

## 4. Formation professionnelle

### ► La formation professionnelle sur la sellette dans un objectif clair de reprise en main

L'accord national interprofessionnel de 2003 mettait en place de nouveaux dispositifs et une nouvelle approche de la formation professionnelle en cohérence avec un marché du travail plus instable : l'anticipation est déjà au cœur des négociations et le salarié a depuis à sa disposition une palette de dispositifs lui permettant de personnaliser et de professionnaliser son parcours de formation. Cet accord avait alors intégré la nécessité d'évaluer ces dispositifs fin 2008 afin d'effectuer d'éventuels ajustements.

### *Attaque en règle d'une réforme trop jeune pour être totalement opérationnelle*

Mais dès 2007, malgré la « jeunesse » de l'accord précité, la formation professionnelle continue — dans sa partie paritaire — commence à faire l'objet d'une campagne de dénigrement : trop opaque, trop dépensière, trop inégalitaire, trop complexe...

Force Ouvrière rappelant qu'il a fallu une dizaine d'années à l'accord de 1970 pour être connu et opérationnel, réagit de suite : pourquoi ce parti pris contre les fonds de la formation professionnelle gérés par les interlocuteurs sociaux ? *Quid* de l'État et des Régions et de leurs responsabilités en la matière ?

Pour Force Ouvrière, la formation professionnelle n'a pas besoin d'une refonte, mais bien d'un aménagement que les interlocuteurs sociaux avaient eux-mêmes prévu dans le cadre de l'évaluation...

Malgré la multiplication des rencontres, des groupes de travail, des communiqués dans lesquels Force Ouvrière répond aux interrogations, voire aux attaques du système paritaire de formation professionnelle, les ministères concernés font la sourde oreille.

Même l'évaluation de l'ANI de 2003, avancée d'un an et effectuée par trois cabinets indépendants, ne sera jamais prise en considération par les politiques dans la mise en œuvre de leurs propositions.

Les autres acteurs de la formation professionnelle (État et Régions) étaient eux aussi censés faire cette évaluation et réapprendre à travailler ensemble, mais leur silence n'a jamais fait l'objet d'un seul article dans la presse...

En parallèle à cette communication critique, le ministère chargé de l'emploi présente paradoxalement cette même formation professionnelle comme la solution universelle à tous les maux sociaux, conjoncturels (crise) et structurels (retournement démographique, ...) dans une approche simpliste, avec une constante : les interlocuteurs sociaux ont trop d'argent, mal ou pas utilisé, qu'ils gardent pour eux dans un système opaque qui profite toujours aux mêmes, les salariés déjà qualifiés...

C'est oublier que le système de la formation professionnelle continue n'est pas figé ni uniquement centré sur les salariés dans l'emploi, puisque l'accord de décembre 2003 s'adressait déjà à un public « non traditionnel » :

- financement de formation des demandeurs d'emploi et de la convention de reclassement personnalisé ;
- mise en place du CIF-CDD ;
- contrat de professionnalisation s'adressant aux demandeurs d'emploi.

Malgré ce contexte, les signataires de l'accord gardent la tête froide et maintiennent leur vigilance face aux prérogatives que se donne désormais l'État sur les fonds de la formation professionnelle :

- ne pas se laisser embarquer dans un débat purement idéologique et politique, mais revenir aux intérêts des salariés ;
- optimiser l'accord de 2003 par un nouvel ANI signé de tous, prenant en considération l'évaluation faite et les circonstances actuelles ;
- être réactif face à l'urgence sociale, malgré une attitude gouvernementale ouvertement opportuniste face aux fonds paritaires.

### ► Simultanément aux négociations, intensification des rencontres et des groupes de travail par souci d'affichage d'une consultation pourtant factice

*Aborder la réforme de la formation professionnelle dans une instance consacrée à l'emploi, traduction d'une volonté politique claire;*

Pour Force Ouvrière, les différents rapports, s'ils sont utiles et nécessaires, ne sont pas le fruit d'un consensus mais doivent nourrir le débat sur le rôle et la place de la formation professionnelle continue en France.

Force Ouvrière ne s'est jamais inscrite dans une vision statique de la formation professionnelle et ne considère aucunement que l'accord du 5 décembre 2003 soit une fin en soi. C'est pourquoi, Force Ouvrière ne prône pas le *statu quo* mais des améliorations dynamiques de notre système de formation professionnelle continue. En ce sens, elle a soumis quelques pistes de réflexion non exhaustives :

- déterminer le rôle des acteurs et le périmètre de leur champ d'intervention associé à un véritable système d'évaluation ;
- engager une réflexion sur l'offre de formation ;
- organiser une véritable synergie d'acteurs pour les publics les plus fragilisés ;
- améliorer l'accès à l'information pour les salariés et les entreprises ;
- aller vers une obligation de formation pour l'ensemble des salariés ;
- mieux accompagner les TPE/PME dans leurs démarches de formation/qualification;

- garantir l'égalité d'accès aux droits à la formation pour l'ensemble des citoyens ;
- préserver une logique de gestion paritaire.

### *Le Groupe Multipartite sur la Formation Professionnelle (GMFP) ou comment transformer une obligation en opportunité de dialogue et de cohésion*

Le gouvernement crée un groupe de travail réunissant pour la première fois tous les acteurs de la formation professionnelle (État, régions et interlocuteurs sociaux), ce qui a eu pour effet collatéral de créer un front uni face à un État renvoyant aux Régions et aux interlocuteurs sociaux la gestion de ce dossier (en terme de financements s'entend) tout en souhaitant garder la main politique.

Le GMFP débute ainsi ses travaux en **février 2008**. Force Ouvrière, consciente à la fois des enjeux et des risques associés à cette rencontre, axe ses interventions sur les thèmes suivants dans l'ordre :

- identification des compétences et du périmètre d'intervention de chacun des acteurs ;
- identifier les interactions objectives qui existent entre les différents systèmes, notamment sur les jeunes et les demandeurs d'emploi/**partenariats** ;
- envisager et identifier des thèmes de réforme et de négociation sans, justement, rentrer dans la négociation, notamment pour ce qui concerne les interlocuteurs sociaux/**mise en œuvre**.

### ▶ **Une dynamique de négociation pour optimiser les acquis de l'ANI de 2003**

#### *La création de nouveaux droits pour améliorer les transitions professionnelles*

Les différentes négociations impactant la formation professionnelle sont issues des constats suivants :

- la parcellisation du parcours professionnel : on change plusieurs fois non seulement d'employeur mais également désormais de métier ;
- le besoin de rendre ses compétences lisibles à l'extérieur de son entreprise par la qualification et des droits attachés à la personne rendant nécessaire la création de nouveaux droits permettant **d'améliorer les transitions professionnelles pour tous les salariés dans le cadre de garanties collectives**.

Force Ouvrière considère qu'il est urgent de prendre ses responsabilités face à ces constats en appréhendant le travailleur au-delà de son statut (salarié, demandeur d'emploi, ...).

Comme en préambule à la négociation sur la formation professionnelle de 2008, les interlocuteurs sociaux concentrent leurs réflexions sur les salariés précaires et les demandeurs d'emploi :

- ⇒ Un actif quittant son entreprise conserve désormais les heures acquises au titre de son droit individuel à la formation : le **DIF devient portable**, revendication Force Ouvrière dès l'accord de 2003, mais alors inconcevable pour les organisations patronales.

Force Ouvrière a rappelé que le DIF reste à l'initiative individuelle du salarié ou du demandeur d'emploi et non à celle d'un éventuel référent, il doit à ce titre être portable dans son intégralité. Ainsi, Force Ouvrière obtient le principe d'une portabilité pleine et entière de ce droit : pour la première fois, le patronat accepte la portabilité d'un droit individuel à la formation chez un autre employeur.

- ⇒ Afin de prendre en considération les premiers résultats constatés en termes de **difficulté d'accès** de certains publics vis-à-vis de la formation professionnelle, l'ouverture vers ces derniers se formalise. Ainsi, une obligation de négocier dans les branches sur les conditions d'accès à la formation professionnelle des **salariés à temps partiel** est créée (revendication Force Ouvrière).

- ⇒ Le plus grand changement : **la création d'un fonds spécifique** pour assurer la qualification ou la requalification des salariés les plus éloignés de l'emploi, qu'ils soient indemnisés ou non, fonds dont les modalités de financement pérennes seront fixées dans le cadre de la négociation sur la formation professionnelle qui donnera lieu à l'accord de janvier 2009. Force Ouvrière pose au bon fonctionnement de ce fonds trois conditions :

- mobilisation en **dernier recours** et non-substitution à l'existant (éviter les transferts de responsabilités d'autres acteurs vers des fonds paritaires) ;
- cofinancement obligatoire ;
- conventionnement avec participation des parties prenantes à due proportion des fonds engagés.

- ⇒ Force Ouvrière rappelle sa demande d'une démarche prospective dans une logique de parcours dynamique et évolutif.

Dans cet objectif, une nouvelle prestation est créée pour compléter le bilan de compétences existant : ce « bilan d'étape professionnel » est destiné à inventorier de manière prospective et à périodicité régulière leurs compétences et qualifications afin de permettre à chaque salarié de progresser **d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle**. Il est prévu une nouvelle négociation sur ce dispositif en 2009 mais qui à ce jour n'a pas abouti (voir partie « Emploi » du rapport)...

#### *L'approche paritaire de la formation professionnelle : une véritable culture de l'évaluation*

Dans le cadre de l'Accord national interprofessionnel (ANI) sur la formation professionnelle du 5 décembre 2003, signé par l'ensemble des organisations syndicales et patronales, il était explicitement prévu d'effectuer une évaluation cinq ans après la mise en œuvre dudit accord.

Les politiques ont exigé une accélération du processus pour coller à leur agenda, au point de ne pas attendre ces résultats avant d'émettre des rapports puis des avis très critiques sur l'efficacité des financements et dispositifs correspondants.

Cette évaluation (effectuée par trois cabinets-conseils indépendants) a représenté un outil précieux et solide pour réfléchir aux aménagements nécessaires afin de coller au plus près aux besoins des acteurs de la formation professionnelle.

## *L'ANI de 2003 a atteint la majorité de ses objectifs*

- ⇒ L'appropriation va au-delà des bénéficiaires prévus initialement, preuve de la reconnaissance de la qualité du nouvel outil : la négociation collective s'est trouvée relancée également dans les entreprises « hors champ » et dans le secteur public.
- ⇒ Le salarié se familiarise avec sa *capacité d'initiative* dans la formation.
- ⇒ Le volume des actions de formation a progressé de 46 % en quatre ans, les versements spontanés des + de 10 salariés ont augmenté de 26 % en trois ans.
- ⇒ Les publics prioritaires voient leur accès à la formation professionnelle largement facilité.
  - les **femmes** se forment désormais plus que les hommes ;
  - le plan de formation se développe dans les **PME** ;
  - le taux d'accès des + de **45 ans** est supérieur à celui des jeunes et progresse régulièrement ;
  - les **jeunes** accèdent au plan autant que les autres salariés ;
  - le taux d'accès des **demandeurs d'emploi** au contrat de professionnalisation a progressé de 49 % en un an ;
  - ce sont désormais les **employés** qui se forment le plus.

## ▶ **Négociations, rencontres et groupes de travail... ce que le gouvernement en retient pour son projet de loi...**

### *Lancement officiel de la réforme de la formation professionnelle... par le gouvernement*

À la suite des travaux du GMFP, le gouvernement a remis aux interlocuteurs, le 25 juillet 2008, une lettre d'orientation censée baser ses orientations sur la phase d'échanges enclenchée en février 2008 par les travaux du Conseil d'orientation pour l'emploi suivis de la mise en place, en mars du GMFP.

Quatre grandes thématiques se dégagent pour organiser la réforme de la formation professionnelle :

- mieux articuler formation & emploi,
- rééquilibrer l'effort de formation vers les personnes les plus fragilisées,
- rendre le système plus performant et transparent,
- améliorer l'efficacité des fonds.

### *Le projet de loi s'appuiera sur la négociation... et 3 groupes de travail*

Concomitamment aux **négociations**, le gouvernement met en place 3 groupes de travail **techniques** sur les sujets qu'ils considèrent comme en dehors du seul champ de la négociation et concernant l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle :

- 1- **orientation professionnelle tout au long de la vie** : lien entre formation initiale et formation tout au long de la vie ;
- 2- **VAE** : obstacles à la validation des acquis de l'expérience (VAE), améliorer sa visibilité en termes de mise en œuvre... ;

- 3- **amélioration de la qualité des formations** : les acteurs de la formation, les procédures d'achat, la mise en concurrence, la labellisation...

Force Ouvrière regrettera que les contributions de ces groupes de travail, pourtant organisés à l'initiative du gouvernement, ne soient pas reprises notamment en ce qui concerne la validation et la valorisation des acquis de l'expérience, ou encore la qualité de l'offre et de l'achat de formation.

## ▶ **Le nouvel ANI : un accord respectueux des acquis et répondant aux nouveaux enjeux de la formation professionnelle**

Après trois mois de négociation, le 7 janvier 2009, un nouvel Accord national interprofessionnel sur la formation professionnelle est signé par les cinq organisations syndicales de salariés et les trois organisations d'employeurs.

Dans ce contexte particulier, les interlocuteurs sociaux ont su garder la main, ce nouvel accord formation professionnelle s'inscrivant dans la continuité d'accords antérieurs :

- ⇒ l'Accord national interprofessionnel sur la formation professionnelle du **5 décembre 2003** tout d'abord, dont l'évaluation a démontré les avancées ainsi que les pistes d'amélioration prises en considération dans le présent accord ;
- ⇒ l'Accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail du **11 janvier 2008** prévoyant la portabilité du DIF ainsi que l'accompagnement des publics les plus fragilisés.

Cet accord a visé à réaffirmer le rôle essentiel de la gestion paritaire et de la politique conventionnelle dans le système de formation professionnelle continue qui ouvre pour la première fois au niveau interprofessionnel son champ d'intervention vers les demandeurs d'emploi, notamment par la création d'un fonds dédié — entre autres — à ce public et par la mise en œuvre effective de la portabilité du DIF.

Force Ouvrière retrouve ainsi dans cet accord une grande partie de ses revendications concernant la **portabilité du DIF**, mais également la **création d'un droit à la transition professionnelle** dans le cadre d'une gestion collective, notamment par les Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), afin de garantir collectivement ce droit individuel à la transition professionnelle.

### *1. le DIF est désormais attaché à la personne quel que soit son statut*

Ce droit individuel à la formation est un droit d'initiative qui se traduit par un crédit annuel d'heures cumulées permettant d'effectuer une formation.

Désormais, les salariés quittant leur entreprise ont la possibilité de mobiliser les heures de DIF non utilisées afin de financer une action de formation dans une autre entreprise ou en qualité de demandeur d'emploi auprès de Pôle emploi.

Ainsi, ce droit est mobilisable à l'initiative de la personne avec l'accord soit de son employeur, soit de son référent à Pôle emploi afin de développer, compléter, renouveler sa qualification et ses compétences.

## *2. Le Fonds unique de péréquation (FUP) devient le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et intègre de nouvelles missions*

### **De nouveaux publics dits « prioritaires »**

Force Ouvrière revendique l'élaboration de critères nationaux interprofessionnels d'accès à ce fonds pouvant faire l'objet d'aménagements selon les spécificités locales et sectorielles. Force Ouvrière a insisté dans le cadre des négociations sur l'intégration des salariés à temps partiel et des précaires dans les publics prioritaires, dans un souci constant de voir ces fonds bénéficier à ceux qui en ont le plus besoin.

Force Ouvrière n'a cessé de rappeler les trois conditions à exiger en amont de tout financement : conventionnement, cofinancement et dernier recours.

L'accord reprend à son compte ces propositions :

- ⇒ les publics précaires sont cités dans les publics prioritaires ;
- ⇒ « ces actions n'ont pas vocation de se substituer aux dispositifs actuels » ;
- ⇒ « sans déroger aux obligations légales des entreprises ».

### **Modalités de financement**

Ce fonds consacré aux salariés éloignés de la formation et aux demandeurs d'emploi doit être spécifique et pérenne pour garantir un meilleur suivi de ces actions précises et éviter la confusion des genres au détriment des publics « classiques ».

### **Financement et gouvernance de ce fonds**

Au-delà de sa gestion strictement paritaire, Force Ouvrière revendique de retrouver les missions initiales du FUP avec clarification de son rôle cumulé de péréquation et de gestion.

Dans ce cadre, le financement doit être clairement identifié et « tracé », afin non seulement de ne pas « phagocytter » le financement des actions de formation des salariés, mais également pour pouvoir assurer en aval son suivi puis son évaluation.

## *3. Formation des salariés : les responsabilités de l'employeur et le droit d'initiative du salarié sont tous deux préservés*

### **L'employeur voit sa responsabilité de formation étendue**

Malgré l'insistance patronale pour renvoyer au salarié la responsabilité de toute formation non directement liée à l'adaptation au poste occupé, Force Ouvrière s'y est opposée, consciente des conséquences lourdes que cela engendrerait en terme, de financement et de droit d'initiative.

Les catégories du plan de formation rassemblent donc les deux premières de l'ANI 2003 :

- ⇒ Cat. 1 : actions d'adaptation au poste de travail, actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- ⇒ Cat. 2 : actions liées au développement des compétences.

Ce qui renvoie à l'employeur la responsabilité de former ses salariés au-delà du poste occupé dans une logique plus générale d'emploi.

### **La professionnalisation accessible à tous**

Force Ouvrière revendique l'extension de l'accès à la professionnalisation aux publics les plus fragilisés (certains salariés et les demandeurs d'emploi) en prenant en considération leur situation sensible et le besoin de reconnaissance concrète au plan professionnel de la certification obtenue.

### **La préparation opérationnelle à l'emploi (POE)**

Force Ouvrière accepte le principe d'une formation préalable à l'embauche uniquement si :

- elle est proposée et non imposée (notion de volontariat) ;
- l'offre d'emploi est identifiée en amont ;
- cette formation est effectivement associée à une obligation d'embauche sous contrat de travail d'au moins 12 mois (le patronat revendiquait au début de la dernière séance un CDD de 6 mois ainsi que des contrats de professionnalisation en CDD).

## *4. Le rôle des OPCA & OPACIF : réaffirmation de leur rôle paritaire*

Ici encore le souci paritaire a été repris, Force Ouvrière refusant de se faire enfermer dans la logique imposée de seuil (qui relève non pas des interlocuteurs sociaux mais de l'État), l'objectif étant la recherche d'un service de proximité de qualité, tout particulièrement auprès des salariés des TPE/PME.

Force Ouvrière est très attachée aux missions respectives des OPCA et des OPACIF, la confusion des genres initialement présente dans les propositions patronales pouvant à terme :

- ⇒ entraîner la fin de l'initiative personnelle ;
- ⇒ compromettre l'accès à des formations longues qualifiantes ;
- ⇒ perdre à terme leur dimension paritaire.

### **► Les interlocuteurs sociaux organisent la période transitoire afin de réagir rapidement à l'urgence sociale**

La mise en place du nouveau fonds consacré à la formation professionnelle nécessite du temps, alors que la situation de crise impose la mise en œuvre de mesures d'application immédiate.

Les signataires de l'accord décident donc, dès 2009, de dégager des financements complémentaires pour les actions de formation concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi.

Dans cet accord, conclu pour l'année 2009, les interlocuteurs sociaux confirment les engagements pris de mobiliser 200 millions d'euros pour des actions de formation en faveur de publics prioritaires dans le cadre des dispositifs existants des actions de formation en faveur des publics considérés comme prioritaires.

L'État s'engage, pour sa part, à mobiliser au minimum 160 millions d'euros (dont 80 par les Fonds structurels européens ou FSE) en 2009.

Mobiliser cette somme de 200 millions d'euros nécessite entre autres, un effort collégial des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) en portant à 10 % la contribution au titre du financement de la professionnalisation et du droit individuel.

#### Ces sommes seront utilisées pour :

- ⇒ la formation d'au moins 15 000 salariés les plus exposés à la perte de leur emploi ;
- ⇒ la formation hors temps de travail de 30 000 salariés en situation de chômage partiel ;
- ⇒ le financement des entrées en 2009 en allocation de fin de formation (AFF) ;
- ⇒ la formation de 60 000 bénéficiaires de la convention de reclassement personnalisée (CRP).

*Réforme de la formation professionnelle : un projet de loi dont seule la procédure de consultation était finalement urgente...*

La réforme de la formation professionnelle au pas de charge a exigé des interlocuteurs sociaux une disponibilité et une réactivité à laquelle ils sont parvenus à répondre.

Jusqu'à la mi-juin 2009, le projet de loi concernant la formation professionnelle faisait l'objet d'une **procédure d'urgence** lancée par le gouvernement, qui raccourcit d'autant les délais des débats parlementaires.

Alors que le sujet sort du champ de la négociation et du dialogue social, le discours change très sensiblement : sous prétexte d'un agenda parlementaire asphyxié (réalité plus que prévisible), l'examen du projet de loi est finalement renvoyé, malgré son « urgence », à l'automne 2009.

#### ► **La loi du 24 novembre 2009 : une loi de recentralisation au profit de l'État.**

Dès son élection, le président de la République avait affirmé qu'il souhaitait réformer en profondeur un système qu'il jugeait « à bout de souffle ».

Après sa validation par le Conseil constitutionnel, le 19 novembre, la loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a été publiée au *Journal officiel* du 24 novembre 2009.

Tout en ambitionnant de rénover le système de formation, la loi reprenait très largement les dispositions de l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 7 janvier 2009.

Dans le cadre du projet de loi et, comme elle l'a réaffirmé, dans le cadre des auditions au Parlement, Force Ouvrière considère :

- que certains dispositifs de l'ANI de 2003, puis de la loi de 2004, n'étaient pas encore arrivés à maturité ;
- qu'un certain nombre de choses peut et doit être amélioré dans certains secteurs d'activité ;
- que la formation des salariés des petites entreprises ou celle des bas niveaux de qualification demeure un problème.

FO a défendu également, devant les parlementaires, que des efforts particuliers en matière de formation soient nécessairement consentis pour les salariés à temps partiel et ceux qui alternent des périodes de travail et des périodes de chômage.

À l'issue du débat parlementaire, la loi a repris certains dispositifs créés par les partenaires sociaux : le DIF portable et le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Il reste maintenant à mettre en œuvre la loi au travers de quelques 25 décrets qui devront être pris dans les mois qui viennent.

Cependant, force est de constater que la loi du 24 novembre 2009 remet en cause la gestion paritaire des fonds de la formation professionnelle (notamment par l'obligation pour le FPSPP de signer une convention cadre et, pour les OPCA, des conventions d'objectifs et de moyens avec l'État). Cette loi a donc pour objectif principal de recentraliser les financements et donc les dispositifs vers l'État, afin d'outiller ses politiques publiques de l'emploi.

#### ► **A. Un objectif de simplification et développement de la formation professionnelle**

##### *LES SALARIÉS*

La loi crée :

- Un droit à l'information à l'orientation et à la qualification professionnelle afin de permettre à tout salarié de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.
- Le bilan d'Étape professionnelle (BEP) qui, à partir d'un diagnostic réalisé en commun permettrait :
  - ⇒ au salarié, d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences ;
  - ⇒ à son employeur, de déterminer les objectifs de formation de son salarié.

Le principe du BEP a été posé par l'ANI du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail.

L'ANI du 14 novembre 2008 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) a prévu la définition paritaire des modalités de mise en œuvre de ce dispositif.

Un avenant à ces deux derniers ANI, daté du 3 mars 2009, a défini ces modalités, mais celui-ci ne peut entrer en vigueur, Force Ouvrière et les syndicats non signataires ont fait valoir leur droit d'opposition.

Un nouvel accord sur le BEP doit par conséquent être négocié pour faire en sorte que ce dispositif devienne effectif.

L'élaboration du plan de formation et sa présentation lors de la consultation du comité d'entreprise ont été simplifiées, le nombre de catégories d'actions de formation passant de trois à deux :

- ⇒ actions d'adaptation au poste de travail et actions liées à l'évolution et au maintien dans l'emploi ;
- ⇒ actions participant au développement des compétences.

La loi complète l'article relatif à l'obligation d'adaptation du salarié à son poste de travail : un entretien professionnel doit être organisé par les entreprises employant au moins 50 salariés, pour chaque salarié ayant 45 ans.

### Le congé individuel de formation:

Lorsque le salarié justifie d'une année de présence dans l'entreprise, tout ou partie des frais pédagogiques peuvent être pris en charge par l'Organisme paritaire agréé du congé individuel de Formation (OPACIF), lorsque les actions de formation de formation (= ou > 150 heures) se déroulent en dehors du temps de travail.

- La Portabilité du droit individuel de formation (créé par l'ANI sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008) est devenue effective :

La nouvelle loi substitue la portabilité à la notion de transférabilité :

- ⇒ Le salarié peut mobiliser ses droits acquis au titre du droit individuel de formation (DIF) pour accéder à une action de formation, de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience, non seulement pendant sa période de préavis, mais également pendant sa période de chômage (au cours de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage) ou chez un nouvel employeur en cas d'une nouvelle embauche.

Le DIF portable, que Force Ouvrière a beaucoup poussé, est un point structurant de la loi, quand bien même ce dispositif ne concerne actuellement que les salariés licenciés, hors faute lourde.

Force Ouvrière a défendu le passage d'une logique de statut à une logique personnelle. Cela étant, Force Ouvrière considère qu'une porte a été ouverte qui permet l'acquisition de droits en fonction de la personne.

La loi n'a en revanche pas consacré la formation initiale différée, souhaitée par les partenaires sociaux depuis l'ANI 2003 et qui permettait une reprise d'études en CIF pour les personnes peu ou pas qualifiées ;

À cet égard, la Confédération a regretté l'abandon du droit à une seconde chance avec la création d'une formation initiale différée, qui figurait dans l'ANI du 5 octobre 2009.

### JEUNES ET DEMANDEURS D'EMPLOI

La loi favorise aussi la mise en place de dispositifs destinés à encourager et à faciliter l'embauche des demandeurs d'emploi, en particulier des jeunes.

La loi sur la formation consacre un titre entier aux contrats en alternance :

- ⇒ le contrat de professionnalisation est élargi à de nouveaux publics tels que :
  - les bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ;
  - les personnes ayant bénéficié d'un Contrat Unique d'Insertion ;
  - les bénéficiaires du RMI et de l'API dans les DOM et à Saint Barthélemy, Saint Martin et Saint Pierre et Miquelon.

⇒ Le contrat d'apprentissage est aménagé :

- la situation du stagiaire sans employeur étant notamment assouplie : « les apprentis qui n'ont pas signé de contrat d'apprentissage avec un employeur pourront suivre une formation dans un CFA volontaire, pendant deux mois. »
- la situation des apprentis en rupture de contrat avant la fin de leur formation par plusieurs mesures :
  - Délai pour trouver un employeur après inscription dans un CFA pour les formations n'excédant pas deux mois ;
  - Prise en charge par l'État et les Régions du financement des formations suivies en CFA par les apprentis dont le contrat a été rompu sans qu'ils en soient responsables, pour une durée n'excédant pas trois mois ;
  - Possibilité d'une période d'essai en cas de conclusion d'un nouveau contrat.

Afin d'inciter les entreprises à embaucher des demandeurs d'emploi, la loi crée la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) :

- ⇒ dispositif qui permet à un demandeur d'emploi de bénéficier de la formation professionnelle nécessaire pour acquérir les compétences de base pour occuper un emploi correspondant à une offre d'emploi identifiée déposée auprès de Pôle emploi.

À l'issue de cette formation, financée par Pôle emploi, l'employeur et le demandeur d'emploi doivent en principe conclure un contrat de travail à durée indéterminée (CDI), un contrat de professionnalisation (CDI) ou éventuellement un contrat de travail à durée déterminée supérieure à douze mois. L'Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) dont relève l'entreprise concernée et le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) peuvent contribuer au financement des frais pédagogiques et des frais annexes (transport, restauration, hébergement...).

La POE ne peut concerner que des offres d'emploi situées dans la zone géographique privilégiée définie par le projet personnalisé d'accès à l'emploi, défini conjointement par le demandeur d'emploi et son référent.

## ► B. Négociation de branche sur la formation

Les partenaires sociaux de la branche doivent engager au moins tous les trois ans une négociation sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

La loi fixe une liste non exhaustive des thèmes qui doivent être abordés dans le cadre de cette négociation :

- ⇒ l'égal accès à la formation des salariés selon leur sexe, leur catégorie socioprofessionnelle, et la taille de leur entreprise ;
- ⇒ la mise en œuvre du passeport orientation formation ;
- ⇒ la fixation du taux de reversement au FPSPP entre les contributions du plan de formation et de la professionnalisation ;
- ⇒ la mise en œuvre de la portabilité du DIF ;
- ⇒ la valorisation de la fonction tutorale et le développement du tutorat, notamment les conditions de son exercice par des salariés âgés de plus de 55 ans ;

⇒ l'harmonisation et le développement de l'accès aux certifications.

S'agissant de la validation des acquis de l'expérience (VAE), la négociation des branches devra porter sur :

- ⇒ les modalités d'information des salariés et des entreprises sur les actions de la validation des acquis de l'expérience (VAE) mises en œuvre ;
- ⇒ les conditions propres à favoriser l'accès des salariés à la VAE dans un cadre individuel ou collectif ;
- ⇒ les modalités de prise en charge par les OPCA des dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury de VAE ou d'examen.

## ▶ C. Les mécanismes de financement et de sécurisation des parcours professionnels

La loi ne modifie pas les taux de contribution des entreprises au financement de la formation professionnelle continue.

Elle aménage, en revanche, le système de gestion du financement de la formation professionnelle en créant le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et en redéfinissant l'organisation des Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) et en redéfinissant leurs missions.

### 1. RÉFORME DES OPCA

La loi prévoit une refonte du réseau, du rôle et du fonctionnement des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).

Les missions des Organismes collecteurs paritaires agréés (OPCA) sont redéfinies et leurs critères d'agrément évoluent (notamment le seuil de collecte qui sera égal ou supérieur à 100 M €).

Le gouvernement souhaite diminuer ainsi le nombre actuel de ces organismes en retenant ce seuil minimal qui lui a été suggéré par l'IGAS (l'Inspection générale des affaires sociales) dans son rapport sur l'évaluation du service rendu par les OPCA, OPACIF, FAF.

Les Organismes paritaires collecteurs agréés doivent notamment :

- ⇒ contribuer au développement de la formation professionnelle continue ;
- ⇒ informer, sensibiliser et accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leur besoin en matière de formation professionnelle ;
- ⇒ assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises (TPE-PME) et des entreprises du milieu agricole et rural ;
- ⇒ participer au financement de l'ingénierie des certifications ;
- ⇒ participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de celle-ci, et ce en application des accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

La loi prévoit la conclusion de conventions triennales d'objectifs et de moyens entre chaque OPCA et l'État pour définir les modalités de financement et de mise en œuvre de leurs missions.

Elles doivent définir, dans ce cadre, la part des ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation et du développement des compétences des salariés les plus fragilisés et des demandeurs d'emploi.

Dans le cadre des auditions au Parlement, la Confédération s'était d'ailleurs opposée à l'instauration des conventions triennales d'objectifs et de moyens (COM), dans la mesure où elles mettaient en cause l'autonomie des partenaires sociaux de branches qui doivent décider des orientations, des priorités et des politiques de l'OPCA.

La loi instaure de nouveaux critères d'agrément (notamment un seuil de collecte de 100 millions d'euros), ce qui pousse les OPCA à se regrouper et entraînera à terme la réduction de leur nombre d'une centaine actuellement à une quinzaine.

La participation des entreprises de 10 à moins de 50 salariés au développement de la formation professionnelle est gérée par une section particulière des OPCA.

### 2. CRÉATION DU FONDS PARITAIRE DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS (FPSPP)

Créé par les partenaires sociaux dans l'ANI du 7 janvier 2009, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours Professionnels (FPSPP) se substitue au Fonds national de péréquation (FUP) dont il conservera les missions. Le « Fonds paritaire de sécurisation des parcours Professionnels » est désigné par le sigle « FPSPP ».

#### LES RESSOURCES DU FPSPP :

Elles proviennent essentiellement :

- ⇒ des excédents des organismes paritaires collecteurs agréés enregistrés au 31 décembre de l'année de l'exercice ;
- ⇒ des prélèvements effectués sur la contribution légale obligatoire.

- Versements des excédents des OPCA

Les OPCA et les OPACIF doivent verser au FPSPP les sommes correspondant à leurs excédents financiers dont ils disposent au 31 décembre de chaque année au titre de la professionnalisation et du congé individuel de formation (CIF), en tant qu'elles excèdent le tiers de leurs charges comptabilisées au cours du dernier exercice clos selon les règles du plan comptable applicable aux OPCA ; Ce versement doit intervenir avant le 30 avril de l'année suivant la clôture de l'exercice.

