée. Mais une pétition en ligne était lancée pour l'obtention de moyens suffisants pour la sécurité sociale.

Le 17 novembre 2020, les retraités étaient appelés à se mobiliser une fois de plus et à descendre dans la rue pour défendre les retraites, la sécurité sociale et les libertés, et pour adresser leurs revendications au Président de la République. Malgré les restrictions dues au contexte sanitaire et aux restrictions, les retraités ont répondu à l'appel.

Le 31 mars 2021, une journée de mobilisation accompagnée de la délégation aux élus a remis en selle les militants. Sans atteindre le succès des mobilisations de 2018, près de 70 départements étaient impliqués, les mobilisations étant fonction des autorisations préfectorales.

Le 1<sup>er</sup> octobre 2021, les retraités étaient à nouveau en action dans un cadre départementalisé pour dénoncer les dispositions du PLFSS et le maintien de la sous indexation des pensions, ceci à quelques jours de la manifestation interprofessionnelle du 5 octobre 2021 pour la défense des salaires et des services publics.

Le 2 décembre 2021, l'intersyndicale décidait d'appeler à une manifestation nationale à Paris, faisant ainsi la preuve de la capacité des retraités à s'organiser et se déplacer massivement, près de 25 000 personnes rejoignant le cortège.

L'action intersyndicale des retraités a donné une image positive et active des retraités. Même s'il n'y a toujours aucun ministre spécifiquement en charge des retraités, les 9 ont été reçus par différents ministres ou par leur cabinet...

Sur la CSG, le Président de la République a reconnu qu'on y était peut-être allé « trop vite et trop fort » et a remonté le seuil d'application du taux d'exemption de la CSG de 1 200 à 2 000 €, ce qui laisse encore trop de retraités face à une hausse de leur montant de CSG.

L'UCR FO, par ailleurs, a saisi le 4 septembre 2020 le ministre Olivier Dussopt des conséquences du prélèvement à la source à la suite de sa mise en place sur l'impôt sur le revenu. Un taux de CSG erroné avait entraîné, après coup, le lancement de milliers de créances (plus de 200 000) atteignant parfois plusieurs centaines d'euros. Un courrier faisant valoir que l'erreur de l'administration ne doit pas contribuer à pénaliser les assurés a reçu une réponse positive et les créances ont été annulées.

La vigilance de nos camarades retraités de l'Energie et des Mines a également permis de faire rectifier une erreur de la Caisse Nationale des Industries Électriques et gazières, aboutissant à un rappel pour près de 6 000 retraités.

### e. La 5<sup>ème</sup> branche : une coquille vide ?

Une loi du 23 juillet 2020 a transformé la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie en 5<sup>ème</sup> branche de la Sécurité Sociale. On peut s'interroger sur la nécessité de créer une branche spécialement dédiée à la perte d'autonomie qui peut toucher jeunes comme anciens, alors que la branche assurance-maladie de la sécurité sociale est en charge des questions de santé. La dépendance est le résultat de pathologies multiples, d'accidents etc. et relève donc bien de la compétence de la CNAM, quitte à en faire un risque spécifique, puisque la Sécurité Sociale est bien en charge des risques « de toute nature » selon les termes du code de la Sécurité sociale.

Un rapport rédigé par Laurent Vachey s'évertuait à trouver de nouvelles pistes de financement afin de financer les dépenses futures de la branche :

- Hausse de la CSG des retraités pour la mettre au niveau des actifs,
- Baisse de l'abattement de 10 % sur les revenus déclarés au fisc par les retraités,
- Nouvelle « journée de solidarité » à la charge des actifs comme des retraités,
- Etc., etc.

Au total, le rapport Vachey suggère de prendre 4,2 milliards d'euros aux retraités pour financer la nouvelle branche Autonomie.

Au moment où ce rapport est rédigé, la future loi sur le « grand âge » n'a pas vu le jour. Mais il est clair que c'est l'impôt qui sera le financement principal de la cinquième branche, ce qui permettra donc aux entreprises de s'exonérer de ce financement.

L'UCR FO a dénoncé la création d'une « réserve d'indiens ». Elle constate que la première conséquence de ce que le gouvernement appelle « le virage domiciliaire », en clair la priorité au maintien à domicile des personnes âgées, risque de se traduire par une diminution du nombre de créations d'EHPAD publics.

Au contraire, l'UCR FO revendique un plan audacieux de développement d'EHPAD publics, la diminution du reste à charge pour les familles des résidents, l'embauche de personnels qualifiés et mieux rémunérés, tant dans les EHPAD, maisons de retraites (1 agent pour 1 résident) que pour les services d'aide à domicile.

L'UCR FO a défendu ses positions au Haut Conseil de la Famille, de l'Enfance et de l'Age (HCFEA), en lien avec six autres organisations siégeant dans cette formation. Elle a amené la présidence du Haut Conseil de l'Age à faire figurer nos positions en annexe des avis rendus par celle-ci.

Par ailleurs, les représentants de l'UCR FO mandatés dans les Comités Départementaux de la Citoyenneté et de l'Autonomie (CDCA) relaient cette orientation, en dépit des insuffisances dans le fonctionnement de ces instances.

Le Premier ministre a reporté à la prochaine mandature le vote de la loi « Grand Âge », rebaptisée « Générations Solidaires », par manque de place dans l'agenda parlementaire. En effet, en dehors de 0,15 point de CSG, cette nouvelle branche n'a pas les moyens de ses ambitions : mettre en œuvre les préconisations du rapport Vachey en période d'élections a sans doute paru délicat.

### f. Défendre et développer nos revendications

L'UCR FO constate que l'inflation est repartie de plus belle et a atteint 2,8% en 2021, chiffre INSEE. Avec 0,4 % de hausse des pensions de base au 1<sup>er</sup> janvier 2021 et 1,1 % en janvier 2022, et +1% dans les complémentaires du privé en novembre 2021, le porte-monnaie des retraités est à la portion congrue, d'autant que l'énergie (gaz, électricité) dépasse les 10 % sur l'année et les carburants, les 20 %. Ce n'est pas la « prime énergie » de cent euros qui compensera cette nouvelle perte de pouvoir d'achat.

Plus que jamais, l'UCR FO exige :

- L'augmentation générale et immédiate de toutes les pensions de retraite et leur indexation sur l'évolution du salaire moyen,
- Aucune pension inférieure au SMIC pour une carrière complète.

L'UCR FO réaffirme son attachement à la sécurité sociale et dénonce la mise à la charge de celle-ci de ce qu'il est convenu d'appeler la « dette Covid ». Cette situation résulte d'une décision politique des pouvoirs publics et de la politique de fiscalisation des ressources de la Sécurité sociale via la CSG, en substitution des cotisations patronales, via la hausse de la part de TVA affectée à la Sécurité sociale et via le prolongement de la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS) qui alimente la CADES et ce, jusqu'en 2033 !

Cette dette sera donc essentiellement supportée par les travailleurs, actifs et retraités. L'UCR FO considère que toutes les décisions des pouvoirs publics visent à une absorption du budget de la protection sociale dans celui de l'Etat :

- Centralisation des cotisations sociales des régimes de retraite dans l'agence nationale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) sous contrôle de Bercy,
- Prélèvement à la source de l'impôt avant fusion avec la CSG
- 5<sup>ème</sup> branche excluant les personnes âgées et handicapées de l'assurance-maladie
- Volonté d'intégrer la loi de Finances et la loi de Financement de la sécurité sociale dans le même exercice
- Volonté de supprimer les régimes publics et privés de retraite au profit d'un régime unique.

L'UCR FO se félicite que la mobilisation conduite par la confédération ait conduit au retrait du projet de « retraite universelle par points » et soutient son abandon définitif.

L'UCR FO met en garde contre le projet de « Grande Sécu » tel qu'évoqué par le gouvernement. Ce projet confirme la volonté des pouvoirs publics de prendre en main toute la couverture sociale des travailleurs de ce pays pour alléger encore la participation des entreprises à son financement. L'UCR FO s'oppose à un tel projet et soutient avec la confédération la restauration du caractère complémentaire des mutuelles. Elle exige, dans le public comme dans le privé, que les mêmes droits soient ouverts pour tous, actifs et retraités.

L'UCR FO condamne les politiques qui ont conduit l'hospitalisation publique ou privée ainsi que l'accueil des personnes âgées (Ehpad) au bord du gouffre, qui pénalise d'autant plus les personnes âgées, particulièrement dans les zones rurales.

L'UCR FO soutient avec la confédération la nécessité de créer des milliers de postes nécessaires pour un bon fonctionnement des services de santé, l'arrêt des fermetures de lit et les recrutements massifs indispensables dans les Ehpad afin de prendre en charge les patients dans de bonnes conditions.

