

# 1. Service public et négociations collectives

## ► a). La fonction publique attaquée

Pour garantir l'égal accès de tous, en tout point du territoire, aux droits et biens essentiels, le service public des trois versants de la fonction publique doit se réaliser dans les meilleures conditions d'impartialité, de neutralité, de sécurité, de qualité et d'efficacité économique et sociale. À la différence du marché qui a pour seul objet la satisfaction de la demande, c'est-à-dire de la seule fraction des besoins qui soit solvable, les services publics eux, sont au cœur de la République : garants de la cohésion sociale, ils concourent notamment à l'exercice des droits fondamentaux et à lutter contre les inégalités. Le service public est, avec la protection sociale collective, au centre de l'approche solidaire et égalitaire de la République sociale en incarnant la différence fondamentale entre l'idée de valeur et celle de rentabilité.

Face aux dogmes européens du tout-concurrence, de la libéralisation, de la déréglementation et des privatisations induites (directive Services, directive « Bolkestein », notion de SIEG ou SSIG, ouverture à la concurrence de missions publiques, etc.), Force Ouvrière n'a de cesse de défendre et de rappeler son attachement à la conception républicaine du service public et au statut général.

De sondages en enquêtes, de statistiques en diagnostics, d'accidents en crises, les citoyens n'ont jamais démenti leurs besoins de services publics gérés dans le respect des principes d'égalité, de continuité et de proximité. Outre son efficacité déjà démontrée, cela s'explique aussi par le fait que le service public est l'application d'une notion large et unanimement ancrée : répondre, en égalité de droits et de traitements, à la satisfaction des besoins collectifs de la République.

Pour autant, depuis 2007, les services publics, la fonction publique, les fonctionnaires et agents publics, les missions publiques n'ont jamais été autant attaqués ou réduits, quand il ne s'est pas s'agi de les détruire.

La Révision générale des politiques publiques (RGPP), la Réforme de l'administration territoriale de l'État (RéATE), la loi Hôpital, patient santé et territoire (loi HPST), la réforme des collectivités territoriales (aidée par celle de la suppression de la taxe professionnelle), les fusions imposées comme celle créant Pôle emploi, le changement de statut de La Poste, les privatisations et les ouvertures à la concurrence de missions publiques..., sous la pression idéologique du libéralisme économique, le service public est devenu indésirable :

- d'une part, il s'opposerait à la logique des démarches européenne et mondialisée qui font de la concurrence le mode de gestion privilégié ;
- de l'autre, il serait à la fois inefficace, le creusement des

inégalités démontrant des écarts croissants avec son moule d'origine, et trop cher (organisation d'une propagande permanente mettant en avant le caractère budgétivore – déficit et dette – et potentiellement oppresseur – fiscalité nationale et locale – des services, administrations et opérateurs publics des trois versants de la fonction publique qui aurait mis en faillite l'économie française).

À l'image de la « conférence sur les déficits publics » mise en place par le gouvernement en février 2010, le débat sur les besoins de services publics et sur les ressources fiscales qu'ils imposent n'a jamais eu lieu. Pour le gouvernement, il ne s'agit, à chaque fois, que de réduire la dépense publique pour donner des gages aux marchés financiers et au dogme ultra libéral en détruisant les services et les emplois publics.

## ► RGPP : Réduction générale de la puissance publique

Les 374 premières mesures de la RGPP s'inscrivent dans ce cadre. Dès l'origine (août 2007, puis lors des trois comités de modernisation des politiques publiques de décembre 2007, avril et juin 2008) la CGT-FO a condamné la méthode et a combattu les objectifs et les décisions prises. Nous n'avons eu de cesse, à tous les niveaux de l'Organisation, d'exiger la suppression de cette RGPP et de ses mesures.

Jamais concertées, jamais débattues, ni au Parlement, ni avec les élus locaux, ni avec les organisations syndicales, ces décisions ont été élaborées en catimini par quelques hauts fonctionnaires et des conseillers privés (dont certains sont directement intéressés par la privatisation de missions de l'État du fait de l'activité, passée et à venir, de leurs sociétés). Renforcées par le rapport Silicani « *service public 2012* » d'avril 2008, elles ont été mises en place à marche forcée dans tous les ministères.

Lors de leur mise en œuvre, là encore la concertation fut absente, le gouvernement réalisant ces réformes à coup de circulaires du Premier ministre. Cela fut surtout le cas au niveau de la réforme de l'administration territoriale de l'État.

Ces 374 mesures de ce premier acte de la RGPP sont le cœur même de toutes les contre-réformes du gouvernement, dans tous les domaines de la fonction publique, qu'il s'agisse par exemple des réformes des finances publiques, de la carte judiciaire ou de la réforme des lycées.

Ces mesures ont entraîné des réductions massives de moyens, de missions et de services, sans s'intéresser aux conséquences pour les usagers et plus largement les citoyens, afin de permettre de justifier la suppression de plusieurs centaines de milliers d'emplois publics : 134 000 emplois publics détruits entre 2007 et 2010, 100 000 suppressions

prévues sur 2011/2013 rien qu'au niveau de la fonction publique de l'État.

Ces destructions d'emplois publics vont s'accroître et du fait de l'application du dogme du non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant en retraite aux opérateurs de l'État (établissements publics sous tutelle) à partir de 2010 (100 000 emplois menacés sur 2010/2013 selon une réduction annuelle de 1,5 % des personnels) et de par les réformes imposées dans la fonction publique hospitalière (loi HPST, mise en œuvre des Agences régionales de Santé, réorganisation de l'Assistance publique – Hôpitaux de Paris). Dans la FPH, ce sont près de 50 000 postes qui sont susceptibles d'être supprimés au motif d'assurer le retour à l'équilibre des budgets d'ici fin 2012.

**Au sein des Fonctions Publiques de l'État et hospitalière, 400 000 emplois publics pourraient ainsi avoir été détruits entre 2007 et 2012 !** En tant qu'employeur, l'État est un véritable « patron voyou », et le gouvernement est fier de supprimer autant de postes en pleine crise de l'emploi.

### ► **Le « livre noir de la RGPP » pour les usagers :**

La CGT-FO combat et lutte contre ces destructions et ces mesures dangereuses. Dès les premières mesures de la RGPP (décembre 2007), la Confédération et les différentes structures Force Ouvrière se sont exprimées et mobilisées pour dénoncer la méthode et l'objectif, toutes ces mesures signifiant *in fine* moins de postes, moins de services publics, moins d'hôpitaux, moins d'écoles, moins de statuts, et toujours plus de privatisations.

Une analyse complète des attendues réelles de cette RGPP était faite dans la circulaire confédérale n° 168/2008 du 3 septembre 2008.

Auparavant, en avril 2008, Force Ouvrière a diffusé un document d'anticipation intitulé « Nous sommes le 1<sup>er</sup> janvier 2012 ». Il s'agissait de montrer comment, selon Force Ouvrière, la RGPP et ses mesures idéologiques attaquaient :

- les missions et les services publics ;
- les droits et garanties des fonctionnaires et des agents publics ;
- le statut général de la fonction publique (ses trois versants) ;
- et, plus largement, les principes fondamentaux de la République sociale.

À mi-parcours, il était intéressant de regarder, au 1<sup>er</sup> janvier 2010, les évolutions concrètes pour les usagers induites par les 374 premières mesures décidées unilatéralement par le chef de l'État et son gouvernement.

Un document a été présenté par la Confédération dans le cadre de sa conférence de presse du 18 janvier 2010 en reprenant une trentaine d'impacts directs de la RGPP : éloignement (géographique et fonctionnel) des services publics du citoyen, des missions publiques privatisées ou abandonnées, transformation du « service public » gratuit et solidaire en des services payants aux usagers-clients, passage de l'égalité républicaine pour chaque citoyen à une inégalité généralisée en fonction des ressources du client, fermetures de services, suppressions d'effectifs, etc.

Toutes ces destructions provoquées par la RGPP dans la fonction publique et cette attaque sans précédent des valeurs et principes fondamentaux de la République sont désormais identifiables par des effets concrets pour chaque citoyen, usager à un moment ou un autre des services publics.

Les exemples présentés dans ce document constituent des cas avérés, mais ils demeurent globaux. Localement, la réalité est plus prégnante : fermetures de classes, de bureaux de poste, de tribunaux, retrait de l'État, suppression des aides techniques ou des subventions publiques, obligation pour l'utilisateur de faire des kilomètres pour des formalités administratives autrefois assurées à proximité, coûts directs ou indirects nouveaux ou supplémentaires pour réaliser un acte administratif, etc.

De plus, chacune des mesures RGPP entraîne, dès à présent ou dans un futur proche, des dégradations du service public que ce document ne mesure pas précisément.

À son niveau, le gouvernement suit la mise en œuvre des mesures RGPP dans les ministères avec des voyants vert, orange, rouge. Pour la Confédération, le but est de réaliser puis de mettre à jour de façon régulière une sorte de « **livre noir de la RGPP** » : **document montrant les ravages des mesures RGPP pour chaque usager du service public.**

Ces premières données nous renforcent dans notre condamnation unanime (et permanente depuis son origine) de la RGPP et dans nos combats contre son idéologie, contre son objectif (suppression des moyens publics et privatisations) et contre ses mesures. FO a également condamné et combattu les réformes de la justice conduisant à la diminution de ses moyens et à la mise en cause de son indépendance.

Lors du Conseil des ministres du 30 juin 2010, le gouvernement a dévoilé 150 nouvelles mesures RGPP. La Confédération se bat également contre cet « acte 2 de la RGPP », nouvelles mesures annoncées moins globalement que les 374 premières (2007/2008), de façon plus masquée, ministère par ministère et selon le budget triennal 2011/2013. Après la casse des services réalisée par l'acte 1 de la RGPP, ces nouvelles mesures sont moins structurelles (sauf à tenter de regrouper encore un peu les quelques ruines échappées des destructions orchestrées depuis décembre 2007) mais visent plus de nouvelles mutualisations, fusions, rationalisations et dématérialisations. Elles ne font que débiter l'acte 2 de la RGPP et risquent d'être rapidement suivies de nouvelles.

Pour les usagers des services publics et notre société, cette addition d'un total de 524 mesures désormais signifie une soustraction supplémentaire de l'État et la transformation du « service public » gratuit et solidaire en des services payants aux usagers-clients en fonction de leurs ressources.

La CGT-FO appelle tous les fonctionnaires et agents publics ainsi que les usagers à se battre, à se mobiliser, à résister contre cette RGPP.

C'est dans ce cadre que la Confédération a réuni à Paris, le 16 novembre 2010, une conférence nationale de représentants et militants syndicaux Force Ouvrière de la fonction publique.

Nos principaux objectifs étaient de :

- permettre des témoignages et échanges « de terrain » entre camarades FO en poste dans les trois versants de la fonction publique ;
- identifier la globalité et la finalité des réformes en cours dans la fonction publique ;
- montrer ainsi que tous les services publics de la fonction publique sont visés ainsi que toutes les missions (techniques, administratives ou régaliennes), d'où, l'importance d'échanger et de ne pas tomber dans le piège d'opposer les services ou les fonctions publiques ;
- démontrer à nouveau, fort de ces témoignages, que ces réformes et leurs incidences conduisent à casser les principes, les valeurs et les fondements de la République.

À l'issue de la conférence, un document FO « verbatim », reprenant les interventions de la journée, a été réalisé ainsi qu'un document de synthèse pouvant servir aux structures dans leurs actions de communication ou de propagande (notamment en vue des élections à venir dans la fonction publique à partir de 2011).

Ces témoignages permettront également de mettre à jour notre « livre noir de la RGPP » et d'enrichir nos analyses, nos positions et nos revendications pour la défense du service public et de la fonction publique.