- Prélèvement sur la contribution légale des employeurs  
Un pourcentage fixé à 13 % des fonds collectés par les OPCA et les OPACIF, au titre de la participation obligatoire des employeurs occupant moins de dix salariés et des employeurs occupants 10 salariés et plus, est reversé au FPSPP.

Ces sommes s'imputent sur la participation des employeurs au titre du plan de formation, de la professionnalisation et du CIF.

Un accord de branche ou accord collectif conclu entre les signataires d'un accord constitutif d'un OPCA fixe le taux de répartition des prélèvements effectués sur les contributions dues au titre du plan de formation et de la professionnalisation.

### **MISSIONS DU FPSPP**

Le FPSPP remplit les missions qui lui sont confiées en application des dispositions législatives et réglementaires, de dispositions conventionnelles résultant d'un accord conclu au niveau national et interprofessionnel ou de décisions prises dans ce cadre par le Comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP).

À cet effet, le FPSPP, devenu opérationnel le 12 mars, assure les missions suivantes :

- ⇒ recevoir et gérer les ressources qui lui sont affectées ;
- ⇒ contribuer chaque année au financement d'actions de formation professionnelle concourant à la qualification et à la requalification de 500 000 salariés peu ou pas qualifiés et de 200 000 demandeurs d'emploi dont le déficit de formation fragilise leur entrée, leur maintien, leur évolution ou leur retour dans un emploi ;
- ⇒ assurer la péréquation des fonds par des versements aux OPCA et aux OPACIF ;
- ⇒ assurer l'animation du réseau des FONGECIF, des OPCA et du FAF TT ;
- ⇒ assurer la conduite d'études et d'actions de promotion, d'information ou d'évaluation en lien avec l'objet de l'association, réalisées éventuellement avec le concours de prestataires externes.

FO considère que la création du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est un point positif et important.

## **► D. Modalités de mise en œuvre**

La mise en œuvre opérationnelle du FPSPP ne pouvait intervenir qu'après, d'une part, un accord des partenaires sociaux déterminant l'affectation des ressources du fonds, d'autre part, la conclusion entre l'État et le FPSPP d'une convention-cadre qui décline cet accord.

### **1. AFFECTATION DES RESSOURCES**

Un accord national interprofessionnel (ANI du 12 janvier 2010) portant sur l'affectation des ressources du FPSPP a été signé entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Les parties signataires de cet accord, dont Force Ouvrière, ont décidé d'affecter les ressources du FPSPP aux actions suivantes :

- ⇒ Assurer le financement des contrats de professionnalisation, des dispositifs pris en charge au titre du CIF, des périodes de professionnalisation et la portabilité du DIF ;

- ⇒ développer les actions de formation favorisant la qualification et la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi ;
- ⇒ prolonger pour 2010 le dispositif exceptionnel de formation professionnelle au bénéfice des actifs, salariés ou demandeurs d'emploi et des entreprises particulièrement affectées par la crise économique et financière, conclu le 21 avril 2009 entre le FUP (fonds unique de péréquation) et l'État ;
- ⇒ déterminer des objectifs en nombre de bénéficiaires et des montants financiers par nature d'actions ;
- ⇒ faciliter, accompagner, évaluer la mise en œuvre des présentes dispositions ;
- ⇒ déterminer les modalités de mise en œuvre du présent accord.

### **2. LA CONVENTION CADRE ÉTAT/FPSPP**

Une convention cadre a été signée entre l'État et le FPSPP, le 15 mars 2010, après d'intenses négociations au cours desquelles la participation financière de l'État et la définition des critères de péréquation, notamment, ont fait l'objet de longues tractations.

La convention, conclue pour une période allant jusqu'au 31 décembre 2012, décline l'accord du 12 janvier 2010.

Conformément à cet accord, quatre axes sont définis au titre des actions de qualification et de requalification des salariés et des demandeurs d'emploi :

- ⇒ faciliter le maintien dans l'emploi et la qualification et la requalification des salariés ;
- ⇒ financer l'accès des demandeurs d'emploi à des formations répondant à des besoins identifiés ;
- ⇒ financer les formations permettant l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences ;
- ⇒ financer des projets territoriaux interprofessionnels ou sectoriels.

## 5. Travail temporaire

Depuis 2007, le paysage de l'intérim a beaucoup changé.

Les entreprises de travail temporaire ont fait évoluer leur champ d'action, provoquant ainsi le mélange des genres : intérim, placement des demandeurs d'emploi, recrutement en CDD / CDI, et bientôt activité de portage salarial. Le patronat du travail temporaire se revendique comme étant « professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi » et rebaptise les agences de travail temporaire « agences d'emploi ».

Ce sont les salariés intérimaires qui ont été les premières victimes de la crise économique et financière. Les salariés permanents des entreprises de travail temporaire, quant à eux, sont passés de 24 000 en 2007 à moins de 20 000 en 2009.

### *En ce qui concerne plus particulièrement les salariés intérimaires*

En 2007, l'intérim représente 3,6 % de l'emploi salarié. En 2010, la crise le fait chuter de plus de 30 %, soit -250 000 emplois en équivalent temps plein.

En effet, les salariés intérimaires sont toujours confrontés à des fins de missions massives et brutales qui ont le plus souvent devancé des plans sociaux dans les entreprises qui utilisent fortement le travail précaire.

FO a largement dénoncé le fait que les salariés intérimaires, premiers touchés et le plus souvent oubliés des plans et des dispositifs de relance, seront néanmoins les premiers à être mobilisés et utilisés en temps de reprise économique, les utilisateurs préférant recourir à l'intérim plutôt qu'à des embauches en CDI.

### *L'information et la communication*

Force Ouvrière a tenu à informer les salariés intérimaires, victimes de la crise, sur l'ensemble des droits et avantages légaux et conventionnels accessibles en matière d'indemnisation du chômage, de formation professionnelle et d'action sociale (cf. circulaire n°46-08 du 6 mars 2009). Le secteur confédéral a effectué, début 2010, la refonte du Guide Force Ouvrière du salarié intérimaire, (4<sup>e</sup> édition depuis 2000).

En plus du contexte particulier de la crise, il était nécessaire de faire de nouveau le point sur un mode de travail précaire qui concerne de plus en plus de salariés. Les nombreuses modifications législatives et conventionnelles nécessitaient aussi la réédition de cet outil précieux d'information et de syndicalisation.

Depuis 2000, à travers ce guide, Force Ouvrière permet aux salariés intérimaires d'être informés sur leurs droits. Ce guide s'adresse également à nos camarades Force Ouvrière au sein des entreprises de travail temporaire, dans les entreprises utilisatrices, aux unions départementales et fédérations Force Ouvrière afin d'en faire un outil de propagande.

Il est consultable et téléchargeable sur le site de la Confédération et également sur un nouveau site mis en ligne au 1<sup>er</sup> juillet 2010 : Force Ouvrière travail temporaire. Ce site a vu le jour à l'initiative des sections Force Ouvrière des entreprises de travail temporaire, qui se sont rassemblées pour faire un site commun à destination des salariés intérimaires, notamment dans la perspective des élections professionnelles à venir dans les grandes enseignes de travail temporaire.

### *La syndicalisation des salariés intérimaires est une question prioritaire pour la Confédération, ainsi que la place de Force Ouvrière dans le travail temporaire*

La Confédération a attiré l'attention de l'ensemble de ses structures dès 2009, et ce dans le contexte de la réforme de la représentativité, sur les élections professionnelles prévues dans les réseaux tels que MANPOWER, ADECCO, ADIA et RANDSTAD et START PEOPLE, entreprises dans lesquelles Force Ouvrière est présente. En effet, compte tenu de l'ampleur géographique nationale et du nombre de votants et de candidats, l'enjeu est d'importance, notamment en ce qui concerne la syndicalisation (cf. circulaire 162-09 du 21 septembre 2009). De mars à novembre 2008, la Confédération a participé au projet européen relatif aux formes de représentation des travailleurs intérimaires, destiné à garantir leur protection collective.

C'est ainsi que les échanges entre camarades Force Ouvrière des sections du travail temporaire se sont intensifiés sous l'égide du secteur Travail temporaire de la Confédération et de la FEC Force Ouvrière.

Des réunions régulières sont organisées entre délégués syndicaux centraux Force Ouvrière, la Confédération et la FEC Force Ouvrière. Les échanges portent sur l'ensemble des questions touchant les salariés intérimaires et les salariés permanents d'agence.

Dans cette dynamique, des stages confédéraux ont été réalisés sur mesure :

- d'une part, par le CFMS qui a su répondre à la demande d'une section Force Ouvrière travail temporaire sur l'ensemble de ses besoins en formation syndicale pour ses délégués et élus et élaborer un calendrier structuré de stages sur l'ensemble de l'année 2010 ;
- et d'autre part, par le secteur confédéral du travail temporaire par le biais d'un financement provenant du droit syndical de la branche du travail temporaire.

Sur ce dernier point, c'est ce qui a permis la réalisation et l'animation par le secteur confédéral du travail temporaire de deux sessions, en 2009 et 2010, avec le soutien du CFMS, réunissant plus de 30 délégués syndicaux Force Ouvrière du travail temporaire, intérimaires et permanents d'agences des diverses enseignes de travail temporaire.

### *Parallèlement les évolutions législatives et conventionnelles depuis 2007 ont des répercussions sur le travail intérimaire*

- Le renforcement de l'information aux CE (comités d'entreprise et, à défaut, des délégués du personnel) sur les contrats précaires prévu dans la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008.
- De même, Force Ouvrière a dénoncé le recours encore plus large à l'intérim lors de la promulgation de la loi du 3 août 2009 prévoyant l'ouverture de l'intérim dans les trois fonctions publiques.

Par son action, notre organisation a aussi permis que les salariés intérimaires ne soient pas oubliés :

- en ce qui concerne le sujet de la portabilité en matière de mutuelle et de régime de prévoyance (avenant du 18 mai 2009 à l'ANI du 11 janvier 2008), et ce même si l'accès aux intérimaires est encore trop limité ;
- mais aussi en ce qui concerne l' Accord national interprofessionnel du 8 juillet 2009 sur la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi, qui prévoit l'accès des salariés intérimaires au CTP (contrat de transition professionnelle) et le principe d'extension du bénéfice de l'indemnisation du chômage partiel aux salariés intérimaires, avec de fortes réserves de Force Ouvrière sur ce dernier (déjà inscrit dans une circulaire ministérielle du 25 mars 2009) ;
- et en ce qui concerne la généralisation de la prise en charge des frais de transport collectifs, issue de la loi de financement de la Sécurité sociale du 17 décembre 2008, qui a donné lieu à une transposition conventionnelle pour les salariés intérimaires dans un accord du 31 octobre 2009.

À noter que Force Ouvrière a su réagir et être vigilante, notamment fin 2008, début 2009 lors de l'élaboration du rapport Chaudron relatif aux tiers employeurs, qui prévoyait une partie sur l'intérim avec des propositions d'assouplissement au cadre légal du travail temporaire (ce rapport est resté lettre morte s'agissant de l'intérim).

### *Sur le plan des négociations au niveau de la branche du travail temporaire*

L'activité conventionnelle a été intense depuis 2007 et Force Ouvrière a été très impliquée dans celle-ci afin d'améliorer la situation et la couverture conventionnelle des salariés intérimaires et permanents des entreprises de travail temporaire.

En 2007, la branche du travail temporaire a été la première branche d'activité où ont été négociés et signés par Force Ouvrière deux accords relatifs à la non-discrimination, l'égalité de traitement et la diversité, l'un concernant les salariés intérimaires, l'autre les salariés permanents des entreprises de travail temporaire.

Deux années ont été également nécessaires afin de revoir l'accord sur la prévoyance des intérimaires (conclu le 10 juillet 2009 et signé par Force Ouvrière). La réforme de la formation professionnelle de 2009 s'est également répercutée sur les négociations au niveau de la branche, qui continuent encore aujourd'hui et devraient déboucher fin 2010.

Autre négociation notable pour Force Ouvrière dans cette branche, celle relative au portage salarial (autre modalité dévolue aux entreprises utilisatrices de main-d'œuvre à but lucratif) dont la négociation a été confiée à la branche du travail temporaire par le législateur dans la loi du 25 juin 2008 sur la modernisation du marché du travail et qui s'est achevée par un accord le 24 juin 2010 relatif à l'activité de portage salarial, non signé par Force Ouvrière.

Parallèlement, la Confédération continue d'être présente et active dans l'ensemble des instances, organismes et observatoires paritaires nationaux du travail temporaire, tant en matière de santé et de sécurité au travail des salariés intérimaires, problématique au quotidien et sujet sur lequel il reste beaucoup à faire, qu'en matière de formation professionnelle, d'emploi et d'action sociale.

## 6. Santé et sécurité au travail

### ► ANI stress

Le 2 juillet 2008 s'achevait la dernière séance de négociation entre partenaires sociaux, cette date marque le début de la construction d'un édifice normatif national pour la prévention des risques psychosociaux.

L'accord national interprofessionnel sur le stress se voulait introductif, en participant à la prise de conscience des employeurs à ces phénomènes, et pédagogique en offrant une méthodologie destinée à identifier, réduire ou détruire les générateurs de stress. Il comporte de nombreux apports dont voici la substance :

- l'affirmation du fait que le stress peut potentiellement affecter tout travailleur et tout type de situation de travail (l'accord initial se voulait plus restrictif) ;
- le rappel de la responsabilité de l'employeur en matière de prévention et de réparation ;
- une définition du stress large et non culpabilisante pour l'individu ;
- le retrait de la notion de « stress positif » qui était initialement inscrite dans l'accord européen de 2004 ; cette notion fut retirée car le patronat n'était pas en mesure de déterminer à quel moment le stress passe de « négatif » à « positif » ;
- affirmation de l'objectif ambitieux de détection, de réduction et d'élimination du stress en milieu professionnel ;
- l'organisation et les processus de travail sont directement visés comme potentiels générateurs de stress ;
- des références au Code du travail permettant d'intégrer la lutte contre le stress à l'ensemble des risques professionnels à combattre, réduire et éliminer ;
- l'implication de tous les acteurs de l'entreprise avec malgré tout le rappel des obligations de l'employeur en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ;
- identification des facteurs de stress ;
- obligation d'ouvrir les négociations sur le harcèlement et la violence au travail dans les douze mois suivants la signature de l'accord.

Cet accord présente malgré tout la regrettable faiblesse de ne pas obliger les branches à transposer cet accord.

Cependant, notre organisation a pris la décision de signer cet accord afin de marquer une volonté politique affichée de défendre la santé psychologique des travailleurs, et afin d'être partie prenante à la mise en œuvre de la prévention du stress en milieu professionnel.

Par la suite, en novembre 2009, le ministre Darcos avait souhaité contraindre les entreprises de plus de 1 000 salariés à entamer les négociations sur ce sujet. Afin de rendre cette incitation plus probante, il avait indiqué que les entreprises qui n'auraient pas entamé les négociations en mars 2010 se verraient frappées de la couleur rouge sur le site du ministère du Travail. Celles qui auraient entamé les négociations à cette date seraient quant à elles classées en couleur orange, et les entreprises, ayant conclu un accord avant cette date seraient floquées de couleur verte.

Le nouveau ministre du Travail a souhaité mettre fin à cette initiative dès son entrée au ministère du Travail en avril 2010.

### ► ANI harcèlement et violence au travail

L'accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail est la seconde étape de l'élaboration d'un dispositif de prévention des risques psychosociaux. Cet accord, signé le 26 mars 2010 marque une volonté, complémentaire à l'accord sur le stress, de mettre la lutte contre les risques psychosociaux au cœur du dispositif préventif existant. En voici les apports majeurs :

- rappel des obligations des employeurs concernant la protection des salariés contre le harcèlement moral et la violence au travail ;
- volonté de combattre les violences psychologiques et physiques, que les comportements soient ponctuels ou systématiques, des cas mineurs de manque de respect aux agissements plus graves ;
- rappel du fait que tous les salariés et tous les lieux de travail sont concernés, avec néanmoins un accent mis sur les agressions externes auxquelles sont exposés les salariés en contact avec le public ;
- apporter un cadre pour identifier, prévenir, gérer et éliminer les problèmes de harcèlement et de violence au travail ;
- reconnaissance du fait que le harcèlement et la violence au travail peuvent découler d'un ou de plusieurs individus, et également avoir pour origine l'organisation du travail ;
- accent mis sur les violences faites aux femmes ;
- l'accord s'attaque aux violences internes à l'entreprise (collègues et supérieurs hiérarchiques etc.), tout comme aux violences externes à celle-ci (clients, usagers, fournisseurs, etc.) ;
- affirmation du principe préventif aux moyens d'informations et de formation, afin d'intégrer une connaissance en matière de harcèlement et de violence au travail, notamment concernant les comportements managériaux ;
- plusieurs articles de cet accord rappellent l'attention portée aux phénomènes qui atteignent particulièrement les femmes ;
- le renvoi vers des négociations de branche afin d'obtenir un dispositif de prévention qui soit au plus près des situations de travail. Cet apport est la garantie que l'accord ne tombera pas dans l'oubli, qu'il sera transposé avec toutes les précautions et précisions nécessaires ;
- une mention visant à donner à tous les acteurs de l'entreprise des possibilités d'échanger à propos de leur travail, notamment en cas de restructuration, de réorganisation ou de changement de contexte de travail ;
- rappel du rôle du CHSCT et du service de santé au travail ;
- en sus des mesures de sanctions à l'encontre du ou des harceleurs, des mesures d'accompagnement et de protection des victimes ont été ajoutées au texte, que les faits soient d'origine interne ou externe à l'entreprise.

Notre Organisation a pris la décision de signer cet accord, situé dans la ligne de l'accord stress, afin de faire corps avec cette prise en compte de la souffrance mentale des travailleurs, mais aussi pour garantir le suivi des actions de prévention des risques psychosociaux qui seront à n'en pas douter les risques par excellence des prochaines décennies.

### ► Réforme des services de santé au travail

Annoncée depuis longtemps déjà, la réforme de la médecine du travail aurait dû voir le jour dans le courant de l'année 2009. Cependant, de grandes différences de point de vue et de volonté politique ont conduit les partenaires à ne pas achever les négociations, laissant ainsi aux pouvoirs publics la responsabilité de porter un projet dont ils ont eux-même posé les contraintes.

Pour rappel, la médecine du travail est une médecine exclusivement préventive : elle a pour objet d'éviter toute altération de la santé des salariés, du fait de leur travail, notamment en surveillant leur état de santé, les conditions d'hygiène du travail et les risques de contagion.

Exercée au sein d'un « service de santé au travail » (anciennement « service médical du travail »), la médecine du travail est obligatoirement organisée, sur le plan matériel et financier, par les employeurs. Elle est placée sous la surveillance des représentants du personnel et le contrôle des services du ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale. Sont à la charge de l'employeur l'ensemble des dépenses liées à la médecine du travail et notamment les examens médicaux, les examens complémentaires, le temps et les frais de transport nécessités par ces examens, le temps passé par les médecins du travail à l'étude des postes de travail dans l'entreprise. La médecine du travail bénéficie à tous les salariés, quelle que soit la taille de l'entreprise.

**N.B. : cette réforme devant aboutir courant deuxième semestre 2010, il conviendra de compléter cette partie à l'occasion de la réforme sur les retraites.**

Voici les revendications de notre Organisation, suivi du projet de réforme rédigé par X. Bertrand (en juin 2008), poursuivi par X. Darcos, et vraisemblablement achevé par E. Woerth.

**Les revendications** défendues par notre organisation sont les suivantes :

- revalorisation, au cours du cursus universitaire, de la spécialité de médecin du travail ;
- maintien de la visite médicale annuelle ;
- assurances concernant la position du médecin du travail au sein de l'équipe pluridisciplinaire, notamment l'assurance du fait que le médecin du travail demeure à la tête de l'équipe pluridisciplinaire ;
- un agrément des services de santé au travail renforcé et qui garantisse l'égalité de traitement sur l'ensemble du territoire (création d'un « socle » d'exigences minimales à l'échelle nationale), tout en laissant une marge de manœuvre qui permette aux services de santé au travail de s'adapter aux spécificités locales ;

- le développement d'instruments coercitifs, afin que les avertissements donnés par le médecin du travail à un employeur concernant la prévention des risques dans l'entreprise ne restent pas lettre morte. Il serait souhaitable de développer une obligation de réponse argumentée en cas de refus de donner suite à ce type de recommandations ou d'alertes.

### **Le projet actuel se profile ainsi :**

Fondé en partie sur le rapport rendu en octobre 2007 par les professeurs Françoise Conso et Paul Frimat, ainsi que sur le rapport rendu par M. Dellacherie, membre du Conseil économique et social.

- Maintien de la visite annuelle avec une possibilité de délégation de tâche, qui équivaldrait à confier cette visite aux infirmières du travail

**Pour Force Ouvrière**, cette délégation de tâche met en péril les infirmières du travail (de par la responsabilité qu'elles engagent en cas d'erreur, sachant que, sans retirer aucune qualité à des infirmières devenues indispensables, seul le médecin du travail est habilité à prononcer un diagnostic médical).

- La définition, au niveau régional, de référentiels qui permettront d'agréer les services de santé au travail, au regard des spécificités régionales.

**Pour Force Ouvrière**, la déclinaison régionale de l'agrément des services de santé au travail ne pourra garantir l'égalité de traitement sur l'ensemble du territoire que si elle s'appuie sur un référentiel national, sorte de « socle commun » qui garantira les mêmes bases de fonctionnement à l'échelle nationale.

- Le médecin du travail se voit confier un rôle « pivot » au sein de l'équipe pluridisciplinaire.

**Pour Force Ouvrière**, la notion de « pivot » ne garantit aucunement la situation hiérarchique du médecin au sein de l'équipe, pas plus qu'elle ne précise qui sera en charge de guider l'action de l'équipe pluridisciplinaire.

### ► **Mise en place COCT (ancien Conseil supérieur de prévention des risques professionnels) –**

**Le Conseil d'orientation sur les conditions de travail** participe à la politique nationale de protection et de promotion de la santé-sécurité du travail et d'amélioration des conditions de travail. Ce comité remplace le CSPRP (Comité supérieur de prévention des risques professionnels) depuis le mois d'avril 2009,

Il se compose de :

Un comité Permanent

- consulté sur les plans nationaux d'action et les projets d'orientation des politiques publiques ;
  - propose des orientations et formule les recommandations qui lui paraissent appropriées ;
  - examine le bilan national et les bilans régionaux ;
  - établit un état des lieux et adresse au ministre une synthèse annuelle sur les évolutions constatées ;
  - organise le suivi des statistiques et réalise toute étude ;
- Le comité, assisté d'un observatoire de la pénibilité,**

apprécie la nature des activités pénibles et propose toute mesure pour améliorer les conditions de travail des salariés exposés.

Une commission générale :

- Participe à l'élaboration des projets de textes législatifs et réglementaires et est consultée avant leur adoption.
- Formule des recommandations et fait des propositions d'orientation sur la législation et la réglementation.

Six commissions spécialisées :

- 1/ Orientations transversales, questions internationales, études et recherche ;
- 2/ Prévention des risques pour la santé au travail (risques physiques, chimiques et biologiques) ;
- 3/ Équipements et lieux de travail ;
- 4/ Pathologies professionnelles ;
- 5/ Acteurs locaux de la prévention en entreprise (CHSCT, services de santé au travail, IPRP) ;
- 6/ Questions relatives aux activités agricoles.

Depuis sa mise en place, le COCT a déjà été amené à fonctionner autour des thèmes attribués à chaque commission spécialisée.

Parmi les opportunités offertes par le COCT, les contacts avec les ministres du Travail successifs, au cours des réunions du comité permanent, permettent d'alerter directement ceux-ci des problématiques et urgences auxquelles les partenaires sociaux doivent faire face.

Lors des réunions du comité permanent, nous avons eu le loisir d'échanger sur l'avenir de la médecine du travail, les risques psychosociaux, les nanomatériaux, les agents cancérigènes, mutagènes et/ou reprotoxiques.

Également, le COCT a mis en place, en marge de la commission n° 6, chargée des acteurs locaux de la prévention en entreprise, un groupe de travail chargé de présenter au ministre et à la direction générale du travail, une version rénovée de la procédure d'agrément des cabinets habilités à produire des expertises CHSCT.

Ce groupe est, à l'heure où ces lignes sont rédigées, en plein stade de réflexion et de développement d'un référentiel lisible qui permettra aux aspirants experts de mieux cerner les contours des exigences qui leurs sont imposées, mais permettra aussi à la commission en charge de délivrer cet agrément d'affiner sa vision des travaux réalisés par les cabinets prétendants. De plus amples explications sont disponibles dans la partie suivante.

## ► Réforme de l'agrément des experts CHSCT

Rappel : Tout CHSCT a la possibilité, en cas de risque grave, révélé ou non par un accident de travail, une maladie professionnelle, ou en cas de projet important modifiant les conditions de travail ou les conditions de santé et de sécurité, de faire appel à un expert agréé par l'autorité administrative (art. L.4614-12 du Code du travail).

Tout cabinet souhaitant obtenir l'agrément, ou renouveler l'obtention de cet agrément, doit présenter un dossier à l'ANACT et à l'INRS, qui vont communément instruire la

demande et délivrer un avis à la commission n° 6 du COCT qui devra se prononcer favorablement (ou pas) sur cette requête. Ensuite, sur la base de l'avis rendu par la commission n°6 du COCT, l'autorité administrative délivrera l'agrément pour une durée déterminée.

À l'heure actuelle, les travaux sont en cours, mais les grandes lignes devraient permettre aux cabinets souhaitant obtenir l'agrément d'avoir une meilleure visibilité des exigences requises pour obtenir cet agrément.

## ► ANACT/ARACT

Le réseau ANACT pour l'amélioration des conditions de travail a pour vocation d'améliorer à la fois la situation des salariés et l'efficacité des entreprises, et de favoriser l'appropriation des méthodes correspondantes par tous les acteurs concernés.

Il aide les entreprises et les autres organisations à développer des projets innovants touchant au travail.

Le réseau ANACT encourage les entreprises à placer le travail au même niveau que les autres déterminants économiques (produits, marchés, technologies...) et privilégie la participation de tous les acteurs de l'entreprise (direction, encadrement, salariés) aux projets de développement.

Son programme d'activité est défini dans un contrat de progrès signé avec l'État.

Ce programme d'activité est le suivant :

Le contrat de progrès quadriennal du réseau ANACT avec l'État a été adopté le 6 novembre 2008 par le conseil d'administration de l'ANACT. Ce contrat fixe les priorités, les modes d'action et les objectifs du réseau Anact pour l'amélioration des conditions de travail sur la période 2009-2012.

Au sein du réseau, notre Organisation a participé aux évènements intitulés « semaine pour la qualité de vie au travail » (SQVT). Ces réunions, organisées autour de problématiques comme les risques psychosociaux ou les troubles musculo-squelettiques, sont autant d'occasions de réunir les experts de la prévention et de sensibiliser sur des problématiques majeures.

Notre organisation est également représentée au sein du conseil d'administration de l'ANACT, ainsi qu'au sein des antennes régionales de l'agence appelées ARACT.

## ► PST 2

Le second plan santé au travail, prévu pour la durée 2010-2014 (le premier PST s'étendait sur la période 2005-2009) a été présenté dans sa version définitive, par le ministre M. Woerth lors de la réunion du comité permanent du 11 mai 2010.

Ce PST fut discuté avec les partenaires sociaux, notamment afin de lui conférer une plus grande applicabilité régionale.

Dans ce contexte, les consultations se sont faites de façon précipitées et dans un cadre impropre à une discussion constructive (deux réunions de deux heures, réunissant soixante personnes à une table afin de définir les priorités

devant figurer dans le PST).

Pour autant, le PST 2 présente une trame similaire à son prédécesseur, assorti d'une volonté communicative, mais sans véritablement disposer de la lisibilité budgétaire qui permettra sa mise en œuvre pleine et entière.

Le nouveau PST se décline ainsi :

PST 2

**Axe 1** : Améliorer la connaissance en santé au travail.

**Axe 2** : Poursuivre une politique active de prévention.

**Axe 3** : Encourager les démarches de prévention des risques pour les entreprises, notamment les TPE/PME.

**Axe 4** : Pilotage du plan, communication, développement et diversification des outils pour une effectivité du droit.

Le PST 2 se veut ambitieux, orienté sur l'articulation national/territorial, et cherche, comme son prédécesseur, à améliorer, à renforcer, à encourager et à perfectionner le pilotage des actions de prévention des risques en milieu professionnel.

Le PST 2 souhaite également s'inscrire dans un mouvement plus large, en recherchant les synergies avec l'ensemble des acteurs également pourvus de plans d'action, il est donc satisfaisant de mettre ce plan en corrélation avec les travaux réalisés par des organismes de Sécurité sociale, ou encore avec la COG AT/MP.

Cependant, il reste certains points qui, aux yeux de notre Organisation, ne vont pas dans le sens d'une amélioration des instruments dont disposent les acteurs de la prévention. Ces points ne sont d'ailleurs pas tous en lien direct avec le PST, mais concernent l'environnement de la prévention dans son ensemble, afin que ce PST gagne en densité, et puisse reposer sur des bases solides.

En effet, si le plan reprend la plupart des points chers aux partenaires, il est regrettable de constater que :

**Les messages politiques qui accompagnent le PST sont troubles :**

Nous estimons que la fiscalisation des IJ en matière d'AT n'est pas un message en cohérence avec une politique de prévention ambitieuse. Faire supporter un impôt à ceux qui sont blessés dans leur chair par leur activité professionnelle n'est certes pas directement lié à la prévention, mais contribue fortement à décrédibiliser l'action gouvernementale en faveur des conditions de travail.

Il est regrettable également que le médecin du travail ne soit que peu mentionné dans ce document, laissant place aux SST pluridisciplinaires dont les qualités sont certaines mais qui ne sauraient s'affranchir du diagnostic des docteurs en médecine qui ont choisi cette spécialité.

Concernant la production scientifique, essentielle à la connaissance sur les conditions de travail :

**Fusion AFSSET/AFSSA**

L'une des priorités du PST est, comme nous le disions un peu plus tôt, d'affirmer une volonté d'associer ce PST aux autres programmes, de réunir les entités chargées de la prévention. Nous espérons donc que les rapprochements d'organismes de prévention ne se feront pas au détriment de la recherche en santé au travail, comme nous le craignons actuellement après la fusion effectuée entre l'AFSSET et l'AFSSA.

**Agrément expert CHSCT**

L'agrément cède le pas à la certification, scellant une forme de désistement des pouvoirs publics à l'égard de ceux qui sont en première ligne lorsque l'alarme des conditions de travail est tirée, je veux parler bien sûr des cabinets d'experts accrédités auprès des CHSCT. Un des objectifs du plan est de développer une filière professionnelle en santé et sécurité au travail, il nous semble que cette volonté doit à tout prix s'enrichir de l'expérience de ces cabinets dont la vision, à la fois macro et micro, est, un apport inégalable pour les acteurs de la prévention.

Enfin, au regard du PST dans son ensemble, force est de constater que les instruments sont là, et ne demandent qu'à être exploités, mais somnolent entre un manque de volonté politique de faire de la santé au travail un aspect majeur de la santé publique, et un manque d'engagement budgétaire nécessaire à la mise en œuvre de toute action crédible.

► **FIVA/FCAATA**

Rappel :

Cette partie concerne les dispositifs d'indemnisation des victimes de l'amiante.

**Le FIVA** : Fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante.

Ce Fonds a été créé par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2001, du 23 décembre 2000 en son article 53, notamment modifié par l'article 43-11 de la loi du 21 décembre 2001, et le décret d'application du 23 octobre 2001.

Un arrêté du 5 mai 2002 a établi une liste des pathologies spécifiques à l'amiante, ouvrant droit à réparation des préjudices subis aux victimes atteintes de ces pathologies qui en font la demande. Son conseil d'administration reprend les représentants des organismes sociaux.

Le FIVA est un établissement public administratif, placé sous la tutelle des ministres chargés de la Sécurité sociale et du Budget. Il est administré par un conseil d'administration présidé par un membre de la Cour de cassation, et composé de cinq membres représentant l'État, huit représentants des organisations prévues à l'article L.221-4 du code de la Sécurité sociale, 4 membres proposés par les organisations nationales d'aide aux victimes de l'amiante, et de quatre personnalités qualifiées dans les domaines de compétence du fonds.

Les personnes victimes de pathologies liées à l'exposition à l'amiante et leurs ayants droit peuvent obtenir du FIVA la réparation intégrale de leurs préjudices.

Cette indemnisation vient compléter celle réalisée par ailleurs, notamment par les régimes de sécurité sociale. Le F.I.V.A. permet d'éviter aux victimes une procédure contentieuse.

**Le FCAATA** : Fonds de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante.

Le dispositif de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante a été créé par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 1999 (article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998).

Un fonds (le FCAATA) a été créé parallèlement pour financer le dispositif. Il est géré par la Caisse de dépôts et consignations, et il est abondé par une contribution de l'État et par un versement de la branche accidents du travail du régime général.

Ce dispositif permet à certains salariés exposés de bénéficier d'une retraite anticipée.