L'UCR FO s'est inquiétée du recours au « tout internet » dans les rapports des retraités avec les administrations, médecins, services publics ou commerciaux.

Elle constate que le gouvernement se saisit de la pandémie pour amplifier le recours à la dématérialisation, aux services numériques. Elle condamne le développement exagéré de ces pratiques conduisant à ce qu'on appelle la « fracture numérique ».

L'UCR FO a publié une brochure dénonçant les conséquences de cette politique, destinée à faire des économies de personnel plus qu'à faciliter la vie des assurés les plus âgés, peu au fait de ces technologies. De ce fait, ces évolutions aboutissent à imposer des déplacements longs et fréquents, forcément coûteux.

L'UCR FO exige le rétablissement de l'accueil physique dans les administrations et dans les services publics, le droit au maintien des formulaires papier et l'envoi de documents d'information réguliers (énergie, banques...).

#### **g. L'UCR FO et son développement**

L'UCR FO édite une revue trimestrielle « La Lettre de l'UCR » diffusée largement aux adhérents et sympathisants.

Elle réagit à l'actualité par des communiqués, des articles. Elle met à disposition des UDR un livret d'accueil présentant ses activités. Elle encourage les réunions interdépartementales afin de permettre la coordination de nos positions dans le cadre des CDCA ou Comités Régionaux de la Citoyenneté et de l'Autonomie.

Outre ses instances régulières, Assemblée Générale, Comité Exécutif, Bureau National, l'UCR FO anime des groupes de travail sur les conditions de vies des retraités, leur pouvoir d'achat, la propagande.

L'UCR FO est présente et adhère à la Fédération Européenne des Retraités et Personnes Agées où elle siège au Comité Directeur comme représentante des organisations françaises adhérentes. Elle a pris une part active à l'élaboration d'un manifeste de la FERPA sur la défense des droits des retraités, diffusé auprès de 42 organisations syndicales européennes.

L'UCR FO est intervenue pour demander le soutien de la FERPA aux manifestations des organisations françaises en 2019 et 2020 pour la défense des systèmes de retraite.

L'UCR FO a participé à la journée européenne de revendication à Bruxelles le 26 avril 2019 et défend la proposition d'une journée européenne de défense des régimes de retraites, l'amélioration du logement des personnes âgées et la prise en charge de la dépendance par des systèmes publics.

Si le confinement en 2020 et 2021 s'est répercuté sur le fonctionnement de l'UCR, empêchant la tenue physique des instances, les bureaux nationaux se sont tenus en vidéo-conférence avec publication de communiqués et déclarations. Les comités exécutifs se sont, eux, tenus en mixte : présence physique et vidéo.

L'UCR FO se félicite du soutien de l'ensemble des structures fédérales et confédérales dans ses mobilisations, en particulier lors de la manifestation à Paris du 2 décembre 2021. Elle continuera à œuvrer au rassemblement de tous les retraités de Force Ouvrière dans ses instances. Travailleurs du secteur public comme du secteur privé : tous et toutes ont leur place dans l'organisation qui est celle de l'interprofessionnel des retraités !

#### **h. AFOC**

Créée à l'initiative de Force Ouvrière, l'Association Force ouvrière consommateurs (AfoC) est une association qui bénéficie d'un double statut.

C'est d'abord une des quinze associations de consommateurs qui bénéficie, depuis 1976, d'un agrément spécifique délivré par les pouvoirs publics. Pour l'obtenir, il faut présenter des garanties notamment en matière d'activité effective et publique, d'indépendance, d'implantation territoriale et de capacité à représenter et défendre les consommateurs.

C'est aussi une des cinq associations représentatives de locataires siégeant au sein de la Commission nationale de concertation (CNC). Elle le doit au fait qu'elle présente des listes lors de l'élection des représentants des locataires du parc social qui ont lieu tous les quatre ans – le dernier scrutin ayant eu lieu fin 2018.

La décision de créer une association de consommateurs a été prise en 1974 en partant, entre autres, d'une analyse selon laquelle le travailleur était aussi un consommateur et que, à ce titre, il méritait d'être défendu – surtout au moment où émergeait ce qu'on commençait à appeler « la société de consommation ». Près de 50 ans plus tard, chacun peut mesurer combien la consommation est devenue importante dans nos vies et son articulation avec des questions aussi décisives que le pouvoir d'achat, l'exclusion, l'environnement, la santé.

#### *Ce que fait l'AfoC*

Qu'il s'agisse de son activité « Consommation » ou de celle relevant du « Logement », l'activité de l'AfoC se résume en quatre verbes : informer, conseiller, représenter et défendre.

Elle se déploie à deux niveaux :

Nationalement, une équipe de salariés assure des permanences téléphoniques du lundi au vendredi. Conformément à la loi, elles sont accessibles au grand public quand il s'agit de délivrer une information ou un conseil mais seuls les adhérents peuvent être aidés et défendus par un juriste de l'association. Naturellement, durant la crise sanitaire, les permanences téléphoniques ont été remplacées par un système de saisine par mail.

Les appels portent sur des cas individuels de consommateurs confrontés à un problème avec un professionnel dans la plupart des domaines de la vie quotidienne : banque, assurance, téléphonie, tourisme, charges locatives, automobile, travaux, etc.

En complément, l'AfoC siège dans un nombre important d'organismes publics dans lesquels une représentation des consommateurs est prévue. C'est ainsi le cas du Conseil national de la consommation (CNC), rattaché au ministère de l'Economie, de l'Institut national de la consommation (INC), établissement public qui édite la revue *60 millions de consommateurs* ou de la Commission des clauses abusives. C'est aussi le cas d'organismes publics plus sectoriels que ce soit dans le domaine financier (Comité consultatif du secteur financier), environnemental (Agence pour le développement et la maîtrise de l'énergie, Conseil national de l'économie circulaire) ou technologique (Autorité de régulation des Communications électroniques et de la presse). Idem pour le logement avec l'Agence nationale d'information sur le logement (ANIL), le Conseil national de l'habitat (CNH) ou le Conseil social de l'Union sociale pour l'habitat (USH) qui rassemble les fédérations de bailleurs sociaux.

L'AfoC nationale attache aussi une grande importance à la formation des militants qui animent les AfoC départementales. Traditionnellement, les formations « Consommation » se déroulaient à raison d'une session de cinq jours, chaque semestre en région parisienne et les formations « Logement » sur trois jours au niveau régional.

Restrictions sanitaires obligent, les formations se sont tenues en vidéo interactive avec, chaque mois, une session thématique d'une demi-journée. Sans remplacer toutes les caractéristiques des formations en présentiel, elles ont néanmoins été plébiscitées notamment parce qu'elles permettent la participation d'un public militant plus étendu que d'habitude.

Enfin, l'Afoc communique avec plusieurs supports :

- *Le bulletin logement*, qui paraît tous les trois mois,
- *Les cahiers de l'Afoc*, qui paraît tous les deux mois,
- Un site internet afoc.net qui va faire l'objet d'une refonte complète en 2022.

Localement, l'Afoc est présente dans 80 départements et assure des permanences téléphoniques et physiques ouvertes au public selon plusieurs paramètres dont les conditions matérielles et le nombre de militants. Pour assurer cette tâche essentielle, les Afoc départementales disposent d'un accès privilégié pour contacter l'Afoc nationale tous les jours de la semaine.

Comme à l'échelon national, les Afoc départementales peuvent siéger dans plusieurs organismes tels que les Commission de surendettement, les Commissions départementales d'aménagement commercial, les Comités de bassin mais aussi toutes les structures de concertation locative des bailleurs sociaux.

### *Les valeurs de l'Afoc*

L'Afoc se distingue de la plupart des autres associations de consommateurs car elle appuie son action sur plusieurs principes issus de sa culture et de son histoire.

Ainsi, elle n'oppose pas travailleurs et consommateurs et veille à ce que la défense de ces derniers ne se fasse pas au détriment des premiers. Elle s'oppose à ce qu'un litige avec un professionnel ne soit dénaturé en un conflit avec un salarié comme un vendeur.

Par exemple, le démarchage téléphonique intempestif est une véritable plaie pour de nombreux consommateurs mais s'y opposer efficacement n'implique pas de s'en prendre personnellement aux salariés des plateformes téléphoniques.

Faire jouer ses droits de consommateurs dans un magasin est une chose ; s'adresser de façon incorrecte aux salariés du magasin en est une autre qui, en l'espèce, n'a pas sa place à l'Afoc.