Par exemple, après 40 000 emplois supprimés en trois ans dans l'Éducation nationale, le gouvernement s'interroge sur la « faisabilité » de supprimer encore 15 à 18 000 postes supplémentaires à la rentrée 2011. Pourtant, la preuve est faite que la suppression des moyens et des effectifs dans l'éducation aggrave le décrochage scolaire, l'absentéisme, la violence à l'école et les inégalités. Depuis 2007, toutes les réformes des ministres Darcos, Pécresse et Chatel n'ont eu qu'une utilité : justifier les suppressions de postes quelles que soient les conséquences pour l'école de la République.

L'illustration des impacts pour chaque citoyen, pour notre société, pour la République constitue un moyen efficace pour poursuivre notre **Résistance Générale pour la Puissance Publique !**

### ► **Une désertification territoriale des services publics des trois versants de la fonction publique :**

Cette réforme conduit à des conséquences désastreuses au niveau territorial : avec la réforme de l'administration territoriale de l'État découlant de la RGPP, le gouvernement amorce la suppression du département et en prépare insidieusement le retrait des services de l'État.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, l'organisation des compétences de l'État est incohérente et hétérogène d'un département à l'autre. Ainsi morcelée, l'action territoriale de l'État pour chaque politique publique se retrouve fragilisée, voire impossible.

Les pleins pouvoirs confiés aux préfets viennent accélérer la régionalisation de l'État : chaque ministère ne pouvant plus compter que sur le niveau régional pour mettre en œuvre ses politiques publiques, impute ses réductions d'effectifs aux services départementaux. Ces suppressions départementales sont accentuées par des redéploiements d'effectifs des départements vers le niveau régional.

La mutualisation de missions au niveau régional complète le mouvement, sous l'impulsion du préfet de Région, supérieur hiérarchique des préfets de département. La mise en place d'agences ou d'opérateurs gestionnaires, dont le préfet de Région devient le délégué local, participe de ce mouvement général.

Les préfets de département sont ainsi devenus des « sous-préfets de Région », heureux propriétaires exclusifs d'une peau de chagrin réduisant leurs effectifs des deux tiers d'ici à 2013 ! Par cette « préfectorisation », le transfert de prérogatives faisant du préfet un organe exécutif, unique décideur, c'est donc la cohésion de l'État, ses compétences spécifiques et son unité qui se retrouvent compromises. Le préfet est passé d'un rôle de représentant politique de l'État, arbitre, ensemblier et stratège de plusieurs compétences techniques, administratives et régaliennes à un rôle de manager, parfois tyrannique, ne disposant plus d'expertise ni d'analyse différentes inter-services. À titre d'illustration, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010 un préfet de département n'a plus de compétences ni de services chargés du Travail !

Avec cette démarche, le gouvernement est explicite : **l'État « montre l'exemple » en quittant concrètement le département à partir de 2010.**

Pour la cgt-FO, le gouvernement exprime ici sa volonté de démantèlement de la puissance publique – désertification de l'État territorial, préfiguration de la suppression des départements – au service d'une logique purement comptable de réduction des moyens publics, mais au prix de nouvelles inégalités et sans réflexion sur les conséquences pour notre société.

La compétence technique et la capacité opérationnelle d'intervention territoriale de la fonction publique, au plus proche du citoyen, sont ainsi sacrifiées sur l'autel de la RGPP.

Dans ce cadre, les **personnels concernés se sont mobilisés derrière et avec FO** : les premiers résultats des élections pour les comités techniques paritaires des nouvelles directions régionales de l'État démontrent une nette progression de FO. Après son succès lors des élections dans la Police, FO termine première organisation dans les Préfectures, dans les Directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL) ainsi que dans les Directions régionales de l'agriculture, de l'alimentation et de la forêt (DRAAF).

Dans les différents ministères, les agents des services déconcentrés confirment ainsi majoritairement leur confiance dans l'organisation syndicale qui ne se soumet pas aux diktats de la RGPP, qui en combat au quotidien, et depuis l'origine, les principes, les objectifs, les mesures et les impacts dévastateurs, qui défend leurs revendications, la territorialité de l'État et le service public républicain, qui se bat pour une fonction publique de carrière, pour le paritarisme, pour le statut général et les statuts particuliers, et qui ne se compromet pas dans des calculs de bas étage. Par ces élections, Force Ouvrière progresse en voix et en sièges. Cela renforce le combat mené par l'ensemble des structures FO contre les méfaits de cette réforme de l'administration territoriale de l'État (mobilité forcée imposée aux agents, régionalisation, mutualisations, délocalisations, suppressions de services, de missions et d'effectifs principalement au niveau départemental, etc.).

Grâce à l'action et au volontarisme des syndicats et fédérations FO et de l'ensemble des militant(e)s qui se mobilisent, ces nouveaux succès construisent ceux à venir dans les autres Directions départementales et régionales de l'État.

Cette régionalisation des services publics de la FPE et de la FPH rejoignent et anticipent la réforme des collectivités territoriales.

Les collectivités territoriales représentent 75 % de l'investissement public (50 Md€ par an dont 30 % par les conseils généraux). Dans de nombreux départements ruraux, elles sont le principal donneur d'ordre et maître d'ouvrage. Au total, leurs commandes publiques font travailler en moyenne 1 million de personnes, de façon continue. Elles emploient 1,8 million de fonctionnaires et agents publics territoriaux.

Elles représentent moins de 10 % de la dette publique (du fait essentiellement d'une absence de compensation due par l'État suite aux transferts de compétences issus de la décentralisation). La critique gouvernementale et présidentielle à leur égard (collectivités dispendieuses, mauvaises gestionnaires, ...) ne tient pas. Encore une fois, elles sont un employeur direct ou indirect déterminant et l'État lui-même les sollicite en permanence : nouvelles responsabilités (environnement, social, voirie, etc.), plan de relance, grand emprunt, etc.

### **La réforme des collectivités territoriales attaque plusieurs fondements de la fonction publique territoriale et on peut s'interroger sur sa « constitutionnalité » :**

- la suppression de la clause générale de compétence pour conseils généraux et régionaux ;
- les conditions d'attribution de certaines compétences communales aux futures métropoles ;
- le conseiller territorial introduit une tutelle de fait d'une collectivité sur une autre ;
- l'autonomie financière et fiscale des collectivités, et donc la libre administration de celles-ci, sont remises en cause (réforme de la taxe professionnelle).

La réforme affirme viser des économies publiques : pour la cgt-FO, c'est un leurre. La création des conseillers territoriaux revient à réduire le nombre d'élus locaux de 3 000 alors qu'ils sont 525 000 et qu'ils ne coûtent au total « que » 28 M€ (0,01 % des dépenses locales !). Comparaison pour comparaison : le budget des personnels de l'Élysée représente 70 M€

Par ailleurs, la France n'est pas la seule à avoir « trois couches » de collectivités. Il n'y a aucune « exception française » dans l'architecture Communes / Départements/ Régions.

La réforme de la taxe professionnelle est d'abord un cadeau aux entreprises. Mais c'est aussi une tactique de tutelle (financière) de l'État sur les collectivités. Il ne s'agit pas réellement d'une « recentralisation » (l'État lui-même étant incapable de reprendre en charge des responsabilités transférées depuis vingt-cinq ans), mais d'un moyen d'obliger les collectivités à se serrer la ceinture.

Après leur avoir transféré ou créé de nouvelles responsabilités, sans leur transmettre les compétences

techniques (qui du coup ont disparu de la sphère publique !) et sans les compensations financières (pour la seule année 2008, l'État n'a attribué aux conseils généraux que 8 Md€ sur 12 réellement dus au titre du transfert des prestations sociales : RMI-RSA / Aide au logement / Handicap), le gouvernement les critique pour leur dette publique (très relative), pour leur mauvaise gestion (prêts toxiques), les asphyxie financièrement (réforme de la TP, non-compensation financière des transferts ou des nouvelles obligations, gel des dotations de l'État) tout en leur demandant toujours plus. Comme les collectivités ne peuvent lever l'impôt local de façon trop importante (et ne peuvent présenter de budget prévisionnel en déficit de par la Constitution), elles n'auront d'autre moyen que de réduire les effectifs et de renoncer à des missions publiques locales (y compris pour financer celles transférées par l'État sans les financements adéquats).

Il est à noter que, contrairement aux affirmations gouvernementales, les hausses des dépenses des conseils régionaux et généraux sont uniquement liées aux transferts – hors transferts, l'augmentation des dépenses de ces collectivités n'est que de 0,1 % du PIB sur vingt ans...

Avec la réforme de la taxe professionnelle et le gel des dotations de l'État, la réforme des collectivités s'inscrit donc dans un schéma de « RGPP maquillée » (car l'État ne peut constitutionnellement pas imposer aux collectivités territoriales de ne plus faire). Avec la même idéologie que pour FPE et FPH : démontrer que les services publics ne peuvent plus réaliser correctement leurs prérogatives. Le seul moyen, *in fine*, devenant alors de privatiser des pans entiers de missions publiques.

Cette réforme territoriale pourrait bien confirmer les craintes historiques déjà formulées maintes fois par la CGT-FO d'une « décentralisation, antichambre de privatisation », grâce ici à un recentrage étatique financier.

### **► Des réformes au service d'une seule idéologie : dégrader le fait public pour en privatiser les missions**

Pour la cgt-FO, l'ensemble (RGPP / loi HPST / Réforme des collectivités) forme une attaque groupée contre les services publics et la République.

La « conférence sur les déficits publics » et ses différents rapports du printemps 2010, véritable opération de pédagogie de l'angoisse, tentent de démontrer qu'il faut plus de rigueur et de réductions dans les dépenses publiques. En refusant de diagnostiquer les besoins publics de la nation et en s'interdisant de s'attaquer à la véritable question qui est celle des recettes par une grande réforme fiscale, le gouvernement fausse le débat et tente de faire passer dans l'opinion qu'il n'y aurait d'autre solution que de réduire les budgets d'intervention et de fonctionnement des services publics et des organismes sociaux.

L'économie budgétaire pour donner des signes aux marchés et aux agences de notation dicte donc la politique du gouvernement. Mais il s'agit aussi d'un alibi pour détériorer l'exercice de la puissance publique alors que, justement en pleine crise, les besoins sociaux et publics de la population ne cessent d'augmenter.

Les économies réalisées sont d'ailleurs très faibles (alors que leurs effets destructeurs sont immenses). Ni le déficit public ni la dette publique ne se réduiront en rognant les dépenses publiques. Les quelques 5 Md€ « gagnés » par la RGPP et la suppression de postes de fonctionnaires entre 2007 et 2010 sont à comparer aux 75 Md€ perdus pour le budget de l'État du fait des niches fiscales rien que pour une année (montant en réalité plus proche de 145 Md€ par an selon le rapport 2010 de la Cour des comptes, du fait d'un maquillage sémantique de niches anciennes mais toujours en vigueur de la part du gouvernement dans sa rédaction des lois de finances).

De plus, l'analyse de la dette publique reste incomplète si celles des ménages et des entreprises ne sont pas prises en compte. Oublier d'indiquer que la dette publique limite les dettes privées et protège l'économie du pays en cas de crise (*a fortiori* lorsque l'investissement privé est quasi nul) est un mensonge par omission.

Un diagnostic honnête doit tenir compte des actifs financiers (actions, dépôts, obligations, ...) et non financiers (matériels, immobiliers, infrastructures, ...) de l'État et des collectivités qu'il faut intégrer pour calculer la dette nette. Le but du gouvernement reste visiblement d'établir des rapports « à charge », afin d'enclencher des mesures d'austérité « à la grecque ».