Les salariés reconnus atteints d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante peuvent prétendre au bénéfice de l'allocation sans autre condition que d'être âgé de 50 ans.

Les autres salariés exposés peuvent prétendre au bénéfice de l'allocation sous une double exigence :

- l'établissement doit en effet figurer sur une liste fixée par arrêté ;
- le demandeur doit avoir atteint l'âge minimum de 50 ans.

L'allocation est fonction d'un salaire de référence calculé sur la base des douze derniers mois d'activité salariée.

Son montant ne peut être inférieur au montant minimal de l'allocation spéciale du Fonds national de l'emploi. Il ne peut être supérieur à 85 % du salaire de référence.

### ► **Activité du FIVA et du FCAATA sur l'exercice 2007-2011**

Rapport rendu par Jean Le Garrec en avril 2008 :

Ce rapport, concernant l'ACAATA, entendait rendre le système plus équitable. Les seules avancées notables qu'il préconise sont le renforcement de la participation de l'État et l'amélioration de la couverture maladie. En dehors de ces deux points, notre Organisation s'est prononcée contre ce document qui ne reprend aucune des avancées que nous préconisons.

Le système proposé par notre Organisation, mais aussi par l'ensemble des parties intéressées, était de disposer d'une voie d'accès collective, dans le prolongement du dispositif actuel de listes, en prenant en compte des entités plus fines que les établissements, et d'assortir à cette voie une voie d'accès individuelle complémentaire avec comme critère d'entrée une présomption d'exposition basée sur un faisceau de critères (poste de travail, métier, secteur d'activité).

Ce rapport reprend cette dernière proposition en la limitant à six métiers, ce qui ajouterait à l'injustice et ne contribuerait pas à une entrée dans le dispositif des salariés aux carrières atypiques (au sens des critères d'admission actuels).

De plus, la structure de gestion proposée par M. Le Garrec était dépourvue de contrôle social et n'était pas assortie de garanties de traitement équitable des demandes (groupe de travail national dépourvu de prérogatives précises).

Autre fait marquant et révoltant, l'année 2009 fut celle de **l'exonération de cotisation au Fonds des entreprises ayant fabriqué et utilisé de l'amiante**. En effet, la LFSS 2009 a marqué un changement du **financement des fonds en faveur des victimes de l'amiante**.

LA LFSS 2009 fixait une dotation de 315 millions d'euros au Fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante, soit la même somme qui lui avait été attribuée l'an passé. Sur ce point, la confédération Force Ouvrière était satisfaite des efforts constants et suffisants apportés à l'indemnisation des victimes de l'amiante.

Cependant, concernant le FCAATA (Fonds de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante), la confédération dénonce la dotation révoltante de 880 millions d'euros, qui est non seulement insuffisante au regard des besoins de ceux qui ont perdu leur vie à la gagner, mais qui **exonère totalement les employeurs de leur contribution au financement**.

Afin de contraindre les employeurs à participer à l'indemnisation de la compensation de perte d'espérance de vie des victimes de l'amiante, il avait été inscrit, à l'article 47 de la LFSS 2005, une contribution à la charge des entreprises ayant manipulé de l'amiante. Cette contribution devait alimenter le FCAATA à hauteur de 100 millions d'euros. Or, aujourd'hui, le recouvrement de cette contribution, en permettant de récolter que 30 millions d'euros, est purement et simplement supprimé.

L'argument avancé est que « cette contribution se révèle coûteuse à recouvrer par le lourd contentieux qu'elle génère », c'est comme si les services fiscaux, faute de pouvoir recouvrer les impôts, et submergés de plaintes, en exonéraient les contribuables qui auraient les moyens de mener ce procès !

La question profonde de cette mesure est de situer la responsabilisation des « employeurs amiateurs » dans le financement de ce drame programmé, mais aussi, plus simplement, de la survie à venir du FCAATA.

Également, les victimes de l'amiante ont été frappées par une autre injustice qui confirme la volonté du gouvernement de faire des économies sur l'indemnisation des victimes du travail.

Le FCAATA fut mis en place afin de compenser un préjudice lié à la perte d'espérance de vie des travailleurs qui ont été exposés aux fibres d'amiante.

Cette compensation, appelée « allocation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante », prend en compte les douze derniers mois de revenus afin d'attribuer au salarié contaminé un faible pourcentage de son salaire brut, permettant au travailleur dont l'espérance de vie est écourtée de partir en retraite anticipée dès l'âge de 50 ans.

Afin de calculer le montant de cette allocation, les revenus des douze derniers mois étaient pris dans leur intégralité. Cependant, un décret modifie les critères de calcul servant à fixer le montant de l'allocation, afin d'extraire les congés payés et les RTT du total de référence.

Alors que Force Ouvrière a toujours revendiqué une augmentation significative de cette allocation, et que les

décisions de justice donnaient corps à ces revendications, le ministère du travail propose de minorer le montant de cette allocation, considérant qu' « il n'est pas légitime que ces éléments soient pris en compte dans le calcul de l'allocation ». Le gouvernement espère faire l'économie de quelque sous en portant un préjudice financier et moral inacceptable aux victimes, et en considérant les indemnités de congés payés et les RTT comme des « éléments exceptionnels de rémunération ».

Pour Force Ouvrière, il est inadmissible et inconcevable de porter atteinte aux droits de ceux qui ont été amputés d'une partie de leur espérance de vie en travaillant au contact de l'amiante. Proposer une allocation minorée reviendrait à nier la détresse et les difficultés dans lesquelles se trouvent ces salariés.

À l'inverse d'une telle dérive, c'est-à-dire la baisse des revenus des travailleurs en sursis, Force Ouvrière revendique l'élargissement du prisme des entreprises et des métiers qui fonde le dispositif FCAATA. Force Ouvrière revendique de même l'augmentation de l'allocation et la réelle prise en charge du travailleur exposé en tant que victime.

## ► FUSION AFSSET/AFSSA

Ces deux organismes, depuis juillet 2010, ne font plus qu'un.

Ci-dessous, un rappel concernant les domaines de compétences des deux agences, puis la redéfinition des compétences des organismes une fois fusionnés.

À titre de rappel :

### **AFSSET**

L'Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail (AFSSET) est un établissement public administratif de l'État, placé sous la tutelle des ministres chargés de la Santé, de l'Écologie et du Travail.

Dans le but d'assurer la protection de la santé humaine, l'agence a pour missions :

- de contribuer à assurer la sécurité sanitaire dans les domaines de l'environnement et du travail, en évaluant les risques qu'ils peuvent comporter ;
- de réaliser ou faire procéder à toute expertise, analyse ou étude nécessaire, en prenant appui sur les services et établissements publics ou tout autre organisme compétent ;
- de fournir aux autorités toutes les informations sur les risques sanitaires, et les conseils nécessaires à l'élaboration de dispositions législatives et réglementaires ;
- d'exercer une veille scientifique et de mettre en œuvre des programmes de recherche dans les domaines de sa compétence ;
- de susciter le débat, à travers l'édition de publications, l'organisation de colloques et la participation à des manifestations didactiques et scientifiques.

Pour l'exercice de ces missions, l'agence exerce une veille sur l'évolution des connaissances scientifiques dans les domaines de sa compétence et définit, met en œuvre, soutient ou finance des programmes de recherche scientifique et technique.

L'AFSSET est notamment chargée de la coordination de l'expertise pour l'évaluation des risques liés aux produits chimiques.

Elle organise un réseau entre les organismes disposant des capacités d'expertise scientifique dans ses domaines de compétence et travaille avec près d'une trentaine de partenaires permanents. Elle s'appuie sur plus de deux cents experts issus d'une centaine d'organismes.

L'Agence a été placée au cœur du dispositif d'information et d'expertise scientifique sur la santé et l'environnement, ainsi que la santé au travail. Elle établit aussi des relations étroites avec la communauté scientifique française, mais également internationale, notamment en Europe.

Les avis et les recommandations de l'AFSSET, ainsi que d'autres travaux scientifiques, sont rendus publics et sont consultables sur le site Internet de l'Agence.

### **AFSSA : Agence française de sécurité sanitaire des aliments**

L'AFSSA propose des solutions pour augmenter la performance de la décision publique et garantir un niveau de sécurité satisfaisant dans ses domaines d'expertise.

Le domaine de compétence de l'AFSSA couvre les risques, et le cas échéant, les bénéfices.

- nutritionnels et sanitaires pour l'homme, d'origine alimentaire (y compris ceux liés à l'eau), d'origine animale ainsi que ceux liés à l'utilisation d'intrants végétaux ;
- sanitaires pour les animaux ;
- sanitaires pour les végétaux liés à l'utilisation d'intrants végétaux ;
- pour l'environnement (écosystèmes et milieux) quand ils sont ou peuvent être liés à l'utilisation d'intrants végétaux ou de médicaments vétérinaires ;
- pour le bien-être des animaux.

Ses scientifiques apportent une aide à la décision publique

Elle fournit ainsi la base scientifique pour la décision politique :

- soit pour l'élaboration de réglementations ou de politique de santé publique ;
- soit pour aider à la décision en matière de produits ou de pratiques professionnelles.

Créée en avril 1999, l'Agence est placée sous la tutelle des ministères de la Santé, de l'Agriculture et de la Consommation.

### **Fusion AFSSA-AFSSET : l'agence nationale chargée de la sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail**

Naissance d'une agence nationale chargée de la sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail au 1<sup>er</sup> juillet 2010.

Le gouvernement a adopté, le 7 janvier 2010, en Conseil des ministres, l'ordonnance **qui institue un nouvel établissement de sécurité sanitaire**, réunion de l'Agence française de sécurité sanitaire des aliments (AFSSA) et de

l'Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail (AFSSET). Ainsi créée juridiquement, la nouvelle agence est opérationnelle depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2010, après publication d'un décret d'application en cours d'élaboration. Ce nouvel ensemble **reprend toutes les missions, les moyens et le personnel de chacune des deux agences.**

**La production scientifique de ce nouvel établissement est développée autour de ses grands domaines**, et d'un continuum existant *de facto* entre la santé animale et l'alimentation, l'environnement et le travail. Chacun devant, tout en **assurant la prise en compte et le respect de ses spécificités, mieux couvrir certaines problématiques à l'interface des deux agences**, comme l'eau, la santé au travail des agriculteurs, ou encore les produits chimiques (pesticides, biocides, substances soumises au règlement européen REACH).

Ce regroupement permet de renforcer l'évaluation et la prévention des risques émergents, et des risques liés aux multi-expositions de long terme à faible dose aux contaminants chimiques.

Depuis le 21 septembre 2009, les deux directeurs d'agence ont engagé un **processus de concertation avec l'ensemble des parties prenantes intéressées** (pouvoirs publics, professionnels, organisations syndicales, associations de consommateurs, ONG environnementales, associations de victimes d'accidents du travail, élus, personnalités qualifiées), ainsi qu'avec le personnel des deux agences.

Les concertations ont conduit à reconformer les acquis des deux agences :

- **compétence scientifique**, au travers d'une expertise interne et externe, ouverte sur l'ensemble de la communauté scientifique ;
- **indépendance** de l'évaluation des risques et séparation entre évaluation et gestion des risques ; **ouverture, transparence et qualité de l'expertise, grâce à son caractère collectif, transdisciplinaire et contradictoire.**

Elles ont fait émerger une gouvernance innovante par :

- la mise en place d'un comité de déontologie et de prévention des conflits d'intérêt, composé exclusivement de personnalités extérieures, pouvant être saisi en cas d'interrogation sur le respect des règles déontologiques ou de prévention des conflits d'intérêt.
- un conseil d'administration construit autour de cinq collègues –pouvoirs publics, partenaires sociaux, organisations professionnelles, ONG et mouvements associatifs, élus auxquels s'ajouteront des personnalités qualifiées et les représentants du personnel de l'agence. Des comités d'orientations spécifiques traiteront des grandes thématiques (santé environnement, santé au travail, sécurité alimentaire et qualité nutritionnelle, santé animale et végétale).

Ce nouveau dispositif constitue une opportunité de réunir tous les partenaires concernés pour favoriser le dialogue autour de préoccupations majeures pour la société.

L'agence pourra être saisie par les associations de consommateurs, de protection de l'environnement et celles défendant les intérêts des patients et des victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

Ce regroupement fait naître dans le paysage international un acteur clairement identifiable, et un interlocuteur privilégié au niveau européen.

#### **L'avis de Force Ouvrière :**

Pour notre Organisation, cette fusion est attendue avec beaucoup de réserves, notamment pour ce qui concerne l'expertise des risques auxquels sont exposés les travailleurs.

En effet, la fusion de ces deux entités ne doit pas se faire au détriment d'une expertise dont l'utilité n'est plus à prouver. Les qualités et le savoir-faire de l'AFSSET ont, jusqu'à présent, contribué à alimenter l'ensemble du réseau de prévention de données scientifiques utiles. Aujourd'hui, nous craignons que cette fusion ne se fasse au détriment de l'expertise des risques professionnels, tout comme elle pourrait préjudicier à l'expertise en sécurité sanitaire des aliments.

Également, la composition du conseil d'administration de la nouvelle entité ne garantit pas que la voix des militants sera reçue dans les mêmes conditions que celles fixées antérieurement. L'ordonnance du 7 janvier 2010 précise que :

« Art. L. 1313-4.-L'agence est administrée par un conseil d'administration composé, outre du président, nommé par décret, et de représentants du personnel, de cinq collèges comprenant respectivement :

- « 1° Des représentants de l'État ;
- « 2° Des représentants d'associations agréées de protection de l'environnement, d'associations agréées ayant une activité dans le domaine de la qualité de la santé et de la prise en charge des malades et d'associations agréées de défense des consommateurs ainsi que d'associations nationales de victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles mentionnées à l'article L. 1313-3 ;
- « 3° Des représentants d'organisations professionnelles intéressées ;
- « 4° Des représentants des organisations interprofessionnelles d'employeurs ;
- « 5° Des élus et des personnalités qualifiées choisies en raison de leur compétence dans les domaines relevant des missions de l'agence.

« Les droits de vote sont répartis pour moitié entre les membres du collège mentionné au 1° et pour moitié entre les autres membres du conseil d'administration. Le président a voix prépondérante en cas de partage égal des voix. »

« Art.L. 1313-5.-L'établissement est dirigé par un directeur général nommé par décret. »

La composition du nouveau conseil d'administration ne permet pas de projeter une qualité de dialogue satisfaisante.



# VII REPRÉSENTATIVITÉ

## 1. La loi de 2008 - Cadre général

Le rapport au précédent congrès confédéral (Lille – juin 2007) pointait les menaces que la mise en œuvre du rapport Hadas-Label faisait peser sur la liberté syndicale (primauté de l'accord d'entreprise, principe de l'accord majoritaire...).

La volonté de l'État d'appliquer ce rapport et d'aller au-delà de la loi Fillon du 4 mai 2004 rencontra (fort opportunément !) la volonté du duo CGT-CFDT de mettre en œuvre de nouvelles règles de représentativité destinées à reconfigurer « le paysage syndical », en réalité réduire le nombre de confédérations représentatives.

Il restait néanmoins à convaincre la partie patronale. En effet, à l'occasion de l'évaluation de la loi du 4 mai 2004, le 14 novembre 2007, le Medef rappelait encore son opposition à l'accord majoritaire et son attachement au principe de faveur.

Mais les difficultés apparues entre UIMM et Medef à l'automne ont conduit celui-ci à changer de doctrine.

Medef, gouvernement, CGPME, CFDT et CGT se retrouvaient donc en faveur de ce changement.

### 1) La « négociation »

Dès lors que les actions de défense des régimes spéciaux à l'automne 2007 se sont achevées, le gouvernement, à l'issue du « sommet social » du 19 décembre, accéléra sa pression pour l'ouverture de discussions sur la représentativité, dont il fixait le terme au 31 mars 2008.

C'est dans ces conditions que se sont déroulées les négociations qui ont débouché non pas sur un accord (minoritaire et donc inapplicable selon les règles fixées par les signataires eux-mêmes !) mais sur une « position commune », le 9 avril 2008, dont les dispositions ont été fidèlement transcrites dans la loi du 20 août 2008.

Ces négociations bâclées (dans la mesure où, contrairement à d'autres, elles n'ont pas été précédées d'une phase de délibération sociale qui aurait permis de mieux en cerner les conséquences !) ont à la fois :

- négligé la cohérence de leurs dispositions avec l'ensemble de la législation sociale et jurisprudentielle antérieure. Cela a conduit à une confusion importante et à des incertitudes juridiques non encore dissipées entièrement à ce jour (voir ci-dessous) ;
- remis en cause le droit fondamental du syndicat à choisir librement ses représentants ;
- affaibli les protections (déjà insuffisantes) dont pouvaient bénéficier les militants syndicaux en prévoyant la perte automatique de son mandat pour le RSS qui n'a pas obtenu 10 % ;
- généralisé aux entreprises de moins de 200 salariés (soit

75 % des salariés de ce pays !), la possibilité sous conditions de négocier sans les syndicats ;

- élargi la brèche déjà entrouverte sur la dérogation au principe de faveur (le Medef s'en est d'ailleurs publiquement félicité !) ;
- ignoré la dimension interprofessionnelle du syndicalisme confédéré ramené à une simple « association de syndicats d'entreprise ».

On détaillera plus loin la mise en œuvre de la loi concernant les syndicats dans l'entreprise.

### 2) Une nouvelle représentativité « irréfragable » en 2013 ?

En sus des dispositions concernant les entreprises, la loi du 20 août prévoit d'autres dispositions :

- Le calcul dans les branches de la représentativité (c'est-à-dire le droit d'être appelé à la négociation) des fédérations. Pour cela, celles-ci doivent atteindre un seuil de 8 % calculé sur la base de la compilation des résultats aux élections aux comités d'entreprise (par défaut DP ou DUP) dans la branche concernée et sur un cycle de quatre ans (du 1<sup>er</sup> janvier 2009 au 1<sup>er</sup> janvier 2013).

À noter que les branches aussi se verront appliquer les seuils minimaux pour signer un accord ou s'y opposer.

- Le calcul de la représentativité interprofessionnelle pour les confédérations syndicales basé sur l'obtention du score de 8 % agrège d'autres dispositions relatives à une présence dans les différents secteurs d'activité et sur l'ensemble des territoires.

### 3) Le Haut conseil du dialogue social

Cette même loi du 20 août a institué un Haut conseil du dialogue social (HCDS) où siègent les représentants des organisations présentes à la Commission nationale des conventions collectives ainsi que des personnalités qualifiées, et lui assigne deux missions essentielles :

- donner un avis au ministre du Travail sur la représentativité dans les branches professionnelles et au niveau interprofessionnel ;
- soumettre à celui-ci les enseignements à tirer de l'application de la présente loi.

C'est dire s'il jouera un rôle décisif en 2013. C'est pourquoi les représentants de Force Ouvrière n'ont cessé d'y dénoncer et acter les incohérences de la loi.

En particulier, l'extraordinaire difficulté de l'Administration à apporter une réponse satisfaisante (si cela est possible !) aux multiples problèmes liés aux recueils, transmissions et traitements inadéquats des résultats des élections aux IRP amènera inévitablement un très important contentieux juridique auquel il convient d'ores et déjà de se préparer.

#### 4) La crainte de l'anticonstitutionnalité (!) et les dispositions pour les TPE

Force Ouvrière, lors des négociations avait (en vain !) soulevé la question de la représentativité syndicale dans les branches où une majorité de salariés travaillent dans des TPE. La position commune avait renvoyé à un groupe de travail de signataires le soin de résoudre cette question et le législateur avait obtempéré.

Ces signataires n'ont pas pu résoudre ce problème, et ont « repassé la patate chaude » au gouvernement.

Celui-ci a feint alors de découvrir que cette loi pourrait être frappée rétrospectivement d'inconstitutionnalité, du fait du processus mis en place par la loi organique qui tirait les conséquences de la modification constitutionnelle (la question prioritaire de Constitutionnalité).

Aussi, une invraisemblable usine à gaz a été montée pour faire en sorte que les quatre millions de salariés travaillant dans les TPE puissent exprimer par un vote par Internet ou par correspondance leur préférence sur l'organisation syndicale qu'ils veulent voir les représenter, au moyen d'un vote sur sigle et qui préciserait de plus le champ géographique adéquat et la convention collective de branche correspondant à leur profession.

Au Parlement, la majorité a supprimé ces commissions paritaires. Il ne resterait donc qu'un scrutin sur sigle qui risque d'entraîner une politisation du mouvement syndical.

#### 5) Dialogue social dans l'artisanat

Un accord avait été signé le 12 décembre 2001 entre l'UPA et les cinq confédérations syndicales représentatives sur « le développement du dialogue social dans l'artisanat ». Cet accord prévoyait deux parties : l'une relative au financement du dialogue social dans les branches et le deuxième sur le dialogue social interprofessionnel.

Si le premier volet a été mis en œuvre progressivement, la deuxième partie (dialogue interprofessionnel) a fait l'objet de la part du Medef et de la CGPME d'une bataille juridique de plus de six années, qui n'a pris fin qu'en décembre 2007.

Cela a conduit finalement à l'extension de cet accord qui a permis que s'enclenchent les discussions sur sa mise en œuvre.

Celle-ci sera effectuée à travers des commissions paritaires (régionales) interprofessionnelles de l'artisanat, dix-huit d'entre elles devant être mises en place à la fin de l'année 2010.

Il est à noter que l'UPA a de son propre chef, mis un terme aux douze commissions départementales existantes auparavant au profit de ses commissions régionales. Force Ouvrière s'attachera dans ces commissions à la défense de la primauté absolue de l'accord de branche et combattrà l'idée déjà avancée « d'adaptation » des accords de branche aux spécificités des entreprises artisanales, ce qui serait la porte ouverte à toutes les dérogations imaginables.

Il faut également rappeler que ce dialogue interprofessionnel est distinct des dispositions arrêtées dans les branches.

## 2). L'analyse de la LOI DU 20 AOÛT 2008

La loi comporte trois volets : un volet « représentativité », un volet « négociation collective » et un volet « réforme du temps de travail ».

Comme nous l'avons dit, la loi met fin à la présomption irréfragable de représentativité, prévue par l'arrêté du 31 mars 1966, pour rentrer dans la logique de représentativité ascendante, basée sur les résultats obtenus aux élections professionnelles. L'entreprise devient le centre névralgique du nouveau système. Les résultats du premier tour des élections professionnelles dans l'entreprise servent à déterminer, à chaque niveau (entreprise, branche, national), les syndicats représentatifs. Utilisée pour la détermination des syndicats représentatifs, l'entreprise est également perçue comme le niveau de négociation des accords collectifs le plus adapté au contexte socio/économique actuel. La loi porte en germe la disparition de la négociation de branche. La réforme du temps de travail est d'ailleurs révélatrice sur ce point.

Le deuxième volet de la loi bouleverse les règles de validité des accords collectifs en facilitant notamment la négociation avec les élus du personnel et les salariés mandatés. Sans être prophète, on comprend facilement que les nouvelles règles de représentativité, couplées à la réforme de la négociation collective, vont modifier radicalement la pratique contractuelle et le contenu des accords.

### 1 – Contenu de la loi sur la représentativité

Point essentiel de cette loi : la remise en cause des règles de représentativité des syndicats.

La présomption irréfragable de représentativité des cinq organisations syndicales disparaît.

Dorénavant, chaque syndicat, quel qu'il soit, devra faire la preuve de sa représentativité à chaque niveau de négociation : établissement, entreprise, groupe, branche, national ou interprofessionnel.

Le syndicat doit faire la preuve de sa représentativité sur la base de sept critères (et non plus cinq) cumulatifs :

#### 1- Le respect des valeurs républicaines

Ce critère remplace celui de l'attitude patriotique pendant la guerre devenu obsolète, et devrait permettre d'éviter la reconnaissance de certains « syndicats » prônant des idées antirépublicaines (tels que le CFNT).

#### 2- L'indépendance

Il s'agit de l'indépendance vis-à-vis de l'employeur ou d'un groupement d'employeurs.

#### 3- La transparence financière

Dorénavant les organisations syndicales sont soumises à l'établissement et à la publicité de leurs comptes. Cette disposition sera applicable à des périodes différentes selon les instances (articles 10 et 15 de la loi).

#### 4- Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation.

Cette ancienneté s'apprécie à compter du dépôt légal des statuts du syndicat.

#### 5- L'audience électorale

Elle s'apprécie à chaque niveau de représentativité (en cumulant les résultats obtenus pour chaque niveau de négociation) et doit correspondre à 10 % (8 % au niveau de la branche ou interprofessionnel) des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP ou, à défaut, des délégués du personnel.

Pour les syndicats catégoriels, les 10 % retenus sont ceux du collège pour lequel leurs statuts leur donnent vocation à présenter des candidats (ex. : collège cadres pour la CGC).

Pour les listes communes, la répartition s'effectue à parts égales entre les syndicats concernés, sauf accord contraire.

#### 6- L'influence prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience

Le résultat aux élections prud'homales est un critère qui pourra faire partie du faisceau d'indices recouvrant ce critère d'influence au même titre que l'élaboration de revendications professionnelles ou la conduite de mouvements sociaux par exemple.

#### 7- Les effectifs d'adhérents et les cotisations

Ces critères étaient retenus par les juges de manière accessoire.

La modification des règles de représentativité a inévitablement des incidences sur la désignation des délégués syndicaux et autres représentants syndicaux :

##### - Le délégué syndical

Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale désigne parmi les candidats qui ont recueilli 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise, de la DUP ou des délégués du personnel, un délégué syndical.

Ainsi, le syndicat n'est plus libre de désigner le délégué syndical de son choix, il doit le choisir parmi les candidats ayant obtenu 10 % des suffrages exprimés, ce qui revient à donner aux non-syndiqués le droit de désigner le délégué syndical.

##### - La section syndicale

Pour désigner le délégué syndical, le syndicat doit avoir constitué une section syndicale (art. L. 2142-1 du Code du Travail).

Cette prérogative est réservée :

- d'une part, aux syndicats représentatifs ;
- d'autre part, aux syndicats « non représentatifs » satisfaisant aux critères de respect des valeurs

républicaines et d'indépendance, légalement constitués depuis au moins deux ans et couvrant le champ professionnel et géographique de l'entreprise (art. L. 2412-1 du Code du Travail).

##### - Le représentant de la section syndicale

Cette nouvelle institution est destinée à permettre la représentation des sections nouvellement créées en l'attente de la reconnaissance de leur représentativité.

Dès lors que la section syndicale est constituée, le syndicat peut :

- soit désigner un délégué syndical s'il est représentatif ;
- soit désigner un représentant de la section syndicale, s'il n'est pas représentatif.

Ce dernier a les mêmes attributions et protections que le délégué syndical mais n'a pas l'attribut essentiel du délégué syndical, à savoir, la négociation des accords collectifs.

Il dispose d'un crédit de quatre heures par mois.

Ce mandat est temporaire puisqu'il disparaît si le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif aux élections professionnelles suivantes. Toutefois, le syndicat de nouveau non représentatif a la possibilité de désigner un autre RSS.

##### - Le représentant syndical au comité d'entreprise

Dans les entreprises de moins de trois cents salariés : le délégué syndical est de droit le représentant syndical au CE. On pourrait penser que les dispositions n'ont pas été modifiées. Mais, dans la mesure où les conditions de désignation du délégué syndical ont été modifiées, celles du représentant syndical au CE le sont aussi.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés : le syndicat pourra désigner un représentant syndical au CE à la condition d'avoir obtenu au minimum deux élus aux dernières élections professionnelles.

Ainsi, selon la taille de l'entreprise, les conditions de désignation d'un représentant syndical ne sont pas les mêmes.

De même, la qualité de la personne choisie pour être représentant syndical au CE n'est pas la même : elle doit avoir obtenu, en tant que candidate aux élections, 10 % dans les entreprises de moins de trois cents salariés, alors qu'aucune exigence de ce genre n'est demandée dans les entreprises de plus de trois cents salariés.

Autres nouveautés de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale :

Les modifications concernant les élections professionnelles : ces nouvelles dispositions sont essentielles car les élections professionnelles ont désormais un rôle déterminant tant en matière de représentativité qu'en matière de validité des accords collectifs.

Elles sont de deux ordres :

- le protocole d'accord préélectoral ;
- les salariés mis à disposition.

## - Le protocole d'accord préélectoral

Désormais, sont invités à négocier le protocole d'accord préélectoral (art. L. 2314-3 et L. 2324-4) :

- les syndicats de plus de deux ans qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné (invitation par affichage) ;
- les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement (celles ayant obtenu 10 % aux dernières élections) (invitation par courrier) ;
- les organisations syndicales ayant constitué une section syndicale (invitation par courrier) ;
- les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel (invitation par courrier).

Cette invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral ouvre également la voie à la présentation des candidatures. En effet, seules les organisations syndicales ayant été invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral peuvent présenter des candidats au premier tour.

La nouvelle loi prévoit également de nouvelles règles de signature du protocole d'accord préélectoral : sa validité est conditionnée par la signature de la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, à défaut, la majorité des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (art. L. 2314-3 et L. 2324-4 du Code du Travail).

Cependant, oubli ou non du législateur, l'unanimité des signataires demeure obligatoire lorsque le protocole modifie le nombre ou la composition des collèges électoraux, ou l'organisation des élections en dehors du temps de travail.

De nombreux contentieux risquent d'apparaître...

## - Les salariés mis à disposition

La loi met un coup d'arrêt à la jurisprudence de la Cour de cassation qui intégrait ces salariés dans l'entreprise d'accueil s'ils étaient intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail.

Ces salariés doivent être présents dans les locaux de l'entreprise et y travailler depuis au moins un an pour être pris en compte dans les effectifs de l'entreprise d'accueil.

La condition d'ancienneté pour ces salariés n'est plus de trois mois mais de douze mois pour être électeur, et de vingt-quatre mois pour être éligible.

Enfin, dernière « innovation », les salariés mis à disposition devront choisir s'ils exercent le droit de vote dans leur entreprise d'origine ou l'entreprise d'accueil pour chaque élection (DP ou CE). Dans la mesure où ils ne peuvent pas être candidats aux élections CE de l'entreprise utilisatrice, le choix risque d'être vite fait.

## 2 – L'état actuel du contentieux sur la représentativité

Depuis la parution de la loi sur la représentativité, un grand nombre de contestations ont été portées en justice. Il faut, en effet, souligner que bon nombre de nos structures ont continué à désigner des délégués syndicaux, même dans l'hypothèse où elles n'avaient pas atteint le seuil de 10 % aux élections au comité d'entreprise.

S'en est suivi un contentieux nourri devant les tribunaux d'instance puis devant la Cour de cassation.

Les principaux arguments avancés pour contester la loi sont l'**atteinte à la liberté syndicale** et la **rupture d'égalité entre syndicats**, et les textes juridiques mobilisés sont les conventions de l'OIT, la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales, la charte sociale européenne révisée et, bien sûr, la Constitution.

Si la Cour de cassation s'est prononcée de manière ferme dans l'affaire de Brest, beaucoup d'interrogations subsistent et le contentieux est loin d'être tari.

Afin d'aider nos camarades à s'y retrouver dans le labyrinthe des décisions de jurisprudence relatives à la représentativité, le secteur juridique a élaboré et **met à jour en permanence** un tableau sur l'état du contentieux, adressé à nos structures et **disponible sur InFOnet**.

Ce tableau résume toutes les décisions de la Cour de cassation qui paraissent au fur et à mesure et qui apportent des réponses – parfois bien contestables – aux questions juridiques posées par cette loi bien complexe du 20 août 2008.

Ce tableau constamment actualisé permet de mettre en perspective la situation antérieure et la nouvelle, c'est-à-dire la cohérence entre les anciens droits et les nouveaux, avec les commentaires FO pour chaque situation.

Le secteur juridique de la Confédération assurera donc un suivi détaillé, jour par jour, des contentieux déclenchés par la loi d'août 2008.

Vous pouvez trouver en annexe sur le site *InFOnet* une analyse de la prise de position de la Cour de cassation et une évocation des autres voies de recours possibles :

- Comité européen des droits sociaux ;
- Cour européenne des droits de l'homme.

### • Le recours au BIT

FO considère que la « position commune » et sa transcription législative, loin d'améliorer les dispositions existantes en matière de droit syndical et de négociation collective, aboutissent au contraire à l'affaiblissement de la liberté syndicale et du droit de négociation.

Aussi notre Organisation a-t-elle déposé une plainte à l'OIT, pointant les contradictions et entraves les plus évidentes de la loi au regard des conventions de l'OIT et de la jurisprudence de l'OIT en matière de liberté syndicale.

Entre autres arguments, sont particulièrement évoquées les conventions 87 et 98 de l'OIT.

On citera pour exemple l'atteinte à la liberté syndicale dans le libre choix du délégué syndical, du représentant de la section syndicale, l'atteinte à la négociation collective, et la distorsion des droits entre syndicats interprofessionnels et syndicats catégoriels.