De même, l'Afoc n'adhère pas au discours véhiculé par certaines grosses associations en vertu duquel la concurrence serait, par nature, bénéfique pour les consommateurs. En l'espèce, le fait qu'un moyen de transport comme l'avion soit devenu beaucoup plus accessible qu'il y a quelques décennies, que l'usage du téléphone portable se soit répandu est aussi et surtout dû à l'évolution des modes de vie, à l'augmentation de la demande et aux progrès techniques plus qu'à l'ouverture à la concurrence.

Mais c'est surtout le secteur du gaz et de l'électricité qui constitue le contre-exemple parfait. Ouvert à la concurrence depuis le 1er juillet 2007 pour les particuliers, chacun peut constater combien le démantèlement du service public de l'énergie s'est traduit par une explosion des tarifs et une dégradation du service rendu allant jusqu'à forcer les gouvernements à se dédire en régulant ce qui reste de tarifs réglementés.

Par extension, l'Afoc accorde beaucoup d'importance à la notion de pouvoir d'achat. Non pas en se félicitant de voir des productions de biens et de services transférées dans des pays émergents mais en privilégiant, à l'inverse, un modèle économique dans lequel le consommateur a les moyens de s'offrir des produits de qualité issus d'emplois localisés. L'Afoc ne se satisfait pas d'une société de consommation divisée entre une poignée de ménages aisés, aptes à s'offrir des biens Premium, une alimentation de qualité et des conditions de logement privilégiées et la grande masse de la population, contrainte de se rabattre sur le hard discount, le low-cost et la malbouffe.

Cette vision sociale se retrouve en matière de logement. En tant qu'association représentative des locataires du parc HLM, l'Afoc est à même de mesurer combien le secteur du logement est en train de se morceler, selon les moyens financiers, entre grands propriétaires, petits propriétaires, locataires du parc privé et locataires du parc social.

Le désengagement de l'État, spécialement vis à vis de ce dernier, vient percuter les efforts de mixité sociale.

Pour simplifier, la politique publique menée ces dernières années se résume à un triptyque :

- considérer le logement comme un simple marché dans lequel l'offre et la demande s'équilibrent sans que les pouvoirs publics aient trop à intervenir,
- faire financer ce qui reste d'action publique par les bailleurs HLM en les incitant à vendre une partie de leur patrimoine,
- prélever les actifs d'Action logement, structure paritaire en charge de la Participation de l'employeur à l'effort de construction (PEEC).

Les effets n'ont pas tardé à se faire sentir. Le nombre de logements construits chaque année est en forte baisse, ce qui alimente une hausse des prix dans les zones les plus recherchées, le nombre de mal-logés augmente et les délais pour obtenir un logement social s'allongent.

Enfin, l'Afoc veille à ce que le consommateur soit convenablement informé, au-delà des messages véhiculés par la publicité et des contre-vérités qui se répandent. Ainsi, à propos du compteur électrique Linky, l'Afoc s'en est toujours tenue aux faits et au droit. En l'espèce, aucune étude scientifique n'a jamais établi le moindre danger des compteurs dits « intelligents » pour la santé et l'Afoc n'a jamais été de ceux qui propagent des fakes news sur le sujet. En revanche, l'Afoc a informé les consommateurs des conditions dans lesquelles ils pouvaient s'opposer au remplacement de leur compteur et des éventuelles conséquences.

Il en va de même pour le déploiement de la technologie de la 5G. Aucune étude scientifique n'ayant mis en lumière le moindre risque pour la santé, il ne sert à rien de prétendre le contraire. En revanche, la persistance de zones blanches sur le territoire malgré les engagements des opérateurs, les conditions dans lesquelles se déroule l'abandon du réseau cuivré par l'opérateur historique Orange constituent des sujets bien plus réels et bien plus graves.

### *Quelques actions emblématiques menées ces dernières années*

Au printemps 2020, alors que la crise sanitaire était à son apogée, l'Afoc s'est engagée avec l'Union sociale de l'habitat et les autres associations de locataires dans un processus d'échanges qui a abouti à la signature d'une charte d'accompagnement des locataires en difficulté. Ce document, signé par toutes les parties, a mis en place un certain nombre de mesures concrètes afin que les locataires du parc social souffrent le moins possible de la situation. Ainsi, les locataires privés de revenus ont bénéficié d'un moratoire, renouvelable, sur le paiement des loyers et, un peu à l'image de la pratique conventionnelle, ces dispositions ont ensuite été mises en œuvre localement par les bailleurs.

L'année 2020 a aussi été celle qui a plongé l'Institut national de la consommation dans une crise profonde dont il n'est toujours pas sorti. Confronté à l'effondrement des ventes en kiosque du magazine *60 millions de consommateurs* ainsi qu'à une baisse de sa subvention versée par l'État, l'INC s'est retrouvé en situation virtuelle de cessation de paiement ce qui a conduit le gouvernement à lui octroyer une aide exceptionnelle en échange de l'adoption d'un plan de transformation. Insuffisante, l'aide n'a pas permis le redressement de l'établissement et la réorganisation de l'établissement s'est traduite par une diminution des activités de service public (soutien aux associations de consommateurs, formation de bénévoles, etc) que l'Afoc n'a pas soutenue.

### *Accentuer le développement*

Après presque deux ans de crise sanitaire, l'Afoc s'est assigné trois priorités qui visent à son expansion. En premier lieu, aider au développement des Afoc départementales déjà existantes et à leur création là où il n'y en a pas ou plus. Cela implique notamment de veiller à ce que l'ensemble des activités de l'association soient déployées localement. En second lieu, il est crucial de renforcer la communication de l'Afoc que ce soit auprès de ses adhérents comme à l'extérieur. Enfin, les prochaines élections des représentants des locataires dans le parc social auront lieu fin 2022 pour un mandat de quatre ans. La marge de progression et le potentiel de l'Afoc sont importants et doivent se concrétiser dans les futurs résultats.



### 11.1. Droits de l'homme, libertés individuelles et collectives, liberté syndicale, laïcité

Conforter les principes de la République passe pour FO prioritairement par la lutte contre les inégalités, notamment économiques et sociales, par la confortation des services publics, en termes de moyens, de personnels, de statuts et d'implantations, par la préservation et la confortation de la protection sociale collective fondée sur la solidarité.

A chaque fois que nous l'avons estimé indispensable, la confédération a réaffirmé son engagement laïque. Il est celui de l'attachement historique et constant, indéfectible, à la loi de 1905 concernant la séparation des églises et de l'Etat qui doit être pleinement et entièrement défendue, mise en œuvre et respectée, plutôt que de vouloir la modifier au prétexte de la faire évoluer.

C'est pourquoi, attachée à la démocratie représentative, FO a protesté en 2019 contre une utilisation du Grand débat sur des sujets tels que l'immigration et la laïcité au risque d'exacerber les tensions et de justifier une mise en cause de la loi de 1905 concernant la séparation des Eglises et de l'Etat.

C'est pourquoi une nouvelle fois début 2021, la confédération s'est étonnée publiquement de la décision soudainement annoncée d'états généraux de la laïcité, quand dans le même temps se déroulait au Parlement un débat sur le projet de loi dit confortant le respect des principes de la République, en procédure accélérée, et pour lequel le gouvernement n'avait pas pris la peine de consulter au préalable la Commission nationale consultative des droits de l'homme, où sont représentées notamment les organisations syndicales.

Enfin et surtout, en réaction à l'assassinat terroriste du professeur Samuel Paty, le 16 octobre 2020, la Confédération était présente aux côtés de la Fédération Nationale FO de l'Éducation nationale, la FNEC FP-FO dans les nombreux rassemblements organisés et notamment au rassemblement organisé à Paris, place de la République le 18 octobre.

Instruire, protéger, informer, rire, sortir et vivre libres entre amis, hommes et femmes, ne pas croire ou croire différemment... c'est ce que l'attentat terroriste – l'assassinat horrible de Samuel Paty – et ceux qui l'ont précédé voudraient empêcher en terrorisant et mettant en cause la République, ses fondements, dont la laïcité et la démocratie.

L'intolérance, l'obscurantisme, la barbarie se nourrissent de l'ignorance que les enseignants combattent par l'instruction publique et laïque.

Ce combat est essentiel pour la démocratie, pour la liberté syndicale à laquelle est associée la liberté d'expression.

Il est essentiel à l'indépendance syndicale.

Celle-ci exige l'aptitude de chacun et chacune de nos adhérents à pouvoir s'exprimer, prendre part au débat, librement, en préservant son libre-arbitre, en se forgeant sa propre analyse et sa propre opinion, sans céder aux pressions et influences extérieures.