En supprimant les moyens et les effectifs (les exemples sont nombreux comme, par exemple, à l'Éducation nationale, à la Défense, aux Finances ou avec la création de Pôle emploi), et en s'interdisant les rentrées nécessaires par une réforme fiscale permettant de financer les besoins de la République, il s'agit surtout pour le chef de l'État et de son gouvernement de **transférer les missions publiques ne pouvant plus être menées vers le secteur privé (répondant ainsi à l'idéologie ultralibérale et dérégulatrice et donnant des signes aux marchés financiers)**, ou dans un premier temps par le biais d'agences, d'opérateurs, d'établissements publics ou de partenariats public-privé (la mise en œuvre du « grand emprunt » ou la création des ARS s'inscrivent dans cette logique d'une première étape vers la privatisation des missions publiques).

Avec les structures concernées, la Confédération a dénoncé et combattu les mesures de déréglementation ou de privatisation des services publics : projet de loi portant sur une nouvelle organisation du marché de l'électricité (loi NOME), transformation statutaire de La Poste d'établissement public en société anonyme (SA), etc. ces réformes sont dictées par une idéologie libérale et concurrentielle, et que rien ne justifie réellement.

Le maintien de La Poste en établissement public n'interdisait en rien des apports en fonds publics nécessaires aux missions, aux moyens, aux effectifs et aux fonctionnements du service public postal : le service universel, le service public de la presse, l'aménagement du territoire, l'accessibilité bancaire.

Comme le démontrent les « jurisprudences » de France Télécom ou de GDF, la seule garantie pour que La Poste (et la SNCF par exemple, elle aussi menacée) soit « imprivatisable » et assure ses missions de service public

était qu'elle conserve un statut d'établissement public. Après 51 300 emplois supprimés depuis 2002 et 3 185 bureaux de poste fermés depuis 2004, la destruction rampante du service public postal risque désormais de s'accélérer par le biais d'une société anonyme privatisable.

Il convient aussi de ne pas tomber dans le piège gouvernemental visant à « opposer » les ministères entre eux, les opérateurs contre les services, ou les trois versants de la fonction publique (tactique utilisée à l'occasion de la RGPP, de la mise en œuvre du budget triennal de l'État ou lors de la « conférence sur les déficits publics ») : nous n'avons cessé de défendre la fonction publique et les services publics, globalement, et de répondre ainsi aux besoins de la République sociale, quelles que soient les répartitions des compétences et des missions publiques. FO revendique les effectifs et les moyens pour l'exercice du service public, un partenariat technique public entre les trois versants de la fonction publique, hors champs concurrentiels, pour permettre une conception pertinente et une mise en œuvre efficace des politiques publiques, nationales, territorialisées ou purement locales.

De fait, les dépenses publiques répondent à des besoins de la République sociale. Dans ce cadre, nous avons demandé au gouvernement un diagnostic sur la répartition des dépenses des administrations et services publics (des trois versants de la fonction publique) pour les politiques publiques prioritaires des trente dernières années. Cette analyse permettrait alors de bien montrer en quoi ces dépenses répondent non seulement à des besoins, mais aussi s'inscrivent dans un cadre républicain.

De même, il nous semble indispensable que le bilan des finances publiques fasse honnêtement état de leur rôle sur la croissance, le développement de richesses et des emplois. La fonction publique représente 23 % des actifs et la commande publique permet à plusieurs millions d'emplois d'exister. Il faut aussi faire apparaître l'aide publique à l'investissement et aux activités du secteur privé, au développement de l'emploi (en particulier dans certaines zones rurales où les collectivités territoriales sont aujourd'hui le maître d'ouvrage et client principal de l'économie locale, elle-même actrice principale d'un développement durable concret), de lutte contre les inégalités, etc.

L'apport et le soutien du déficit public à la conjoncture économique et comme outil de limitation de la dette privée doit, selon la cgt-FO, être analysé sur les trente dernières années. La qualité des services publics, leurs compétences respectives, leurs équipements et leur opérabilité territoriale constituent des atouts d'attractivité pour les investissements étrangers sur le territoire national et doivent être intégrés à cette analyse. La recherche, l'innovation, la technicité et l'ingénierie publiques aident au développement de tous les secteurs privés (un investissement public permet de l'ordre de cinquante développements privés à terme !). Et l'intervention financière directe de la puissance publique auprès des entreprises (partie du Plan de relance, OSEO, Caisse des dépôts et consignation, FSI, FMEA, Pôles de compétitivités, Crédit d'impôt recherche, etc.) doit être rappelée et mise en avant dans un tel diagnostic.

Si la dépense publique est louée pour intervenir en urgence afin de sauver la finance, certains secteurs en crise et lors de catastrophes, elle est aussi vite condamnée (par les bénéficiaires eux-mêmes) une fois ses objectifs atteints. La politique de rigueur engagée en 2010 et les réformes destructrices d'emplois, de missions, de services et de compétences publics en vigueur depuis 2007 rendront la puissance publique incapable de réagir lors des prochaines crises. D'ores et déjà, la politique d'austérité mise en œuvre en 2010 a conduit à supprimer des droits et des aides sociales et à réduire considérablement certaines politiques publiques (en faveur de l'emploi, de l'aménagement du territoire, de l'environnement, d'infrastructures, de soins et d'éducation, par exemple).

Une réforme fiscale, juste, égalitaire, redistributive, permettant plus de progressivité, s'impose afin de permettre aux services publics des trois versants de la fonction publique de répondre aux besoins de la République sociale.

### ▶ « *La RGPP tue* » :

À l'issue d'une enquête menée début 2010 par l'IFOP, 70 % des cadres de la fonction publique jugent que leurs conditions de travail se détériorent du fait des réformes en cours (chiffre montant à 76 % dans la FPH). Par ailleurs, ils sont 55 % à considérer que ces réformes et ces dégradations détériorent également le service public rendu aux usagers. Ces données ne nous surprennent pas. Elles sont même certainement inférieures à la réalité du ressentiment des agents publics dans leur ensemble (l'encadrement hésitant à s'exprimer trop durement et pouvant se considérer plus « épargné » que d'autres du fait de son positionnement hiérarchique).

La CGT-FO n'a pas hésité à titrer que « *la RGPP tue* », tant le malaise des agents est palpable et en constante augmentation depuis 2007, comme l'ont si dramatiquement illustré les récents suicides d'agents publics sur leur lieu de travail qui mettent en cause la réforme ou la mobilité qui leur est subitement imposée. Administrations et services de l'État, de l'hospitalière, des collectivités, La Poste, dans la police, la pénitentiaire, à Pôle emploi, etc. aucun service public n'est épargné. Les réorganisations en cours, les mobilités (géographiques ou fonctionnelles) imposées, annoncées ou effectives, l'individualisation à outrance (entretien individuel d'évaluation, rémunérations au mérite et à la performance, notion de « productivité » imposée à l'exercice des missions publiques, mise en place d'un « intéressement » collectif, compétition entre agents et entre services, etc.) ou encore la pression hiérarchique et le stress ainsi générés constituent des facteurs aggravants.

Dans une période où tous les services publics subissent des restructurations et des suppressions de postes, de moyens et d'effectifs, la brutalité incroyable et la rapidité démesurée des réorganisations (dans tous les sens), des délocalisations, des changements de postes imposés perturbent et déstabilisent les personnels.

À la perte totale de sens et à l'absence de compréhension de ces réorganisations d'une ampleur inégalée s'ajoutent une pression intolérable sur chaque agent et une absence de concertation (du fait que la hiérarchie, transformée en courroie

de transmission des pressions, ne joue plus son rôle de management et ne comprend même plus ce qui se passe) ainsi qu'un refus de prise en compte de la situation personnelle des agents.

À plusieurs reprises, la CGT-FO a appelé le chef de l'État et le gouvernement à la prudence, à la modération, à la responsabilité et à la vigilance pour les femmes et les hommes du service public. Comme à France Télécom (aux drames humains très médiatisés), les réformes en cours dans les trois versants de la fonction publique ne suppriment pas uniquement des missions et des effectifs !

À tout cela s'ajoute la « boîte à outils de la RGPP », s'appliquant à tous les personnels de la fonction publique : la loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels des fonctionnaires, le décret du 7 mai 2010 sur les positions administratives des fonctionnaires et le décret sur la « réorientation professionnelle » portent atteinte au principe républicain de neutralité et de continuité du service public, garantissant le service rendu aux citoyens. Sous couvert de parcours professionnels diversifiés, facilitant les changements de corps ou de cadres d'emploi, ces nouveaux dispositifs visent à donner aux employeurs publics plus de flexibilité et à créer plus de précarité dans les emplois publics désormais « supprimables » et « licenciables ». Ces textes attaquent le statut de la fonction publique avec l'introduction du licenciement à la suite de la suppression de postes et de missions par la restructuration de services et par la mise en place des emplois à temps non complet et le recours à l'intérim.

À toutes ces attaques, il faut ajouter l'individualisation de la rémunération selon des critères « au mérite » (mise en place d'une « prime de fonction et de résultat » supprimant et englobant tous les régimes indemnitaires existants), la montée en charge des primes à caractère aléatoire au détriment du traitement de base, l'alignement par le bas des droits statutaires et des règles de gestion à l'occasion des mutualisations interministérielles imposées territorialement ou lors de fusions d'administrations, le refus de revaloriser le traitement de base et la valeur du point d'indice (presque 10 % de pouvoir d'achat de perdu pour les agents publics depuis 2000 dans la fonction publique !), la mise en place d'un « intéressement » dans la fonction publique, la précarisation accrue de l'emploi public, etc.

FO a combattu le projet de loi (du 5 juillet 2010) portant « rénovation du dialogue social dans la fonction publique » transposition de la loi du 20 août 2008 à la fonction publique. Résultant de l'accord signé par certaines organisations en juin 2008 dans le prolongement de la position commune que FO a contestée et continue de contester pour ses aspects liberticides, **cette loi va conduire à supprimer des organisations syndicales, appauvrir le dialogue social et réduire les possibilités de défense des personnels dans les administrations et services publics.**

La stigmatisation des fonctionnaires et des agents publics est également orchestrée. Cela fut naturellement le cas en 2010 lors du débat sur les retraites. La vieille recette de l'opposition public/privé est réactualisée et les fonctionnaires sont une nouvelle fois montrés du doigt, afin d'engager l'opinion publique à considérer nécessaire la remise en cause des droits statutaires comme la catégorie active, les modalités

de calcul de la pension sur la base du dernier traitement, les « avantages conjugaux ». Le relèvement des « cotisations » n'est en fait que la traduction d'une baisse des traitements des fonctionnaires aux seules fins de réduire les dépenses publiques. Par cette décision, le gouvernement rejoint le camp des autres gouvernements européens (grec, portugais, irlandais... ) qui font supporter la crise à leur fonction publique et à leurs agents publics. FO rappelle qu'il n'y a rien à négocier dans un tel cadre mais uniquement à combattre pour se réapproprier les milliards versés au capital pour compenser les méfaits de sa propre crise.

C'est aussi le cas avec la mise en œuvre de l'expérimentation du transfert aux CPAM du contrôle des arrêts maladie des fonctionnaires. Il s'agit de faire des économies de moyens par une externalisation, de chercher à fusionner les règles de gestion entre les secteurs public et privé, mais aussi et surtout de mener une campagne sournoise à l'encontre des personnels de la fonction publique en les faisant apparaître comme des privilégiés. En fait, ce gouvernement renforce les devoirs des agents publics et détériore leurs droits en les alignant sur les conditions les plus défavorables du secteur privé et en leur refusant toute augmentation salariale depuis 2000 (et avec un risque de réduction des pensions, des salaires et des primes, au titre de la rigueur, comme en Grèce, en Espagne ou au Portugal).