### ⇒ *Délégué syndical et liberté syndicale*

#### Liberté d'élection

La condition nouvelle, imposée par la loi, pour la désignation du délégué syndical, à savoir que celui-ci soit désigné « parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise [...] » (art. L. 2143-3 du Code du Travail), apparaît comme une restriction au « droit [pour les organisations de travailleurs] d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité » sans intervention des autorités publiques limitant ce droit (art. 3 de la convention n° 87 de l'OIT).

Les fonctions de représentant du personnel au comité d'entreprise ou de délégué du personnel sont en effet nettement distinctes de celle de délégué syndical en charge de représenter le syndicat dans l'entreprise en particulier dans le cadre de la négociation collective.

Le syndicat doit en effet pouvoir fixer lui-même la durée des mandats de ses représentants.

### ⇒ **Représentant de la section syndicale et liberté syndicale**

La non-compatibilité de la loi qui institue le « représentant de la section syndicale », pour les syndicats dits non représentatifs, avec la convention n° 87 apparaît aussi flagrante. En effet, contrairement aux prescriptions découlant du droit de libre élection de leurs représentants par les syndicats, l'article L. 2142-1-1 du Code du Travail résultant de la loi agit directement sur la durée du mandat du représentant de la section syndicale en précisant que celui-ci « *prend fin, à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation, dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise* ». *Pire encore, le même article interdit que « le salarié qui perd ainsi son mandat de représentant syndical ne puisse être désigné à nouveau comme représentant syndical au titre d'une section jusqu'aux six mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise ».*

La commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations considère que « toute disposition, quelle qu'en soit la forme, qui restreint ou interdit la réélection aux fonctions syndicales, est incompatible avec la convention n° 87 » (étude d'ensemble de la commission d'experts, 81<sup>e</sup> session, 1994, paragr. 121) et elle y associe les dispositions fixant la durée des mandats. Elle mettait en avant justement que de telles dispositions étaient particulièrement problématiques pour les organisations ne comptant pas un nombre suffisant de personnes capables d'exercer des fonctions syndicales, ne peut se produire assez fréquemment dans les petites et moyennes entreprises.

Avec la disparition de la notion de présomption irréfragable

de représentativité, on peut ainsi se trouver dans une situation où une organisation syndicale représentative sur le plan national se verra en difficulté accrue, du fait de l'attitude de l'employeur et/ou d'organisations concurrentes éventuellement non représentatives sur le plan national, pour développer son implantation dans les entreprises où elle n'aurait pas encore acquis sa représentativité selon la nouvelle législation.

### ⇒ **Négociation collective et représentants du personnel**

La loi prévoit désormais que « *dans les entreprises de moins de deux cents salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail [...]* ».

Ces dispositions conduisent à affaiblir la situation des syndicats dans l'entreprise à l'encontre de ce que préconisent les conventions et recommandations de l'OIT concernant la négociation collective et les représentants des travailleurs. Ainsi, la recommandation n° 91 sur les conventions collectives, 1951, donne la préférence, en ce qui concerne l'une des deux parties aux négociations collectives, aux organisations de travailleurs et ne mentionne les représentants de travailleurs non organisés qu'en cas d'absence de telles organisations.

Or, l'absence de délégué syndical ne signifie pas absence de syndicat, y compris représentatif au regard de la loi (cela est à relier avec le principe de libre élection des représentants des syndicats).

Il faut souligner que la condition de validation de l'accord signé par un représentant de la section syndicale, telle que, prévue dans le deuxième cas ci-dessus, peut apparaître très nettement contestable du point de vue de la convention 98 si l'on se réfère à la décision du Comité de la liberté syndicale disant « dans la mesure où ce sont les représentants syndicaux qui concluent les conventions collectives, la condition requise de l'approbation par la majorité absolue des travailleurs intéressés peut constituer un obstacle à la négociation collective, incompatible avec les dispositions de l'article 4 de la convention n° 98 » (§ 980 du « Recueil de décision et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT », cinquième édition, révisée).

### ⇒ **Validité des accords collectifs**

En matière de négociation collective, la loi soumet désormais la validité d'un accord à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés (art. L. 2232-2, art. L. 2232-6, art. L. 2232-12 du Code du travail).

Cette situation entraîne que, dans de nombreuses entreprises, les organisations syndicales représentatives au regard de la loi, donc ayant théoriquement le pouvoir de négocier et de conclure un accord, ne seront en réalité pas en situation d'être associées de façon pleinement effective et réelle à la négociation, car n'étant pas en mesure de signer, au besoin seules, les conventions en découlant.

Il en sera ainsi, par exemple, dans le cas d'une organisation syndicale ayant recueilli 29 %.

On peut aussi penser que fixer un seuil de représentativité à 30 %, *a fortiori* demain à 50 %, pour la validation des accords ira à l'encontre de l'article 4 de la convention n° 98. En effet, fixer un seuil de validation des accords à ces niveaux peut conduire à limiter la possibilité de validation de conventions collectives, et donc entrer en contradiction avec la promotion du développement et de l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives. Passer au seuil de 50 % rendrait d'autant plus contradictoire cette disposition de la loi sur la validité des accords avec le droit d'organisation et de négociation collective tel qu'édicté par la convention n° 98.

### ⇒ Syndicats catégoriels

En introduisant des dispositions spécifiques concernant les syndicats catégoriels, la loi restreint également le droit des travailleurs de constituer librement des organisations de leur choix et la liberté de gestion des organisations syndicales tout en introduisant une distorsion de droits entre syndicats interprofessionnels et syndicats catégoriels.

Ainsi, l'article L. 2122-2 résultant de la loi limite la capacité d'être reconnues comme représentatives au niveau de l'entreprise, en tant qu'organisations syndicales catégorielles, les organisations dont les statuts leur donnent vocation à présenter des candidats dans les collèges électoraux concernés et qui sont affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale, elle-même représentative pour la catégorie concernée. La loi n'empêche cependant pas que de telles organisations puissent dans le même temps présenter des candidats dans l'ensemble des collèges électoraux et d'acquiescer ainsi éventuellement une représentativité inter-catégorielle au niveau de l'entreprise.

En revanche, cela conduit de fait à interdire pour une confédération syndicale interprofessionnelle non catégorielle, représentative au niveau interprofessionnel national, la possibilité au niveau d'une entreprise de créer elle-même un syndicat catégoriel à côté éventuellement d'un syndicat compétent pour les autres catégories de personnel, comme cela était jusqu'alors la pratique dans certains secteurs. En effet, un tel syndicat catégoriel ne pourrait accéder à la représentativité instituée par la loi, même s'il obtenait plus de 10 % des voix dans le collège concerné.

## 3- Application et perspectives de la loi du 20 août 2008

### 1. Les enjeux de la loi de 2008

Le premier bilan sur l'application de cette loi confirme qu'elle est liberticide en ce qu'elle atteint la liberté syndicale.

En effet, cette loi est un frein à l'implantation syndicale et porte atteinte au principe du libre choix du délégué syndical en obligeant dorénavant les syndicats à désigner celui-ci parmi les candidats aux élections professionnelles ayant obtenu un minimum de suffrages en leur nom.

Une confusion est ainsi alimentée entre le rôle des différentes instances élues du personnel, en particulier le comité d'entreprise, et les syndicats. Cette confusion concerne tout particulièrement les acteurs de la négociation collective, cette loi remettant en cause le monopole syndical en la matière. L'accès même des syndicats à la négociation collective est désormais restreint puisque soumis à l'obtention d'une audience minimale.

Alors que ces nouvelles obligations sont imposées aux syndicats, il est pour Force Ouvrière inacceptable que la question de la représentativité des organisations patronales ne soit pas encore mise sur la table, comme nous l'avons demandé à maintes reprises.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi, les militants, placés en première ligne, nous font remonter les difficultés d'application de cette loi qu'ils rencontrent au quotidien. Ces remontées permettent ainsi de tirer un premier bilan des questions récurrentes sur l'application de la loi de 2008.

Par ailleurs, on note une explosion du contentieux sur l'application de la loi du 20 août 2008, puisque nous nous sommes efforcés, à chaque fois que cela était nécessaire, de contester le dispositif et les effets de la loi devant les tribunaux.

En outre, nous avons défendu nos positions à propos des projets de loi qui ont pour objectif d'étendre la détermination de la représentativité des syndicats professionnels dans la fonction publique et dans les TPE.

La Confédération s'attache plus largement à mettre à disposition des militants de Force Ouvrière l'accompagnement et les outils nécessaires pour leur permettre de faire face sur le terrain aux effets de la loi du 20 août 2008.

## 2. Le suivi de l'application de la loi de 2008

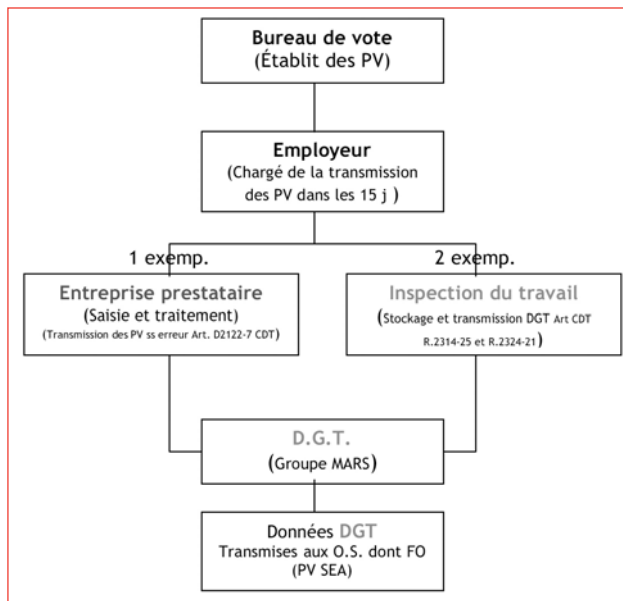
### a) La collecte des résultats des élections professionnelles

La loi du 20 août 2008, entrée en vigueur à partir du 21 août 2008 est applicable à toutes les élections professionnelles dont la négociation du protocole d'accord préélectoral est postérieure à l'entrée en vigueur de la loi.

Toutefois, la mesure de l'audience des syndicats oblige l'administration à la collecte des résultats de toutes les élections professionnelles.

Cette collecte donne lieu à la création d'un fichier édité, sous le contrôle de la DGT, par le prestataire de services retenu par l'Administration pour assurer la collecte et la saisie des informations contenues sur les imprimés Cerfa.

Les résultats des élections professionnelles sont ainsi récoltés selon le schéma reproduit ci-dessous, puis envoyés aux organisations syndicales intéressées.



En parallèle, nous collectons en interne les résultats, envoyés par les unions départementales et les fédérations, des élections professionnelles intervenues dans les entreprises ou établissements et organisées sous l'égide de la loi de 2008.

Cette collecte a logiquement commencé sur un rythme assez bas, avant de s'accélérer dès la fin 2009 et devrait s'amplifier jusqu'à fin 2011.

Le but de cette collecte des résultats n'est ni plus ni moins que la création d'un fichier propre recensant l'ensemble des résultats obtenus par Force Ouvrière.

Ce fichier devra à terme permettre l'analyse comparative des résultats de Force Ouvrière transmis par nos structures avec ceux publiés par la DGT.

### b) La collecte des décisions de jurisprudence rendues sur le fondement de la loi de 2008

À côté de la collecte et la compilation des résultats des différentes élections professionnelles, est également assuré le suivi de l'application concrète de la loi du 20 août 2008.

Dans ce sens, un effort de recensement et de compilation des décisions paraissant comme étant les plus importantes, rendues sur le fondement de la loi du 20 août 2008, a été fourni.

Cette compilation constitue dès lors un outil de travail intéressant qui a le mérite de synthétiser plusieurs décisions de justice en ne retenant que l'essentiel de chacune d'entre elles.

### c) Les difficultés d'application

Le groupe de suivi du Haut conseil au dialogue social permet de prendre toute la mesure des lacunes et insuffisances de la loi du 20 août 2008, que le contentieux n'a pas encore résorbé.

Le groupe de suivi est ainsi confronté aux questions telles que celles de la mesure de l'audience des syndicats catégoriels, mais aussi celle des syndicats autonomes.

Reste aussi à clarifier la question des commissions paritaires de validation des accords éventuellement conclus par des représentants du personnel, dans le cadre mis en place par la loi du 20 août 2008.

La question se pose notamment de savoir si la mise en place de ces commissions est indispensable. Pour la DGT, les accords conclus par les élus dans le cadre de la loi du 20 août 2008 devraient pouvoir être validés au niveau de la branche même si des commissions paritaires de validation ne sont pas mises en place, position que ne partage pas notre Organisation.

Sans compter les multiples incertitudes qui dominent la mesure de l'audience au niveau des branches, ainsi qu'au niveau national et interprofessionnel.

Force Ouvrière s'attache donc à défendre ses positions dans le cadre de ce groupe de suivi, mais aussi du Haut conseil au dialogue social.

## 3. Les perspectives sur la loi du 20 août 2008

À ce jour il est encore difficile de déceler les perspectives exactes que nous réserve la loi du 20 août 2008.

Si la jurisprudence la plus récente de la Cour de cassation semble vouloir en maintenir le dispositif dans son entier, la loi doit encore passer le filtre de certaines juridictions.

Reste que la loi de 2008, dans son aspect de détermination de la représentativité syndicale, a été complétée par deux autres lois. L'une sur la détermination de la représentativité syndicale au sein des TPE et l'autre sur la détermination de la représentativité syndicale au sein des différentes fonctions publiques.

## **a) Loi relative au dialogue social au sein de la fonction publique :**

Traduction des accords de Bercy de juin 2008, accords qui n'avaient pas été signés par Force Ouvrière, la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010, relative à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique, prévoit de mesurer l'audience des organisations syndicales de fonctionnaires, afin d'assurer la légitimité de ceux-ci.

Il faut ainsi retenir de cette loi que toute organisation syndicale pourra se présenter aux élections professionnelles dans la fonction publique, dès lors qu'il est légalement constitué depuis au moins deux ans et qu'il satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance.

L'audience des organisations syndicales de fonctionnaires sera déterminée grâce aux résultats obtenus lors de l'élection des membres des comités techniques.

La loi prévoit également la création d'un conseil commun aux trois fonctions publiques (CCFP), au sein duquel la représentation des organisations syndicales sera tout comme pour les conseils supérieurs de chacune des fonctions publiques, déterminée en fonction des résultats obtenus lors des élections aux comités techniques.

En outre, s'agissant de la validité des accords, la loi instaure, dans la fonction publique, le principe d'accord majoritaire.

Ainsi, dans la fonction publique, un accord sera validé dès lors qu'il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales de fonctionnaires ayant recueilli au moins 50 % des voix aux dernières élections, ou s'il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales de fonctionnaires recueillant au moins 20 % des voix aux dernières élections et ne rencontrant pas d'opposition de syndicats ayant pris part aux négociations et regroupant plus de 50 % des voix.

## **b) Loi relative à la démocratie sociale dans les TPE**

Le projet de loi relatif à la démocratie sociale dans les TPE et complétant la loi du 20 août 2008 a été adopté par l'Assemblée nationale le 7 juillet 2010.

Ce texte prévoit l'organisation d'un scrutin régional tous les quatre ans pendant une période commune fixée par décret.

Les électeurs seront les salariés des TPE, ils seront répartis en deux collèges, l'un pour les cadres et l'autre pour les non-cadres.

Les listes électorales seront constituées sur la base des informations communiquées par les organismes ou caisses de Sécurité sociale.

Du côté des syndicats, pourront être candidats ceux qui remplissent les conditions de respect des valeurs républicaines, d'indépendance et d'ancienneté d'au moins deux ans dans le champ géographique concerné. Pourront aussi se porter candidats les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

C'est donc une élection sur sigle que cette loi met en place dans les TPE. Force Ouvrière n'a eu de cesse de dénoncer l'organisation de cette élection, dont la nécessité n'allait guère de soi, y compris sous l'angle constitutionnel. Une nouvelle élection complexifiée, pour si besoin était, la mesure de l'audience syndicale. Surtout, se profile ainsi une assimilation dangereuse des élections professionnelles avec les élections politiques.

En outre, le texte adopté fait beaucoup de renvois à l'adoption de décrets en Conseil d'État. Force Ouvrière veillera au contenu des projets de décret dans le cadre des consultations de la CNNC (Commission nationale de la négociation collective).

La loi du 20 août 2008 se référerait aux branches dont la majorité des salariés sont employés dans des TPE, quand la loi couvre en définitive toutes les TPE.

Les résultats des élections régionales seront ainsi collectés et additionnés à ceux des élections des IRP pour mesurer l'audience des syndicats au niveau de la branche et au niveau national et interprofessionnel, voire au niveau territorial.

De plus, à la demande de Force Ouvrière, le Haut conseil du dialogue social sera impliqué dans le processus d'organisation de ces élections et de collecte des résultats.

## **4. Actions de Force Ouvrière**

### **a) Pistes d'action de FO**

Les développements et les prolongements à venir de la loi du 20 août 2008 impliquent la poursuite par notre Organisation d'une démarche offensive à tous les niveaux.

Notre participation au groupe de suivi du Haut conseil nous permet d'analyser de manière approfondie les évolutions et d'étayer nos positions.

Nous nous attachons aussi à adapter les outils pratiques en tenant compte, notamment, des précisions jurisprudentielles. Les fiches pratiques sur la représentativité ont ainsi été actualisées à la rentrée 2010.

La démarche de collecte interne des résultats enclenchée dès 2009 doit se poursuivre. Cette collecte est amenée à jouer un rôle décisif car elle seule permettra à notre Organisation de disposer d'éléments probants pour apprécier les résultats fournis par la DGT en 2013.

La montée en charge des élections professionnelles attendue en 2011 appelle la vigilance de tous, pour que cette collecte interne puisse être la plus exhaustive possible. L'atteinte de cet objectif suppose l'implication de toutes les structures.

### **b) Le soutien aux militants**

L'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008 a complètement bouleversé la donne de la représentativité des syndicats professionnels, en soumettant celle-ci à l'obtention d'une audience minimale, mesurée à l'occasion des élections professionnelles.

Les élections professionnelles acquièrent donc un enjeu particulier et il convient de les préparer avec le plus grand soin.

Élément symptomatique, les militants nous sollicitent quotidiennement en vue de la préparation des élections se tenant dans leurs entreprises.

Toutefois ce travail effectué au jour le jour ne doit pas faire oublier la nécessité d'apporter une autre forme de soutien plus indirecte aux militants, se situant elle plus en amont et qui consiste en la formation des élus et la publication d'outils pratiques mis à leur disposition.

### Le soutien direct aux militants

Les élus et militants sur le terrain sont confrontés à un nombre croissant de difficultés concernant l'organisation des élections professionnelles à venir dans leur entreprise, ou plus simplement pour l'application de la loi de 2008 à un cas précis.

Dans cette optique, nous sommes régulièrement interrogés par nos militants, qui attendent une réponse directe et rapide à leurs interrogations.

Ces interrogations prennent alors l'aspect d'un volume important de mails et d'appels téléphoniques, de demande d'informations ou de toutes précisions utiles quant à l'application concrète du dispositif de la loi de 2008 à la situation particulière de nos militants, le tout demandant une réponse adaptée de notre part.

Nous sommes également régulièrement sollicités pour étudier des protocoles d'accord préélectorales et y apporter l'ensemble de nos commentaires.

Enfin lorsqu'une situation l'exige, du fait de sa singularité, il peut être envisagé une rencontre avec nos militants afin là aussi d'apporter une solution rapide et directe aux problèmes rencontrés.

### Le soutien indirect aux militants

L'importance des changements apportés par la loi du 20 août 2008 rend nécessaire, au-delà du soutien technique, des actions de formation et d'information afin que les militants soient bien armés pour faire face quotidiennement à cette loi.

Dans cette optique, il a été mis en place un tour de France sur la représentativité, consistant en des journées d'études sur la loi du 20 août 2008.

Dix sessions de formation ont été organisées entre fin janvier et début juin 2009.

Quatre-vingt-dix-huit des UD ont ainsi répondu présentes aux différentes sessions organisées.

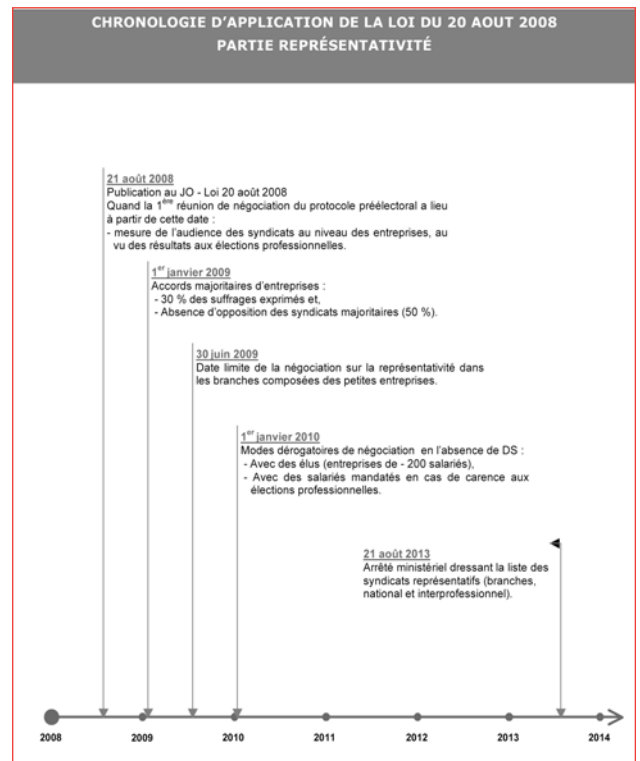
Toutefois Force Ouvrière s'est efforcée depuis lors à continuer cet effort de formation à la destination des adhérents en répondant aux sollicitations des unions départementales, des fédérations ou des syndicats nationaux.

Ces formations se tiennent depuis 2009 jusqu'à ce jour.

Ainsi, sur le seul premier semestre de l'année 2009, on dénombre pas moins de vingt-trois sessions de formation en plus de celles organisées dans le cadre du tour de France.

Poursuivant notre démarche, nous avons édité des fiches pratiques sur la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail. Ces fiches ont l'avantage de présenter cette loi de manière pratique et synthétique, de sorte que les informations nécessaires à la compréhension de la loi sont facilement identifiables par les militants. Distribuées à l'occasion des formations, ces fiches pratiques sont également disponibles sur le site Internet de la Confédération. Ce dernier contient également d'autres outils laissés à la portée des militants.

Enfin, forts de notre expérience de deux ans dans l'application de la loi du 20 août 2008, deux manuels d'aide ont été édités. L'un traite de l'organisation des élections professionnelles et l'autre porte sur le déroulement des opérations électorales, afin là aussi que les militants passent cette étape en ayant un accès le plus simple possible aux informations les plus importantes





## 1. Syndicats - Organisation et développement

La priorité à donner au développement de l'Organisation depuis longtemps n'a cessé d'être rappelée systématiquement par le Bureau confédéral lors de cette mandature à l'occasion, de toutes les réunions de militants et d'adhérents.

S'il va de soi que la loi du 20 août a contribué à l'indispensable prise de conscience des syndiqués, il n'en reste pas moins que la véritable difficulté pour de nombreuses organisations est de passer à une phase concrète ; c'est-à-dire construire et mettre en œuvre un véritable plan de développement.

Des pratiques mises en œuvre par des sections syndicales, syndicats, unions départementales et fédérations, on peut constater que le processus est le même et que partout cette démarche a porté ses fruits. On peut ainsi la résumer :

*« Une prise de conscience ... qui pousse à une analyse sans complaisance de "l'État de l'Union" ... qui débouche sur des propositions concrètes intégrant les ressources humaines (et plus accessoirement les ressources financières) avec la contribution du plus grand nombre de militants et dont on mesure régulièrement les fruits. »*

Généraliser cette démarche au plus grand nombre de structures est probablement un des défis que le congrès confédéral aura à relever.

La loi d'août 2008 reste pour FO un *casus belli* social. Au BIT, auprès des politiques, nous continuerons naturellement à la combattre. Mais il faudra aussi la combattre sur le terrain et conforter nos implantations.

C'est un objectif traditionnel de Force Ouvrière et de tout syndicat, d'ailleurs : étendre son influence, faire des syndiqués, placer des cartes et placer des timbres régulièrement.

Autre axe traditionnel du travail syndical : les élections aux institutions représentatives du personnel. Bien sûr, les fédérations les suivent, les organisent, les analysent et publient les résultats. Les syndicats et les UD nous les font également remonter au cas par cas, et surtout quand FO a réussi un « bon score ».

Mais il est évident qu'il va falloir changer de comportement et « professionnaliser » notre système de remontée des résultats et de développement électoral.

Nous avons préparé les élections prud'homales avec beaucoup de soin et, sur le terrain, les cadres et les militants se sont dépensés sans compter. Les résultats, comme indiqué ailleurs dans ce rapport, n'ont pas été à la hauteur de nos efforts. Nous en avons tiré les conclusions au cours du CCN du 18 décembre 2008 en estimant qu'il fallait éviter deux écueils :

- imputer le résultat à un niveau ou à un autre de responsabilité ;
- baisser les bras !

Les causes du résultat des prud'hommes tiennent à de multiples facteurs : problèmes de listes électorales, suppression de 62 conseils, effondrement de la participation qui favorise l'organisation la mieux implantée, multiplication des listes, développement du vote par correspondance au détriment du vote à l'urne, etc.

Si ces facteurs peuvent expliquer une baisse en pourcentage, il faut cependant constater que nous n'avons pas retrouvé nos voix par rapport aux élections professionnelles, signe que nos syndicats ont eu du mal à convaincre les salariés de sortir des entreprises pour aller voter sans pour autant avoir le réflexe d'organiser le vote par correspondance.

Nous avons donc un double impératif : développer nos implantations syndicales et les convaincre de « restituer » le travail effectué. Si on reste sur la question des prud'hommes, il est probable que c'est la dernière fois que la consultation se fait sous cette forme, à la suite du rapport de M. Richard qui suggère entre autres, un mode d'élection indirecte par les élus des IRP, ou une désignation au prorata des résultats de la représentativité syndicale.

Si l'on prend également en ligne de compte les discussions autour de la représentativité dans les TPE, on voit bien que l'on est exposé au risque d'une élection sur sigle, à caractère général, de mesure de la représentativité. Dans ce cadre, c'est le nombre d'implantations locales qui permet, en démultipliant le nombre d'agents électoraux, de contribuer aux résultats. Pour que les futures élections correspondent à notre implantation, la question du dispositif militant est fondamentale. Ce dispositif, ainsi qu'il l'a été exposé au CCN de décembre 2008, reposera sur trois axes : communication, financement et structures.

- **Communication** : il ne s'agit pas que de propagande – le journal, le site internet, nos tracts. Cela est indispensable mais pas suffisant. L'identité de FO doit être réaffirmée dans un contexte où l'effondrement des dictatures populaires a changé la donne. Notre représentativité était fondée sur notre refus de l'influence du PC dans le syndicat, mais l'écroulement du mur de Berlin en 1989, le déclin historique du PCF ont changé la situation.

Par ailleurs, le virage du CNPF devenant Medef sous la houlette de M. Seillière signait une évolution historique dans les relations sociales et la pratique contractuelle que FO incarnait pratiquement à elle seule. Le patronat, en voulant se dégager des accords nationaux et de la hiérarchie des normes qu'il jugeait trop contraignante, a voulu ramener la négociation professionnelle au niveau de l'entreprise. Il a voulu réduire la négociation interprofessionnelle à la portion congrue, pour avoir le moins d'accords contraignants possible.

Cette évolution a été accompagnée par un – relatif – recentrage des deux grandes centrales syndicales, la CFDT

virant de l'autogestion à la signature systématique, la CGT du radicalisme systématique au « réformisme » de façade.

Cette conjonction inédite des organisations précitées a conduit à la « position commune », sorte de Yalta des relations sociales. Or, la continuité de Force Ouvrière se retrouve précisément dans le refus de soumettre son comportement à la reconnaissance d'une quelconque légitimité à cette politique du fait accompli. En « gelant » les relations sociales autour du binôme « grand méchant mou » et « gentil signe-tout »<sup>1</sup>, certains espèrent encadrer durablement le comportement d'une classe ouvrière française toujours prompte à se mobiliser pour défendre ses droits et en conquérir de nouveaux. C'est cette indépendance de comportement qui est notre signe distinctif. Même si elle nous met souvent en grand danger, elle a contribué à affirmer notre positionnement.

Mais il est de fait qu'il est difficile de décliner ce positionnement à tous les niveaux de l'intervention syndicale. Une formation, une doctrine FO nous situant sur toutes les questions sociales contemporaines est nécessaire.

La Confédération a ainsi édité des textes sur la fiscalité, sur l'industrialisation, sur les questions d'environnement, etc., qui constituent une doctrine sur laquelle les syndicats doivent pouvoir s'appuyer dans leur communication, leurs publications, leurs tracts, etc.

- **Financement et cotisations** : le rapport de trésorerie en traite par ailleurs. Indiquons seulement qu'il n'est nullement question d'instaurer une forme de centralisme financier autoritaire. Mais nous dépensons une énergie énorme à régler des problèmes de disparités, de montants, bref de tuyauterie. Par ailleurs, les textes de la loi de 2008 vont impacter nos organisations : fédérations, unions départementales ou même nos syndicats. Qu'on se rappelle qu'une structure syndicale peut maintenant être tenue de déclarer la valeur locative de ses locaux dans ses comptes.

Reste que, sans remettre en cause l'autonomie de nos structures dans leur fonctionnement, garantie par nos statuts, il doit être possible d'améliorer le rendement de notre circuit financier, ce que la trésorerie confédérale s'efforce de mettre en place en liaison avec des représentants des UD et des FD.

L'informatique doit, bien sûr, y aider et nous encourageons les syndicats à mettre en place les outils de paiement disponibles, sans, encore une fois, que cela n'entraîne une quelconque diminution de leur autonomie.

- **Structures** : nous allons devoir affiner notre connaissance de nos implantations et de nos scores. Nos résultats sont globalement connus, mais la cartographie de nos implantations doit être mieux centralisée.

Nous devons faire en sorte que nos résultats soient connus mais aussi que l'information soit partagée avec un vrai tableau de bord qui soit établi par nos soins, via un outil informatique actuellement en cours d'élaboration.

Il est également nécessaire que nous soyons plus rigoureux sur les procédures de désignation des délégués syndicaux locaux ou centraux. Elles doivent se faire en cohérence

entre l'UD et la fédération compétente. Cela a été rappelé dans nos CCN à maintes reprises. Nous devons, maintenant que les délégués syndicaux devront être choisis parmi les élus, éviter les conflits d'attribution qui font perdre un temps précieux.

Nous devons, bien sûr, continuer de passer au crible les statuts des différentes structures afin qu'ils soient conformes aux statuts confédéraux. Ce n'est pas de la suspicion, mais, en cas de conflit judiciaire, une des premières choses que regarde un juge, c'est l'appartenance de la structure en cause à la Confédération, la date de dépôt des statuts, etc.

Par ailleurs, la poursuite accélérée de la régionalisation, la réforme de l'État ramènent certains cadres de négociation au niveau régional. Nous ne changeons pas d'organisation pour autant, car l'expérience démontre que c'est la proximité de nos UD et UL qui est le meilleur support de construction de l'Organisation. Il faudra cependant mettre en place une structure de coordination des négociations au niveau régional, sachant, encore une fois, que nos unions régionales n'ont pas de rôle politique.

Sur toutes ces questions, la Confédération doit continuer à avancer, même si la perspective de 2013 et de l'application de la représentativité va contribuer à tendre les relations sociales aussi bien avec les pouvoirs publics qu'avec nos homologues syndicaux. Mais le développement du syndicalisme confédéré, libre et indépendant, est à ce prix.

Le pluralisme syndical est une garantie de la démocratie, comme le pluralisme politique ou le pluralisme des médias.

Force Ouvrière doit y tenir une place de plus en plus grande. Notre liberté de détermination est essentielle. C'est ainsi que nous ne confondons pas action commune et unité syndicale.

Nos positions, nous pouvons et devons partout les défendre.

1. La caractérisation est d'un journaliste du *Figaro* ...

## 2. L'organisation

Au sein de la CGT-FO, l'organisation, ce sont avant tout les militants qui la composent et leurs structures.

De l'adhérent de base jusqu'au Secrétaire confédéral, le même souci de développement, de syndicalisation et de défense des garanties collectives anime l'ensemble de la Confédération tout en veillant au respect des fondements de la maison basés sur l'indépendance, la liberté d'expression et le fédéralisme.

Le congrès confédéral, puisqu'il réunit les syndicats, est le moment non seulement de rappeler les valeurs de la CGT-FO mais également de faire le point sur le fonctionnement interne.

### ► Les structures et les statuts : syndicats, UD, FD

La loi du 20 août 2008 sur la représentativité syndicale et la transparence financière a conduit le Bureau confédéral, à la demande de la CE confédérale, à examiner les statuts types de syndicats édités par la Confédération.

Afin de mieux protéger nos syndicats, un toilettage de ces statuts types est en cours.