Si nous agissons, bien sûr en tant que syndicat, sur le terrain économique et social, pour l'émancipation des salariés contre toute forme d'exploitation, nous savons que l'émancipation demande de combattre l'ignorance, de permettre à tout un chacun de devenir un citoyen libre, en accédant au savoir, en exerçant son esprit critique.

La confédération a invité ses adhérents à exprimer, à plus forte raison dans ces moments particuliers, leur engagement pour l'instruction publique, laïque, la défense sans faille des enseignants et personnels de l'éducation nationale, et plus largement de l'ensemble des agents publics et leur détermination à défendre la liberté d'expression, intrinsèque à la liberté syndicale, la laïcité, la démocratie et la République.

Sur les différents points pouvant y porter atteinte, nous avons rappelé encore notre attachement aux principes édictés par la loi de 1901 relatifs à l'exercice de la liberté d'association, à la liberté d'informer et de la presse.

### 11.2. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

#### a. Rappel du contexte législatif

Malgré des lois qui se succèdent, les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes demeurent. Ainsi, l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale imposée depuis 1972 n'est toujours pas appliquée et de manière plus générale les inégalités de rémunération prises dans leur ensemble (pour un travail de valeur égal, du fait du temps partiel, de la sous-valorisation des métiers à prédominance féminine, etc.) s'élevaient à 23% en 2018. Les violences sexistes et sexuelles se poursuivent (une femme sur trois a déjà été confrontée à au moins une situation de harcèlement sexuel sur son lieu de travail) et l'articulation des temps de vie demeure une problématique impactant négativement et majoritairement les femmes.

Dans ce contexte, proclamée grande cause nationale du quinquennat, la thématique de l'égalité a été rattachée à un secrétariat d'Etat relié au Premier ministre. Cependant, au cours du quinquennat l'institution paritaire que constitue le conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP) a été supprimée au profit d'une version plus ou moins diluée à venir.

#### b. Le Covid met les inégalités en lumière

Que ce soit en matière de rémunération, articulation des temps de vie ou de violence, le Covid a mis en lumière les inégalités professionnelles femmes-hommes. La nécessité des métiers à prédominance féminine est apparue aux yeux de tous ainsi que leur sous-valorisation. Le Covid a également exacerbé l'impact des responsabilités familiales et domestiques qui pèsent majoritairement sur les femmes. L'assimilation du télétravail à un mode de garde illustre bien cette contradiction. Enfin, le confinement a également entraîné une augmentation des violences conjugales mettant en lumière l'urgence d'une réglementation adaptée notamment, pour ce qui nous concerne, face aux impacts de ces violences sur le monde du travail.

FO est intervenu au niveau européen pour que face à cette crise, la page de la stagnation salariale soit pleinement tournée. Au niveau national, FO a revendiqué un "après Covid-19" à la hauteur : reconnaissance et revalorisation des métiers à prédominance féminine, en termes de qualité de l'emploi et de rémunération. Plus largement, FO a appelé le gouvernement à mettre en œuvre une politique économique et sociale réalisant l'égalité effective entre les femmes et les hommes. De manière plus spécifique, FO est intervenu pendant le confinement pour la poursuite du dispositif de recours à l'activité partielle jusqu'au retour à des conditions d'accueil normales pour l'ensemble des enfants en mai 2020. En décembre 2020, FO a rencontré la ministre déléguée à l'égalité afin d'évoquer notamment la reconnaissance des métiers à prédominance féminine.

#### c. Egalité salariale

##### *L'index égalité et ses limites (plaquette FO)*

Dans le cadre de concertations portant sur l'égalité de rémunération, FO a revendiqué de passer d'une obligation de moyen à une obligation de résultat. Ne donnant pas suite à nos revendications, le gouvernement s'est servi de la loi pour « la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 pour insérer en dernière minute un nouvel outil : l'Index égalité. En amont, FO avait prévenu que cet outil ne devrait pas servir de présomption de conformité au risque de masquer les inégalités plutôt que de s'y attaquer. Après avoir reçu plus de précisions sur le dispositif en cours de construction, FO a fait part d'un certain nombre de risques lors de réunions bilatérales et multilatérales ainsi que par courrier et communiqués de presse

ou encore en séance plénière du conseil supérieur à l'égalité professionnelle (CSEP). Fin 2018, lors de la présentation de l'Index égalité, FO a salué le pas effectué, tout en rappelant que des zones d'ombres demeuraient notamment concernant le risque d'invisibilisation d'une partie des écarts de rémunération. Défendant un outil permettant une réelle égalité de résultat, FO s'est abstenue lors de l'avis du CSEP de décembre 2018 portant sur son décret de mise en œuvre.

Afin d'informer au plus tôt les militants sur l'Index égalité, la Confédération a produit une plaquette dès septembre 2019 détaillant la méthodologie de l'index. Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer une note basée sur les résultats de quatre ou cinq indicateurs selon la taille de l'entreprise. Lorsque la note est inférieure à 75/100, ces entreprises doivent prendre des mesures pour supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, dans le cadre de la négociation portant sur l'égalité professionnelle, sous peine de pénalités financières. Pour FO, ces indicateurs masquent une grande partie des écarts de rémunération du fait des seuils de pertinence et des pondérations qui reviennent à réduire à néant les écarts existants.

Dans ce contexte, en 2019, suite à la mise en œuvre progressive de l'Index égalité, FO a porté ses revendications de révision et d'amélioration de l'Index tant au CSEP que dans le cadre de concertations tripartites portant sur sa mise en œuvre. Obtenant un dernier groupe de travail en octobre 2019, ces réunions auront permis d'élaborer une Foire Aux Questions sur l'outil destinée aux entreprises et aux représentants du personnel. Il ne s'agissait pas de revoir les défaillances structurelles de l'Index mais de changer à la marge certaines difficultés pour garantir une bonne mise en œuvre.

Cela ne nous a pas empêché de faire part des analyses et revendications FO, notamment pour obtenir un bilan et in fine une révision et une amélioration de l'Index égalité. FO revendique une meilleure information des IRP et des syndicats. S'agissant des entreprises de plus de 50 salariés bénéficiant du plan de relance, FO insiste sur la nécessité de s'assurer que les actions décidées ne soient pas limitées à ces seuls indicateurs et tout particulièrement à ceux ne visant qu'un minorité des femmes comme celui des 10 plus fortes rémunérations qui est plus élitiste. FO revendique que la définition de ces objectifs ne remplace pas la négociation sur l'égalité professionnelle dans son ensemble. En outre, dans le cadre du volet "Partage de la valeur" de l'Agenda social d'octobre 2020, FO a également revendiqué l'augmentation du SMIC, une réelle obligation de réévaluation des classifications dans les branches et de rendre obligatoire la comparaison des métiers dans les entreprises dans le cadre de la négociation portant sur l'égalité professionnelle.

Le 2 décembre 2021, FO participe à une réunion tripartite portant sur un bilan de l'Index égalité réalisé par la DARES mettant en lumière les défauts de l'index égalité. FO y rappelle ses revendications. À son issue, le représentant du gouvernement annonce de nouveaux groupes de travail pour « rentrer en réflexion et peut être à long terme des évolutions plus constitutives » dès janvier 2022.

### *Projet de directive européenne sur la transparence salariale, équilibre des temps de vie*

Début 2018, FO a participé à un courrier intersyndical au Président de la République puis le 6 décembre 2018 à la ministre du travail à la suite des demandes de soutien de la CES à la proposition de directive « concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants et abrogeant la directive 2010/18 ». Par la suite, cette directive sera publiée au Journal officiel de l'Union européenne le 12 juillet 2019 avec le 2 août 2022 comme date limite de transposition en droit Français. Elle instaure :

- **Un congé paternité d'au moins 10 jours ouvrables** au niveau de l'Union européenne et indemnisé au moins à hauteur de l'indemnisation d'un arrêt maladie.
- **Un Droit d'absence du travail pour raisons de force majeure** liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident qui rend indispensable la présence immédiate d'un proche.
- Une obligation de prévoir **une indemnisation de manière à faciliter la prise du congé parental par les deux parents** pour le **congé parental** et deux mois non transférables d'un parent à l'autre.

- **Un congé d'aidant** au niveau de l'Union européenne (5 jours ouvrables seulement par an).
- **Un droit à demander des formules souples de travail** (telle que la réduction du temps de travail, le recours au travail à distance, un droit à des horaires souples de travail...).

Début 2020, FO a contribué à la consultation de la CES portant sur de futures mesures concernant la transparence salariale notamment dans l'optique de lutter contre les inégalités salariales liées au genre envisagées par la Commission européenne. En 2021, FO a effectué des propositions d'amendements au projet de résolution de la CES concernant le projet de directive "*visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'exécution*". De fait, cette directive s'inspire fortement de l'Index égalité. Cette année, FO a répondu aux demandes de contributions de la CES et travaillé en lien avec elle.