La Confédération, les fédérations et les syndicats FO se sont mobilisés avec force et détermination contre ces attaques inouïes contre les droits des fonctionnaires et des agents publics. Nous pouvons notamment rappeler que FO fut la seule organisation à combattre la RGPP, la loi « mobilité », la loi HPST et les ARS, la loi sur la rénovation du dialogue social dans la fonction publique, dès l'origine de ces mesures. Par la grève et les mobilisations, locales ou nationales (grèves et manifestations FO du 23 octobre 2008 contre la RGPP, du 2 juillet 2009 contre la loi mobilité et, en 2009 et 2010, contre la loi HPST, les ARS, la réforme des collectivités, la RGPP 2 qui se poursuit, etc. ), plusieurs des mesures ont été repoussées, bloquées et retardées ou réduites dans leurs impacts.

FO se bat pour l'abrogation de ces textes, pour l'arrêt de ces contre-réformes et leur cortège de mesures stigmatisant les agents publics. Ces mesures conduisent à supprimer des missions de service public en démantelant son organisation et en détruisant les emplois, le statut général et les statuts particuliers, les droits des personnels, l'égalité de droits et de traitements des citoyens ainsi que les valeurs, les fondements et l'unité de la fonction publique.

## ► **b). Les négociations collectives, les I.R.P**

Depuis toujours Force Ouvrière demeure très attachés à la négociation collective. Pourtant force est de constater que la négociation collective est sans cesse attaquée par des lois visant à affaiblir la négociation, notamment par un transfert de ces prérogatives vers d'autres acteurs.

Depuis 2007, le droit de la négociation collective a connu deux réformes d'envergure, à savoir la loi de modernisation du dialogue social et la loi réformant la représentativité syndicale.

## **1. La loi du 31 janvier 2007 sur la modernisation du dialogue social**

Faisant suite aux conditions d'annonce du CPE, l'adoption de la loi du 31 janvier 2007 sur la modernisation du dialogue social est un tournant dans les relations professionnelles de notre pays en mettant en place des procédures obligatoires de concertation, de consultation et d'information des interlocuteurs sociaux par les pouvoirs publics et en leur proposant de négocier, c'est pourquoi Force Ouvrière a émis un avis positif sur ce projet de loi, après avoir obtenu le respect de la garantie de liberté des négociations.

L'esprit de la loi était d'obliger les pouvoirs publics à consulter ou concerter en amont les interlocuteurs sociaux en leur proposant de négocier. Tout en n'empiétant pas sur le rôle du Parlement, cette loi respecte les principes démocratiques ainsi que l'autonomie et l'indépendance des interlocuteurs sociaux.

Force Ouvrière rappelle que la négociation sur la modernisation du marché du travail, dont les premières discussions ont eu lieu début 2007, a abouti à un accord national interprofessionnel (ANI) le 11 janvier 2008 avec des garanties nouvelles pour les salariés.

Toutefois, la négociation sur la représentativité hypocrite et bâclée n'a pas abouti à un ANI mais à une position commune le 11 avril 2008, qui n'a absolument pas la même valeur juridique.

Pourtant, c'est sur le fondement de cette position commune, qui n'est commune que de nom car seules deux organisations syndicales représentatives sur les cinq l'ont signée, que s'est appuyée la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et la réforme du temps de travail.

Se posent alors les questions du respect des principes démocratiques, de l'autonomie et de l'indépendance des partenaires sociaux. Cette loi a-t-elle véritablement renforcé le dialogue social ou l'a-t-elle au contraire affaibli ?

Pour sa part, Force Ouvrière continuera en toute indépendance à défendre la pratique contractuelle qui constitue un des fondements de l'élaboration des règles collective de travail.

Force Ouvrière avait pointé une autre limite non négligeable de cette loi, qui impose une concertation des partenaires sociaux uniquement sur les projets de loi susceptibles d'entraîner une modification des relations individuelles et collectives de travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, et se félicite de son élargissement aux propositions de loi.

## **2. Les nouvelles règles en matière de désignation des délégués syndicaux et de négociation collective issues de la loi du 20 août 2008**

### **• Les nouvelles règles de désignation des DS**

Pour Force Ouvrière la loi du 20 août 2008 est une véritable régression sociale.

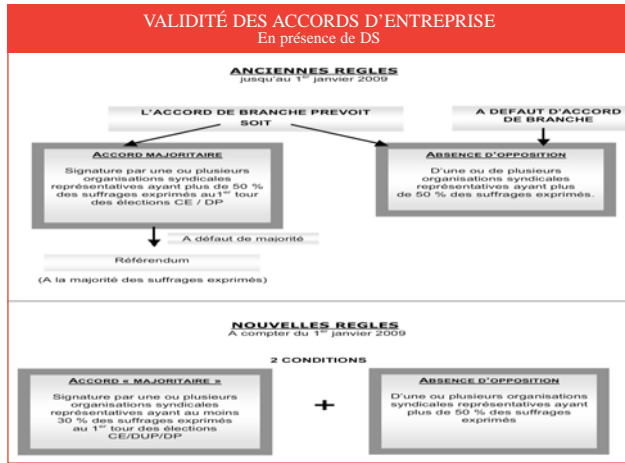
En faisant des élections professionnelles la mesure de l'audience des syndicats, nécessaire à la désignation des délégués syndicaux, la réforme de la représentativité

instaure une confusion des rôles entre les délégués syndicaux, les représentants élus des comités d'entreprise et les délégués du personnel.

Les nouvelles modalités de désignation du délégué syndical parachèvent cette confusion des rôles, en imposant qu'il soit également candidat aux élections professionnelles et ait obtenu sur son nom au moins 10 % des voix. Ce qui porte atteinte à la liberté du syndicat acquise en décembre 1968 de désigner le représentant de son choix.

• *Les nouvelles règles de négociation collective*

Cette loi a par ailleurs instauré de nouvelles règles en matière de négociation collective.



L'accord dit « majoritaire », combinant signature d'organisations syndicales représentant au moins 30 % et absence d'opposition des syndicats majoritaires affaiblit la capacité des organisations syndicales à signer des accords collectifs et porte atteinte au libre arbitre et à l'indépendance du syndicat.

De plus, il constitue la « légitimité » qui conduit au changement de fonction de l'accord d'entreprise voulu par le patronat et le gouvernement ; l'accord d'entreprise devient un outil d'adaptation de l'accord de branche et, par voie de conséquence, un outil prévisible de régression sociale.

Ces nouvelles règles entrant en vigueur dès le 1<sup>er</sup> janvier 2009, y compris pour les entreprises n'ayant pas encore fait de nouvelles élections depuis la loi du 20 août 2008, le cas des entreprises où il n'était pas possible d'apprécier les audiences, faute de dépouillement ou encore en cas de carence, s'est posé.

De ce fait, des dispositions transitoires ont été mises en place par la loi du 12 mai 2009 :

**Dispositions transitoires**  
(Loi du 12 mai 2009)

- Pourquoi ?  
Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009, toutes les entreprises ne disposent pas de l'audience des syndicats : absence d'élections ou de dépouillement des résultats au 1<sup>er</sup> tour lors des dernières élections.
- Comment ?  
Jusqu'aux prochaines élections permettant d'établir l'audience, l'entrée en vigueur d'un accord collectif est subordonné à :
  - Sa signature par au moins un syndicat représentatif
  - Et
  - Son approbation par la majorité du personnel (référendum).

• La négociation du protocole préélectoral

La loi du 20 août 2008 a également profondément modifié les règles de négociation du protocole préélectoral.

| LA NÉGOCIATION DU PROTOCOLE PRÉELECTORAL  |  |
|---|--|
| Divers modes de conclusion existent selon les domaines abordés par le protocole.  |  |
| <b>Double majorité :</b><br>- Majorité en nombre des OS ayant participé à la négociation du PAP<br>+ Majorité en voix des OSR (majorité des suffrages exprimés aux dernières élections).  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel ;</li> <li>▪ Répartition du personnel entre les collèges électoraux ;</li> <li>▪ Maintien des DP ou du CE en cas de perte de la qualité d'établissement distinct ;</li> <li>▪ Augmentation du nombre de membre au CE ;</li> <li>▪ Détermination des établissements distincts, répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories, s'agissant du CCE.</li> </ul> |  |
| <b>Unanimité de toutes les OSR :</b> Et non de toutes les OS ayant participé à la négociation.  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Modification du nombre ou de la composition des collèges électoraux ;</li> <li>▪ Organisation du scrutin en dehors du temps de travail ;</li> <li>▪ Suppression du CE et du mandat de DS en cas de baisse durable d'effectifs (-50 salariés).</li> </ul>   |  |
| <b>Accord avec les OS intéressées maintenu pour quelques domaines :</b> Signifie probablement l'unanimité des OS invitées et ayant participé à la négociation du PAP.   |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales ;</li> <li>▪ Répartition des sièges de DP et membres du CE dans les entreprises de travail temporaire ;</li> <li>▪ Représentation équilibrée des femmes et des hommes.</li> </ul>  |  |

3. Les modes de négociation dérogoaire

• *La négociation avec des représentants élus du personnel*

L'évolution récente se caractérise par une entorse croissante au monopole traditionnel du délégué syndical en matière de négociation collective au niveau de l'entreprise.

Ce monopole traditionnel tend à être remis en cause par le législateur au profit d'autres acteurs, tout particulièrement le CE, sous la pression des organisations patronales. Ce qui tend à affaiblir le poids des organisations syndicales et *in fine* à réduire les avancées sociales pour les salariés.

Cette évolution engage une confusion et une dénaturation du rôle des syndicats dans l'entreprise et de leurs rapports avec les institutions représentatives élues du personnel. Tout est fait pour transformer les organisations syndicales en machines électorales.

Pour exemple la loi du 20/08/2008,

- qui fonde la mesure de la représentativité des organisations syndicales sur les élections du CE ou à défaut des DP, alors que ce sont des instances totalement différentes et que, pour un bon nombre de salariés, le CE se réduit aux activités sociales et culturelles ;
- qui impose de choisir le DS parmi les candidats aux élections professionnelles CE ou DP ayant obtenu au moins 10 % des voix en son nom personnel, entravant ainsi la liberté syndicale et conduisant à personnaliser le syndicat. Or, cela est susceptible de nuire à la négociation collective car un bon DS n'est pas nécessairement toujours populaire ;
- le cumul de mandats est favorisé (DS, élu) donc moins de moyens humains.

C'est dans cette lignée de confusion et de dénaturation qu'ont été lancées les délibérations sociales sur les IRP.

**La loi du 20/08/2008** permet de **négoier avec le CE**, même en l'absence d'accord de branche dérogatoire, **dans les entreprises de moins de 200 salariés** depuis le **1<sup>er</sup> janvier 2010**.

Les accords ainsi conclus doivent être validés par une commission paritaire de branche (validation uniquement juridique, expresse ou tacite).

Toutefois les prérogatives de négociation du CE sont limitées aux mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception du thème de la consultation du CE en cas de licenciement économique. Il n'en demeure pas moins, par ailleurs, que les entreprises dépourvues de délégués syndicaux ne sont pas soumises aux négociations annuelles obligatoires (NAO).

Compte tenu des nouvelles règles relatives à la représentativité syndicale, une mise en échec de la négociation collective dans beaucoup d'entreprises est à prévoir, faute de délégué syndical.

En réalité se profile la désertion syndicale de l'entreprise et la dévolution de la négociation collective aux représentants élus du personnel.

#### • *La négociation avec le représentant de section syndicale*

La loi du 20 août 2008 a introduit un nouvel acteur, le représentant de la section syndicale, sorte de délégué syndical « au rabais » pour les organisations syndicales n'ayant pas obtenu le sésame des 10 %.