Il sera rappelé que leur utilisation est fortement recommandée. Douze unions départementales ont eu recours au secteur pour travailler sur des modifications de leurs statuts qui ont été approuvées à leur congrès.

Trois unions départementales ont engagé un travail de refonte des statuts de leurs unions locales pour aboutir à un statut unique (une l'a fait adopter par le congrès de l'UD, les deux autres étant en cours d'élaboration).

Les UD constituant deux régions administratives ont également été amenées à rédiger ou modifier les statuts de leur union régionale.

### ► Les CCN et les résolutions

Réunis statutairement les CCN ont permis la discussion et le libre-échange des responsables des UD et FD. Chaque résolution a rappelé les fondements, les objectifs, revendications et positions de la Confédération.

Après la résolution syndicalisation du dernier congrès confédéral de Lille, en mars 2009, lors du CCN de Metz, une résolution interne a été adoptée afin de faciliter le fonctionnement global des structures de l'Organisation.

Elle comporte des règles pour plus d'efficacité et permettre une action syndicale et militante dans le respect du fédéralisme, règles consacrées par les statuts confédéraux.

### ► Les structures

La Confédération est constituée par 105 unions départementales ou territoriales, 24 fédérations dont 2 super-structures (UCI – FGF), certaines fédérations provenant de regroupements.

Entre 2007 et 2010, 42 unions départementales ou territoriales et 15 fédérations ont changé de Secrétaire général(e). On compte parmi les renouvellements dix femmes.

Le CFMS a repris des cycles de formation pour les nouveaux secrétaires généraux des UD.

### 3. Égalité professionnelle et diversité

Depuis toujours notre Organisation est profondément attachée à lutter contre toute forme de discrimination, par nature attentatoire aux principes de d'égalité, de solidarité et de laïcité. Le défi plus général de l'égalité professionnelle est au cœur de notre action.

Or le combat pour l'égalité, en particulier au regard de l'emploi, reste d'actualité. Notre arsenal juridique n'est pas directement en cause. La Constitution française pose clairement les principes d'égalité et de non-discrimination. Elle envisage de manière spécifique l'égalité entre les hommes et les femmes. Le Code du travail est plus généralement fourni sur l'interdiction de toute discrimination.

Pourtant, les discriminations restent le lot quotidien de beaucoup de salariés, mais aussi de chômeurs ou de retraités. Ce qui est en cause, c'est le respect dû à l'individu et en particulier à tout travailleur.

C'est pourquoi Force Ouvrière a poursuivi son combat pour l'égalité professionnelle, tout en mettant l'accent sur l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment sous l'impulsion de la loi du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Notre Organisation s'est ainsi fortement impliquée dans la conférence sociale sur l'égalité professionnelle et salariale initiée par le président de la République en 2007.

Dans ce cadre, nous avons rappelé la place que devait tenir la suppression des écarts salariaux entre femmes et hommes prévue par la loi du 23 mars 2006, dans l'objectif d'augmentation générale du pouvoir d'achat des salariés. L'accent a été mis sur la nécessité d'une sanction financière réellement dissuasive pour que les employeurs modifient leurs pratiques.

Nous avons également insisté sur la problématique du rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes (RSC). Notre Organisation dresse le constat d'une inapplication générale et volontaire de la législation en ce domaine. Elle a donc appelé l'État et le ministère du Travail à leurs responsabilités en matière de contrôle de l'application de la législation relative à l'égalité professionnelle. Sans pour autant s'opposer à l'aménagement des indicateurs du RSC envisagé par le ministère, sous réserve de ne pas aboutir à une simplification.

Lors de cette conférence, il a aussi été acté d'avancer notamment sur le temps partiel et l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

Anticipant sur le calendrier légal, le ministre du Travail a annoncé à l'issue de cette conférence une nouvelle sanction, de nature financière, applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2010, contre les employeurs qui n'auraient pas entamé de démarches significatives pour l'égalité professionnelle et salariale au 31 décembre 2009. En 2008, les travaux du

Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP) ont abouti à la publication d'un décret précisant et améliorant les indicateurs du RSC. Il n'y a cependant pas eu d'avancée concernant les entreprises de 50 à 300 salariés, comme l'avait souhaité notre Organisation. En 2009, un groupe de travail du CSEP a été associé à l'élaboration d'un ersatz de RSC destiné aux établissements de 20 à 49 salariés. Ce projet a en définitive pris la forme d'un diagnostic facultatif et déclaratif, dont nous avons souligné les insuffisances.

Force Ouvrière a rapidement dénoncé l'absence de suivi de l'engagement pris par le ministre du Travail, concernant une sanction financière, ainsi que sur le temps partiel ou l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle. Début 2009, le ministre du Travail a retardé l'avancée de ces dossiers en demandant un rapport préparatoire à une concertation entre les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle. Notre Organisation a contribué à ce rapport en pointant l'inégalité salariale et le temps partiel contraint, fléau du travail féminin et vecteur de précarité pour tous. Nous avons insisté sur ces aspects dans le cadre d'auditions parlementaires, notamment celles relatives à la proposition de loi sur la présence des femmes dans les conseils d'administration. Nous avons souligné qu'il ne s'agissait pas d'une priorité et manifesté nos plus expresses réserves quant au recours à la méthode des quotas.

Au cours de la phase de concertation ouverte par le ministre du Travail en novembre 2009, nous avons demandé l'ouverture d'une négociation nationale interprofessionnelle sur l'égalité, intégrant le temps partiel et l'articulation vie personnelle et vie professionnelle. Face aux velléités du patronat, nous nous sommes farouchement opposés à traiter l'égalité professionnelle dans d'autres négociations ou délibérations nationales interprofessionnelles, et notamment celle relative aux IRP. Il n'a jamais été question pour notre Organisation de négocier sur les sanctions attachées au non-respect de l'exigence légale de suppression des écarts de salaires avant le 31 décembre 2010. Il incombe au seul État d'assurer l'application de la loi républicaine, de surcroît participant de la mise en œuvre d'un principe constitutionnel.

La mise en place d'une sanction financière se fait encore attendre à quelques mois de l'échéance du 31 décembre 2010. Cette mise en place est encore plus décisive à considérer la « réforme » des retraites, à laquelle les femmes sont surexposées. Lors de la réforme des majorations de durée d'assurance intervenue courant 2009, dont nous nous sommes attachés à limiter l'ampleur, nous avons insisté pour la prise en compte de la situation des femmes au regard de l'emploi dans le cadre du projet prévisible de la réforme des retraites à venir. Sans compter le recul qui se profile à propos de la sanction financière, laquelle serait circonscrite à l'absence de mise du RSC.

Pour toutes ces raisons, l'égalité entre les hommes et les femmes, vecteur d'égalité pour tous les salariés, reste une priorité pour notre Organisation.

En 2010, notre Organisation a mis l'accent sur le centenaire de la Journée des droits de la femme du 8 mars à travers la campagne « égalité des droits – progrès pour tous ». Adossée à de nouvelles affiches et un dépliant spécifique, cette campagne synthétise et diffuse les axes de revendications de Force Ouvrière en ce domaine. Nous entendons désormais faire de la lutte contre le temps partiel contraint, facteur de précarité pour tous les salariés, une priorité. Notre implication se poursuit à travers notre participation aux travaux de la Halde consacrés aux classifications professionnelles sous l'angle de l'égalité. Notre Organisation défend aussi ses positions dans le cadre des commissions des labels égalité et diversité. La participation à la commission du label égalité permet de relayer les positions de nos militants, alors que la majorité des entreprises font du label un outil d'affichage et de communication. Nous nous attachons à dénoncer, en lien avec les structures, les insuffisances, pour peser sur la négociation collective en matière d'égalité. Des interrogations subsistent sur la finalité de cette méthode gouvernementale du label.

Sur le plan interne, l'effort de formation engagé a été poursuivi par l'organisation de sessions spécifiques à l'IST de Strasbourg. Presque une dizaine de stages consacrés à l'égalité professionnelle ont permis de former une centaine de camarades à l'action syndicale en matière d'égalité professionnelle, en particulier dans l'entreprise.

Une démarche de désignation de référents égalité dans les structures (fédérations, unions départementales) a été engagée pour renforcer l'accompagnement de nos camarades et la diffusion des positions de l'Organisation. Les référents égalité Force Ouvrière (une soixantaine à ce jour) sont formés de manière spécifique, un stage au moins leur étant réservé chaque année. Des réunions trimestrielles permettent d'approfondir avec eux les actualités du dossier et les positions de l'Organisation. Des journées confédérales organisées chaque année ont été l'occasion de débattre des différents aspects de l'égalité professionnelle avec tous les acteurs impliqués. Par ailleurs, un soutien a été apporté aux syndicats et aux structures fédérales et départementales pour mener à bien les négociations sur l'égalité dans les branches et les entreprises.

La lutte pour l'égalité professionnelle n'est pas réductible au combat pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Force Ouvrière est ainsi investie dans la problématique de la diversité, récemment mise en avant par les pouvoirs publics. Mais cette thématique de la diversité ne saurait être abordée en des termes qui mettent en cause les principes républicains. Nous œuvrons donc pour sa déclinaison en termes de non-discrimination. Nous sommes en particulier opposés à toute démarche impliquant un recensement des salariés en fonction de critères de discrimination ou de quotas.

## ► DIVERSITE

L'article premier du traité créateur du label « diversité » précise « Promouvoir les bonnes pratiques de recrutement, évolution professionnelle et gestion des ressources humaines des entreprises ou des employeurs de droit public ou privé en vue de développer la diversité et prévenir les discriminations. »

C'est dans cet esprit que notre Organisation, mandatée par l'ensemble des Organisations syndicales pour participer au bureau du label diversité qui étudie les dossiers présentés par les entreprises, reste vigilante et siège à la commission.

Nous rappelons que la diversité a d'abord fait l'objet d'un accord interprofessionnel, négocié par les partenaires sociaux, en octobre 2006, et étendu par arrêté en octobre 2008.

Que cet accord interprofessionnel comprend 18 points d'ancrage qui doivent être analysés, étudiés pour aller vers une réelle diversité dans l'entreprise.

La diversité doit s'entendre par la suppression de toutes les formes de discrimination directes et indirectes, conscientes ou non, qui permettrait une meilleure cohésion sociale au sein de l'entreprise, une richesse, et surtout participerait à ne pas laisser de côté des salariés.

La discrimination, quelle que soit sa nature, se caractérise par les mêmes phénomènes de rejet et de préjugés hérités de l'Histoire.

Notre Organisation, consciente de cette réalité, a mis en place des formations pour les représentants du personnel sur les thèmes de la discrimination, la diversité et l'égalité professionnelle.

Ces stages de formation doivent donner aux militants des moyens de lutter contre les discriminations directes et indirectes, car derrière le vocable « diversité » ce sont des salariés qui devraient pouvoir accéder à des emplois, des promotions et bénéficier de conditions de travail dénuées de toutes formes de discrimination.

Notre Organisation qui s'est toujours positionnée en faveur de l'égalité, sur la base de la laïcité, du respect du droit et de la dignité des salariés, ne saurait se contenter de « bonnes intentions » pour mettre en avant « un label » destiné à valoriser la stratégie économique des entreprises ou servant de vitrine au secteur public.

## ► Conférence mondiale des femmes de la CSI

Le secteur égalité de la CSI a organisé, le 20 Octobre 2009 à Bruxelles, la première conférence mondiale des femmes depuis sa constitution sur le thème « Travail décent pour une vie décente ».

Cette conférence a réuni 450 délégués venant de cent pays.

Les débats ont surtout souligné la précarité de l'emploi dans l'ensemble du monde ainsi que la précarité de l'emploi des femmes. Malgré les avancées enregistrées, des millions de femmes restent en marge du marché de l'emploi formel et

sont cantonnées dans l'économie informelle les privant des droits fondamentaux.

La conférence des femmes de la CSI est consciente que la crise économique mondiale peut mettre en danger la promotion de l'égalité et soutient la résolution de la Conférence internationale du travail de 2009 qui souligne : « les crises ne doivent pas servir d'excuse pour accroître les inégalités ou affaiblir les droits acquis des femmes. »

En conclusion, la Conférence demande à tous les syndicats :

- de faire pression auprès de leur gouvernement pour qu'il ratifie et transpose les conventions de l'Organisation internationale du travail ;
- de soutenir les recommandations du rapport de l'OIT en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes pour un travail décent et de promouvoir l'utilisation de l'instrument de l'OIT de vérification de la prise en compte des questions d'égalité entre les hommes et les femmes ;
- condamner la violence à l'encontre des femmes et des syndicalistes et de condamner la violation des droits syndicaux pour tous.

#### ► **4<sup>e</sup> Conférence mondiale sur les femmes organisée par L'ONU (1-13 mars 2010)**

Le quinzième anniversaire du Programme d'action de Pékin (PAB), appelé aussi Plate-forme d'action de Beijing, qui reste l'engagement existant, au niveau international, pour les droits des femmes, doit se poursuivre. C'est le discours tenu par le Secrétaire général des Nations unies devant des centaines de femmes réunies lors de la séance inaugurale. Seule une réelle volonté politique permettra d'inverser la situation désastreuse des femmes, car une meilleure qualité de vie pour les femmes signifie en réalité une meilleure vie pour tous.

Malgré une plate-forme ambitieuse il y a quinze ans, la commission chargée du « statut de la femme » a relevé qu'il restait de nombreux points noirs dans le monde et qu'il serait nécessaire de développer des mesures positives pour les femmes.

Les délégués ont souhaité alerter les gouvernements sur le fait que 2010 pourrait être une année critique pour l'égalité et ont souligné que l'égalité entre les hommes et les femmes est un impératif.

Une lettre ouverte a été adressée au Secrétaire général de l'ONU pour exprimer le mécontentement des participants de la CSI au regard de l'attitude de l'ONU pour le manque de considération manifestée à l'égard de la délégation syndicale composée de plus de cent femmes venues de tous les pays du monde parmi lesquelles les représentantes de la CSI, de l'international, des services publics et de l'éducation.

La déception de la délégation syndicale a été à la mesure des attentes, en effet les syndicats ont présenté comme revendications :

- demander aux gouvernements de réaffirmer leur volonté de voir aboutir la plate-forme du programme d'action de Pékin,

- mettre en application dans toutes les stratégies de relance de l'économie l'égalité des sexes,
- réaffirmer leur volonté de développer l'égalité au sein d'un travail décent, résolution adoptée au sein de l'OIT.

## 4. Formation syndicale

### ► LE CFMS

Dans ses objectifs, ses structures et sa pratique le Centre de formation des militants syndicalistes n'a pas subi de modifications importantes depuis bientôt vingt ans. Aussi n'apparaît-il pas utile d'y revenir, cette partie du rapport d'activités se concentrant plus particulièrement sur les inflexions introduites dans cette mandature, et au premier rang desquelles la prise en compte des conséquences prévisibles de la loi du 20 août 2008 sur les besoins en formation des militants et des structures.

#### 1/ LA FORMATION DES MILITANTS :

Pour s'assurer que l'offre de formation proposée aux adhérents s'adapte en permanence aux besoins que ceux-ci expriment, le CFMS a, comme il le fait régulièrement, rencontré au début de la mandature toutes les unions départementales et fédérations.

Ces rencontres ont permis de construire quelques stages nouveaux (voir ci-dessous).

Par ailleurs, la mise à jour (semestrielle au plus tard) des références – législatives, réglementaires, sociales ou politiques – permet aux stagiaires de bénéficier de stages actualisés.

Enfin, des modifications marginales ont été apportées ici et là (par exemple, dans la « filière : droit du travail » dans la limite entre les stages du 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> niveau).

#### 2/ LA REPRESENTATIVITÉ :

Les conséquences de la loi du 20 août 2008 sont multiples. C'est pourquoi, parallèlement au très important effort réalisé par le Bureau confédéral en réponse aux demandes des unions départementales (et des fédérations) qui ont pris l'initiative de réunions d'information sur ce sujet, le CFMS a fait une place importante à la représentativité de manière adaptée (et donc différente) à chacun des stages (sans exception) selon sa finalité propre.

#### 3/ LA FORMATION COLLECTIVE :

Les nouvelles règles de représentativité donnent désormais une nouvelle ampleur à l'obligation de développement de la Confédération, de ses syndicats, des unions départementales et fédérations.

Comme ce travail de développement ne peut passer que par un travail d'équipe, le CFMS s'est donc attaché à la formation syndicale d'équipes de responsables dans trois stages nouveaux ou renouvelés :

- le stage « S'organiser » reprend les éléments principaux de

l'ancienne formule « Secrétaires et Trésoriers » en mettant l'accent sur les notions de représentativité (y compris les obligations statutaires qui y sont corrélées) et de développement ;

- le stage « Se développer » est issu directement du Congrès confédéral de Lille et de sa résolution « Syndicalisation » : partant de l'analyse de la situation du syndicat dans l'entreprise, il permet aux stagiaires d'élaborer de véritables plans de développement (y compris la préparation des élections professionnelles) dont les UD sont invitées à vérifier comment ils sont réellement mis en œuvre ;

- le stage « Négocier » a été construit en réponse à une demande très largement exprimée par les syndicats. Dans la mesure où ce stage ne peut se résumer à une transmission de connaissances, il a pu apparaître déroutant aux stagiaires habitués à des sessions plus conventionnelles. Il souligne en creux que la faiblesse du rapport de forces et l'absence d'un cahier revendicatif crédible interdisent toute pratique contractuelle satisfaisante, mais il permet également de comprendre que le syndicat doit préparer une négociation, la mener au mieux et en exploiter le résultat s'il veut en tirer le plus grand bénéfice.

Le stage « Connaissance de l'interpro » destiné aux camarades récemment élus pour la première fois à la CA de l'UD permet à ceux-ci de s'intégrer plus rapidement aux travaux de celle-ci en leur permettant d'aller au-delà des frontières de l'entreprise dans lesquelles leurs mandats de DS pouvaient (trop) souvent les confiner antérieurement.

#### 4/ DES STAGES « À LA CARTE » :

##### a) Pour les syndicats.

À la demande de structures importantes (syndicats nationaux, régionaux ou d'entreprise) dotées de moyens financiers suffisants, le CFMS a effectué, après une analyse conjointe avec elles de leurs besoins, plusieurs cycles de formation *ad hoc* en adaptant les thèmes traditionnels (Organisation du syndicat, son plan de développement, le rôle du CE, les échéances électorales...) aux spécificités du syndicat et de l'entreprise.

Cette possibilité, trop souvent ignorée des syndicats, se révèle extrêmement bénéfique pour ceux-ci.

##### b) Les unions départementales

Pour répondre aux besoins des nouveaux élus et dans l'attente de leur participation au premier stage « Découverte » a été mis à la disposition des unions départementales un module « Délégué du personnel : mieux connaître son mandat » pour que celles-ci puisse offrir à ces nouveaux élus un outil simple et facile d'utilisation, pour qu'ils soient accompagnés dans leurs premières activités par un militant plus chevronné.

### c) Les fédérations

Dans ses relations avec les fédérations, le CFMS a avancé dans ses pratiques. Chaque fédération bénéficie d'une ou de plusieurs sessions à La Brévière pour ses stages nationaux. En fonction de la demande, que chaque fédération définit en début d'année, celles qui le souhaitent bénéficient de sessions déconcentrées (les stagiaires sont issus du territoire où se déroule la session). Les sessions des fédérations sont des formations qui concernent la spécificité de chacune. Il serait en effet inconcevable qu'une fédération dispense des formations qui feraient double emploi avec celles du CFMS.

### d) les instituts :

Cette offre de formation est complétée à un niveau supérieur par les onze instituts du travail existants (dont deux « nationaux »).

Ceux-ci permettent à des militants aguerris de participer à des formations certes dispensées par des universitaires, mais commandités par Force Ouvrière et co/construits avec les universitaires par les UD (au niveau régional) et les secteurs confédéraux (au niveau des instituts nationaux).

### 5/ UNE EXIGENCE D'EFFICACITÉ :

L'ampleur des investissements confédéraux pour la formation syndicale doit naturellement s'accompagner de la plus grande recherche d'efficacité pour éviter tout amateurisme, ou tout gaspillage, et faire en sorte que les militants les plus intéressés et les plus concernés par la formation syndicale en retirent le plus grand bénéfice.

Cela a amené le CFMS à être plus exigeant plus en amont sur les conditions requises pour participer à certaines sessions, à organiser la programmation des stages pour compenser les annulations trop tardives (hélas, souvent inévitables), mais aussi à commencer à mettre en place une évaluation plus approfondie des acquisitions réelles des connaissances.

Cette exigence auprès des stagiaires a pour objectif que la participation à une session de formation soit considérée à nouveau comme un investissement du syndicat et non comme une faveur octroyée à tel ou tel militant qui n'aurait rien à devoir en retour à son syndicat !

C'est pourquoi le CFMS a réalisé une brochure destinée aux responsables de syndicats et diffusée via les UD, (« La formation au service du développement »). La finalité de cette plaquette est d'apporter une vision globale de la formation, construite si possible de façon planifiée en fonction des besoins mis en avant dans le plan de développement. Le CFMS ne prétend pas apporter une réponse exclusive aux besoins de formation qui s'expriment ainsi. Certes, la majeure partie de la formation est purement syndicale et se réalise via le congé de formation économique sociale et syndicale. Néanmoins de nombreuses formations de nature professionnelle peuvent être extrêmement profitables pour le syndicat : formations aux TIC, formations de communication...

Les militants peuvent ainsi disposer d'une offre de formation la plus complète possible pour accomplir leur

action militante de la façon la plus armée possible.

Sur un plan purement administratif et comptable, le CFMS a été amené, au vu des contrôles administratifs divers, de la certification des comptes et de la vérification de l'effectivité du versement de la participation patronale du 0,08 %, de modifier quelques pratiques, et notamment les modalités de remboursement des pertes de salaire. Après quelques inévitables difficultés ponctuelles, ces nouvelles dispositions paraissent avoir été progressivement comprises par le plus grand nombre.

Si, à l'heure où est rédigé ce rapport, le budget alloué au CFMS n'est pas connu pour la période 2011-2013, la phase 2 de la RGPP (baisse de 10 % annuelle des crédits d'intervention) entraînerait au bout de la période (c'est-à-dire l'année 2013) une baisse de 30 % des crédits, cela amènerait naturellement le CFMS à accroître ses exigences quant à la sélection, l'assiduité et l'engagement militant des stagiaires.

### ► L'AFIP - LA FORMATION DES CONSEILLERS PRUD'HOMMES FO

Le décret du 14 octobre 1980 avait confié aux Premiers présidents des cours d'appel l'organisation de la formation des conseillers prud'hommes. Cette formation ayant été boycottée par les organisations syndicales, c'est le décret du 11 décembre 1981, complété par un arrêt du même jour, qui a purement et simplement abrogé le décret du 14 octobre 1980 et institué une formation assurée par les Organisations syndicales et professionnelles les plus représentatives.

C'est dans ce cadre là que **Force Ouvrière a créé une association dénommée AFIP** (Association pour la formation et l'information des conseillers prud'hommes) pour organiser la formation de ses Conseillers Prud'hommes élus (art. D 1442-1 et suiv., R 1442-2 du Code du travail).

Il est impératif que les conseillers prud'hommes FO, une fois élus, s'engagent à suivre régulièrement les stages de formation qui leur sont proposés par l'AFIP. Cela concerne non seulement, ce qui est une évidence, les nouveaux élus, mais aussi les anciens qui doivent actualiser leurs connaissances en droit du travail et en matière jurisprudentielle, mettre à l'épreuve leur méthode d'analyse d'un dossier, de raisonnement et de rédaction et de jugement.

Chaque année, l'**AFIP** propose aux Conseillers prud'hommes FO un programme de formation incluant ces différents thèmes indispensables à l'accomplissement de leur mission.

Les conseillers prud'hommes élus bénéficient alors de six semaines de stage au cours de leur mandat de cinq ans (art. L 1442-2 du Code du travail) mais ne peuvent prendre plus de deux semaines par an (art. D 1442-7 du Code du travail).

Le salaire des conseillers prud'hommes absents pour formation est maintenu par l'employeur ; ils bénéficient de la couverture sociale en cas d'accident.

Les absences pour formation prud'homale ne sont pas imputables sur la durée du congé payé annuel ; elles sont, au contraire, assimilées à une durée de travail effectif pour déterminer la durée des congés payés, le droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales, ainsi que pour tous les droits que le salarié tient de son contrat de travail (art. L 1442-2 et L 3142-12 du Code du travail).

**Les formalités préalables.** Le salarié doit aviser son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception :

- au moins trente jours à l'avance si la durée de l'absence est égale ou supérieure à trois journées de travail consécutives ;
- et au moins quinze jours à l'avance dans les autres cas.

La lettre doit préciser la date et la durée du stage, ainsi que le nom de l'établissement ou de l'organisme responsable (art. D 1442-7 du Code du travail).

**Lors de la reprise du travail,** le salarié conseiller prud'homme devra remettre à son employeur l'attestation délivrée par l'organisme chargé du stage et constatant de la fréquentation effective du stage par le salarié (art. D 1442-8 du Code du travail).

## 5. UCR

## ► L'UNION CONFÉDÉRALE DES RETRAITÉS (UCR)

L'Union confédérale des Retraités et Préretraités Force Ouvrière a vocation à regrouper tous les retraités et préretraités des secteurs privé, public et nationalisé en métropole et dans les DOM-TOM pour développer, dans tous les domaines, la défense des intérêts matériels et moraux des retraités, préretraités et leurs ayants droit.

À cet effet, elle assure la représentation des retraités, des préretraités et leurs ayants droit auprès des pouvoirs publics et de tous les organismes nationaux et internationaux. Elle peut mener toutes les études nécessaires aux positions et aux revendications qu'elle porte. Elle participe pleinement à l'action et à la propagande des Organisations confédérées, aussi bien au niveau national qu'au niveau départemental et à la réalisation des objectifs du syndicalisme libre, tels qu'ils sont définis par la CGT-FO et ses statuts.

⇒ Conformément à ses statuts, la VI<sup>e</sup> Assemblée générale de l'Union confédérale des Retraités s'est tenue les 5 et 6 novembre 2010 dans le semestre précédant le XXII<sup>e</sup> Congrès confédéral.

Cette VI<sup>e</sup> Assemblée générale est intervenue trois ans après celle tenue les 16 et 17 mars 2007 aux Issambres, qui condamnait la poursuite de la politique de démantèlement de notre système de protection sociale collective et dénonçait notamment l'utilisation fallacieuse du prétexte de l'étendue de la dette publique pour justifier les réductions de dépenses publiques, le refus des revendications des retraités, la réduction de leur pouvoir d'achat, les restrictions des conditions d'accès aux soins de santé ainsi que l'absence de réponses satisfaisantes aux différents besoins en matière de prise en charge de la perte d'autonomie.

Elle exprimait également le refus des retraités d'être considérés comme un simple levier d'ajustement des politiques conduites en matière sociale, de retraite ou de l'emploi, et dénonçait avec vigueur la montée de la pauvreté parmi les retraités et leurs ayants droit.

Elle plaçait au centre des préoccupations de l'UCR-FO la question de la syndicalisation des retraités et considérait que solidarité et égalité doivent constituer le socle des revendications que l'UCR-FO est attachée à défendre.

⇒ L'activité que l'UCR-FO a menée depuis sa dernière assemblée générale s'est inscrite, bien évidemment, dans le cadre des orientations et des actions de la Confédération en faveur des salariés, actifs, chômeurs, retraités et préretraités, basées sur la solidarité entre les générations et entre toutes les catégories de salariés.

C'est dans les directions qui lui ont été fixées en 2007 que

l'UCR-FO a œuvré, rempli ses obligations, mené ses travaux et actions et pris part aux différentes manifestations concernant les retraités ainsi qu'à celles engagées par la Confédération.

On constate que les problèmes, pour la plupart, sont récurrents. La crise économique et sociale qui sévit, notamment depuis 2008, a frappé durement les salariés et les retraités dans leur ensemble. Elle a levé le voile sur les aspects inacceptables des politiques libérales, menées au demeurant depuis plusieurs décennies, puisque nonobstant la conjoncture économique fortement détériorée, des ressources financières ont pu être trouvées. Le gouvernement en a apporté la preuve en mobilisant des milliards d'euros pour sauver les banques et l'univers financier, pour secourir les entreprises dites d'avenir en instituant un fonds stratégique d'investissement, pour aider le secteur des cafés et restaurants via une réduction de la TVA, sans oublier le bouclier fiscal institué en faveur des contribuables les plus fortunés et qui n'a nullement été remis en cause. En outre, malgré la crise, les entreprises du CAC 40 continuent d'engranger des milliards d'euros de bénéfices sans effet sur la reprise économique.

Dans ce contexte dégradé, les attaques contre la protection sociale collective et solidaire, contre les services publics se sont poursuivies, voire renforcées. Le pouvoir d'achat des retraites et pensions a continué de se réduire, la pauvreté menaçant de plus en plus de retraités. Le projet de contre-réforme des retraites en préparation en 2010, qui allonge la durée de cotisation et reporte à 62 ans l'âge légal de départ à la retraite et à 67 ans l'âge à partir duquel la décote ne s'applique pas, ne peut aboutir qu'à aggraver cette situation. Quant au dossier crucial de la prise en charge de la perte d'autonomie des personnes âgées, il est resté au point mort.

C'est dans le cadre des objectifs définis par l'Assemblée générale de l'UCR de 2007 que l'UCR-FO a appuyé les démarches d'implantations d'UDR dans les départements où cette structure n'était pas constituée ou ne fonctionnait pas, afin de consolider ses assises départementales et permettre de renforcer l'audience de Force Ouvrière auprès des salariés, chômeurs, préretraités et retraités. La décision de l'UCR-FO d'engager toutes ses forces pour développer la syndicalisation des retraités et réaliser la constitution d'une UDR dans chaque département n'a d'autre objectif que permettre la mobilisation de tous les adhérents Force Ouvrière, salariés, chômeurs, préretraités et retraités, des secteurs privé, public et nationalisé, pour défendre les positions et revendications de la confédération Force Ouvrière.

L'UCR-FO a inscrit toute son action syndicale dans le droit fil des positions de la confédération Force Ouvrière issues du congrès confédéral de Lille de juin 2007, qui a notamment pris la décision d'exprimer avec clarté ses propres revendications et les moyens de les faire aboutir.

Il faut souligner que c'est dans cet esprit, que le Comité exécutif de l'UCR, réuni à Piriac-sur-Mer les 10 et 11 septembre 2009, a décidé de ne pas participer à la journée d'action commune des retraités du 16 octobre 2009 à l'initiative de l'inter-UCR et que l'UCR n'a pas donné son accord au projet de communiqué commun des UCR (lequel ne revendiquait pas le retrait du plan gouvernemental) relatif à la manifestation du 7 septembre 2010.

C'est pour maintenir ce cap que, au sujet du projet de réforme des retraites de 2010, le 15 juin 2010, la confédération a appelé à une journée de grève interprofessionnelle pour faire reculer le gouvernement, a dénoncé la répétition des journées d'action saute-mouton et a affirmé sa revendication de l'exigence du retrait du plan gouvernemental. Plus de 70 000 manifestants Force Ouvrière ont défilé à Paris pour exiger le retrait du projet gouvernemental des retraites. L'Union confédérale des Retraités et ses Unions départementales de Retraités se sont totalement investies dans la manifestation nationale du 15 juin.

### Les actions revendicatives de l'UCR entre la V<sup>e</sup> et VI<sup>e</sup> Assemblée générale de l'UCR

Fidèle à ses engagements, depuis 2007, l'UCR-FO a travaillé pour la défense des intérêts des retraités, pour répondre à leurs besoins et attentes et porter les revendications de l'UCR.

Dans le cadre de son action revendicative, l'UCR-FO a participé activement aux différentes actions et manifestations confédérales, aux actions de retraités initiées avec les autres UCR pour la défense du pouvoir d'achat des retraites et pensions et a représenté l'UCR dans différentes instances de représentation des retraités et groupes de travail *ad hoc*.

#### ► 2007

⇒ Alors que la campagne électorale présidentielle de 2007 battait son plein, l'UCR-FO, avec les autres UCR et la FGR-FP, décidait de poursuivre les actions entreprises en octobre de l'année précédente pour la défense du pouvoir d'achat des retraites et pensions. En cette période de campagne préélectorale, il était patent que les problèmes concernant les retraités n'étaient pas au centre des préoccupations prioritaires des candidats à l'élection présidentielle.

Dans ce contexte, les Organisations syndicales de retraités ont décidé d'adresser une « lettre ouverte aux candidats à l'élection présidentielle », afin de faire entendre la voix des retraités et surtout faire connaître leurs principales revendications. « ...*Vous êtes candidat. Les retraités et personnes âgées attendent des réponses concrètes et des moyens à la hauteur de leurs besoins en matière de : pouvoir d'achat des pensions et retraites ; prise en charge de la perte d'autonomie ; hébergement dans les établissements pour personnes âgées ; aide à domicile ; services publics et de santé...*».