### **d. Loi sur l'égalité économique et professionnelle**

En août 2019, suite au G7, la Secrétaire d'Etat en charge de l'égalité a annoncé une loi pour l'émancipation économique des femmes. Dans ce contexte, en novembre 2019, FO a été invitée à une réunion bilatérale avec des membres des cabinets ministériels et de la DGT. Lors de cette réunion, FO a rappelé que l'Index égalité devrait être retravaillé et précisé ne pas être favorable aux quotas. En outre, étant question d'émancipation économique, FO a fait part de l'importance de travailler sur la revalorisation des métiers à prédominance féminine, le temps partiel, les CDD, l'indemnisation du congé parental, les modes de gardes d'enfants, les personnes dépendantes, les retraites et l'augmentation des salaires. Cependant, du fait du Covid-19, le sujet a été mis entre parenthèse pour ne réapparaître qu'en mars 2021 par le biais d'une proposition de loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle. Une nouvelle bilatérale a eu lieu avec le ministère du travail en avril 2021. Au cours de son examen parlementaire, FO a ensuite été auditionnée tant par l'Assemblée nationale que par le Sénat. La loi a finalement abouti le 24 décembre 2021.

Elle a pour mesure phare d'instaurer des quotas sexués dans les hautes instances des entreprises de plus de 1000 salariés. Pour l'essentiel et au mieux, il s'agit d'une loi pour une égalité à moitié faite de moyens suffisants. Elle va parfois jusqu'à être contreproductive (extension aux familles monoparentales de l'accès des places réservées aux parents en insertion sociale et professionnelle au sein des crèches sans augmenter substantiellement les modes de garde, ce qui revient à créer une mise en concurrence des femmes entre elles). En outre, elle ne revient que superficiellement sur l'Index égalité ne corrigeant pas ses défauts mais généralisant sa méthode au risque de substituer à la négociation qui permet un examen plus détaillé, tenant compte des particularités des professions, emplois et situations individuelles et ne se limite pas à une figure statistique masquant certaines réalités.

### **e. Retraites : positions FO durant l'automne 2019 (carrières hachées, réversion, enfants)**

Dans le cadre du projet de contre-réforme des retraites où il a souvent été question d'inégalités femmes-hommes, FO a fait part de ses revendications pour une égalité réelle entre les femmes et les hommes à la retraite qui exige comme préalable une véritable égalité professionnelle. Par la suite, en novembre 2019, dans le cadre d'un entretien bilatéral, FO a rappelé son analyse concernant l'impact de la réforme proposée sur l'égalité femme-homme. De même, en décembre 2019 dans le cadre d'un communiqué de presse, FO a critiqué les arguments selon lesquels le contre-projet de réforme des retraites améliorerait la situation des femmes et démontré le contraire en énumérant des revendications FO pour une retraite réellement égalitaire. Début février 2020, FO a ensuite participé à un courrier intersyndical pour un retour du CSEP afin d'insister sur l'importance d'un avis des interlocuteurs sociaux spécialistes en matière d'égalité professionnelle portant sur cette thématique.

FO a également défendu ses revendications dans le cadre d'une campagne sur les réseaux sociaux lors de journée internationale des droits des femmes (affiches, filtres et bannières pour les comptes Facebook et twitter, série de vidéos YouTube relayées sur Facebook et twitter) ainsi que lors des manifestations.

## **f. Le congé paternité porté à un mois**

En mai 2018, FO a été sollicitée par l'IGAS pour donner une contribution concernant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant. FO rappelant ainsi sa revendication d'un congé d'au moins 1 mois et obligatoire. C'est dans le cadre de la loi de financement de la sécurité sociale de 2020 puis par décret, que le congé paternité sera allongé à 1 mois et pour partie obligatoire à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021. FO s'est félicitée de l'allongement tout en pointant la non-reprise de la totalité de ses revendications et en alertant sur un risque de discrimination en raison de l'orientation sexuelle, revendiquant la suppression de ce passage dans le projet de décret.

## **g. La lutte contre les violences faites aux femmes**

### *Loi avenir professionnel : création du référent*

En 2018, suites à des concertations gouvernementales en matière d'égalité portant sur les violences sexistes et sexuelles au travail, FO a obtenu la création d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dans les entreprises ayant un CSE. Cependant, ce dernier n'a pas de moyens dédiés à sa mission (heures de délégations, mandats). FO a dénoncé cette situation en CSE face à la Secrétaire d'État et par communiqué de presse.

En 2019, FO a envoyé un questionnaire aux référents égalité de la Confédération afin d'avoir des retours d'expérience pour porter au mieux la revendication d'augmenter les moyens de ce référent. La Confédération a également sollicité une réunion par courrier à la Secrétaire d'État en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes.

### *C190 et ratification (positions et actions de FO) avec secteur international*

Lors de la commission de la conférence internationale du travail de juin 2018, il a été décidé que le projet d'instrument sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail prendrait la forme d'une convention complétée d'une recommandation. Les discussions sur le fond se sont avérées très difficiles du fait du patronat. La deuxième discussion sera conclusive. Lors des négociations, FO a poussé pour son adoption de même que le gouvernement français en tant que porte-parole du bloc européen. C'est donc sur la base d'un nouveau projet de texte, lors de la CIT de juin 2019 marquant la célébration du centenaire de l'OIT, que la Convention 190 de l'OIT et sa recommandation n°206 ont été adoptées. Ce nouvel instrument, et sa recommandation, affirment que chaque travailleur sans exception a le droit à un lieu de travail sûr et exempt de toute forme de violence. C'est une avancée historique pour les femmes, l'égalité de genre ayant une place prépondérante dans l'instrument, et pour les personnes vulnérables. À cette occasion, FO a revendiqué une ratification rapide.

À la suite de l'adoption de la Convention 190, FO a participé à des réunions intersyndicales, rédigé des courriers propres à FO aux ministres en charge du travail et de l'égalité et participé à un courrier intersyndical, échangé avec le ministère du travail et émis des communiqués de presse demandant cette ratification devant aller au-delà du droit constant. À ces occasions, FO a rappelé ses revendications : mise en place, notamment par la négociation collective, de véritables mesures et politiques de sensibilisation et de prévention ; légiférer pour rendre cette négociation obligatoire à tous les niveaux ; adopter des mesures appropriées pour les victimes ; élargir l'action du référent CSE aux violences au travail et à la prévention et la protection contre les violences conjugales avec une formation dédiée et des moyens pour mener à bien leur mission. Lors du travail parlementaire relative à la loi d'autorisation de ratification, FO a été auditionnée. Si le Sénat préconisait une ratification « sèche », c'est à dire sans aucune modification, il a toutefois émis des propositions visant à renforcer l'arsenal juridique : renforcer les prérogatives des référents harcèlement et les moyens qui leur sont alloués ; améliorer la formation et la vigilance en ce domaine ; prendre en compte les violences domestiques dans la sphère professionnelle ; garantir l'autonomie économique des victimes de violence.

Le 8 novembre 2021, le Parlement a autorisé une ratification sèche de la Convention 190.

## *Plaquette confédérale*

En novembre 2020, FO a réalisé et transmis une mise à jour de la brochure sur les violences sexistes et sexuelles au travail intégrant les référents harcèlement.

## **h. Réseau confédéral des référents FO**

4 journées ont été organisées : 2 en 2019, une en 2021 et une en 2022. Le Covid-19 a impacté l'année 2020 ainsi que le début d'année 2021 concernant l'organisation de journées référents. Par ailleurs, en septembre 2021, une mise à jour des mandats des référents et référentes égalité a été effectuée. Ces journées sont l'occasion de faire un point d'actualité sur le sujet de l'égalité, d'approfondir des thématiques (index, violences au travail...) mais aussi de travailler sur la place des femmes dans notre organisation.

## **i. Formation dans les ISST et actions vers la structure (les campagnes 8 mars)**

La Confédération a réalisé un stage par an à l'ISST de Strasbourg et participé à la formation-action des UD de Drôme-Ardèche, Isère et Savoie entre 2019 et 2021. En outre, la Confédération a participé à la campagne TPE en 2020, contribué à des revues/interviews, effectué une campagne sur les réseaux sociaux et réalisé des affiches avec le secteur développement à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes.