Il n'est en principe pas habilité à négocier des accords collectifs et dispose d'un crédit d'heures extrêmement réduit.

À titre dérogatoire, la négociation avec un RSS est possible dans les entreprises dans lesquelles aucun DS n'a été désigné pour cause de carence au premier tour des élections professionnelles et où aucune autre solution de négociation n'est possible (avec des élus du personnel ou un salarié mandaté).

Il doit être expressément mandaté par son syndicat pour cette négociation.

La validité d'un accord conclu avec le RSS est subordonnée à son approbation par la majorité des salariés, faute de quoi l'accord est réputé non écrit.

**Pour Force Ouvrière**, la négociation doit rester l'apanage des syndicats. Ce monopole suppose de favoriser l'implantation syndicale dans l'entreprise. Or, la loi de 2008 met en cause cette implantation en entravant la désignation des délégués syndicaux, notamment en introduisant des critères d'audience liés aux instances élus du personnel, ce qui favorise une confusion entre le rôle des représentants élus du personnel et le rôle des organisations syndicales dans l'entreprise.

Ce monopole est d'autant plus déterminant alors que l'évolution récente de la négociation collective se caractérise par l'accroissement de la dérogation à l'accord de branche, y compris dans un sens moins favorable par l'accord d'entreprise.

## 4. L'activité conventionnelle

### **La confédération Force Ouvrière est représentée à la Commission nationale de la négociation collective.**

Il s'agit d'une instance composée de représentants de chaque organisation syndicale représentative au plan national, de représentants des organisations d'employeurs les plus représentatives au plan national, dont les représentants des agriculteurs et des artisans, et des entreprises publiques, de représentants des ministères du Travail, de l'Agriculture, de l'Économie, ainsi que du président de la section sociale du Conseil d'État.

Pour exercer ces missions, cette commission dispose de deux sous-commissions, l'une en charge de remettre les avis en matière d'extension et d'agrément des accords collectifs, l'autre en charge des salaires.

Chaque année, la CNNC remet un avis sur le bilan de la négociation collective et le SMIC et ponctuellement sur les projets de lois tels que la complémentaire santé et le temps partiel subi en 2007, la représentativité et le temps de travail, ainsi que la modernisation du marché du travail en 2008, l'égalité professionnelle en 2009, ou encore la représentativité dans les TPE et les retraites en 2010.

#### • *La procédure d'extension des accords collectifs*

Le nombre de réunions de la Sous-Commission des Conventions et Accords en charge de remettre des avis sur les extensions et agréments ne cesse quant à lui d'augmenter : 4 en 2007, 7 en 2008, 13 en 2009, et 7 en 2010 à la fin juillet.

Il convient de rappeler l'importance de ces réunions, où la Confédération est la représentante des négociateurs de branche, à savoir les fédérations. Or, pour la préparation de ces réunions, nous sommes parfois confrontés à des difficultés de remontée des informations de la part de certaines fédérations.

Il est essentiel que les fédérations nous fassent remonter, sur tous les dossiers les concernant, leurs positions sur les demandes d'extension, et sur les observations de la DGT qui proposent parfois des exclusions ou des réserves, et préciser, si les négociations se sont déroulées dans un contexte particulier...

Toutes ces questions sont débattues au cours de ces réunions. Ces positions ont un impact sur le déroulement de la procédure.

Dans le cadre des accords salaires, il existe une procédure accélérée (PA). Les accords sont transmis pour avis aux organisations syndicales qui disposent alors de quinze jours pour s'opposer à l'extension de l'accord. Il n'y a pas de réunion de prévue, sauf en cas de double opposition.

Le nombre de dossiers PA a augmenté ces dernières années. Si on comptabilisait 9 dossiers en 2007, ce chiffre est passé à 16 en 2008 et en 2009, et certainement en 2010.

## • *Le bilan annuel de la négociation collective*

**S'agissant du bilan annuel de la négociation collective, depuis 2007 il a été demandé aux interlocuteurs sociaux d'y adjoindre une contribution, sur leur vision des négociations de l'année. Bien que Force Ouvrière n'était pas demandeuse de cet ajout, nous nous sommes chaque année prêtés au jeu, ainsi que toutes les organisations syndicales. Nous notons au passage que tel n'est pas le cas de toutes les organisations patronales...**

En 2007, 51 426 textes ont été enregistrés par la DDTEFP, dont 40 % d'accords signés par des représentants syndicaux (délégués syndicaux ou mandatés), 10 % d'accords signés par des représentants élus du personnel, 24 % de textes ratifiés par référendum et 23 % résultant de décisions unilatérales de l'employeur.

On note en 2008 une très forte hausse des textes enregistrés par la DDTEFP, à savoir 90 300, dont 45 % d'accords signés par des représentants syndicaux (délégués syndicaux ou mandatés), 10 % d'accords signés par des représentants élus du personnel, 25 % de textes ratifiés par référendum et 17 % résultant de décisions unilatérales de l'employeur.

Force Ouvrière insiste sur le retour au principe de faveur dans l'articulation des normes, dans la mesure où chaque niveau de négociation vient améliorer les garanties collectives des salariés acquises au niveau supérieur, ce qui correspond à l'esprit républicain.

À cet effet, Force Ouvrière considère que la suppression du seuil de 50 salariés pour désigner un délégué syndical est la meilleure solution susceptible de développer la pratique contractuelle et la négociation collective dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

De manière générale, Force Ouvrière constate que le nombre de textes conclus reste stable. Le fait qu'il y ait eu autant de négociations interprofessionnelles atteste de la démarche du gouvernement de réformer au pas de charge, avec des conséquences inégales.

Des négociations importantes se sont déroulées en 2008 : GPEC, stress au travail, prime transport, convention d'assurance-chômage, chômage partiel et, bien entendu, la représentativité des organisations syndicales.

L'année 2009 a pour sa part été marquée par une crise économique majeure, qui a rendu les négociations, notamment salariales, difficiles.

L'agenda social de l'année 2010 est également très ambitieux. D'importantes négociations ou délibérations sont en cours.

## • *La délibération sur les IRP*

Les institutions représentatives du personnel (IRP) appellent à une vigilance particulière face aux développements de velléités qui, sous couvert de simplification, engagent une régression de leurs moyens et de leurs prérogatives.

La thématique des IRP irrigue la « délibération sociale » sur

la modernisation sociale ouverte en juin 2009, dans sa partie consacrée aux questions du partage de la valeur ajoutée, la gouvernance, les IRP et le parcours professionnel des titulaires de mandats syndicaux.

Se sont alors rapidement manifestées des tentatives patronales d'orienter cette délibération vers la remise en cause des IRP, motifs pris de leur coût et de leur complexité. Force Ouvrière a d'emblée indiqué qu'elle ne s'inscrirait pas dans une démarche de fragilisation de la représentation des travailleurs dans l'entreprise. Pour contrer les arguments de la délégation patronale, nous avons obtenu qu'un état des lieux des prérogatives ainsi que des droits et moyens des IRP prévus par la loi soit dressé par les organisations syndicales. La délégation patronale a ainsi accepté de prendre le temps nécessaire pour confronter les diagnostics respectifs sur l'existant en matière d'IRP.

Notre organisation a aussi réagi à la parution du rapport du Conseil d'analyse économique sur la refondation du droit social, alors que les interlocuteurs sociaux étaient en cours de délibération sur les IRP. Dans le prolongement des rapports Virville (2004), Hadas-Lebel (2006) et Attali (2008), ce rapport met en question la configuration actuelle des IRP dont il promeut la simplification, notamment par l'extension du dispositif de la DUP (délégation unique du personnel).

Pour Force Ouvrière, loin de freiner le fonctionnement des entreprises au détriment de l'emploi, les IRP participent de manière déterminante à l'enrichissement des processus décisionnels et à l'expression des intérêts des salariés dans des formes non conflictuelles. La coexistence des IRP y contribue de manière décisive en favorisant une complémentarité nécessaire pour prendre toute la mesure des enjeux sociaux et économiques liés à la gestion de l'entreprise.

Il importe ainsi à notre organisation de garantir à chaque institution représentative du personnel les moyens d'exercer ses missions en considérant les évolutions les plus récentes (individualisation des conditions de travail, complexification des structures des entreprises...), ce qui implique des améliorations. C'est sur ces bases que nous investissons la délibération sociale sur les IRP en cours, aux enjeux majeurs en cette période de crise. La phase de diagnostic de l'existant n'étant pas aboutie, le périmètre d'une éventuelle négociation sur les IRP reste donc à identifier.

## • *La délibération sur les très petites entreprises*

La position « commune » du 9 avril 2008, reprise par la loi du 20 août 2008, programmait « l'intervention d'une loi suivant les résultats d'une négociation nationale interprofessionnelle, aboutissant au plus tard le 30 juin 2009, sur les moyens de renforcer l'effectivité de la représentation collective du personnel dans les petites entreprises et d'y mesurer l'audience des organisations syndicales ».

Force Ouvrière a pris acte que la loi du 20 août 2008 contraint à envisager la mesure de la représentativité syndicale dans des TPE de moins de 11 salariés.

Par ailleurs, Force Ouvrière considère que la démocratie sociale implique d'assurer le droit syndical et le droit à la

représentation collective des 4 millions de salariés employés dans les TPE.

Ainsi, même non signataire de la position commune, notre organisation s'est impliquée dans la délibération sur la modernisation sociale ouverte en juin 2009, intégrant notamment les questions de la mesure de l'audience syndicale et de la représentation dans les TPE.

Dans ce cadre, nous avons formulé plusieurs propositions tendant à ménager le principe de l'audience électorale introduit par la loi du 20 août 2008, mais aussi le rôle de la branche, vecteur privilégié de protection des salariés dans les TPE. Pour Force Ouvrière, la mesure de l'audience syndicale auprès des salariés des TPE n'impliquait pas d'organiser de nouvelles élections. Nous avons ainsi préconisé de mesurer cette audience en combinant, pour chaque branche concernée, les résultats des élections professionnelles avec ceux des élections prud'homales. Nous avons aussi formulé des propositions accordant un rôle privilégié aux branches pour organiser la représentation des salariés dans les TPE, à la lumière de dispositifs déjà mis en place dans certaines branches.

Face au refus du Medef et de la CGPME d'ouvrir une négociation sur le dialogue social dans les TPE, l'UPA a proposé aux organisations syndicales d'élaborer une « lettre commune » destinée au gouvernement.

Le contenu définitif de cette lettre s'est avéré éloigné des propositions de Force Ouvrière, notamment en préconisant une nouvelle élection pour mesurer l'audience des syndicats dans les TPE. Notre organisation n'a donc pas signé cette lettre « commune ».

## 5. Outils pratiques

Une actualisation des tableaux de correspondance NAF/CCN/FD a été effectuée en 2008 relatifs à :

- ⇒ liste alphabétique des conventions collectives avec les Fédérations FO en charge de chacune d'entre elles ;
- ⇒ liste des codes NAF par conventions collectives avec les Fédérations FO concernées.

Il a fallu mettre à jour ces tableaux avec les IDCC (identification des conventions collectives), intitulé privilégié par l'Administration dans la gestion des résultats des élections professionnelles.

*Annexes :*

*Circulaire n° 022-2008 du 30 janvier 2008*

## 6. Comités d'entreprise

Dès leur origine au sortir de la Seconde Guerre mondiale, les comités d'entreprise ont été institués pour assurer un contrôle ouvrier sur la gestion des entreprises, rôle auquel Force Ouvrière a toujours été attachée, complété par l'intervention des comités d'entreprise en matière d'activités sociales et culturelles.

Le rôle du comité d'entreprise voulu par le législateur en matière économique est de permettre une expression des salariés, d'ordre consultatif, dans le processus décisionnel de l'entreprise.