Il était laissé à l'appréciation des Unions départementales de Retraités, en liaison avec leur Union départementale, l'opportunité de décider des modalités de leur implication dans cette opération. Par ailleurs, une conférence de presse s'est tenue le 26 mars 2007, à la Bourse du travail de Paris, pour expliquer cette démarche.

⇒ L'UCR-FO a participé activement aux travaux du 5<sup>e</sup> congrès de la FERPA qui s'est tenu à Bruxelles du 4 au 6 mai 2007, avec pour devise « *Dignité, Solidarité, Progrès social en Europe* ». L'UCR-FO était partie prenante des résolutions de la FERPA, laquelle entend à la fois être la voix revendicative des retraités en Europe pour les droits sociaux et se montrer solidaire des autres générations dans la lutte pour la défense des droits des salariés. Le Comité exécutif de la FERPA a procédé à l'élection du Comité de direction où, pour la première fois a été désigné un représentant de l'UCR-FO, Benoît Jayez.

⇒ Le XXI<sup>e</sup> congrès confédéral de la CGT-FO s'est tenu à Lille, du 25 au 29 juin 2007. Les travaux du congrès ont rassemblé plus de 2 500 délégués représentant toutes les catégories de salariés de tous les secteurs, une importante délégation de syndicalistes de l'étranger ainsi que les membres du bureau de l'UCR.

Les modifications apportées aux articles 19, 24 et 43 *bis* des statuts confédéraux permettent de renforcer la représentativité de l'Union confédérale des Retraités au sein de la Confédération et d'affirmer le principe de reconnaissance de la solidarité intergénérationnelle au sein des structures confédérales. Ces modifications, adoptées à une très large majorité (95,55 % des voix) se détaillent respectivement comme suit :

- Art. 19 « La carte confédérale et la vignette UCR annuelle sont obligatoires pour les retraités. »
- Art. 24 « Les retraités doivent obligatoirement adhérer à leur UDR de résidence. Ils en sont membres de droit lorsqu'ils disposent de la carte confédérale et de la vignette UCR ».
- Art. 43bis « Un représentant de chaque UDR ainsi que les membres du Bureau national de l'UCR peuvent assister, à ces titres, aux travaux du congrès ».

Il convient de souligner la portée de ces différentes modifications de statuts qui constituent une nouvelle étape dans la reconnaissance de la volonté de la Confédération de maintenir les retraités dans l'Organisation. Il incombe désormais aux Unions départementales des Retraités (UDR) en liaison étroite avec leur UD de rassembler l'ensemble des retraités qui adhèrent à l'Union confédérale des Retraités (UCR), que ce soit par leur fédération d'origine ou directement à leur UDR.

⇒ L'UCR-FO a vivement dénoncé la décision d'instituer des « franchises médicales » (0,5 euros par boîte de médicaments, par actes paramédicaux, et 2 euros sur tous les transports sanitaires ; plafonnée annuellement à 50 euros par assuré social) dont l'annonce avait été faite par le président de la République en juillet 2007 lors d'un déplacement dans un établissement pour personnes âgées à Dax, pour une mise en place prévue en janvier 2008. Pour l'UCR-FO, ces mesures constituent une nouvelle source d'inégalité dans l'accès aux soins de santé ainsi qu'une atteinte supplémentaire au système d'assurance maladie solidaire et égalitaire, au profit d'une logique d'assurance privée.

⇒ Parmi les actions de l'UCR, il faut accorder une place majeure aux diverses interventions entreprises par l'UCR avec le soutien de la Confédération, et en particulier du CNRPA, pour condamner vivement l'amendement sénatorial au PLF 2008, qui visait à récupérer sur succession les sommes allouées au titre de l'APA et éviter que l'APA ne soit récupérable sur succession.

Face au tollé général suscité par la mesure, les députés et les sénateurs, réunis en commission mixte paritaire le 13 décembre 2007, ont retiré du projet de loi de finances pour 2008 l'amendement en question. Les retraités Force Ouvrière n'ont pas oublié les insuffisances de la Prestation Spécifique Dépendance (PSD – laquelle précédait l'APA) et les vives critiques à l'encontre de cette prestation à laquelle de trop nombreuses personnes affectées par la perte d'autonomie renonçaient, en raison du fait qu'elle était récupérable sur succession. Cet amendement litigieux nous aurait ramenés des années en arrière, au temps de la PSD, constituant un recul notable de la prise en charge de la perte d'autonomie, renvoyant les bénéficiaires à l'aide sociale, c'est-à-dire à un système d'assistance par opposition à l'assurance sociale, véritable droit citoyen et républicain.

## ► 2008

⇒ Le 6 mars 2008, plusieurs dizaines de milliers de retraités battaient le pavé, à Paris et dans plusieurs villes de province, répondant à l'appel de l'UCR-FO et des autres UCR, pour exprimer leur mécontentement quant à la baisse considérable du pouvoir d'achat qu'ils subissent depuis plusieurs années et réclamer une hausse immédiate et significative des retraites.

Ils entendaient contester l'arrêté limitant à 1,10 % au 1<sup>er</sup> janvier 2008 la revalorisation des pensions de retraite du régime général et des fonctionnaires au prétexte d'un prétendu « trop perçu » en 2007. La conférence de revalorisation des pensions qui s'était tenue le 20 décembre n'avait pas permis d'obtenir une révision à la hausse, toute décision éventuelle dans ce sens étant reportée à l'issue de la négociation à venir sur la réforme des retraites, alors même que l'insuffisance du coefficient de 1,1 % avait pourtant été reconnue par le ministre du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité. « Le second semestre pour une nouvelle revalorisation, c'est trop loin », estimait le Secrétaire général de l'Organisation, venu soutenir la manifestation parisienne et qui demandait « au minimum 1,6 % de plus » pour les retraites ».

La revalorisation de 1,1 % pour 2008, largement inférieure aux prévisions d'inflation, est non seulement une injustice infligée à 13 millions de retraités, mais est aussi ressentie comme une véritable « provocation » au regard des hausses régulières du coût de la vie qui menacent de faire encore glisser un certain nombre de retraités dans les trappes de la précarité.

Pour l'UCR-FO, cette manifestation de retraités a été un réel succès dont elle peut se féliciter. C'est en effet le résultat de l'engagement de nos structures de retraités qui ont su s'organiser dans un laps de temps très court et ont reçu le soutien de nombreux camarades.

⇒ A Ljubljana, capitale de la Slovénie, le 5 avril 2008, l'UCR-FO participait à la manifestation organisée par la Confédération européenne des syndicats (CES) pour demander « Plus de salaire, Plus de pouvoir d'achat, Plus d'égalité ». Il convient de rappeler, qu'au même moment, se tenait la rencontre (sous la présidence slovène) des ministres européens des Finances. Trente-cinq mille syndicalistes, originaires de toute l'Europe ont répondu à l'appel de la (CES) pour demander la hausse des salaires, des retraites et la défense des conditions de vie des travailleurs en Europe. Le Secrétaire général de l'Organisation, Jean-Claude Mailly, conduisait la délégation Force Ouvrière.

Pour Force Ouvrière, l'augmentation des salaires, l'augmentation des retraites sont non seulement une nécessité, mais surtout une urgence afin de rompre avec les politiques économiques régressives qui dominent en Europe, sous la coupe notamment de la Banque centrale européenne et des contraintes budgétaires du Pacte de stabilité et de croissance.

L'Union confédérale des Retraités Force Ouvrière était partie prenante de cette manifestation aux côtés de la Fédération européenne des Retraités et des Personnes âgées (FERPA), fortement engagée pour la réussite de cette action.

## ► 2009

⇒ Face à la crise financière, économique et sociale qui sévit et pour faire barrage aux orientations du gouvernement et du patronat visant à remettre en cause le niveau des retraites par répartition et la protection sociale collective et solidaire, la Confédération, avec les autres Organisations, a pris la décision d'appeler les salariés, les chômeurs et les retraités du privé et du public à participer à une journée nationale de mobilisation interprofessionnelle le 29 janvier 2009.

Les UDR ont participé pleinement à toutes les actions organisées par les unions départementales afin de porter l'ensemble des revendications des retraités Force Ouvrière.

⇒ La journée nationale de grève et de manifestation du 19 mars 2009 a connu une ampleur incontestable. Elle a rassemblé sur l'ensemble du territoire trois millions de manifestants des secteurs public et privé pour défendre l'emploi, le pouvoir d'achat et le service public. Les retraités Force Ouvrière ont participé massivement à cette journée d'action, aux côtés de leurs camarades salariés et demandeurs d'emploi.

⇒ La Fédération européenne des Retraités et Personnes âgées (FERPA) a tenu une assemblée générale extraordinaire de mi-mandat, à Torremolinos, les 16 et 17 avril 2009, cela en coordination avec l'assemblée prochaine et de même nature de la Confédération européenne des syndicats (CES). Cette assemblée de la FERPA a été l'occasion de faire le point sur l'activité menée au cours du mandat 2007-2009. Elle a permis de réaffirmer l'engagement et la détermination de la FERPA pour défendre les droits de tous les retraités en Europe et d'approfondir les orientations politiques de la FERPA.

⇒ Le Comité exécutif de l'UCR-FO qui s'est tenu les 10 et 11 septembre 2009 à Piriac-sur Mer (44) a pris la décision de ne pas appeler les instances de l'UCR-FO à participer aux manifestations du 16 octobre 2009.

Il a ainsi donné son appui à la déclaration de la délégation de l'UCR-FO lors de la réunion avec les autres Organisations de retraités le 2 septembre 2009. La délégation FO était intervenue pour expliquer que « *les manifestations à répétition ont démontré leur inefficacité et que, s'il a été possible en 2008 de mener des "actions revendicatives retraités" sur le pouvoir d'achat des pensions et retraites, la conjoncture actuelle ne permet pas de séparer l'action des retraités de celle de la Confédération pour la défense des salariés, des chômeurs et des retraités* ».

## ► 2010

⇒ Pour les retraités, le 24 février 2010 marquait le coup d'envoi de la bataille pour les retraites. Des rassemblements se sont tenus dans de nombreuses villes de France pour faire entendre haut et fort la voix des retraités, répondant à l'appel de l'UCR-FO et de l'ensemble des autres Unions confédérales de Retraités, pour revendiquer une revalorisation substantielle des pensions, retraites et retraites complémentaires au 1<sup>er</sup> avril.

D'une façon générale, les retraités contestent vivement et à la fois le mode de revalorisation des pensions pénalisant (basé sur l'évolution des prix – et non plus sur les salaires-, calculé sur les 25 meilleures années au lieu des 10 meilleures années – décret Balladur de 1993), lequel, depuis plus de vingt ans, contribue à éroder de façon continue le pouvoir d'achat des retraites et des pensions, ainsi que l'insuffisance des revalorisations des retraites complémentaires ARRCO et AGIRC.

⇒ L'UCR-FO a appelé tous les retraités à se joindre à l'ensemble de leurs camarades salariés des secteurs privé, public et nationalisé pour participer aux manifestations organisées le 23 mars par la Confédération pour la défense des retraites. Force Ouvrière exprimait son refus du projet gouvernemental de réforme des retraites qui organise la fin du droit à la retraite à 60 ans, prévoit d'allonger la durée de cotisation et de reporter l'âge de départ en retraite.

⇒ Le Comité national des retraités et des personnes âgées (CNRPA) a été réinstallé le 31 mars 2010 par la secrétaire d'État aux Aînés. Un nouveau vice-président a été élu.

La délégation de l'UCR-FO, membre du 2<sup>e</sup> collège, a proposé une interruption de séance pour demander une modification du règlement intérieur afin que les cinq Unions confédérales de Retraités soient représentées au bureau du CNRPA (précédemment le règlement intérieur ne prévoyait que quatre représentants des UCR). Cette proposition, qui a reçu le soutien du nouveau vice-président, a été adoptée à l'unanimité du Comité plénier.

La représentation Force Ouvrière au Comité Plénier est assurée : pour le 1<sup>er</sup> collège par Bernard Devy, représentant

le Comité économique et social et environnemental ; pour le 2<sup>ème</sup> collège par Benoît Jayez (membre du bureau du CNRPA) et Jean Hamonic, représentant l'UCR-FO.

⇒ La Fédération européenne des Retraités et Personnes âgées (FERPA) a tenu son Assemblée générale extraordinaire du 17 au 19 mai 2010 à Bucarest, réunissant près d'une centaine de participants autour du thème : « La Solidarité intergénérationnelle et le rôle des retraités dans les syndicats. »

Les interventions des représentants des retraités roumains ainsi que des invités représentant les institutions de ce pays, très appréciées, ont revêtu une importance toute particulière. En effet, au cours de la journée du 19 mai, une grève ainsi que d'importantes manifestations syndicales se sont déroulées à Bucarest contre les plans du gouvernement portant de véritables coups de sabre dans les salaires et dans les pensions en Roumanie.

L'Assemblée a assuré les responsables de la Fédération des Retraités roumains du soutien total et de la vive protestation des syndicats de retraités de la FERPA.

L'Assemblée a également décidé de faire parvenir aux camarades de Grèce, engagés dans une lutte sociale sans précédent, un message les assurant de toute la solidarité des membres de la FERPA.

Comme indiqué ci-dessus, l'Union confédérale des retraités et ses Unions départementales de Retraités se sont totalement investies pour le succès de la manifestation nationale du 15 juin 2010.

## Les mesures spécifiques prises pour le développement de l'UCR et ses structures

### ► La constitution de la « Commission de développement »

Le Comité exécutif de l'UCR, réuni à Roquebrune le 13 juin 2008, a pris la décision de constituer, au sein du bureau de l'UCR, une commission ayant pour mission d'examiner les voies et moyens pour l'engagement de toutes les structures de la Confédération en vue de développer l'audience de l'UCR-FO auprès des futurs retraités et des retraités. L'objectif est de permettre que chaque UDR, en liaison étroite avec son UD, rassemble l'ensemble des retraités qui adhèrent à l'UCR, que ce soit par leur fédération d'origine ou directement à leur UDR. Il convient de rappeler que, conformément à l'article 19 des statuts confédéraux, « la carte confédérale et la vignette UCR annuelle sont obligatoires pour les retraités ».

Dans les 14 départements dans lesquels une UDR n'était pas constituée ou dans lesquels la structure UDR ne fonctionnait pas, le comité exécutif de l'UCR a décidé de mandater un membre de la commission pour engager des démarches auprès du Secrétaire général de chacune des UD concernées. Grâce au travail des camarades de la commission de développement et à l'engagement des unions départementales, l'UCR-FO peut se féliciter que désormais le défi ait été relevé et que l'objectif ait été atteint.

## ► **L'UCR partie prenante du Comité confédéral national**

Il convient de rappeler qu'en application de l'article 5 bis des statuts confédéraux, trois représentants de l'UCR-FO siègent, à titre consultatif, au Comité confédéral national (CCN). À chaque CCN, et à tour de rôle, trois représentants du bureau de l'UCR ont été mandatés pour représenter l'UCR.

## ► **Dispositions prises dans l'intérêt de la syndicalisation des retraités de la fonction publique**

S'agissant de la syndicalisation des retraités de la fonction publique et des évolutions prévisibles dans certaines structures syndicales, il est apparu nécessaire de créer une représentation de l'Union fédérale des Retraités Forcé-Ouvrière (l'UFR-FO regroupe les fonctionnaires d'État retraités au sein de la FGF-FO) au niveau départemental, au sein des UDR.

Il est entendu qu'en aucune façon cette nouvelle structure ne remet en cause la mission des UDR d'assurer la syndicalisation de l'ensemble des retraités public-privé au sein des départements.

## **Une revendication légitime et impérieuse : les retraités FO défendent le pouvoir d'achat des pensions et des retraites**

Plus de 15 millions de personnes, vivant en France ou à l'étranger, sont retraitées de droit direct ou bénéficiaires d'un droit dérivé.

L'UCR-FO proclame haut et fort que les retraités sont des citoyens et des acteurs économiques à part entière. En tant que tels, et en leur qualité de ressortissants des régimes de retraites par répartition obligatoires dont ils relèvent, ils ont un droit légitime de disposer d'un revenu suffisant et garanti pour répondre à l'ensemble de leurs besoins.

C'est la raison pour laquelle l'UCR-FO considère qu'il faut mettre un terme au mode pénalisant d'évolution des retraites et pensions, des pensions de réversion ainsi que des salaires portés au compte pour les salariés et les retraités du privé, lesquels sont indexés sur les prix et non pas sur l'évolution des salaires, et revenir à la règle d'indexation sur les salaires.

Les retraités dans leur l'ensemble subissent l'érosion progressive de leur pouvoir d'achat alors que, dans leur vie quotidienne, ils sont confrontés aux hausses importantes du coût de la vie.

Il est urgent de stopper la dégradation du niveau des retraites, des pensions et des pensions de réversion que les retraités subissent depuis plusieurs décennies. L'UCR-FO considère que la question du pouvoir d'achat des retraites et pensions doit être au centre des préoccupations de toute réforme des retraites.

**Depuis plus de vingt ans, les réformes successives ont passé au rabot un certain nombre de conditions de liquidation des retraites, portant ainsi atteinte au niveau de vie des retraités.**

## **Retraites du secteur privé : les revalorisations insuffisantes des retraites du régime général de Sécurité sociale**

L'une des principales causes de la baisse du pouvoir d'achat des retraites et pensions réside dans le mécanisme de revalorisation mis en place par les mesures Balladur de 1993, confirmé par la loi de 2003 qui a eu pour effet de déconnecter la progression des retraites (désormais basée sur l'inflation) de l'évolution des salaires et des traitements des actifs (rompant ainsi la solidarité entre les générations, caractéristique des régimes de retraite par répartition) et de calculer les retraites du régime général sur les vingt-cinq meilleures années (au lieu des dix meilleures années).

Chaque année, les retraités constatent avec amertume que le pouvoir d'achat des pensions de retraite ne cesse de se dégrader au regard de l'évolution des salaires, et notamment face au SMIC.

## **Les retraites du secteur public ne sont pas épargnées**

Si les réformes des retraites dans les années 1990 (décrets Balladur de 1993) n'ont touché que les salariés du privé, en revanche la loi Fillon de 2003 a procédé à un premier rapprochement entre les deux principaux régimes de retraite (celui des salariés du privé et celui des fonctionnaires).

La loi de 2003 déconnecte l'évolution des pensions des fonctionnaires de l'évolution des traitements pour plus de trois millions de pensionnés (pensions directes ou pensions de réversion). Depuis janvier 2004, seul le maintien du coût de la vie est prévu et, chaque année, les pensions des fonctionnaires sont revalorisées comme pour les salariés du privé, selon l'évolution prévisionnelle de l'indice des prix à la consommation hors tabac établi par l'INSEE.

## **Incidence des modifications des conditions de revalorisation des pensions des régimes de base en 2009 : les retraités payent le prix fort**

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009 a réformé le mécanisme de revalorisation annuelle des pensions de retraite de l'ensemble des régimes obligatoires de base, y compris ceux de la fonction publique.

La revalorisation des pensions du régime général et des régimes alignés est désormais fixée au 1<sup>er</sup> avril (et non plus au 1<sup>er</sup> janvier), ce qui conduit à ne débiter la revalorisation pour l'année en cours qu'avec les pensions du mois d'avril, lesquelles ne sont versées qu'aux alentours du 8 mai suivant.

## **La pauvreté parmi les retraités et personnes âgées : un nombre de bénéficiaires des minima sociaux trop élevé**

L'UCR-FO ne peut passer sous silence une dure réalité sociale : la pauvreté qui sévit parmi les retraités et personnes âgées et leurs ayants droit. Aujourd'hui, les retraités représentent en effet une part croissante de la population pauvre.

Il faut rappeler que, dès 2005, le rapport du Comité national des Retraités et Personnes âgées (CNRPA) intitulé

« L'érosion du pouvoir d'achat des retraités » (réalisé sous l'impulsion des représentants FO de la commission Ressources des retraités) mettait l'accent sur l'évolution du risque de pauvreté parmi les personnes âgées.

Le chômage persistant, la précarité des emplois, la multiplication du travail à temps partiel présagent de la gravité de la situation dans laquelle risquent de se trouver une fois à la retraite, les millions d'actifs dont le niveau des pensions de retraite sera fortement dégradé (voire en dessous ou proche du seuil de pauvreté pour un trop grand nombre), en raison de la faiblesse des droits à pension qu'ils se sont constitués et du durcissement des conditions d'accès aux minima sociaux.

► **Près de 10 % des personnes âgées de plus de 60 ans ont un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté**

Les récentes études du COR précisent que si « le taux de pauvreté des personnes âgées avait fortement baissé entre 1970 et 1996, il n'est plus régulièrement et fortement orienté à la baisse comme par le passé et se situe aux environs de 10 % en 1996 comme en 2007 ».

Selon des estimations de l'INSEE, en 2007, la proportion de personnes âgées de 60 ans et plus disposant de revenus inférieurs au seuil de pauvreté représente environ les 3/4 de celle observée sur l'ensemble de la population (9,7 % sur 13,4 % en 2007).

N.B. : Le seuil de pauvreté s'établissait ainsi en 2007 à 908 euros par mois pour une personne seule et 1 362 euros par mois pour un couple sans enfant.

► **Près de 600 000 personnes, soit 4 % des personnes de 60 ans ou plus, perçoivent le minimum vieillesse**

- Même si le nombre de bénéficiaires du minimum vieillesse a été divisé par quatre depuis 1960, au 31 décembre 2008, 575 000 personnes perçoivent le minimum vieillesse (soit 4 % des personnes de 60 ans ou plus vivant en dessous du seuil de pauvreté).

► **Plus de 4,2 millions de prestataires du régime général de Sécurité sociale perçoivent le « minimum contributif », soit 38,12 % des pensions directes servies**

Aujourd'hui, plus de 38 % des retraités perçoivent le minimum contributif et cette proportion va croissant : presque un nouveau retraité sur deux est dans ce cas (étant entendu qu'il s'agit d'une population très hétérogène comprenant notamment une majorité de personnes isolées, femmes célibataires, veuves ou divorcées).

- Instauré en avril 1983 pour garantir aux bas salaires un minimum de pension, le minimum contributif s'adresse aux retraités dont la pension, calculée au taux plein de 50 %, n'atteint pas le niveau réglementaire et s'avère inférieure au montant du minimum vieillesse.

Construit comme un mécanisme de solidarité intra-générationnelle, l'UCR-FO considère que le minimum contributif constitue un filet de sécurité pour les retraités du régime général de Sécurité sociale dont la pérennité doit être assurée. L'UCR revendique que le minimum contributif ne soit pas inférieur au SMIC.

**L'UCR-FO continue de revendiquer l'amélioration des pensions de réversion**

- Dans le régime général de Sécurité sociale, la loi de 2003 portant réforme des retraites a modifié les règles relatives aux pensions de réversion servies par le régime général et les régimes alignés. Les conditions relatives à la durée du mariage, au non-remariage et les règles de cumul ont été supprimées. Les ressources prises en compte ont été modifiées et le droit à la réversion a été étendu aux conjoints survivants âgés de moins de 55 ans.

- La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009 a mis un terme à cette dernière disposition et a rétabli la limite d'âge de 55 ans pour l'ouverture du droit à une pension de réversion à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, diminuant ainsi le nombre de bénéficiaires potentiels.

Les bénéficiaires sont, en une très large majorité, des femmes (elles représentent 95 % des personnes concernées). La situation du conjoint survivant est souvent très difficile. En effet, lorsque survient le veuvage, les revenus sont amputés sérieusement, alors que les charges du ménage restent fixes.

Le conjoint survivant d'un salarié du privé perçoit une pension du régime général égale à 54 % de celle obtenue par le conjoint (ou qu'il aurait pu obtenir le jour de son décès s'il n'était pas encore retraité), à laquelle s'ajoute la pension

de réversion des régimes de retraite complémentaire ARRCO et/ou AGIRC égale à 60 % des droits du conjoint décédé. Le conjoint survivant d'un fonctionnaire perçoit une pension égale à 50 % de celle obtenue du conjoint décédé ou de celle qu'il aurait pu obtenir le jour de son décès s'il n'était pas encore retraité.

L'UCR-FO continue de revendiquer l'amélioration des pensions de réversion servies par les régimes obligatoires du secteur privé et de la fonction publique, la suppression, dans le régime général de Sécurité sociale et les régimes alignés, de la condition de ressources qui contribue à paupériser de nombreux ayants droit, et l'augmentation du taux de la pension de réversion dans tous les régimes, qui devrait être porté à 60 %.

### **Santé, Sécurité sociale et protection sociale collective, au centre des préoccupations de l'UCR-FO**

⇒ En matière de santé et Sécurité sociale, la situation s'annonce de plus en plus difficile pour l'ensemble des retraités. La multiplication de dispositions dites de « responsabilisation » pèse lourdement sur les revenus des assurés et tout particulièrement des retraités qui en sont la cible principale : institution de nombreux forfaits (1 euro par acte de soin, forfait hospitalier porté à 20 euros, forfait de 18 euros sur les actes supérieurs à 91 euros), nouvelles franchises médicales (franchises de 0,5 euros par boîte de médicaments et actes paramédicaux, de 2 euros sur tous les transports sanitaires dans la limite globale de 50 euros par an), pénalités en cas de non-suivi du parcours de soins coordonné, déremboursements et moindres remboursements de médicaments, exclusion du bénéfice (après stabilisation) de la couverture à 100 % des affections de longue durée (ALD)... et, pour corollaire, une augmentation des tarifs des complémentaires santé.

Ces mesures iniques affectent lourdement le budget des assurés, tout particulièrement des retraités les plus âgés qui, pour des raisons physiologiques, sont aussi ceux dont la santé s'altère de façon naturelle et dont les ressources sont en moyenne les plus faibles.

L'UCR-FO dénonce les reculs de la prise en charge par l'assurance maladie qui accentuent les inégalités dans l'accès aux soins et font peser plus lourdement encore les dépenses de santé sur les retraités eux-mêmes.

⇒ Les retraités de l'Union Confédérale des Retraités Force Ouvrière s'insurgent contre l'envolée ainsi programmée des tarifs des couvertures complémentaires santé individuelle et la dégradation des conditions d'accès aux soins de santé pour un grand nombre d'entre eux.

Ils subissent de plein fouet le renchérissement de leurs couvertures santé complémentaires. Ils sont trop souvent, en raison du coût de ces assurances, couverts par des garanties insuffisantes ou minimales, voire pas couverts du tout, n'ayant d'autre alternative que de renoncer à des soins.

Il faut garder à l'esprit que les retraités ne peuvent plus bénéficier des avantages fiscaux et sociaux attachés aux cotisations de certains salariés et aux cotisations des employeurs, dans les cas de contrats de groupe, pour acquitter

les cotisations des couvertures complémentaires.

Pour éradiquer ces situations dramatiques et inacceptables d'inégalités dans l'accès aux soins de santé, dans laquelle se trouvent de trop nombreux retraités, le Comité exécutif de l'UCR, réuni le 8 juin 2010, a pris la décision de demander que les cotisations des retraités à un régime de couverture complémentaire puissent bénéficier d'une exonération fiscale ou d'un crédit d'impôt et a mandaté ses instances de l'UCR pour porter cette revendication.

L'UCR-FO tire la sonnette d'alarme : la stratégie de maîtrise des dépenses de santé atteint une limite qui met en danger la santé des personnes âgées.

La prise en charge de la perte d'autonomie des retraités et personnes âgées nécessite des financements dédiés et des dispositifs basés sur la solidarité

⇒ À maintes reprises, l'UCR-FO a dénoncé les limites, voire les insuffisances du système actuel, de prise en charge de la perte d'autonomie, notamment :

- ✓ l'étendue des besoins actuels et futurs, en structures d'aide à domicile, en places d'accueil, en personnels, en formation des intervenants ainsi qu'en matière de soutien aux « aidants familiaux » ;
- ✓ les montants insuffisants de l'APA ;
- ✓ le « reste à charge » trop élevé pour une majorité de personnes et de familles et grevant lourdement leurs budgets. Dans 80 % des cas, le revenu moyen d'une personne âgée dépendante accueillie en établissement, qui s'établit à environ 1 200 euros par mois, ne permet pas de couvrir le « reste à charge » moyen de l'ordre de 1 500 euros par mois dans le secteur public et associatif et 2 000 euros dans le secteur lucratif ;
- ✓ pour les personnes à domicile, la seule revalorisation du plafond du plan d'aide en fonction de l'inflation (et non pas sur l'évolution des salaires du secteur de l'aide aux personnes) s'avère très pénalisante, permettant de parler d'une perte avérée du « pouvoir d'achat » des plafonds de l'APA ;
- ✓ l'absence de revalorisation périodique des montants des plans d'aide à domicile ne permet pas de garantir le maintien du volume horaire d'aide défini initialement pendant toute la durée du plan établi. Compte tenu de l'accroissement du coût horaire des aides apportées, la réduction du nombre d'heures aidées devient alors la seule variable d'ajustement pour toutes les personnes dont les ressources ne permettent pas d'autre choix ;
- ✓ les disparités importantes entre départements dans les montants et l'accès aux aides et aux soins ;
- ✓ la complexité des réglementations pouvant entraîner des ruptures dans l'accès aux dispositifs d'aides ...

⇒ La volonté du président de la République, annoncée dès juin 2007, de relever le défi de la prise en charge de la perte d'autonomie, ne s'est pas concrétisée à ce jour.

Elle s'est traduite par une phase de rencontres avec les Organisations syndicales, les UCR, les associations et diverses personnes qualifiées, portant notamment sur les questions de financement, le contenu du « panier de biens et services » d'un cinquième risque, la définition de la part d'un financement

public au titre de la solidarité nationale et de celle laissée à l'assurance individuelle encouragée par des incitations fiscales.

Elle a donné lieu à plusieurs rapports, notamment, le rapport Gisserot (mars 2007), les rapports de la CNSA (octobre 2007) et de la mission commune d'information du Sénat (juillet 2008), envisageant une prise en charge de la dépendance combinant un financement public au titre de la solidarité à la mise en place d'une assurance individuelle encouragée par des incitations fiscales et prévoyant la participation des bénéficiaires au financement du dispositif, ainsi que l'instauration d'un système de « gage volontaire » sur leur patrimoine et récupération au moment de la succession. Le rapport d'information déposé par la commission des Affaires sociales de l'Assemblée nationale, en conclusion des travaux de la mission sur la prise en charge des personnes âgées dépendantes, présenté par la députée (UMP) Valérie Rosso-Debord et rendu public le 23 juin 2010 dans la perspective d'une présentation d'un projet de loi du gouvernement prévue en fin d'année 2010, affiche une volonté délibérée de développer le champ assurantiel avec l'obligation de souscrire un contrat d'assurance contre la perte d'autonomie dès cinquante ans.

Il envisage d'inciter les personnes à utiliser l'épargne constituée et notamment les assurances vie, en modifiant et en allégeant le régime fiscal des rentes viagères (actuellement soumises à l'impôt sur le revenu et aux prélèvements sociaux lors de leur perception, sur une base forfaitaire déterminée en fonction de l'âge du crédientier lors de l'entrée en jouissance de la rente), lorsque ces dernières sont utilisées à prendre en charge une perte d'autonomie. Dans le contexte actuel, il nous paraît plus que contestable de créer une « niche fiscale » réservée aux bénéficiaires de rentes.

L'UCR-FO dénonce vivement la proposition phare du rapport précité qui consiste à passer d'un financement public de la perte d'autonomie à un système d'assurance privée obligatoire. Il convient de rappeler que le recours aux assurances privées, c'est-à-dire à la responsabilité individuelle, ne peut se concevoir qu'en complément d'un socle financé par la solidarité et accessible à tous (y compris lorsqu'il s'agit d'un accord collectif de branche ou d'entreprise).

S'agissant des efforts supplémentaires demandés pour le financement de l'APA, le rapport préconise de faire des retraités les principaux contributeurs. Il recommande une hausse de la CSG pour les seuls retraités, par un alignement du taux de CSG appliqué sur les revenus des retraités imposables (6,6 %) sur celui des actifs (7,5 %). Il propose également d'étendre le champ de la contribution solidarité autonomie (CSA) aux retraites ainsi qu'aux revenus des autres catégories jusqu'alors exemptées (artisans, professions libérales et indépendantes, agriculteurs).

Parmi les mesures d'économies, le rapport propose de cibler les attributions d'aides en réservant l'APA aux personnes les plus dépendantes (GIR 1 à 3) et d'exclure ainsi les GIR 4, c'est-à-dire celles qui commencent à perdre leur autonomie. Il s'agit là d'une mesure contraire à la prévention et aux besoins liés à la perte d'autonomie dont il est reconnu qu'une prise en charge précoce préserve les possibilités de freiner l'aggravation de la dépendance.

Enfin, le rapport d'information institutionnalise une APA à deux vitesses, à savoir : un « droit d'option » serait en effet mis en place pour les personnes dont le patrimoine dépasse 100 000 euros. L'allocataire aurait le choix entre le service d'une APA à taux plein à condition d'accepter un droit de reprise sur la succession future plafonné à 20 000 euros et une allocation diminuée de moitié, mais sans reprise sur sa succession.