## **j. Les labels égalité et diversité**

En 2018, il y a eu un durcissement de l'interprétation de l'engagement de confidentialité faisant obstacle à la transmission des rapports de l'AFNOR aux camarades FO des organismes candidats à la labellisation. FO l'a dénoncé et revendiqué une transmission auprès des représentants FO au sein de ces structures par courrier fin 2018 auprès de l'AFNOR et par le biais d'un courrier intersyndical en 2021 également transmis à la ministre en charge de la lutte contre les discriminations. Par ailleurs, FO a apporté une aide ponctuelle auprès des camarades concernés par un dossier de labellisation et faisant appel à la confédération. Enfin, FO a contribué aux groupes de travail sur la refonte des labels pour faire face aux enjeux de l'IA et des nouveaux modes d'organisations du travail ainsi que concernant la transmission des rapports d'audits auprès des camarades FO concernés.

## **11.3. Lutte contre les discriminations**

Plus d'un quart de la population active française considère que les individus sont souvent ou très souvent discriminés au cours de leur vie, quel que soit le critère envisagé. L'origine ou la couleur de peau est perçue comme le critère le plus discriminant, devant l'état de santé ou le handicap, l'apparence physique et l'âge.

### **a. Le défenseur des droits et la plateforme anti discriminations**

En février 2021, le défenseur des droits (DDD) a réalisé le lancement d'une plateforme « anti-discriminations » ayant vocation à conseiller, orienter et accompagner l'ensemble des situations de discriminations. Ni consultée en amont ni reconnue/référencée comme des acteurs en la matière, FO a rédigé un courrier dénonçant cette situation auprès de la ministre déléguée auprès du Premier ministre, chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances. FO a obtenu une bilatérale avec la ministre abordant ce point. Ayant obtenu un référencement des organisations syndicales sur le site de la plateforme, FO poursuit ses revendications pour que ce référencement soit de qualité.

### **b. Discrimination syndicale**

En 2019, à l'occasion de la présentation du 12<sup>ème</sup> Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi, consacrée aux discriminations syndicales avec la participation de Force Ouvrière et par le biais d'un communiqué de presse, FO a rappelé ses revendications : mise en place d'indicateurs objectifs permettant aux institutions représentatives du personnel d'obtenir toutes les informations nécessaires pour prévenir les discriminations dans le déroulement de carrière et les rémunérations ainsi que l'augmentation des moyens humains et financiers de l'Inspection du Travail et la

relance du groupe de dialogue relatif aux discriminations au recrutement et en entreprise, délaissé par le patronat depuis 2016.

### c. La lutte contre le racisme

FO a toujours affirmé son rejet absolu des discriminations et le combat permanent contre les idées, comportements ou actions racistes, xénophobes ou antisémites, car le respect effectif des principes républicains est un élément essentiel de cette lutte. FO combat et combattra toujours le racisme et la xénophobie.

Au niveau national, FO siège depuis de nombreuses années au sein de la Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme (CNCDH), également présente au sein des sous commissions qui traitent de la question du racisme et des questions migratoires ainsi que dans les groupes de travail. FO rédige également chaque année une contribution au rapport annuel sur le racisme remis au 1er ministre.

Au niveau européen, FO a porté ce message au Congrès de la CES en 2019. FO avait déjà soutenu la résolution de la CES de 2018 « *Les syndicats pour la démocratie, la solidarité et la tolérance en Europe contre le racisme et la xénophobie* ». FO suit attentivement la mise en œuvre du plan européen d'action 2020-2025 de lutte contre le racisme présenté par la Commission européenne en septembre 2020. Enfin, FO participe également aux réflexions menées par la CES sur la réponse syndicale à la montée de l'extrême droite en Europe dont les valeurs de rejet et de l'autre et de repli sont antinomiques avec les principes de solidarité et d'égalité de traitement défendus par FO. Réaffirmant son principe d'indépendance, FO participe activement au groupe de travail dédié à cette action dans le respect de ses mandats. FO a par ailleurs été auditionnée par la commission européenne contre le racisme et l'intolérance du Conseil de l'Europe en novembre 2021 et a témoigné sa solidarité aux côtés des syndicats italiens à Rome après l'attaque des locaux de la CGIL par des mouvances néo-fascistes en octobre 2021.

Au niveau international, FO soutient l'action menée par la CSI notamment dans le cadre de sa campagne « Un monde contre le racisme » qui rappelle que la lutte syndicale contre le racisme et la xénophobie, notamment au travail, est aujourd'hui plus urgente que jamais.

#### 11.4. Politique migratoire

Ces dernières années ont été marquées par des crises politiques et sanitaires inédites en Europe et dans le monde. L'incapacité de l'Europe à apporter une réponse solidaire et concertée dans le traitement de la question migratoire a eu pour effet les drames inhumains en Méditerranée et dans la Manche, et une montée du racisme et de la xénophobie partout en Europe où l'on voit les thèses de rejet de l'autre et de repli sur soi de plus en plus présentes.

Pour FO, migrer est un droit fondamental ; gérer collectivement et solidairement l'arrivée des réfugiés est un devoir. Dans le contexte national ou au niveau européen et international, l'action syndicale est plus que nécessaire. FO s'est investie au sein des différentes instances nationales, européennes ou internationales et a porté ses revendications notamment face à la loi « pour une immigration maîtrisée et un droit d'asile effectif » du 10 septembre 2018. FO a participé activement aux consultations et réunions avec les pouvoirs publics sur ce texte.

FO a revendiqué une simplification des titres de séjour, la sécurisation des parcours et du droit au séjour, la simplification et assouplissement des procédures. FO a marqué son opposition au choix du gouvernement de traiter de façon conjointe la question du droit fondamental de l'asile et celle de la politique de l'immigration, ou encore aux nombreuses mesures restrictives portant une atteinte grave aux droits fondamentaux des demandeurs d'asile contenues dans cette loi.

Dans un contexte d'externalisation de la gestion des migrations et face à l'échec des différents mécanismes de solidarité mis en place pour répartir la charge migratoire entre les EM, la Commission européenne a proposé en septembre 2020 un projet de réforme de la politique migratoire européenne appelé Pacte sur la migration et l'asile.

Pour FO, ce Pacte ne résout pas les problématiques existantes alors qu'il y a urgence de mettre en place un cadre clair pour la gestion des flux migratoires mais sur des bases de solidarité et d'humanité. FO revendique dans les plus brefs délais, une réforme du système du système européen d'asile. Au-delà de cette révision nécessaire pour garantir un traitement plus qualitatif des demandes d'asiles, FO revendique le renforcement des sanctions à l'égard des employeurs qui bafouent les droits des travailleurs migrants. FO dénonce également les accords visant à limiter les flux migratoires en échange de compensations financières au mépris des droits de l'homme et de la dignité humaine, à l'image de l'accord UE Turquie de 2016 en cours de renouvellement.

En novembre 2018, FO a participé à une action syndicale de la CSI sur le respect du droit international du sauvetage en mer qui a abouti à la signature par FO d'une déclaration intersyndicale. Les travailleurs migrants et leurs familles ne doivent pas être les victimes d'une Europe de plus en plus sécuritaire. FO a également dénoncé les agissements de l'agence Frontex (*agence européenne de garde-frontières*) dont l'action est menée au mépris des règles humaines et en violation du droit international sur le sauvetage en mer. Après un drame humain survenu à Calais en novembre 2021, et la proposition du gouvernement français d'impliquer davantage Frontex, FO a rappelé les conclusions d'une enquête du Parlement européen de juin 2021 confirmant le non-respect des droits fondamentaux par Frontex.

FO avec la Confédération Syndicale Internationale (CSI) revendique une ratification des instruments juridiques internationaux sur les travailleurs migrants et a revendiqué auprès du gouvernement français la ratification sans délai de la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille de l'ONU du 18 décembre 1990 ainsi que la convention n°143 de l'OIT sur les travailleurs migrants de 1975.

Plus récemment, en décembre 2018, le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières a été approuvé par l'assemblée générale des Nations-Unies. Premier accord mondial sur une approche commune de la migration internationale, il est basé sur la souveraineté des États, le partage des responsabilités, la non-discrimination et les droits humains. FO aux côtés de la CSI estime que ce pacte, dont le point positif est la reconnaissance du rôle des syndicats dans la garantie d'un travail décent pour les travailleurs migrants, est très en deçà des attentes et a dénoncé les possibilités d'exclusion de millions de travailleurs de la protection des normes de l'OIT.