Par l'étendue de ses prérogatives d'information et de consultation sur l'ensemble des décisions de l'employeur ayant un impact sur l'emploi et les conditions de travail, le comité d'entreprise a toujours été un instrument et un levier d'action pour les syndicats. Depuis la loi du 20 août 2008 de rénovation de la démocratie sociale et les nouvelles règles de détermination de la représentativité syndicale, les comités d'entreprise sont désormais au centre des enjeux syndicaux en termes d'audience et de représentativité.

En outre, la situation économique nationale et internationale met plus que jamais les comités d'entreprise, et les moyens d'intervention dont ils disposent en matière économique et sociale, au centre des stratégies d'action syndicale pour la défense des salaires et de l'emploi, en complément de la revendication et de la négociation.

Dans ce contexte, les militants de l'Organisation, et particulièrement les élus de comités d'entreprise, ont un rôle important à jouer afin d'assurer, dans l'exécution de leur mandat et par les moyens d'action qu'il offre, la pérennité de l'audience et de la représentativité de Force Ouvrière dans les entreprises.

Parallèlement à la « réforme » de la représentativité syndicale de 2008, le patronat tente d'imposer une mutation profonde des institutions représentatives du personnel, dont le CE fait partie, au prétexte de « complexité » des instances actuelles et d'un « coût menaçant la compétitivité » des entreprises françaises dans le marché mondialisé.

Ainsi, depuis des années, des propositions de « simplification » de ces instances ont déjà été présentées par le biais de divers rapports commandés par les gouvernements successifs : De Virville (2004), Hadas-Lebel (2006), Attali (2008), Barthélémy-Cette (2010). Toujours fortement « inspirés » des thèses patronales, ces rapports visent à affaiblir la représentation du personnel en termes de nombre d'élus et d'heures de délégation, notamment par la généralisation de la Délégation unique du personnel, par la fusion des différentes instances et des rôles d'information-consultation et de négociation.

Force Ouvrière a toujours exprimé sa ferme opposition à ce type de réformes, qui tendraient une fois de plus à nuire à la présence syndicale et à la représentation des salariés dans l'entreprise par la réduction des moyens des élus.

## La politique Force Ouvrière des CE

Depuis 2007, devant l'ensemble des enjeux syndicaux que la loi adoptée en 2008 a concentré autour des élections de CE, la Confédération a renouvelé et renforcé son action envers les militants, notamment les élus de CE, autour des missions spécifiques du comité d'entreprise, afin qu'ils appréhendent et remplissent leur mandat de façon efficace, dans l'intérêt des salariés et dans la perspective de maintenir et renforcer le syndicat.

Les actions développées au cours de ce mandat ont toujours eu pour toile de fond deux principes fondamentaux dans la conception de Force Ouvrière du rôle des comités d'entreprise :

- le CE et l'ensemble de ses prérogatives doit être considéré comme un outil dans la défense des intérêts matériels et moraux des salariés, et une caisse de résonance pour le syndicat ;
- l'action du CE ne saurait négliger l'un de ses deux domaines d'intervention que sont le rôle économique et les activités sociales et culturelles.

Ainsi, la Confédération a engagé et développé en direction de l'ensemble des structures et des militants des actions d'information, de sensibilisation, de formation et de communication autour des deux missions du CE : son rôle économique et sa politique d'activités sociales et culturelles (ASC).

### **Le référentiel des positions de Force Ouvrière en matière d'Activités Sociales et Culturelles**

Après des années de réflexion autour du rôle de gestion des ASC par les comités d'entreprises et de l'intérêt qu'il pouvait représenter ou non pour le syndicat, un référentiel des positions de Force Ouvrière a été élaboré par un groupe de travail confédéral et diffusé auprès des structures de l'Organisation au cours de l'année 2009.

L'objectif de ce référentiel est de permettre aux militants de développer des ASC dans le cadre des orientations générales et valeurs de l'Organisation, de façon complémentaire aux attributions économiques du CE.

Il rappelle que, loin d'être un « dérivatif » de l'action syndicale au sein des comités d'entreprise, la gestion des activités sociales et culturelles doit rester pour les militants Force Ouvrière un domaine légitime d'action syndicale, notamment par la défense des orientations générales de l'Organisation dans le choix des ASC.

### **Les actions de Force Ouvrière en direction des CE**

#### *- La formation des militants*

En complément de la formation assurée par le CFMS pour les militants nouvellement élus au CE et qui doit leur permettre d'appréhender les bases de leur rôle au sein de cette instance, le secteur confédéral chargé des comités d'entreprise a initié des formations supérieures en Instituts du travail coanimées avec des professeurs d'université, autour de thèmes d'actualité comme « Anticipation et intervention du CE dans la défense de l'emploi », « Restructurations et emploi dans un contexte de crise : intervention du CE », « S'approprier le Comité d'entreprise européen ». Ces formations de spécialisation sont appelées à se développer en abordant à chaque fois des thèmes variés relevant des prérogatives étendues des CE.

#### *- L'information et la sensibilisation des militants*

Depuis 2008 se tient chaque année une journée confédérale des CE ayant pour objectif de rassembler les élus de CE et les responsables syndicaux Force Ouvrière autour des thématiques d'actualité concernant les CE, afin de leur apporter des informations pertinentes pour l'exécution de leur mandat et de recueillir les expériences de terrain propres aux CE.

Le secteur confédéral est également intervenu à la demande de plusieurs unions départementales, à l'occasion de journées d'information sur les CE qu'elles organisaient, lesquelles ont permis d'apporter aux militants des informations pratiques leur permettant d'assurer au mieux leur mandat. Le secteur confédéral a également participé, à l'invitation d'unions départementales, à diverses conférences ayant lieu dans leurs départements autour des missions des CE.

Par le biais des unions départementales et des fédérations qui lui transmettent des demandes de militants, le secteur chargé des comités d'entreprise répond ponctuellement à des questions d'élus et de syndicats sur leur mission au sein du CE. Cela permet d'identifier des questions récurrentes, notamment celles relatives au représentant syndical au CE, puisque la loi de 2008, par son incohérence, jette un trouble sur l'accès des organisations syndicales au comité d'entreprise.

#### *- La communication en direction des CE*

Un bulletin d'information, *L'InFO des CE*, est publié trimestriellement depuis 2008, reprenant l'actualité législative et jurisprudentielle relative aux comités d'entreprise, ainsi que des thèmes d'actualité en fonction du calendrier des comités (bilan social, loisirs et vacances, etc.). Ce bulletin, diffusé auprès des structures de l'Organisation est également mis en ligne sur le site <http://comitecedentreprise.force-ouvriere.org/>, lancé en 2010 par le secteur confédéral.

L'ensemble de ces activités d'information, de sensibilisation et de formation syndicale sont appelées à se développer au cours du prochain mandat afin de s'adresser au maximum de militants possibles pour les soutenir dans l'exercice de leurs responsabilités au sein des comités d'entreprise.

#### *- Les comités de groupe et comités d'entreprise européens*

Également chargé des comités de groupe, le secteur confédéral a procédé à la désignation ou supervisé la désignation de plus de 50 représentants FO aux comités de groupe depuis 2007. La complexité de l'organisation des groupes de sociétés, souvent orchestrée pour affaiblir la représentation des salariés, demande une collaboration soutenue et réciproque entre les différents structures de Force Ouvrière concernées par les comités de groupe, afin d'échanger les informations les plus pertinentes pour la défense de l'intérêt des salariés et pour y désigner des camarades aguerris et motivés.

L'Union européenne ayant comme objectif de développer le nombre de comités d'entreprise européens et la France

devant transposer avant juin 2011 la dernière directive CE (38/2009), qui apporte quelques améliorations au texte précédent de 1994, le secteur confédéral chargé des comités d'entreprise a commencé de développer, en lien avec le secteur Europe-International, des actions spécifiques en direction des structures de l'organisation et des militants membres de CEE, et intervient dans le sens d'une amélioration importante du texte de transposition de la directive en droit français auprès du ministère du Travail.

### ► c). L'économie sociale

« L'économie sociale définit l'ensemble des coopératives, mutuelles, associations et fondations. » Ces entreprises partagent des traits communs qui les distinguent à la fois des entreprises individuelles, des entreprises publiques et des sociétés de capitaux : elles émanent de personnes physiques et morales et ont pour finalité de répondre aux besoins et aux attentes collectives de ces personnes.

Elles se différencient ainsi des entreprises individuelles par leur caractère collectif. Elles se distinguent aussi des entreprises capitalistes en ce qu'elles réunissent des personnes avant de réunir des capitaux, et par le fait qu'elles ne visent que secondairement la rémunération de ces derniers. Elles se différencient, enfin, des entreprises publiques par leur caractère privé. L'assemblée générale réunissant ses membres est souveraine et fonctionne selon le principe « une personne, une voix ».

Ces membres établissent entre eux des formes de solidarité : mutualisation des risques, mise en commun des produits de l'activité, constitution d'une épargne commune, échanges réciproques, etc. Groupements de personnes, les entreprises d'économie sociale fonctionnent selon les principes d'engagement volontaire, d'égalité des personnes, de solidarité entre membres et d'indépendance économique<sup>1</sup>.

L'économie sociale est un choix : rechercher un service collectif, au profit du plus grand nombre, alors que l'économie marchande recherchera le retour sur investissement pour abonder le capital financier au profit de quelques-uns. Il ne s'agit naturellement pas de croire que l'économie sociale puisse se substituer à l'ensemble de l'économie de marché, même si elle enregistre de bien meilleurs résultats en matière notamment de création d'emplois et de croissance économique, y compris pendant la « crise ».

Il est également important qu'elle reste dans son rôle. Cela exclut pour Force Ouvrière, qu'elle cherche à se substituer aux services publics et à la protection sociale collective obligatoire. Ceux-ci sont en effet les outils concrets de l'effectivité de l'égalité républicaine. C'est forts de ces convictions, et clairvoyants sur les rôles respectifs du syndicat et de l'économie sociale, que les militants Force Ouvrière se sont engagés et continueront à s'engager dans les associations, mutuelles ou coopératives.

On retiendra principalement ces quelques chiffres :

- ✓ Pour le mouvement coopératif la place est importante puisqu'on compte notamment : 3 600 coopératives agricoles, 1 500 Sociétés coopératives ouvrières de

production (SCOP), 800 coopératives d'artisans, 65 coopératives de consommateurs.

- ✓ Dans le domaine des mutuelles, on dénombre 3 000 mutuelles santé qui emploient 58 000 salariés et 35 mutuelles d'assurance qui emploient 25 000 personnes.
- ✓ Le secteur associatif multiforme, multiactivité, difficile à cerner, emploie environ 1,6 million de salariés.

L'importance de ce secteur a amené la Confédération à vouloir être présente sur ce terrain, à tous les niveaux, pour faire entendre nos conceptions et s'assurer de la défense des salariés de ce secteur qui n'est pas exempt, loin s'en faut, de conflits sociaux.

Les relations de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière avec les différentes familles de l'économie sociale sont donc abordées dans le souci de préserver l'indépendance syndicale qui guide toute l'attitude de la Confédération.

### Le rôle de la Confédération

#### *Conserver et affirmer les liens*

Pour Force Ouvrière, l'attachement viscéral à l'indépendance syndicale nous amène régulièrement à puiser dans les difficultés quotidiennes des salariés pour établir nos revendications, à l'aune de notre attachement aux valeurs républicaines, au contrat collectif, à la liberté individuelle, et donc à régulièrement vérifier l'état du « cousinage » existant (c'est un fait historique) entre organisation syndicale et économie sociale.