L'UCR-FO ne peut que regretter que l'idée ambitieuse de mettre en place un véritable cinquième risque de Sécurité sociale basé sur la solidarité nationale ait été écartée et que l'objectif de convergence entre les politiques de vieillesse et de handicap (prévu par la loi du 30 juin 2004) ait été relégué aux oubliettes. Nous continuons de revendiquer la création d'un cinquième risque de Sécurité sociale.

### ► **L'UCR engagée dans l'action du CNRPA et des CODERPA**

#### ⇒ L'action de l'UCR au sein du CNRPA

La dernière mandature du Comité national des Retraités et Personnes âgées (CNRPA) aura été marquée par la mise en œuvre des deux nouvelles missions imparties au CNRPA par le décret du 26 mai 2006, à savoir :

- le rôle consultatif sur les textes réglementaires ;
- la constitution et animation des commissions régionales. (voir § ci-après).

Le CNRPA constitue une instance de rencontre et de débat entre les Organisations syndicales de retraités, des associations de retraités, des professionnels et des personnalités qualifiées.

Il permet la participation des retraités et des personnes âgées à l'élaboration et la mise en œuvre de la politique de solidarité nationale les concernant. Le CNRPA a notamment été consulté sur des sujets extrêmement variés tels que la prise en charge de la perte d'autonomie, à domicile, en établissement, sur les formules alternatives au placement institutionnel (les aidants familiaux, l'hospitalisation à domicile, le congé de soutien familial), le comité de vigilance contre la maltraitance, le transport en accueil de jour, la médicalisation des logements foyers, le médecin coordonnateur en EHPAD, la réforme de la protection juridique des majeurs...

Le CNRPA a affirmé ses positions sur des sujets sensibles et éminemment politiques dans des rapports adoptés à l'unanimité, traitant notamment de « la question du logement des retraités et personnes âgées », et des « ressources des retraités », à l'élaboration desquels les représentants de l'UCR ont fortement contribué.

À propos de la prise en charge de la perte d'autonomie, le CNRPA a clairement pris position sur le nouveau champ de protection sociale consacré à la compensation de la perte d'autonomie, la convergence personnes âgées/personnes handicapées. Sur cette question, il s'est à de multiples occasions clairement prononcé sur la reconnaissance de la perte d'autonomie comme un risque nouveau du champ de la protection sociale, sans barrière de l'âge, permettant une égalité de traitement territorial et un financement intervenant dans le cadre de la solidarité nationale.

Le CNRPA a pour objectif l'amélioration de la situation de l'ensemble des retraités dans une conception solidaire de la société et des systèmes de protection sociale collective.

### ► **L'action des Unions départementales de Retraités Force Ouvrière au sein des CODERPA**

La composition et les modalités de fonctionnement des comités départementaux des retraités et personnes âgées (CODERPA), qui réunissent notamment des représentants des associations et Organisations représentatives sur le plan local des retraités et personnes âgées, sont fixées par délibération du conseil général. Les membres du comité sont nommés par arrêté du président du conseil général.

Le CODERPA constitue un lieu de dialogue, d'information, de réflexion et de proposition où les représentants des UDR FO sont très investis.

L'UCR impliquée dans l'action de la Fédération européenne des Retraités et des Personnes âgées (FERPA)

- ⇒ Actuellement l'Europe compte environ 70 millions de personnes de plus de 60 ans. L'UCR-FO est partie prenante de la Fédération européenne des Retraités et des Personnes âgées (FERPA), laquelle est aujourd'hui l'Organisation la plus représentative des retraités et des personnes âgées en Europe avec ses 10 millions d'affiliés.
- ⇒ Créée en 1993, la FERPA adhère à la Confédération européenne des syndicats (CES). Elle détermine ses positions et ses actions en matière de protection sociale, plus particulièrement en ce qui concerne les pensions, les soins de santé, la lutte contre l'exclusion sociale et contre la pauvreté des retraités et personnes âgées dont plus de 16 millions sont des personnes âgées et des femmes âgées isolées.
- ⇒ Elle a pour objectif la promotion et le soutien du syndicalisme des retraités et des personnes âgées tant au niveau national qu'europpéen, dans les différentes formations émanant de l'histoire et de la structure des Organisations syndicales nationales. Elle représente les travailleurs retraités et les personnes âgées auprès de toutes les institutions européennes : la Commission européenne, le Conseil des ministres, l'AELE, le Conseil de l'Europe, le Parlement européen, le Comité économique et social et toute autre institution européenne qui serait créée.

La délégation de l'UCR-FO au Comité exécutif à la FERPA est composée de Benoît Jayez, (titulaire, membre du bureau) et Jacques Marçot (suppléant). Michèle Jacotey représente l'UCR-FO au Comité des femmes.

Les retraités de l'UCR-FO ont l'amer sentiment qu'ils payent très cher le choix politique ultra libéral du gouvernement de maintenir le bouclier fiscal, de privilégier la protection des systèmes financiers, de continuer les diverses exonérations de cotisations sociales instituées en faveur des employeurs. Ces choix politiques se sont traduits par des désengagements de l'État, une remise en cause des services publics et ont conduit à organiser la réduction de la couverture de la Sécurité sociale pour taxer toujours plus, les assurés sociaux et les retraités en particulier.

L'UCR est engagée dans la défense solidaire des intérêts des retraités, des salariés et des chômeurs. Les structures de l'UCR-FO permettent aux retraités de mener ensemble ce combat.

## 6. Jeunes

Pas moins de cinq paragraphes ont été consacrés à la place des jeunes dans la Confédération dans la résolution « Syndicalisation » du XXI<sup>e</sup> congrès confédéral de Lille qui assignait ainsi un mandat clair aux structures confédérales « jeunes ».

Pour répondre à ce mandat, il est apparu nécessaire d'abord d'élaborer :

### ► Le cahier revendicatif FO Jeunes

Un groupe de travail composé d'une vingtaine de jeunes syndicalistes (ayant tous un mandat électif) a donc travaillé sur trois axes principaux : emploi, ressources et logement.

Au préalable, ils ont dressé un état des lieux sur la situation actuelle de la jeunesse et quatre livrets ont été rédigés, concernant :

- « Les jeunes et leur avenir », livret 1,
- « Les jeunes et le syndicalisme », livret 2,
- « Les jeunes et leurs revendications », livret 3,
- « Les jeunes et leurs outils », livret 4.

Le livret 3, qui constitue le cahier revendicatif FO Jeunes proprement dit, a ensuite été transcrit en fiches revendicatives simplifiées, à destination d'un usage militant qui peuvent notamment être adaptées au niveau départemental et/ou professionnel.

L'ensemble de ces documents a fait l'objet d'une large diffusion auprès des UD et fédérations.

### ► La rénovation du site internet FO Jeunes

Le FOSFORUM qui existait depuis quelques années consistait en un forum limité de questions-réponses : il a été abandonné au projet du site FO Jeunes sécurisé à accès restreint, première évolution conséquente du FOSFORUM. Il a permis à FO Jeunes de disposer d'un espace dédié aux premiers coordonnateurs du réseau avec des rubriques, des débats, des outils conçus et choisis par les jeunes.

Le site actuel : (fojeunes.force-ouvriere.org) finalisé en avril 2010, comprend une partie publique et une partie réservée aux coordonnateurs et leurs équipes.

Il permet à l'ensemble du réseau FO Jeunes de participer à l'ensemble des rubriques, de rédiger des articles, de donner leur avis, de trouver des informations, de télécharger de la documentation, des outils et de s'exprimer et échanger. De plus, grâce à sa partie publique, il permet également de faire connaître notre Organisation et de faciliter son attractivité pour les publics jeunes.

La montée en charge s'est effectuée petit à petit. D'abord 10, puis 20, 40 et 100 accès « login » rédacteurs ont été créés, 2 000 visites ont été effectuées, 80 articles ont été rédigés. Les rubriques les plus visitées sont :

- Débats d'actualité,
- Revendications,
- Représentativité syndicale,
- Témoignages des coordonnateurs FO Jeunes.

L'objectif est naturellement d'en faire un véritable outil de sensibilisation d'abord, de syndicalisation ensuite auprès d'une population (les jeunes) dont on prétend (à tort !) qu'elle serait individualiste, alors qu'elle est avant tout rétive à tout embrigadement. À cet égard, l'indépendance absolue de Force Ouvrière et notre attachement au respect des libertés individuelles et des convictions personnelles (dès lors qu'elles n'interfèrent pas avec le syndicat) sont nos meilleurs atouts auprès des jeunes.

### ► Le développement des structures FO Jeunes

Dès 1953, la Fédération des Jeunes syndicalistes FO a été créée et transformée en Association Force Ouvrière Jeune (AFOJ) en 2007. Après la suppression de la subvention étatique, il a été décidé de développer un réseau de structures Jeunes. On peut considérer aujourd'hui que l'essor de ces structures, qui répondent à un véritable besoin, est réel.

Ont déjà été développées en effet 40 structures FO Jeunes en accord avec les secrétaires des UD, fédérations et des syndicats. À charge pour ces derniers d'organiser les structures Jeunes et de désigner les coordonnateurs FO Jeunes de leurs entités respectives. Avec pour seule et unique condition, que les coordonnateurs soient des jeunes mandatés.

Les 40 structures décomposent de la manière suivante :

- 25 unions départementales,
- 10 fédérations nationales,
- 5 syndicats nationaux.

S'il est facile de créer formellement une structure, autre chose est de lui insuffler une activité réelle, le rôle qui leur est dévolu est donc simple et va au-delà de leur réunion régulière :

- accueillir les jeunes sympathisants (adhérents puis militants) et recueillir leurs doléances,
- inciter les responsables à intégrer les « revendications jeunes » dans les revendications de la structure syndicale,
- développer en plus de la propagande syndicale une communication plus ciblée sur les jeunes,
- inciter les jeunes adhérents à militer et à solliciter des responsabilités dans leurs structures syndicales et des mandats électifs

- participer à l'activité du site FO Jeunes et à ses différentes rubriques

### ► **Rencontre nationale**

Les 1<sup>er</sup> et 2 juillet 2010, une rencontre des responsables de ces structures a rassemblé une centaine de militants (parfois accompagnés de leurs secrétaires de syndicats d'UD ou de fédérations), qui a permis de valider l'ensemble de la démarche entreprise depuis le congrès confédéral.

En particulier, le cahier revendicatif a été consolidé par les interventions des différents secrétaires confédéraux concernés qui ont démontré combien les préoccupations des jeunes étaient pris en compte par la Confédération.

### ► **Commissions Hirsch**

L'initiative du Haut-commissaire de conduire les « États généraux de la jeunesse » a amené la Confédération à être très présente dans trois ateliers :

- Emploi – orientation – formation,
- Autonomie des Jeunes,
- Logement.

Bien que sans illusion sur la capacité réelle de ces réunions à peser sur la situation que les orientations économiques budgétaires et sociales imposent à la jeunesse, Force Ouvrière par sa présence a démontré que, de toutes les Confédérations syndicales, elle est probablement celle qui a le mieux organisé l'expression des jeunes salariés ces ateliers correspondant à nos thèmes revendicatif.

### ► **Négociations interprofessionnelles**

Les négociations interprofessionnelles sur la question des jeunes et la mobilité qui touchent également à la question du logement voient la participation active du secteur Jeunes.

L'heure où ces lignes sont rédigées, il est prématuré de prétendre savoir si ces discussions pourront se transformer en véritables négociations interprofessionnelles créatrices de droits.

## 7. Communication - Presse

### LA BATAILLE DE L'INFO

#### *La presse de FO*

La presse confédérale, *FO Hebdo* et *force-ouvriere.fr*, pourrait d'une certaine façon apparaître comme un rapport d'activité permanent dont les archives (la collection des hebdomadaires et les archives du site) sont consultables à tout moment. Mais, au-delà de l'information relative aux actions de la CGT-FO et de l'ensemble de ses structures (du Bureau confédéral à ses militants et syndicats en passant par les fédérations et les UD), l'objectif demeure d'offrir jour après jour, semaine après semaine, une information économique, sociale et culturelle faisant référence par son indépendance et son approche, liées à ce que représente la CGT-FO pour le monde salarié. Il ne saurait être question de résumer ici, en quelques pages, la masse de ces documents. Mais il est nécessaire d'exposer les objectifs et les méthodes qui ont été retenus pour mener à bien ce qu'il convient de nommer « la bataille de l'info ».

Depuis le dernier congrès, des changements importants sont intervenus. De nouvelles possibilités adviennent aussi pour le journal, dans cette période où la Confédération qui l'édite a tenu, de haute lutte, la place qu'elle entend occuper comme force motrice du combat d'émancipation de la classe ouvrière.

La nouvelle formule de *FO Hebdo*, conçue et réalisée après une enquête auprès de ses lecteurs, veut être un reflet de ces nouveaux rapports de forces. Comme pour tout changement, le premier numéro, publié le 23 mai 2007, et les numéros qui ont suivi ont suscité des étonnements, des interrogations. L'objectif était et est encore d'apporter informations et commentaires dans un format plus facilement assimilable. L'ancienne formule, qui datait du début des années 1990, avait, en son temps, suscité les mêmes réactions avant de convaincre.

En lançant sa nouvelle formule, *FO Hebdo* a voulu accentuer les caractéristiques qui ont fait sa force. La maquette rend compte de cette volonté de diversifier les sujets traités, de les illustrer par la photo et le dessin de presse, de leur donner la profondeur nécessaire par des enquêtes sur plusieurs pages.

La diversité des sujets traités est affirmée, affichée. Elle est à l'image de la vie, ce qui impose que le journal soit très structuré, afin que chacun s'y retrouve. C'est pourquoi l'hebdo a été articulé autour de quatre séquences, Agir, Savoir, Respirer, Montrer, elles-mêmes composées de rubriques stables comme « Les chiffres utiles » ou l'Histoire.

Cette structure, cet ordre dans lequel se déroule le journal, obéit à une préoccupation : coller d'aussi près que possible aux soucis et aux intérêts des lecteurs, qui sont des salariés comme les autres, responsables des syndicats FO bien sûr, adhérents de FO ou non (ou futurs adhérents). Cet

enchaînement des rubriques, des articles ne correspond pas à une architecture administrative : ce n'est pas le *Journal Officiel*.

Cette maquette et cette structure du journal sont la partie visible de l'hebdomadaire et du travail des journalistes qui l'élaborent. La nouvelle formule vise à augmenter les possibilités, pour les journalistes, de « couvrir » les événements, comme les conférences de presse ou les grèves, manifestations et autres actions, les négociations et leurs résultats, d'aller sur les lieux de travail, et, en général d'aller directement à la source, pour éviter de subir l'interprétation de tel autre média ou commentateur.

Dans ce domaine comme tant d'autres, l'exactitude des faits rapportés et le recouplement des informations sont un préalable à tout commentaire, à toute analyse, à toute mise en perspective que peut proposer le journal.

Un autre préalable, qui est inscrit dans la ligne éditoriale du journal, consiste à rendre compte des décisions et des annonces des responsables gouvernementaux ou patronaux dans l'exercice de leurs mandats en demeurant sur le terrain de l'indépendance syndicale. Toute autre intervention dans le débat politique n'est de la responsabilité ni de la CGT-FO ni du journal qu'elle édite.

Dans le débat public, c'est l'action des forces économiques, sociales et syndicales, en rapport éventuellement avec l'action gouvernementale, qu'il importe à *FO Hebdo* de rapporter, de décrire et d'analyser semaine après semaine. Dans ce sens, le paysage syndical et les tendances profondes qui l'animent sont des sujets qui méritent l'attention du lecteur qui veut comprendre et se déterminer en toute connaissance de cause, par exemple dans la polémique née avec la position commune Medef CGPME-CGT-CFDT et la loi sur la représentativité syndicale qui a suivi.

Ces informations sur les forces en présence nourrissent les réflexions et les conversations de tous les salariés, sur les lieux de travail et ailleurs. Elles ne peuvent être réservées à quelques-uns. Plus elles se propageront, plus informée sera l'« opinion publique ouvrière », plus les luttes pour l'émancipation auront des perspectives de succès.

Cette « opinion publique ouvrière » ne saurait, d'ailleurs, se restreindre à la seule discussion sur le « bas de la feuille de paye », même si ce sujet est assez important pour que l'hebdo lui consacre une page de « chiffres utiles » chaque semaine. Les domaines habituellement qualifiés de « culturels », par exemple, ou l'économie et les questions internationales ne peuvent être laissés de côté, être réservés à une quelconque élite. *FO Hebdo* a donc continué d'explorer sans relâche les sujets plus vastes que sont l'Histoire, la littérature, les arts et les sciences. Les interviews récentes de Jacques Le Goff, le grand spécialiste du Moyen Âge, ou de Stéphane Audeguy, apportent une « respiration » au lecteur,

aussi nécessaire que les informations sur l'actualité sociale la plus immédiate.

Ces contributions, intégrées dans l'ensemble des informations, analyses, enquêtes et reportages que publie *FO Hebdo* concourent à en faire, de plus en plus, un journal de référence reconnu. Un journal de référence, c'est-à-dire en phase avec les préoccupations des salariés et avec tout ce qui œuvre à l'amélioration progressive des conditions du travail et de la vie par mille et un canaux.

Le premier, historiquement autant que par ordre d'importance, est souvent oublié. Ce sont les discussions sur les lieux de travail, autour de la feuille de paye bien sûr. Mais aussi, de plus en plus, autour des conditions de travail, du stress et de l'insécurité de l'emploi comme autour d'un très grand nombre de sujets, des décisions ou déclarations gouvernementales à la crise économique, en passant par le Tour de France ou l'éducation des enfants.

Aucun de ces sujets ne peut être étranger à *FO Hebdo* et l'abonné qui le reçoit chaque semaine doit être satisfait d'être informé et d'apporter sa touche personnelle à tous les échanges informels qui animent les lieux du travail. Le militant peut, lui, montrer que le journal de sa Confédération apporte, en plus de ce que lui-même dit de sa propre entreprise, de sa propre administration, des éclairages intéressants et utiles. En ce sens, *FO Hebdo* vise à contribuer au rayonnement de la Confédération et est un outil indispensable pour développer ses syndicats.

La question de l'élargissement de l'audience et donc du lectorat (abonnements) de *FO Hebdo* devient d'autant plus importante dans un contexte où il est de plus en plus nécessaire de préserver à l'intention des salariés une information et une analyse de référence, indépendantes, alors que les médias sont de plus en plus la cible et la proie d'intérêts politico-financiers. C'est donc l'un des chantiers sur lesquels devra être mis l'accent en lien avec l'amélioration continue du contenu et de la présentation.

### Internet

Le site internet, [www.force-ouvriere.fr](http://www.force-ouvriere.fr), n'appelle pas à des développements aussi fournis. Les évolutions permanentes qu'il offre se prêtent moins à l'usage de l'appellation « nouvelle formule ». La différence essentielle entre le site et l'hebdomadaire tient bien entendu à la rapidité avec laquelle les informations sont livrées au public. La rubrique « Jour après jour » a, dès le début, été conçue pour coller au plus près de l'actualité. Elle est représentative de la différence essentielle de ces deux supports complémentaires.

Quand l'actualité est particulièrement fournie, le site peut publier plusieurs articles d'information dans la même journée. Ces articles répondent aux mêmes exigences de vérification des faits, ce qui différencie le site de FO de bon nombre de sites plus ou moins marqués par l'amateurisme qui règne sur l'internet. Cependant, une exigence différente s'ajoute: la rapidité.

Une deuxième caractéristique différencie le site de l'hebdo : il permet de consulter la véritable banque de données que constituent les archives des communiqués officiels de la

Confédération, qui sont disponibles depuis janvier 1998, et les éditoriaux du Secrétaire général, consultables depuis juin 1997.

Enfin, le site met en ligne des documents multimédia, certains repris de sources extérieures, d'autres, plus récemment, produits par les journalistes du site eux-mêmes.

### Communication/Propagande

Pour faire connaître son action, la Confédération met en œuvre certaines ressources qu'il est convenu de regrouper sous le terme « communication ». Il s'agit entre autres, par exemple au moyen de communiqués, d'informer la presse des initiatives et des prises de position de FO.

Cela est indispensable, car, malgré les efforts et les progrès récents, la diffusion de *FO Hebdo* et l'audience du site internet de FO sont insuffisants pour que se propagent dans tous les milieux du salariat les informations nécessaires.

Outre les communiqués officiels, le Secrétaire général et les membres du bureau confédéral s'expriment dans les médias à chaque fois qu'ils sont invités à le faire.

Cette tâche est souvent compliquée par les caractéristiques d'un paysage de la presse (sur papier, dans l'audiovisuel public et privé, sur l'internet) traversé par les jeux et conflits d'intérêts du pouvoir et des puissances d'argent. Un devoir d'information du public lie normalement les médias à leurs lecteurs et à leur audience.

Cependant, on doit se rappeler que, pour les propriétaires des titres et des chaînes, ce devoir n'est qu'un des paramètres de leur activité. Le but ultime, pour ceux qui relèvent de la sphère privée, c'est le profit et/ou l'influence sur les sphères du pouvoir qui considèrent que « l'opinion publique » est reflétée ou modelée par les médias.

Pour faire connaître publiquement ses prises de position, ses mots d'ordres d'action, FO dispose également des traditionnels tracts, affiches, etc., qui ponctuent les événements de la vie sociale. Autour de ces actions, quotidiennes ou exceptionnelles, se propage toujours une rumeur, un bruit qu'il convient d'enrichir du message propre au mouvement syndical.

Les entreprises de communication ont imaginé des mots d'allure plus ou moins savante ou moderne pour désigner cette partie de leur activité: l'« événementiel » et le « buzz », pour l'internet. Il s'agit de cette chose bien simple : faire connaître à tous les initiatives que prennent les syndicats, à la presse comme aux autres salariés : tracts, communiqués, prises de parole, manifestations de rue, etc.

Dans ce domaine, les responsables syndicaux savent depuis longtemps que « faire » est indispensable, mais que « faire savoir » l'est tout autant.

## *Agir pour mieux informer, mieux informer pour agir*

Avec *FO Hebdo* et [www.force-ouvriere.fr](http://www.force-ouvriere.fr), le public dispose de sources d'information irremplaçables sur la vie des salariés, leurs conditions de vie et de travail, sur les actions qu'ils engagent pour se défendre, sur les positions des forces en présence.

Il dispose également d'ouvertures sur les droits qui aident les salariés à se défendre, mais aussi sur la vie culturelle, tant il est vrai qu'il ne peut être question de laisser les domaines de la culture aux seules institutions et journaux qui, pour certains d'entre eux, prétendent la mettre délibérément hors de portée de ceux qui travaillent.

Bref, des infos, des commentaires, des sujets qu'il ne trouvera nulle part ailleurs, tant le paysage des médias est dominé par des points de vue éloignés de la vie du salariat, de ses préoccupations, de ses besoins, de ses aspirations. La bataille de l'info, cela consiste également à sortir du ghetto où l'idéologie dominante veut enfermer le mouvement syndical.

Il n'y a aucune raison pour que les informations qui intéressent les salariés soient condamnées à être diffusées sous le manteau ou dans d'austères revues ou dans un quelconque journal officiel où seraient publiés tous les textes, les plus précis, mais les moins faciles à comprendre pour qui n'est pas (pas encore) un adhérent ou un militant du syndicat. Le journal publié par FO n'a pas vocation à être réservé aux seuls responsables.

La force acquise par FO, ses initiatives sont telles que son ambition de « reprendre la place qui est la nôtre, la première », prend tout son sens.

Le journal et le site sont conçus exactement pour répondre à cette préoccupation, avec cette ambition : répondre à la question « Quoi de neuf ? » simplement, rapidement, en s'adressant à des lecteurs qui n'ont pas besoin d'être des militants syndicaliste, responsables élus pour être respectés et informés loyalement, qui n'ont pas besoin de tout savoir du Code du travail, des méandres et des jeux des forces économiques pour comprendre les articles qui leur sont proposés.

Voilà la gageure de *FO Hebdo* et celle de [www.force-ouvriere.fr](http://www.force-ouvriere.fr). Leur ambition est de donner en même temps des nouvelles et les moyens de les comprendre. Pour agir.

## 8. Outre mer

Dans les départements et collectivités ultramarines, la période 2007/2010 aura été pour le moins agitée... Conflits à répétition, nouvelle Loi Programme pour l'outre-mer (LPOM), attaques sans précédent contre les salariés du privé et du public, aggravation des conditions de vie, chômage, perte de pouvoir d'achat, coût de la vie, États généraux de l'outre-mer tenant peu compte des réalités socio-économiques, engagements non tenus démentant au quotidien les fameuses « ambitions gouvernementales » pour les territoires et collectivités d'outre-mer, avec toujours, et encore, en filigrane, la question récurrente d'une réelle égalité, maintes fois promise mais jamais réalisée...

Ajoutons à cette situation une valse ministérielle étourdissante (succession de cinq ministres en quatre ans), dans laquelle les ministres successifs ont cherché à imposer leur tempo, leurs projets et leur méthode, le tout conjugué avec une vague de réformes institutionnelles ou administratives engagées à moindre coût avec, pour seule logique, celle de la RGPP...

Tous les ingrédients étaient donc réunis pour que Force Ouvrière fasse entendre sa voix tant sur le plan local que national et exige la prise en compte des revendications des travailleurs d'outre-mer.

### ► Les faits marquants...

Dans sa résolution du XXI<sup>e</sup> congrès en 2007, **Force Ouvrière** avait réitéré sa revendication « d'une augmentation des salaires, du SMIC et d'une indexation des salaires pour tous, dans l'ensemble des collectivités d'outre-mer et exigé que la parité avec la métropole soit réalisée, en particulier pour les collectivités de Mayotte, Nouvelle-Calédonie, Polynésie et Wallis-et-Futuna ».

En restant sourd aux attentes et aveugle devant les difficultés rencontrées par les salariés d'outre-mer et leur famille, le gouvernement a pris le risque d'un embrasement conflictuel majeur, ce que **Force Ouvrière** ne cessait de dire depuis de longs mois.

Des nombreux conflits survenus au cours de la période 2007/2010, celui qu'a connu les **Antilles**, début 2009, aura été l'une des manifestations les plus marquantes de la colère croissante des travailleurs ultramarins. Commencée en novembre 2008 en **Guyane** à la suite de l'augmentation répétée du prix des carburants, la crise sociale en outre-mer a largement gagné les autres DOM. Qu'il s'agisse du coût de la vie, du pouvoir d'achat, des salaires, de l'emploi, des conditions de travail, des services publics, du logement, de l'aménagement du territoire ou de la santé, l'ensemble des travailleurs revendiquait d'une même voix de pouvoir vivre dignement et d'être tout simplement respectés, entendus, reconnus.

À travers une mobilisation sans précédent, notamment en **Guadeloupe** et en **Martinique**, les travailleurs ont rappelé avec force au gouvernement que les départements et collectivités d'outre-mer étaient parties intégrantes de la

République et qu'ils n'acceptaient plus d'être sacrifiés au profit d'intérêts financiers privés.

Une situation conflictuelle pourtant parfaitement prévisible puisque déjà en 2008, lors de la présentation de la Loi Programme pour l'outre-mer, **Force Ouvrière** avait mis en garde le gouvernement sur la dégradation économique et sociale des départements et collectivités d'outre-mer.

La présentation du projet de loi pour l'outre-mer avait été l'occasion pour **Force Ouvrière** de dénoncer et de contester la visée générale du projet de loi. En effet, celui-ci consistait à introduire de nouvelles exonérations fiscales et sociales et à instaurer des zones franches globales d'activités afin d'accroître la rentabilité des entreprises, alors que sur le plan social, la question de l'amélioration de l'emploi, celle du chômage, pourtant particulièrement problématique dans les DOM-TOM, mais aussi celle du pouvoir d'achat des Ultramarins et du coût de la vie ne faisaient l'objet d'aucune mesure particulière.

*La réponse gouvernementale à la crise sociale du début d'année 2009 laisse présager que d'autres conflits surviendront*

Pour tous les territoires ultramarins, **Force Ouvrière** a exigé du gouvernement et du patronat qu'ils prennent en compte les légitimes revendications exprimées, ouvrent les négociations et assument leur responsabilité.

En effet, ni le revenu supplémentaire temporaire d'activité (RSTA) mis en place dans l'urgence dans les DOM à la suite de la crise sociale, ni les préconisations et mesures issues des « états généraux de l'outre-mer », institués au lendemain du conflit, ne répondent concrètement aux attentes exprimées par les travailleurs ultramarins et aux difficultés qu'ils rencontrent dans leur vie quotidienne.

*D'autres dossiers, plus spécifiques à certains territoires ou collectivités, sont aussi source de mécontentement et de colère pour les travailleurs ultramarins du secteur privé et du secteur public...*

Il en est ainsi en **Polynésie française**, où l'instabilité politique accroît les difficultés économiques et sociales que connaît le territoire depuis sa dénucléarisation et en **Nouvelle-Calédonie** qui, fragilisée par les inégalités, vit de nouveau une situation explosive comme on a pu le constater lors du conflit AIRCAL.

*Idem*, à **Saint-Pierre--et-Miquelon**, où la gestion du dossier de la filière halieutique (Projet Plan Pêche) génère de nombreuses craintes et de fortes tensions et en **Guyane**, où le sous-équipement sanitaire chronique aggrave dramatiquement une situation économique et sociale déjà fortement dégradée. Enfin, à la **Réunion**, l'augmentation de la précarité et de la pauvreté devient plus que préoccupante puisque 10 % de la population vit avec moins de 360 euros par mois en moyenne.

Par ailleurs, il faut rappeler que la place qu'occupent les services publics dans les départements, territoires et

collectivités d'outre-mer est fondamentale tant pour la stabilité des économies locales que pour les missions qu'ils remplissent auprès des populations. Véritables garde-fous à la paupérisation des populations, leur maintien et leur renforcement est intimement lié au développement économique et social des territoires ultramarins. Et ce qui est vrai pour l'ensemble des départements d'outre-mer l'est encore plus pour des territoires comme **Mayotte** et **Wallis-et-Futuna**, où l'économie locale et le pacte social reposent principalement sur l'emploi public qui représente 70 % de l'emploi global...

Au titre de la période 2007/2010, la Confédération a donc travaillé en étroite collaboration avec la FGF-FO et les unions départementales et territoriales d'outre-mer sur tous les dossiers ayant trait à la fonction publique.

Face au désengagement de l'État et au démantèlement du service public, **Force Ouvrière** a mis en garde le gouvernement sur le risque réel de conflits majeurs dans le secteur public, notamment en cas de réformes régressives ou de non-respect des engagements antérieurs.

Elle a par ailleurs condamné toute remise en cause des conditions d'exercice et de rémunération des agents et dénoncé les campagnes de stigmatisation particulièrement scandaleuses qui visent à présenter les fonctionnaires de l'outre-mer comme des privilégiés, en passant sous silence la réalité économique et sociale des territoires ultramarins situés à des milliers de kilomètres de la métropole.

### ► **Les dossiers sensibles...**

#### *Processus de départementalisation de Mayotte et intégration des agents mahorais dans la fonction publique*

Engagé depuis 1975, le processus de départementalisation de Mayotte est devenu officiel depuis le référendum de mars 2009. Cette évolution institutionnelle doit conduire à l'intégration des agents mahorais dans l'un des trois versants de la fonction publique, selon une mise à niveau progressive en termes de formation et de rémunération, et permettre d'achever la mise en place du droit commun.

Devant le risque réel de voir le processus d'intégration réduit à sa plus simple expression pour satisfaire aux exigences de la RGPP, la Confédération, l'UIAFP-FO et l'Union territoriale de Mayotte ont décidé de joindre leurs efforts pour mener à bien ce dossier et obtenir des améliorations significatives de carrière pour les agents mahorais.

Pour gérer la période transitoire et apporter aux agents toutes les garanties nécessaires, un protocole d'accord entre les syndicats de Mayotte (FO, CGT, CFDT, CGC, FAEN) et le préfet de Mayotte, représentant le gouvernement, a été signé en avril 2009. Les projets de décrets, notamment ceux concernant le volet indiciaire de la réforme statutaire, ont fait l'objet d'un vote favorable au Conseil supérieur de la fonction publique en juillet 2009 et devraient devenir opérationnels dès leur publication.

L'intégration des agents mahorais devant être effective au 31 décembre 2010, les structures locales et nationales de Force Ouvrière ont décidé de continuer à travailler conjointement sur ce dossier jusqu'à son terme et d'être particulièrement vigilantes sur les modalités de sa mise en œuvre. Pour ce qui concerne le secteur privé, le développement de l'île ne satisfait pas encore pleinement à la création d'emplois et l'on peut espérer que la départementalisation permettra un

accroissement de l'emploi privé.

Il est à noter que Mayotte connaît une immigration clandestine très importante, que les pouvoirs publics n'arrivent pas à contenir. (À titre d'exemple, l'hôpital de Mayotte réalise le plus grand nombre d'accouchements de tous les hôpitaux de métropole, DOM et TOM compris) ; cette immigration génère le développement du travail clandestin et engendre des situations de violence préjudiciables à l'essor économique et social de l'île.