Lors du dernier Congrès de la CSI en décembre 2018, FO aux côtés de la Confédération Internationale Syndicale a manifesté son soutien aux migrants et aux réfugiés. Rappelant que les travailleurs migrants sont parmi les plus vulnérables sur les lieux de travail, la déclaration de la CSI, soutenue par FO, a exprimé le rejet du mouvement syndical international au racisme et à la xénophobie, et affirmé sa solidarité avec tous les réfugiés et les migrants. Chaque année, à l'occasion de la Journée Internationale des migrants le 18 décembre, FO rappelle son engagement pour la défense de l'égalité de traitement entre tous les travailleurs et pour le respect des droits de l'homme et la dignité humaine garanti pour tous les travailleurs migrants en France et à travers le monde.

Les enjeux nationaux sur la migration se sont focalisés sur une refonte de l'immigration professionnelle. FO a été sollicitée à plusieurs reprises sur la révision des listes des métiers en tension. FO a indiqué que la question de l'emploi dans les secteurs en tension de main d'œuvre ne pouvait pas être abordée uniquement par le biais de l'immigration professionnelle, mais relevait des politiques plus globales de l'emploi. La question de l'accès à l'emploi des travailleurs migrants ne se résume pas à leur seule utilité économique. FO est opposée au concept d'immigration choisie qui comporte un double risque, avec d'un côté l'encouragement à détourner une main d'œuvre qualifiée au détriment des pays d'origine, et de l'autre l'encouragement au dumping social par le recours à la main d'œuvre immigrée dans les secteurs en difficulté d'emploi alors que cela est principalement dû aux conditions d'emplois.

FO a été auditionnée par le Conseil d'Analyse Economique (CAE) sur la vision et les revendications portées par FO sur la réforme de l'immigration professionnelle. FO a pu faire valoir ses positions

pour une immigration régulière de travail élargie pour éviter des situations d'exploitation et de dumping social et de mise en concurrence des travailleurs entre eux et la nécessité de considérer cette question avec une vision sur le long terme et non par le fonctionnement actuel de mesures s'additionnant les unes aux autres sans véritable cohérence.

La Confédération a également participé aux travaux du Conseil Economique Social et Environnemental (CESE) sur l'avis présenté en 2018 sur les parcours et politiques d'accueil des demandeurs d'asile dans l'Union européenne » auquel FO a voté favorablement. FO a souligné la nécessité de repenser la politique européenne d'asile en tenant compte des souhaits d'installation des exilés eux-mêmes et en créant les conditions en faveur d'une plus grande solidarité entre les EM de l'UE.

FO porte également aide et assistance dans les dossiers individuels, en soutien également des UD et des Fédérations dans des dossiers individuels sur les problématiques liées à l'immigration.

L'opacité et la multiplicité des statuts et la quasi absence de voies légales de migration favorisent le travail irrégulier et le dumping social entre les travailleurs et ne permettent pas aux travailleurs migrants une intégration réussie. Cette question est actuellement discutée au niveau européen dans le cadre du Pacte sur les migrations et l'asile avec l'idée d'harmoniser ce système trop disparate. FO a dénoncé le prisme choisi par la Commission de favoriser une migration de travail des talents et des travailleurs diplômés. Pour FO les travailleurs ne sont et ne seront jamais une marchandise, accueillis en fonction de leur utilité économique.

La question de l'intégration par le travail des migrants est une question centrale et essentielle sur laquelle FO, avec les organisations syndicales européennes de la CES, s'est mobilisée. L'intégration dans des conditions de respect des droits et d'égalité de traitement est un enjeu important pour l'avenir. La Confédération a participé à plusieurs projets syndicaux européens sur cette question. Le projet Union Migrant Net a été créé en 2015. C'est un réseau syndical européen de points de contact qui fournit aide et assistance aux travailleurs migrants et mobiles ainsi qu'à leur famille pour favoriser leur intégration et leur syndicalisation en les accompagnant dans l'accès au travail. Les thématiques sont multiples et peuvent concerner le séjour, (permis, visa), le travail, la régularisation, les droits des sans-papiers, la reconnaissance des diplômes, la sécurité sociale, le travail forcé. Le projet LABOUR-INT, initié en 2016 avec des partenaires économiques et sociaux, organisations syndicales européennes, institutions européennes, vise à promouvoir l'emploi comme élément clé du processus d'intégration des demandeurs d'asile ou réfugiés s'est clôturé en mars 2021.

FO demandait depuis longtemps une révision de la directive de 1996 sur le détachement afin de renforcer les droits des travailleurs et de lutter efficacement contre les situations de dumping social. Cette révision a abouti à une révision par la directive 2018/957 du 28 juin 2018, dont toutes les mesures sont entrées en vigueur, après transposition, le 30 juillet 2020. FO a salué la révision de cette directive tout en regrettant l'exclusion du transport routier. Les principaux apports obtenus sont l'extension du noyau dur des règles applicables aux salariés détachés, notamment pour instituer le principe « à travail égal, rémunération égale sur un même lieu de travail » ; ainsi que la limitation de la durée du détachement à 12 mois, avec une possibilité d'étendre cette durée à 6 mois supplémentaire.

Ces dernières années, le gouvernement a fixé comme priorité de l'inspection du travail, la lutte contre les fraudes au détachement et la lutte contre le travail illégal. Cela s'est accompagné d'un durcissement des sanctions et d'une augmentation des amendes. FO regrette cependant que le détachement ne soit abordé que sous le prisme de la fraude, alors même que la crise du Covid-19 a mis en avant les conditions de vie et d'emploi désastreuses des travailleurs détachés. Par ailleurs, pour FO, sans renforcement des moyens matériels, financiers et humains de l'Inspection du travail, ces contrôles ne pourront être effectués en profondeur et en collaboration avec les corps des inspections du travail d'autres EM.

Enfin, pour FO il est fondamental de se confronter à la réalité des chiffres du détachement et de sortir de la stigmatisation des travailleurs détachés, considérés par le gouvernement comme l'une des causes du chômage en France : la France apparaît généralement comme

le deuxième pays d'accueil de travailleurs détachés (203 000 formulaires reçus en 2016) et se hisse au 4<sup>ème</sup> rang en termes d'envoi de travailleurs détachés à l'étranger (132 000 formulaires émis en 2016).

Le règlement européen 883/2004 de coordination des régimes de sécurité sociale est une des avancées majeures en matière sociale du droit de l'UE : il introduit en effet des règles de coordination applicables aux travailleurs mobiles pour déterminer quelle législation de sécurité sociale est applicable et ce afin d'éviter qu'un travailleur mobile se voit dépourvu de sécurité sociale. La proposition de révision de ce règlement, lancée en 2016 par la Commission européenne, est toujours ouverte en raison des oppositions très fortes entre les colégislateurs de l'UE. FO est engagée auprès de la CES pour soutenir une révision ambitieuse de ce règlement, qui ne doit pas aboutir à une régression pour les droits des travailleurs mobiles.

En septembre 2017, une première annonce avait été faite de la création d'une autorité européenne du travail. Finalement, l'AET a été créée par le règlement 2019/1149 du 20 juin 2019. L'AET commence progressivement ses activités et devrait devenir pleinement opérationnelle en 2024. FO a fait la demande d'être régulièrement consultée par les représentants français à l'AET afin que ses revendications soient entendues. L'AET doit notamment assurer une meilleure coopération entre EM sur les questions de mobilité, faciliter la coopération et l'échange d'information entre EM, coordonner et soutenir des inspections concertées et communes, ou encore assurer des médiations en cas de différends d'interprétation du droit de l'UE entre EM, etc... Elle intègre également l'EURES, le réseau européen de coopération des services publics de l'emploi.

Dès la création de l'AET, la CES avait d'ailleurs transmis un certain nombre de cas à l'AET pour enquête. Les modalités de ces inspections ont été précisées, accordant un droit de « saisine » pour les OS nationales de l'AET en cas de violation des droits tombant dans le champ d'application de l'AET. Pour FO, la limite majeure de ces inspections est l'adhésion volontaire des EM à ces processus d'inspection. En 2021, l'AET a également lancé son premier plan d'action sur le travail saisonnier déployant deux volets : une campagne de sensibilisation adressée aux travailleurs saisonniers et le développement d'inspections conjointes et concertées visant particulièrement les travailleurs saisonniers. FO a, au cours de cette campagne, particulièrement insisté sur les conditions d'emploi et de logement des travailleurs saisonniers.

L'intégration de la plateforme européenne de lutte contre le travail non déclaré au sein de l'AET soulève des inquiétudes syndicales sur le maintien des moyens nécessaires à la lutte contre les abus de certains employeurs et la protection des travailleurs exploités en Europe. FO fait le lien avec l'action au niveau national dans le cadre de la Commission Nationale de Lutte contre le Travail Illégal (CNLTI), sous l'égide du Premier Ministre, pour la dernière fois réunie en juillet 2019. Cette CNLTI réunit les acteurs de la lutte contre le travail non déclaré dans la continuité du Plan National de Lutte contre le Travail Illégal qui est arrivé à son terme en 2021. Un séminaire de travail sur la protection des travailleurs détachés et la lutte contre la fraude a été organisé le 11 janvier 2022 par la PFUE, auquel été conviés les interlocuteurs sociaux dont FO.