Souvent engagés dans la vie mutualiste et associative, les responsables de l'économie sociale sont, pour beaucoup des responsables syndicaux, élus dans leur entreprise et/ou ayant des responsabilités dans les structures de l'économie sociale. Il est donc nécessaire de confronter praticiens de l'économie sociale et militants syndicaux.

C'est l'une des orientations de la Confédération à travers ses différentes actions.

#### *Éviter les confusions : quelques exemples*

⇒ Sur le sujet de la protection sociale collective, notre organisation est plus qu'attentive. Quand certains responsables nationaux, oublieux de leur responsabilité de meilleure gestion possible des régimes complémentaires, s'aventurent à vouloir substituer ceux-ci au régime général, en prenant le risque de l'affaiblir ou de le dévaluer, il est de la responsabilité d'une Confédération syndicale attachée à la conception égalitaire et solidaire de la Sécurité sociale de dénoncer cette dérive dangereuse.

⇒ Le mode associatif est un des piliers de la démocratie. La loi de 1901 est une des lois fondatrices de la République moderne adoptée au début du siècle précédent. Mais cet attachement à la liberté d'association ne veut pas dire négligence ou indifférence de notre part, notamment quand les ONG, cette variante ambiguë de l'association loi 1901, prétendent se substituer pour tout ou partie aux syndicats sur des questions économiques et sociales, sur le plan national ou international.

1. Définition empruntée à Jean-François Draperie (Revue de la RECMA)

## *Lutter contre la dérive compassionnelle*

La Confédération défend ses convictions, en particulier sur la justice sociale et la laïcité. Or l'économie sociale est traversée par de nombreux courants philosophiques et religieux qui cherchent plus ou moins à l'instrumentaliser pour en faire un appendice compassionnel ou confessionnel du capitalisme.

Le terme « économie sociale & **solidaire** » en est un exemple patent. Il tend à confondre les statuts qui définissent l'économie sociale et la finalité de l'entreprise.

Or il existe des organismes lucratifs d'économie dite solidaire. Cette confusion n'est pas la seule. En effet, le système capitaliste ne supporte pas d'autre modèle que le sien. Il lui faut donc chercher à intégrer une économie dont il ne peut nier l'importance, et dont la finalité s'inscrit dans un processus de redistribution sociale non capitaliste. Il l'intègre, par exemple avec le mot « solidaire », en lui assignant une fonction réparatrice de ses propres turpitudes.

Cette intégration permet de plus en plus au patronat de générer ou de favoriser des démarches, genre entrepreneurs sociaux, ou de justifier le transfert sur les associations de tâches dévolues à la collectivité dans le domaine de la solidarité nationale. En fait, pour l'État, il s'agit ni plus ni moins que d'un transfert de charges et pour le « Capital » qu'une défense de ses parts de marché, externalisant ce qu'il considère comme « non rentable financièrement ».

On peut aussi souligner que le capital récupère souvent les segments défrichés par le secteur associatif, ou mutualiste, lorsqu'ils s'avèrent à l'usage « rentables financièrement », la rentabilité sociale se transformant alors en recherche de rentabilité financière.

L'économie sociale n'est jamais aussi forte que lorsqu'elle défend et respecte les valeurs qui sont les siennes. C'est bien d'économie sociale qu'il s'agit, point n'est besoin de convoquer la solidarité. Les entreprises de l'économie sociale qui ont « réussi » sont celles qui ont toujours mis leur acte fondateur en avant.

## *Défendre les salariés de l'économie sociale, par la négociation collective*

Pour Force Ouvrière, il ne peut y avoir d'équivoque. Un salarié dans l'économie sociale est avant tout un salarié dont les droits ne sont pas liés à la finalité de l'entreprise, mais à sa convention collective nationale de rattachement.

Les employeurs de l'économie sociale sont regroupés dans une union (USGERES) qui se veut être l'interlocuteur des organisations syndicales en matière de dialogue social et de négociations. Cette structure est composée des organismes des 'familles de l'économie sociale' (associations, secteur sanitaire et social, assurances mutuelles) représentées à l'USGERES par de multiples fédérations, et regroupements d'intérêts particuliers. Dès lors la négociation devient difficile d'autant que le champ couvert est déjà partiellement défini, par des fédérations patronales déjà représentatives.

L'arrêté du 26 avril 2010, limitant clairement le champ d'application de "l'accord sur la formation professionnelle dans

l'économie sociale", pratiquement, au seul secteur associatif, valide les positions de notre organisation. Lors de son refus de le signer, la Confédération avait en effet souligné le caractère interbranche de cet accord et non interprofessionnel, comme le prétendaient les signataires et les employeurs.

La Confédération a pris acte de cette situation et a proposé de coordonner l'ensemble de ce dossier en regroupant régulièrement les fédérations concernées et de respecter leur souveraineté en matière de négociation de branche. Le terme économie sociale peut d'ailleurs couvrir quelques dérives. C'est ainsi, par exemple, que le secteur « sanitaire et social » est victime d'une tentative de régression sociale d'une ampleur inégalée que les fédérations concernées combattent avec le soutien de la Confédération.

## *Notre place*

Notre conception de l'indépendance laisse naturellement chaque adhérent faire partie d'associations de son choix. Mais en réciprocité, que cette association, ONG, ne cherche pas à se mêler de nos revendications concernant le contrat de travail et la représentation des salariés.

Or, force est de constater qu'au nom de l'émergence du concept de société civile, la tentation a été grande pour les pouvoirs publics d'accroître la présence des associations dans les instances de concertation (CES, CESR...) au détriment peut-être des autres familles de l'économie sociale, mais aussi et surtout des organisations syndicales.

Le procès en représentativité fait aux Confédérations syndicales et ses différents avatars (rapport Chertier et Hadas-Label... action de Martin Hirsch au gouvernement) ainsi que la volonté systématique des pouvoirs publics de chercher un consensus avec la « société civile » démontrent la tentation permanente d'instrumentaliser le monde associatif pour contourner ou affaiblir les syndicats confédérés. Les multiples initiatives prises au nom de la responsabilité sociale des entreprises en sont également le témoignage dans les grandes entreprises.

Aussi, la Confédération Force Ouvrière, tout en rappelant que l'indépendance syndicale n'est ni l'indifférence ni la complaisance ou l'hostilité, entend faire de l'indépendance syndicale sa pratique constante ; ce qui signifie qu'elle entend déterminer seule ses analyses, revendications et actions, et par conséquent rester maîtresse de ses relations avec toutes les organisations extérieures au mouvement syndical.

## *Les représentations extérieures*

### *✓ Solidarité laïque.*

Solidarité laïque est une ONG dont la Confédération est membre depuis la création. Cette association intervient dans des secteurs de grande pauvreté ou en cas de crise humanitaire. Comme son titre l'indique, elle est laïque, ses interventions sont dénuées de tout prosélytisme.

L'association recherche surtout des actions concourant à l'émancipation, favorisant les programmes de formation (lire et compter) et apportant son soutien et son appui à la mise en place de structures éducatives. Dans un passé récent, lors des éléments en Haïti, elle a par exemple favorisé la reconstruction d'écoles publiques.

Il est nécessaire que notre organisation, attachée à ces valeurs de laïcité et à ce qu'elles représentent, soit plus active sur ce chantier.

### ✓ Le Conseil national du tourisme

Le Conseil national du tourisme est un organisme consultatif sur l'activité touristique. Creuset de la rencontre entre les acteurs du tourisme, le CNT émet des avis en direction des pouvoirs publics. Il est organisé en sections, notre organisation siège depuis très longtemps à la section des politiques sociales. Elle a été chargée pour l'année 2010 de présenter une note sur la politique sociale des comités d'entreprise en matière de vacances.

### L'Agence nationale du Chèque-Vacances (ANCV)

Dès 1970, Force Ouvrière a revendiqué la mise en place du Chèque-Vacances. Il faudra attendre 1982 pour voir aboutir ce qui reste aujourd'hui comme l'une des traces importantes de l'action des pouvoirs publics à cette époque. La mission sociale de l'ANCV reste forte et unique, car l'ANCV est devenue l'unique outil de politique sociale en matière d'accès aux vacances, depuis que le gouvernement a fait le choix d'abandonner son rôle dans ce domaine.

La totalité du budget de l'Agence étant issue de la vente des Chèques-Vacances, 1,263 milliard d'euros en 2009 et 3,313 millions de porteurs en progression de 6,4 % par rapport à 2008. Ces chiffres démontrent la place qu'a maintenant le Chèque-Vacances dans la vie de nos concitoyens.

Force Ouvrière a obtenu ce soit supprimé le référent fiscal pour bénéficier de Chèque-Vacances. Cette mesure est importante car maintenant aucune entreprise ne peut se retrancher derrière cela pour en refuser sa mise en place.

Le modèle économique a prouvé sa robustesse, même durant la crise, l'ANCV dégagant des résultats positifs. La totalité de ses résultats est affectée (après I.S. et réserve budgétaire) à l'action sociale.

En 2009, plus de 120 000 de nos concitoyens ont bénéficié d'une aide (sous différentes formes) pour partir en vacances. L'ANCV a d'autre part activement contribué à l'amélioration de lieux d'accueil. (villages de vacances).

La tentation d'ouvrir l'émission de Chèque-Vacances à des groupes capitaliste trouvera notre organisation en face. Il est essentiel que l'épargne des salariés et ses retombées en matière de politique sociale ne tombent pas dans l'escarcelle de groupes financiers, qui ne voient dans l'accès au départ pour le plus grand nombre (plus d'un Français sur deux ne part pas en vacances et ce chiffre croît chaque année), qu'un moyen d'augmenter leur profit.

La Confédération, membre du Conseil d'administration de l'ANCV, sera particulièrement attentive à l'évolution de cette importante conquête sociale.

### Mutuelles santé

Oublieux de sa proximité originelle avec les syndicats à l'intérieur du mouvement ouvrier, le sommet de l'appareil mutualiste avait fini par organiser une « administration mutuelle » éloignée de plus en plus du salarié mutualiste,

ce qui, à l'évidence, posait la question de la réalité de sa démocratie interne.

L'empilement successif de strates a donné de fait la primauté à la technostructure face à la représentation politique des adhérents. Ce déséquilibre dans la « gouvernance » a naturellement conduit à la volonté d'accroître des « parts de marché » fût-ce au détriment du régime obligatoire ; (les relations avec la Sécurité sociale étant traitées par ailleurs dans le rapport).

Cependant, au niveau des fonctions publiques, l'adoption d'une « charte » a permis aux responsables mutualistes à la fois de conserver les liens indispensables avec l'ensemble des Confédérations syndicales concernées et de retrouver concrètement les « fondamentaux ».

L'amplification de cette démarche vers un retour aux sources permettra à la Confédération de renouer des contacts avec une FNMF plus respectueuse du rôle des Confédérations syndicales y compris dans la Sécurité sociale. Pour autant, personne d'ailleurs ne saurait contester que la course à la concentration (et donc la tendance à une situation oligopolistique) dans le domaine de la protection sociale complémentaire n'épargne pas les mutuelles (y compris certaines de la fonction publique), d'autant plus que les frontières traditionnelles avec les IP (Instituts de prévoyance) deviennent de plus en plus perméables et que cette évolution ne peut pas être conduite par la seule technostructure.

### Mutuelles « Dommage »

Au niveau confédéral, le partenariat avec la MACIF, qui notamment assure les militants dans l'exercice de leur mandat syndical, a été reconduit et approfondi dans l'intérêt bien compris des deux parties ; il convient également de rappeler que la structure régionalisée de la MACIF (onze régions) confère beaucoup de responsabilités aux camarades qui y représentent les sociétaires adhérents à Force Ouvrière (et non la Confédération Force Ouvrière !).