#### *Processus d'intégration dans la fonction publique des agents wallisiens-et-futuniens chargés des missions de service public*

Sur la base de l'article 19 de la loi d'outre-mer de 2007, qui précisait que certains agents du territoire seraient intégrés dans la fonction publique d'ici fin 2010, et en vertu de la promesse de mettre rapidement en œuvre le processus d'intégration faite par le secrétaire d'État à l'outre-mer, Y.Jego, lors d'un déplacement sur le territoire, l'UT-FO de Wallis a organisé fin 2008 et courant 2009 une série de mouvements revendicatifs pour obtenir le respect des engagements pris.

Le rapport de force engagé par Force Ouvrière, seule Confédération présente sur le territoire, a conduit le gouvernement territorial de Wallis-et-Futuna et le ministère de l'outre-mer à organiser une rencontre fin juin 2009 à Paris, à l'issue de laquelle un relevé de conclusion a été signé (1<sup>er</sup> juillet 09) précisant le calendrier et la méthodologie permettant l'élaboration des textes nécessaires à la modernisation des règles statutaires applicables à Wallis-et-Futuna.

En collaboration avec les fédérations FO et les syndicats des personnels chargés des missions de services publics de Wallis-et-Futuna, la Confédération a organisé le recensement des agents potentiellement concernés et l'examen de leur situation afin d'établir des grilles d'équivalence permettant leur intégration dans l'un des trois versants de la fonction publique et ce, dans le respect des garanties que l'État accorde aux fonctionnaires.

Cette expertise a permis localement à nos camarades wallisiens-et-futuniens d'établir une plate-forme revendicative qui a été transmise par la Confédération au ministère de l'outre-mer et à la direction générale de l'Administration et de la fonction publique en vue des rencontres prévues en janvier et mai 2010.

Lors de ces dernières, les camarades de Wallis-et-Futuna ont opté pour la mise en place d'une fonction publique wallisienne (type Administration polynésienne), garantissant aux agents chargés des missions de service public un cadre juridique adapté à la situation de ce territoire, tant en termes de préservation de l'emploi local qu'en matière de déroulements de carrière et de rémunération.

Pour permettre la tenue d'une véritable négociation sur le dispositif final et l'élaboration des textes nécessaires à l'intégration des agents dans la nouvelle fonction publique wallisienne, un nouveau calendrier a été retenu fixant l'entrée en vigueur de cette réforme au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

#### *Réforme de l' « Indemnité Temporaire de Retraite » (I.T.R.)*

Dispositif spécifique de majoration de pension pour les

fonctionnaires d'État en poste en Nouvelle-Calédonie, Polynésie, ou encore à la Réunion, Wallis-et-Futuna, Mayotte et Saint-Pierre-et-Miquelon et souhaitant continuer à résider dans ces collectivités lors de leur retraite, l'ITR constituait une compensation au coût de la vie et à la cherté des prix dans ces territoires.

En vigueur depuis 1952 et surnommée « retraite cocotier », l'ITR faisait l'objet depuis plusieurs années de tentatives de remise en cause au motif qu'elle générait des « abus » et constituait un « privilège » exorbitant aux yeux des parlementaires et du gouvernement dans un contexte de restrictions budgétaires et de réforme générale des systèmes de retraites et de pensions.

L'annonce de sa réforme en 2008, et de sa disparition progressive à compter de 2009, a entraîné dans chacun des territoires concernés de vastes mouvements de protestation et de grève au cours du deuxième semestre 2008, son plafonnement et sa suppression à terme ne tenant aucun compte des effets induits tant sur le pouvoir d'achat des futurs retraités fonctionnaires que sur les économies locales. Face aux mobilisations, le gouvernement s'était alors engagé, à travers la loi de 2008 réformant l'ITR, à mettre en place « un système de compensation, équitable et financièrement équilibré, après négociation avec les représentants syndicaux » et à déposer, « dans un délai d'un an, un rapport présentant les perspectives d'instauration ou d'extension d'un dispositif de retraite complémentaire pour les fonctionnaires servant outre-mer », ce qui laissait entendre un élargissement du nouveau dispositif aux départements et territoires qui n'étaient pas jusqu'alors concernés !

Le silence persistant sur ce dossier et l'absence de production du rapport prévu, malgré les nombreuses interpellations du gouvernement par la Confédération sur le sujet, ne laissait présager rien de bon... En avril 2009, seuls les représentants syndicaux de Polynésie et de Nouvelle-Calédonie se sont vus conviés à la présentation dudit rapport, le gouvernement choisissant délibérément d'écarter la représentation syndicale des autres départements ou collectivités lors de cette rencontre.

Face à cette manœuvre de division, la Confédération a vivement protesté et a exigé de participer en tant que telle à la réunion de présentation du rapport afin d'être en mesure de représenter les intérêts de tous les adhérents de **Force Ouvrière** et de porter les revendications des syndicats FO des départements et territoires non présents.

Rappelant les termes de l'engagement pris par le gouvernement, mais aussi par le ministre lors de ses déplacements, la Confédération a vivement dénoncé les conclusions du rapport gouvernemental puisque ce dernier concluait à « l'absence de nécessité d'instaurer un régime de substitution à l'ITR », n'hésitant pas une seconde en la circonstance à renier ses engagements...

À l'issue de cette réunion, la délégation **Force Ouvrière** a décidé d'organiser la riposte et d'interpeller l'ensemble des élus des départements et territoires concernés avant la présentation du rapport à l'Assemblée Nationale. La Confédération a en outre saisi très officiellement les différents ministres intervenant sur ce dossier afin que les engagements pris lors de la préparation de la loi de 2008 soient respectés et que les conclusions du rapport soient révisées.

À ce jour, aucune information sur l'avenir de ce rapport ne nous a été transmise.

Après le passage en force de la réforme de l'ITR en 2008, Force Ouvrière a mis une nouvelle fois en garde le gouvernement sur les risques de conflits que générerait le maintien du rapport en l'état. La Confédération a par ailleurs appelé les syndicats FO à rester mobilisés et à se tenir prêts à agir si besoin était, estimant que les fonctionnaires servant outre-mer devaient être respectés et qu'ils n'avaient pas à faire encore une fois les frais de la politique régressive de l'État employeur.

### *Réforme des « congés bonifiés »*

Autre dispositif spécifique à l'outre-mer dans le collimateur du gouvernement, les « congés bonifiés » permettent aux fonctionnaires originaires des départements et collectivités ultramarins de cumuler sur deux ans leurs congés annuels et de rejoindre la troisième année leur territoire d'origine en bénéficiant d'une bonification de congés et d'une prise en charge de leur voyage par l'Administration.

Le projet de réforme présenté début 2008 visait à modifier les conditions d'octroi des congés bonifiés en révisant le concept de « centre des intérêts matériels et moraux » (CIMM), appliqué de manière différente selon les Administrations et entraînant des discriminations entre fonctionnaires, et à instaurer un « chèque congés bonifiés » forfaitaire, en lieu et place de la prise en charge actuelle des frais de transport par l'Administration, système considéré trop coûteux par le gouvernement...

Outre les économies substantielles qu'elle aurait générées, cette réforme permettait également à l'Administration de mieux gérer les effectifs disponibles pendant la période d'été, gestion rendue de plus en plus ardue par les coupes sombres de fonctionnaires pratiquées ces dernières années !

Sous couvert de donner plus de « souplesse » au dispositif, cette réforme aurait, sans aucun doute, contraint les fonctionnaires originaires d'outre-mer à prendre leurs congés hors période estivale, le montant du « chèque congés bonifiés » ne couvrant plus les tarifs pratiqués par les compagnies aériennes en haute saison...

Pour **Force Ouvrière**, la réforme des congés bonifiés telle que présentée est inacceptable car elle constitue une remise en cause manifeste des droits des agents concernés. Elle bafoue également le principe de service public, dit de « continuité territoriale », qui veut que la République assure la cohésion de ses différents territoires, en compensant les handicaps liés à leur éloignement.

Les protestations et mobilisations qu'ont entraînées le projet, tant dans les départements et collectivités d'outre-mer qu'en métropole, et l'action menée par la Confédération pour les relayer ont permis de contenir jusqu'à ce jour les velléités de l'Administration et du gouvernement sur la question. La menace existe toujours, dès lors que la logique comptable de la RGPP demeure la seule orientation gouvernementale pour le secteur public !

Nul doute que ce sujet, comme bien d'autres, fera surface et que de nouvelles mobilisations seront nécessaires pour défendre les droits des agents ultramarins en métropole et dans les DOM-TOM.

## 9. AFOC

En 2009, l'actualité a conduit l'AFOC à se replonger dans ses origines, en raison des attaques dont elle a été l'objet, comme d'autres associations de consommateurs initiées par des Organisations syndicales, au moment de la mission confiée à Dominique Laurent sur la réforme du mouvement consommateur.

Cette mission aura donc eu le mérite de permettre de réaffirmer que les intérêts des salariés sont indissolublement liés à leurs intérêts de consommateurs. Dès lors, la CGT-FO a toute légitimité pour créer et développer son association de consommateurs.

### *Un peu d'histoire...*

Dès 1959, Robert Bothereau fait le constat que « *le consommateur au bout de la chaîne n'a qu'une audience très relative* » et affirme la volonté « *que le consommateur organisé intervienne puissamment pour obtenir la réforme des circuits de distribution* ». La CGT-FO est alors à l'origine de la création de l'Organisation générale des consommateurs.

Le 19 novembre 1959, le journal de Force Ouvrière annonce à ses lecteurs que les consommateurs s'organisent : « *Le ralentissement de l'activité économique, la hausse des prix, l'aggravation de la fiscalité et sa mauvaise répartition ont restreint de façon sensible le pouvoir d'achat d'une grande partie des consommateurs. Aussi devient-il impérieux d'intensifier la défense des consommateurs et de procéder aux réformes sauvegardant leurs intérêts, notamment à celles visant la distribution, d'une façon et avec un style nouveau (...). Dès lors, une association dirigée par des personnalités engagées notamment dans la vie syndicale, sociale et coopérative, spécialement représentatives, connues pour leur souci constant de défendre le pouvoir d'achat de leurs adhérents, peut apporter les solutions recherchées* ». Deux objectifs toujours d'actualité sont particulièrement poursuivis : la recherche et l'application effective du juste prix et le bénéfice, pour les consommateurs, du progrès technique et de la productivité.

Le début des années soixante-dix constitue une nouvelle étape dans l'approche consumériste de Force Ouvrière, qui déplore que par « *défaut de cohérence interne et des attitudes individuelles intempestives au sein du conseil d'Administration* », l'ORGECO n'ait pu « *remplir totalement sa mission* ».

En 1973, Gabriel Ventejol estime que « *si le mouvement syndical ne pose pas ou ne se pose pas le problème de la consommation, nous risquons fort de retrouver au sein des Organisations de consommateurs des catégories sociales qui, elles, ne se préoccuperaient pas des problèmes sociaux réels. Elles se contenteraient de rechercher les prix les plus bas, même si ces prix ne sont pas les plus*

*justes, dans la mesure où ils seraient par exemple obtenus par un freinage des rémunérations. Et, c'est d'évidence l'Organisation syndicale qui est la plus habilitée à réaliser cette synthèse entre, d'une part, l'évolution des salaires et d'autre part, l'amélioration des conditions générales de travail et de vie, donc entre autres, de consommation* ».

Pour André Bergeron, « *l'Organisation syndicale se doit, en même temps qu'elle revendique l'augmentation des salaires, de mener la bataille contre les hausses anormales des prix* ». Il souligne que « *dans les centres industriels importants, les travailleurs partent très tôt le matin et rentrent tard le soir. Ils achètent une partie de ce qui leur est nécessaire sans avoir le temps de comparer prix ou qualités* ».

L'Association Force Ouvrière Consommateurs (AFOC) est donc créée le 6 février 1974. Trente-six ans après, les grandes orientations conservent toute leur actualité et l'AFOC s'est attachée, dans les trois années passées, à développer des actions visant à préserver le pouvoir d'achat des consommateurs, à travers notamment sa présence active au comité de pilotage de l'Observatoire des prix et des marges, et plus généralement à travers les revendications qu'elle a exprimées par voie de presse ou dans les réunions de représentation des consommateurs et des locataires auxquelles elle a participé, au plan local aussi bien que sur le plan national.

### *La représentation des consommateurs et des locataires : la qualité à un prix abordable*

Dans tous ses domaines d'intervention, l'AFOC a plaidé pour que les consommateurs comme les locataires puissent bénéficier de produits et services de qualité à un prix abordable. Le logement étant le premier poste de dépenses des ménages, l'AFOC a revendiqué en tant qu'association de locataires des moyens accrus pour le logement social de façon à endiguer la grave crise du logement qui sévit depuis de trop longues années. Elle a dénoncé les limites du droit au logement opposable et l'iniquité de la loi Boutin qui condamne la mixité sociale en cantonnant le logement social à un service pour les plus démunis. L'AFOC s'est opposée à la politique de ventes massives de HLM et a réclamé un rattrapage des aides personnelles au logement par rapport à la dérive des loyers et des charges.

L'Association s'est impliquée dans les négociations avec les pouvoirs publics et les bailleurs pour tenter de limiter autant que possible ces hausses. Elle a demandé que les recommandations du ministère du Logement concernant les augmentations de loyers des HLM prennent force réglementaire. Elle a dénoncé la création d'une troisième ligne sur la quittance, mettant désormais le locataire à contribution pour de gros travaux de rénovation énergétique. Elle s'est opposée aussi à l'instauration des conventions d'utilité sociale, qui auront eu pour conséquence d'augmenter les montants des loyers des HLM proches des commodités

urbaines. L'AFOC a fortement défendu auprès des bailleurs la nécessité de maintenir et développer la présence des gardiens d'immeuble, acteur essentiel de la préservation des liens sociaux. Toutes ses revendications ont été largement relayées pendant la campagne HLM qui a été un temps fort de mobilisation pour toutes les associations départementales et les amicales de locataires AFOC.

Pour défendre le pouvoir d'achat, l'AFOC a fréquemment été amenée à mettre en cause les présumés bienfaits de la concurrence dans les secteurs des biens essentiels, notamment l'énergie, l'eau, les transports en commun et les produits agricoles. Les conséquences néfastes de la concurrence sur les hausses de prix et les baisses de qualité ont été pointées à de nombreuses reprises. Ces positions ont également été relayées au niveau de la coordination ConsoFrance, dont l'AFOC assure la présidence depuis décembre 2009.

Les consommateurs bénéficient aujourd'hui de droits relativement plus étendus que la moyenne des pays européens : l'AFOC s'est donc battue pour faire échec au projet de directive européenne visant à aligner tous les pays sur un régime unique. Par ailleurs, l'AFOC a plaidé pour la mise en place rapide d'une action de groupe afin de permettre à des consommateurs ayant subi le même préjudice de la part d'un professionnel d'aller ensemble en justice, y compris pour des affaires de faible montant. L'AFOC s'est également attachée à obtenir une meilleure protection des droits des consommateurs par la généralisation de la médiation.

Dans le secteur financier, l'AFOC a obtenu des avancées intéressantes en matière de crédit à la consommation : la loi qui a été votée en juin 2010 encadre davantage les crédits renouvelables, ainsi est-il devenu obligatoire pour les professionnels de prévoir un amortissement minimum de ces crédits dans les mensualités et de proposer un crédit classique sur les lieux de vente. Enfin, dans l'ensemble des concertations auxquelles a participé l'AFOC, convient-il de souligner son implication dans les questions d'affichage des prix et d'allégations environnementales ou nutritionnelles.

### *Défendre les droits des consommateurs et des locataires au quotidien*

De 2007 à 2011, l'AFOC a été très présente auprès de ses adhérents et du public. Avec environ 180 implantations sur le territoire, les 400 militants de l'AFOC ont accueilli chaque année physiquement de l'ordre de 15 000 personnes et téléphoniquement 35 000. Le nombre de dossiers traités a augmenté, passant de six à sept mille environ, avec un taux d'issue favorable supérieur à deux tiers. Les secteurs les plus concernés sont restés les communications électroniques, puis le logement et le secteur financier, et enfin l'automobile.

L'AFOC a également développé des outils d'information. La fréquentation du site Internet s'est accrue et atteint environ 100 000 visites par an. Deux guides pratiques ont été élaborés : le « guide du logement social » en 2007 et le « Guide du consommateur » en 2008. Le premier sera mis à jour en 2011 pour tenir compte des évolutions réglementaires. Des plaquettes d'information ont été

diffusées sur des sujets variés, comme les « conseils de prudence à l'usage des porteurs de cartes bancaires » ou les méfaits des « pilules miracles ». L'AFOC a également été davantage présente dans les médias, non seulement dans la presse mais aussi à la radio ou la télévision. Les « Cahiers de l'AFOC » ont continué à bénéficier d'une parution régulière, tous les deux mois. Bon nombre d'associations départementales ont développé elles aussi leurs actions de communication externe en participant à des « journées des associations » ou à des émissions de télévision ou de radio par exemple.

Enfin, l'AFOC a eu le souci de mieux faire connaître ses actions et ses prises de position à tous ses adhérents à travers des interventions ou la tenue de stands à l'occasion de manifestations de la CGT-FO : congrès, conseils fédéraux, réunions de militants. Les Cahiers sont désormais diffusés à toutes les associations départementales et à toutes les fédérations de l'Organisation. Un bulletin d'information logement destiné aux militants paraît plusieurs fois par an. La formation des militants a été développée, grâce à la mise en place de deux stages d'une semaine sur le droit de la consommation (l'un d'initiation, l'autre de perfectionnement) et deux stages de deux jours sur le logement. Le « Guide des AFOC locales », qui avait été diffusé une première fois en 2008, a bénéficié d'une mise à jour en 2010.

## 10. Logement

### ► Le logement : partie intégrante de notre action syndicale.

L'accès à un logement décent et à un prix abordable pour tous ne peut être dissocié des autres préoccupations des salariés. Cette revendication se décline avec l'emploi, les salaires, la mobilité et la lutte contre la précarisation et les discriminations : il est un élément essentiel du pouvoir d'achat et un sujet clé du débat social.

Au cours de ces trois dernières années, toute notre action a porté notamment sur la pérennisation de la mission d'intérêt général et le financement public de la construction des logements sociaux. Bien que déclaré priorité nationale, et désormais opposable, le droit au logement est loin d'être effectif et garanti.

#### *Mission d'intérêt général et modèle républicain*

Le désengagement de l'État en matière de financement du logement social se poursuit sur fond de laisser-faire mercantile et de spéculation foncière qui obligent les bailleurs sociaux à se conformer aux règles du marché (réduction des coûts, rentabilité, recours aux opérateurs privés...) et rendent inaccessibles l'offre immobilière et locative à une grande majorité de revenus, menaçant ainsi la mission d'intérêt général des opérateurs du logement social.

Une telle politique remet en cause le modèle républicain, creuse inexorablement les inégalités, favorise le décrochage des prix de l'immobilier avec celui du pouvoir d'achat et empêche tout effet de régulation qu'apporterait le développement de la construction.

Sous couvert de transposition du droit communautaire, la soumission aux règles de la concurrence a abouti à la banalisation du **Livret A** et autorisé les banques à conserver 30 % des fonds disponibles, détruisant sa vocation égalitaire et redistributrice. En 2008, la Confédération a vivement réagi et rappelé à l'État qu'il est garant de la lutte contre l'exclusion. **L'accès à la propriété** présentée comme solution miracle reste dans les faits un miroir aux alouettes et inaccessible à une grande majorité de salariés.

Dans ce contexte de désengagement et de néo-libéralisme, sur fond de crise économique, la crise du logement atteint les classes moyennes et touche aujourd'hui toutes les générations et catégories socioprofessionnelles, mais encore davantage les retraités, les salariés modestes, les familles monoparentales, les immigrés et surtout les jeunes, hypothéquant avenir et insertion sociale déjà mis à mal par le chômage, la précarisation, la discrimination. La multiplication dramatique du **nombre de mal-logés et de sans-abri** en témoigne. À ce titre, la Confédération a pris position contre les expulsions des sans-abri en rappelant que

la réquisition de logements vacants constitue une nécessité. Le mal-logement est un facteur de stress supplémentaire en rendant encore plus difficiles les conditions de travail pour les salariés qui le subissent.

En 2008, nous avons également combattu la loi sur la mobilisation pour le logement et la lutte contre l'exclusion (**loi Molle**) qui a permis de justifier les ponctions sur la collecte en diminuant d'autant les crédits publics alloués au logement social et en amputant de 30 000 logements l'engagement annuel de 120 000 logements du 1 % logement.

La réduction drastique des aides à la pierre, les incitations fiscales qui ne favorisent en fait que le secteur privé, le renvoi systématique de la politique du logement social à la sphère locale (communes, agglomérations, Régions), dans la lignée de la territorialisation prônée par la RGPP, sont autant de mesures qui tournent le dos à la demande.

Le Plan de relance de 2008 n'a, quant à lui, pas permis de compenser le désengagement de l'État : sur la période 2009-2011, il s'affiche respectivement en diminution de 6,1 %, 1,4 %, et 2,11 % en 2011.

Les États généraux du logement du 4 mai 2010 pilotés par l'USH (Union sociale pour l'habitat) et auxquels a participé la Confédération ont rappelé que l'État est le garant du droit au logement et présenté des propositions visant en premier chef le réinvestissement de l'État, car seul un effort de construction permettra de résoudre le déficit de logements estimé à 900 000.

#### *Le 1 % logement dans le collimateur du gouvernement*

Le 1 % logement, rebaptisé Action Logement, est le plus gros contributeur d'aide à la pierre et l'UESL (Union de l'économie sociale pour le logement) inscrit son action dans une démarche d'intérêt général et de conciliation avec ses missions envers les salariés. Une attention particulière a été portée à l'amélioration de l'offre locative sociale en faveur des salariés via les réservations, (contre-parties à la participation au Plan de cohésion sociale), à l'association Foncière Logement et aux conditions d'accès au logement social. En matière de solvabilisation des ménages, la Garantie des risques locatifs (GRL) « portée » notamment par les Organisations syndicales, permet de garantir l'accès et le maintien dans le logement ainsi que la remise sur le marché locatif des logements privés.

Afin de préserver l'autonomie du dispositif au service du logement des salariés, Force Ouvrière a signé, le 17 septembre 2008, avec les Organisations syndicales et patronales représentatives un Protocole national interprofessionnel : il a permis de recentrer l'image du 1 % logement et d'éviter la budgétisation de la collecte prônée par le rapport Attali. Développer l'offre locative, lutter contre la fracture énergétique et participer à la rénovation urbaine

font partie des objectifs majeurs du Protocole. La réforme de la gouvernance a permis d'apporter une meilleure visibilité, en déterminant plus clairement les fonctions d'orientation, de gestion, de contrôle et de renforcement du paritarisme, élément essentiel de la vie démocratique. La collecte constitue un salaire différé dont les partenaires sociaux doivent garder la gouvernance et dont il est plus que jamais nécessaire de défendre la gestion paritaire.

La réforme des CILS achevée le 1<sup>er</sup> juillet 2010 par la réduction de 109 collecteurs à 21 ne doit pas aboutir à une remise en cause du type de gestion. Elle se doit également de garder toute sa place aux représentants des Organisations syndicales qui constituent un maillage indispensable en termes de connaissance de la demande et de proximité avec le terrain, et sont donc des interlocuteurs incontournables en matière d'emploi. Cette réforme ne saurait aboutir à une mise en concurrence des CILS entre eux, au détriment des droits des salariés.

### *Une opposabilité effective et non fictive*

L'accès à un logement à un prix abordable pour tous est, en pratique, loin d'être la « priorité nationale » claironnée par le gouvernement, alors même que la loi Dalo a rendu opposable le droit au logement et que le recours devant le tribunal administratif sera ouvert à tous les demandeurs de logements sociaux en 2012.

Mais là encore, sa mise en œuvre en minimise la portée : sous couvert de « circonstances locales », les décrets d'application vident la loi de son obligation d'offres de structures d'hébergement et de logement dans les communes, notamment dans le cadre de la loi SRU.

### *La reconstitution et redynamisation du réseau FO logement social*

Devant ce constat, il est donc plus que jamais nécessaire de faire face aux menaces de financiarisation et de remise en cause du paritarisme. Notre action revendicative doit s'appuyer sur un travail syndical en réseau, aboutir à un partage des expériences et être présente à tous les niveaux. Un groupe national de travail, auquel participe l'AFOC (L'Association FO Consommateurs, intervenant majeur dans le secteur HLM) a été constitué. L'objectif du groupe de travail correspond à la nécessité de développer une réflexion commune sur la politique du logement et de faire face au morcellement que suppose le regroupement des collecteurs (CILS) selon leur poids et non plus sur une base territoriale.

La mission de conseil et de formation auprès de nos administrateurs s'est poursuivie au rythme d'une réunion tous les mois et s'est ouverte davantage à l'échelon local avec l'Organisation de journées décentralisées de formation et de débat. La communication et l'information ont été renforcées par la mise à disposition auprès de nos syndiqués, de nos camarades des comités d'entreprise et des commissions logement et de nos administrateurs, d'un outil facilitant l'information et la concertation: **un site web** spécialement dédié au logement.

La sensibilisation aux questions du logement envers le groupe FO Jeunes a permis de faire connaître les enjeux de la politique du logement aux jeunes, tout en intégrant leurs difficultés spécifiques.



hebdomadaire  
n° 2386 - 11 pages  
10, rue de Valenciennes - 75013 Paris  
01 47 33 11 11  
www.force-ouvriere.org

# FORCE Ouvrière

Mardi 15 juin

## GRÈVE INTERPROFESSIONNELLE ET MANIFESTATION À PARIS POUR NOS RETRAITES

# DE TOUTES NOS FORCES

contre le report au-delà de 60 ans  
contre l'augmentation de la durée de cotisation

# 40 ANS, C'EST DÉJÀ TROP!

Jeudi / Vendredi / Samedi / Dimanche / Lundi / Mardi / mercredi 9 juin 2010

**FO**  
la force syndicale

Guide FO  
du salarié en chômage partiel

**FO**  
la force syndicale

Guide  
FORCE OUVRIÈRE  
du SALARIÉ INTERIMAIRES

2<sup>e</sup> édition - 2010



FORCE OUVRIÈRE

économie sociale

**FO**

**FO**  
la force syndicale

150

GUIDE DU CONSEILLER  
du salarié

**FO**  
la force syndicale

DÉLÉGUÉS  
PERSONNEL

**FO**  
la force syndicale

C.H.S.C.T.



# Près de 3 000 000

*La journée du 7 septembre a vu près de trois millions de manifestants exprimer leur rejet du projet de loi sur les retraites, dont l'examen à l'Assemblée nationale a débuté le même jour. Lire page 3*

## C'EST POSSIBLE!

hebdomadaire  
n° 2954 • 1,20 euros  
14, rue de la République • 93000 La Courneuve  
RÉDACTION SYNDICALE  
Édition de la publication : J. Mollat  
10, avenue de France • 75001 Paris  
Tél. 01 49 43 43 43 • Fax 01 49 43 43 43  
Métro 2 (Gare de la Courneuve) Métro 11 (Gare de la Courneuve)

# FORCE

## Ouvrière

Vendredi / Samedi / Dimanche / Lundi / Mardi / Mercredi / Jeudi 9 septembre 2010





hebdomadaire

# FORCE

## Ouvrière

N° 62 ans, n° 67 ans

### LES SALARIÉS VEULENT GAGNER

Qu'est-ce qu'une loi sur les 25 semaines inoccupées annuelles ? Le gouvernement a-t-il un projet de loi sur les salaires ? Dans l'économie nationale ou régionale ? Un appel à la manifestation à une heure de 21 heures. Un page 5

DECLARATION	AGIR	MONTRER
<p>Un salarié qui a été licencié après avoir travaillé pendant 25 semaines inoccupées annuelles a droit à une indemnité de licenciement. Cette indemnité est calculée sur la base de la durée de la période concernée et du salaire de référence. Elle est versée par l'employeur ou le service de l'emploi. Elle est soumise à cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.</p>	<p>Le salarié licencié après 25 semaines inoccupées annuelles a droit à une indemnité de licenciement. Cette indemnité est calculée sur la base de la durée de la période concernée et du salaire de référence. Elle est versée par l'employeur ou le service de l'emploi. Elle est soumise à cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.</p>	<p>Près de 100 000 salariés ont participé à la manifestation nationale du 21 septembre à Paris. Cette manifestation a été un succès. Elle a permis de faire connaître les revendications des salariés et de leur faire entendre la voix de la Force Ouvrière.</p>

Jeudi / Vendredi / Samedi / Dimanche / Lundi / Mardi / mercredi 23 septembre 2010

Après la loi du 20 Août 2008.

## formons nos équipes syndicales !

**la force syndicale**

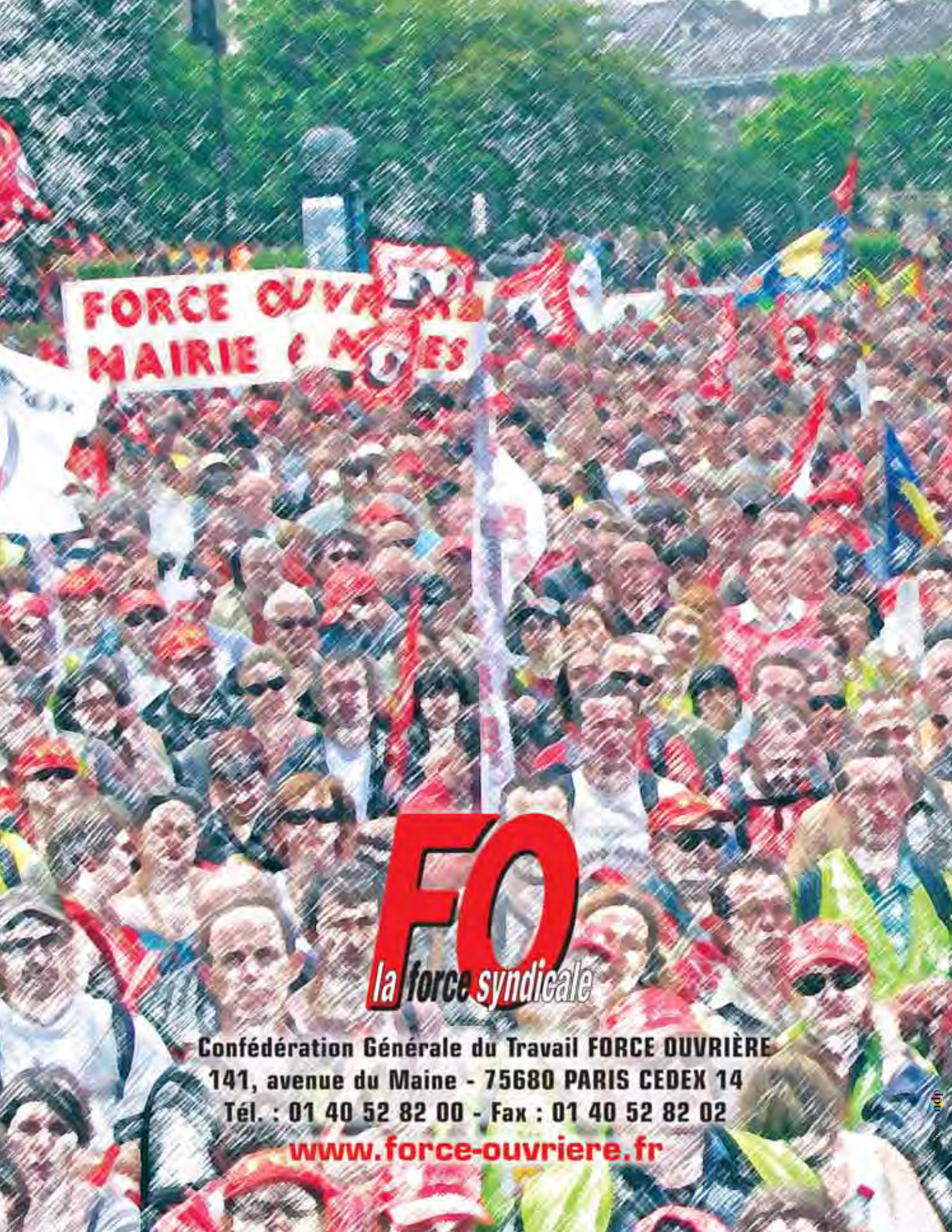
### NÉGOCIER POUR LES SALARIÉS ET VALORISER LE RÔLE DU SYNDICAT !

Centre de formation de militants syndicalistes [www.force-ouvriers.fr](http://www.force-ouvriers.fr)



**LES COMITÉS ENTREPRISE**





**FORCE OUVRIÈRE  
MAIRIE & MOYENS**

**FO**  
*la force syndicale*

**Confédération Générale du Travail FORCE OUVRIÈRE**  
**141, avenue du Maine - 75680 PARIS CEDEX 14**  
**Tél. : 01 40 52 82 00 - Fax : 01 40 52 82 02**

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