La crise du Covid-19 a vu pour la première fois depuis l'instauration de la libre circulation dans l'UE, le retour à des frontières intra-UE. Tous les travailleurs mobiles ont été fortement impactés par cette crise, empêchant une mobilité des travailleurs saisonniers, détachés ou encore frontaliers. Les travailleurs frontaliers (qui résident dans un Etat membre et travaillent dans autre Etat membre) ont vu leurs conditions de travail très affectées (temps de transport rallongés en raison de la fermeture des frontières, obligations de tests particulièrement contraignantes, stigmatisation par rapport aux travailleurs locaux, etc...). Certaines mesures ont été mises en place afin de leur permettre de conserver leurs droits sociaux et fiscaux et pour éviter que le télétravail systématique ait un impact sur leur statut de frontalier. Les CSIR ont joué un rôle particulièrement important et ont été très mobilisés dans la remontée d'information (notamment sur les enjeux de double imposition) et la protection des droits des frontaliers.



Basé au palais d'Iéna, le Conseil Economique Social et Environnemental (CESE) a un rôle consultatif, contrairement à l'Assemblée nationale et au Sénat, qui ont un pouvoir législatif. Son rôle est d'émettre des avis, sur saisine ou à son initiative, à l'intention du gouvernement et du parlement. Cette consultation peut parfois être obligatoire.

Y sont représentés historiquement les confédérations syndicales et certaines autres organisations syndicales, les organisations d'employeurs, auxquelles s'ajoutent les représentants de mutuelles et d'associations diverses.

### 12.1. Rappel des dates clés du CESE

#### a. 1924/1925 : la CNE, prémices du CESE

Issu d'une revendication portée par Léon Jouhaux, secrétaire général de la CGT, aux lendemains de la première guerre mondiale, une première institution fut créée en 1924 : le Conseil national économique (CNE), composé de 47 membres et 94 suppléants qui sont autant de syndicalistes ouvriers, de syndicats patronaux, de syndicats agricoles ou encore de membres d'associations diverses. Son rôle est strictement consultatif et se concentre principalement sur les questions sociales et économiques.

#### b. 1936, le CNE obtient finalement un statut législatif

En plus des travaux d'expertise sur les grandes questions économiques, le CNE joue un rôle dans la mise en application des lois sur la semaine de quarante heures et sur l'extension obligatoire des conventions collectives.

Le CNE sera supprimé par le gouvernement du maréchal Pétain qui promeut une organisation corporatiste de la société contre la culture républicaine dans laquelle s'inscrivait cette institution.

#### c. Création en 1946 du Conseil économique

A la Libération, le CNE revoit la jour sous l'appellation de Conseil économique. Léon Jouhaux en deviendra le Président en 1947. A cette époque, l'assemblée laissait encore une large place aux syndicats de travailleurs. La prérogative première du conseil : conseiller le gouvernement et le Parlement par des avis consultatifs, élaborés entre organisations syndicales, d'employeurs et monde associatif.

#### d. 1960 : le CE devient le CES (Conseil économique et social)

Avec le retour au pouvoir du général de Gaulle, le CE connaît de nouvelles transformations et devient le Conseil économique et social.

#### e. 2008 : le CES devient le CESE (Conseil économique, social et environnemental)

La réforme de 2008 a élargi les prérogatives du CESE à l'environnement et ouvert ses bancs aux associations environnementales et de jeunesse. Elle a également permis aux citoyens de saisir la chambre par le biais d'une pétition signée par au moins 500 000 personnes.

### 12.2. La réforme du CESE de 2021

La loi organique du 15 janvier 2021 réforme le CESE et fait évoluer son rôle dans le développement de la démocratie participative.

Déjà en 2008, nous avions mis en garde contre certaines évolutions tendant à changer la nature du CESE (saisine pétitionnaire, concept du CESE comme maison ou « assemblée des citoyens »).

La réforme de 2021 va encore plus loin, et l'exécutif souhaiterait faire du CESE « la chambre de la parole citoyenne » au travers de pétitions, consultations publiques.

La préparation de cette réforme a conduit FO à réagir officiellement à plusieurs reprises.

Ainsi la confédération s'était adressée le 30 juin 2020 au Premier ministre, mettant en copie les principaux groupes parlementaires, pour contester le projet qui conduisait le CESE à se substituer aux instances existantes de consultations des organisations syndicales sur les questions relatives au travail telle que la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (l'article concerné a finalement été supprimé au Sénat).

Nous contestons cette dilution des syndicats dans une forme dite de démocratie participative venant concurrencer la démocratie parlementaire et assimilant les syndicats et organisations patronales au législateur. Nous avons eu d'ailleurs à rappeler à plusieurs reprises qu'une telle orientation avait conduit la confédération, revendiquant que demeure le caractère consultatif du CESE, à appeler à voter non au référendum de 1969 qui projetait la fusion du CES avec le Sénat.

Réaffirmant notre attachement au caractère consultatif du CESE, nous avons aussi défendu une représentation spécifique et effective de la dimension « vie économique et dialogue social » au sein du CESE, qui a vu le nombre de ses conseillers réduits parallèlement à un élargissement de sa composition bien au-delà des confédérations syndicales et organisations patronales.

A notre initiative, une réunion à huit, les cinq confédérations et les trois organisations patronales a eu lieu avec l'objectif de contrer une telle évolution qui tend à donner au CESE une plus grande place à une approche sociétale en lui conférant le soin d'organiser une pseudo démocratie participative, par le biais de l'organisation de conférences citoyennes et saisine pétitionnaires. Notre volonté est de faire en sorte de redonner du poids à la dimension économique et dialogue social ou travail<sup>71</sup>.

La nouvelle mandature du CESE est désormais mise en place et a commencé ses travaux. Les positions singulières de FO ne nous ont pas empêchés de préserver notre influence. Nous sommes parvenus à assurer notre représentation en binômes dans chaque formation, malgré la baisse du nombre de conseillers FO passé de 14 à 9, et Serge Cambou a été élu président de la Commission des affaires européennes et internationales tandis qu'Alain André a été élu vice-président de celle de l'outre-mer.

### 12.3. Actions et attentes de Force Ouvrière pour la mandature 2021-2026

#### a. Composition du groupe FO

Le 18 mai 2021, les 175 conseillères et conseillers se sont réunis pour la séance plénière d'installation de la mandature 2021-2026.

Le groupe FO est désormais composé de neuf conseillers: la présidente Béatrice CLICQ (secrétaire confédérale), Alain ANDRE (Secrétaire général de la FNEM), Sébastien BUSIRIS (Secrétaire Général de la FEC), Serge CAMBOU (Secrétaire général UD31), Dominique DELAVEAU (Secrétaire générale du syndicat national du Crédit Foncier de France), Gilles GOULM (Secrétaire général de la Fédération de la Défense), Christine MAROT (Secrétaire générale du syndicat FO préfectures et des services du ministère de l'Intérieur), Jean-Yves SABOT (Trésorier de la Fédération FO de la métallurgie) et Sylvia VEITL (Secrétaire générale de la fédération de la Pharmacie).

#### b. Objectifs durant le mandat

Outre de veiller et d'agir, de concert étroit avec le bureau confédéral, afin de préserver le CESE dans son rôle consultatif, dont la plus-value est celle d'un débat contradictoire public, appuyé sur l'expression libre des organisations qui le composent et sur les questions relevant de la compétence et légitimité de sa composition (questions économiques, sociales et environnementale) en évitant à la fois qu'il se substitue au dialogue social et à la négociation collective relevant des organisations syndicales et patronales ou qu'il entraîne les débats sur des questions citoyennes sur lesquelles en tant qu'organisations syndicales nous n'avons pas de légitimité.

Nous entendons en ce sens développer les liens avec les camarades FO du Comité Economique et Social Européen et des CESER (Conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux).

<sup>71</sup> Comité confédéral national 23 et 24 septembre 2020 – Rapport d'activité (circulaire n° 198-2020)







*Plus nombreux, plus forts,  
pour la justice sociale*

**FO**

**Confédération Générale du Travail Force Ouvrière**

141, avenue du Maine - 75680 PARIS CEDEX 14

Tél. : 01 40 52 82 00

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

[facebook.com/force-ouvriere.fr](https://www.facebook.com/force-ouvriere.fr)

[@force\\_ouvriere](https://twitter.com/force_ouvriere)