## 2. Protection sociale

### ► a). Sécurité sociale

#### 1. Préambule

Lors du congrès de Lille, notre organisation a rappelé son attachement indéfectible aux principes fondateurs de la Sécurité Sociale, et en particulier à l'article 1<sup>er</sup> de l'ordonnance du 4 octobre 1945 qui institue :

« Une organisation de la Sécurité sociale destinée à garantir les travailleurs et leurs familles contre les risques de toute nature susceptibles de réduire ou de supprimer leur capacité de gain, à couvrir les charges de maternité, les charges de famille qu'ils supportent. »

Ces principes sont l'un des piliers fondamentaux du pacte républicain.

Les lignes qui suivent, du rapport d'activité, montrent que ces principes sont en danger dans l'ensemble des pans de la Sécurité sociale.

## 2. Financement de la Sécurité sociale :

En 2010, le « déficit » du régime général, de l'ordre de 26,8 milliards d'euros, fait peser un risque important sur l'avenir de l'ensemble de nos régimes sociaux.

Pour la branche maladie, les besoins de financement 2010 dépasseront 13 milliards d'euros, et ce à condition de respecter un ONDAM dont on sait qu'il est manifestement sous-évalué. À ce titre, FO dénonce les propositions du gouvernement pour réduire les dépenses de 600 millions pour l'exercice 2010 et aboutir ainsi à un ONDAM de +2,8 %, inférieur à celui initialement prévu dans la loi de financement, soit +3 %. Ces mesures s'inscrivent systématiquement dans une logique de moindre prise en charge et d'un moindre service rendu aux assurés sociaux.

L'annonce présidentielle de ramener l'ONDAM à des taux de progression de 2,9 % puis 2,8 % pour 2011 et 2012 nous inquiète fortement dans la mesure où cela impliquera inévitablement des difficultés supplémentaires tant pour la médecine de ville que pour l'hôpital. Ces objectifs nient à la fois la réalité du vieillissement de la population, l'augmentation des coûts engendrés par le progrès médical et les engagements du gouvernement à l'égard des médecins. Une fois de plus, c'est l'assuré social qui sera pénalisé et sollicité pour faire face à ces nouvelles contraintes.

Force Ouvrière exige que la résolution du « déficit » de la Sécurité sociale ne soit abordée que sous l'angle des dépenses. Il est urgent de se préoccuper des recettes et de revoir les dispositifs d'exonérations de cotisations dans leur ensemble, et notamment celles liées à la loi TEPA sur les heures supplémentaires qui, aujourd'hui, en restant à un niveau élevé, accélèrent la destruction de nos emplois. Ces mesures n'ont jamais apporté les résultats escomptés ni en matière d'emploi ni en termes de pouvoir d'achat. Alors que le déficit se creuse, 2010 sera marqué par plus de 2,9 milliards d'euros d'exonérations de cotisations non compensées.

La question du FSV nous apparaît également très préoccupante. En effet, l'inertie dont fait preuve le gouvernement à l'égard de ce fonds, en ne lui affectant pas les ressources nécessaires, fait peser un risque important pour l'avenir des retraites, notamment pour les plus précaires. En deux ans, plus de 7,4 milliards d'euros de déficits se seront accumulés sur les comptes du FSV sans qu'aucune solution ne soit proposée. Il est urgent de réaffecter au FSV les financements dont il disposait auparavant.

### Soldes par branche du régime général et du FSV

| En milliards d'euros        | 2007        | 2008         | 2009         | 2010 (p)     |
|-----------------------------|-------------|--------------|--------------|--------------|
| Maladie                     | -4,6        | -4,4         | -10,6        | -13,1        |
| Accidents du travail        | -0,5        | 0,2          | -0,7         | -0,6         |
| Vieillesse                  | -4,6        | -5,6         | -7,2         | -9,3         |
| Famille                     | 0,2         | -0,3         | -1,8         | -3,8         |
| <b>Total régime général</b> | <b>-9,5</b> | <b>-10,2</b> | <b>-20,3</b> | <b>-26,8</b> |
| FSV                         | 0,2         | 0,8          | -3,2         | -4,3         |
| <b>Régime général + FSV</b> | <b>-9,3</b> | <b>-9,4</b>  | <b>-23,5</b> | <b>-31,1</b> |

## 1. Structure de la dette

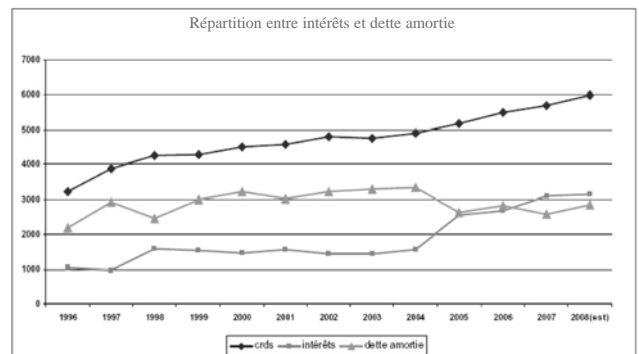
Aujourd'hui, la dette confiée à la CADES (Caisse d'amortissement de la dette sociale) est de 134,5 milliards d'euros. Les ressources de la CADES devraient s'élever à 8,3 milliards d'euros en 2009 (5,9 milliards en 2008).

Outre les sommes perçues au titre de la CRDS, la CADES, depuis 2009, encaisse 0,2 point de CSG auparavant affecté au FSV (fonds de solidarité vieillesse). Cette dernière ressource – 2,2 milliards d'euros – doit être affectée au remboursement des 26,9 milliards d'euros supplémentaires de dettes de la Sécurité sociale enregistrés au 31 décembre 2009. La Confédération Force Ouvrière critique vivement le mode de financement de ce transfert qui correspond à un détournement des fonds levés pour la CSG. Le gouvernement aurait dû avoir le courage d'augmenter la CRDS. Force Ouvrière pense qu'il s'agit d'une erreur profonde d'amputer la CSG affectée au FSV alors que celui-ci est très sensible aux variations du chômage.

Fin 2008, la CADES avait remboursé 37,5 milliards d'euros de capital et versé, en plus, 24 milliards d'euros d'intérêts. Au passage, le système de la CADES, qui rembourse la « dette sociale » créée en fait par la multiplication des exonérations, ne règle pas le problème de financement mais sert à enrichir les prêteurs institutionnels : 24 milliards d'euros, soit presque une année de déficit !

On constate une inadéquation entre le montant des ressources affectées à la CADES et un objectif de remboursement rapide de la dette. En effet, cette dette a fortement progressé au cours des douze dernières années, passant de 41,3 milliards d'euros à la fin 1996, année de création de la CADES, à 134,5 milliards d'euros en 2009. De plus, alors que, jusqu'en 2004, la CRDS était affectée aux deux tiers à l'amortissement de la dette, les derniers transferts de dette ont entraîné un alourdissement des charges d'intérêts supportées par la CADES, qui ont atteint 3,1 milliards d'euros en 2007 et dépassé pour la première fois l'amortissement annuel de la dette. Les perspectives de remboursement étaient fixées à l'échéance de 2013 en 1996 ; à ce jour, 2024 apparaît déjà comme un objectif optimiste.

CRDS annuelle et répartition entre intérêts payés par la CADES et dette amortie



Source : CADES

Une partie importante d'incertitude demeure sur la façon dont seront amortis les déficits cumulés de 2009 et 2010. Si aucune autre solution, à l'exception de mesures

marginales et pénalisantes sur les dépenses, n'est mise en œuvre, ce seront près de 75 milliards d'euros de déficits cumulés que le régime général devra supporter à fin 2011. Le risque qui pèse actuellement sur l'ACOSS, avec un solde négatif de plus de 55 milliards d'euros à fin 2010, suscite les pires inquiétudes si les taux d'intérêt à court terme devaient remonter. Dès lors, la charge financière à supporter serait de plusieurs milliards d'euros chaque année.

Ainsi, de nouvelles sources de financement, notamment basées sur une plus forte taxation des revenus du capital, doivent être apportées rapidement au régime général et au financement de la dette. Le recours permanent à la CADES ne peut plus être envisagé comme seul remède à l'apurement des déficits.

## 2. Des recettes qui évoluent moins vite que les dépenses

Sauf en 2006, où une légère amélioration du déficit a été constatée, la croissance des recettes n'a jamais réussi à suivre le rythme des dépenses. En 2009 et 2010, ce constat est d'autant plus frappant avec la crise économique. Si l'écart en pourcentage est minime, il faut tenir compte du fait que, la masse financière en jeu étant proche de 300 milliards d'euros, le moindre écart entre recettes et dépenses crée inévitablement un déficit important.

On constate nettement que l'écart grandissant entre charges et produits n'est pas lié à l'augmentation des dépenses, ces dernières ralentissent depuis 2008, mais bien à un très net recul des recettes dès 2008. Pour Force Ouvrière, un tel constat implique que le règlement du déficit du régime général doit passer par une augmentation substantielle des ressources, faute de quoi tous les efforts supportés par les assurés et les allocataires auront été inutiles.

Taux de variation des produits et charges du régime général\*  
(hors AAH, API et ASI)

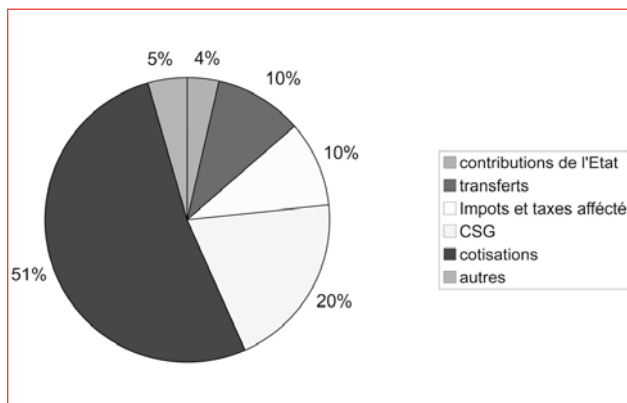
|              | 2007          | 2008          | 2009         | 2010 (p)     |
|--------------|---------------|---------------|--------------|--------------|
| Produits     | 4,3%          | 4,1%          | -0,2%        | 1,7%         |
| Charges      | 4,4%          | 4,2%          | 3,3%         | 3,7%         |
| <b>Ecart</b> | <b>-0,10%</b> | <b>-0,10%</b> | <b>-3,4%</b> | <b>-2,0%</b> |

\* Calculés sur les montants de produits et de charges nets et sur un périmètre comparable à celui de 2010, c'est-à-dire hors AAH, API et ASI

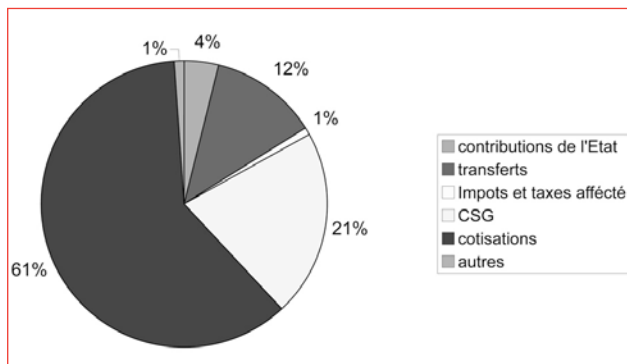
## 3. Vers une fiscalisation de plus en plus marquée du financement

En matière de financement de la Sécurité sociale, la tendance de fond est d'aller vers une fiscalisation de plus en plus importante des recettes. Ainsi, on constate qu'en 2009 la cotisation ne représente plus que 51,6 % des recettes du financement. Le recul de la cotisation est rapide au profit de recettes fiscales venant compenser les exonérations de cotisations sociales (impôts et taxes affectés/ITAF). À titre de comparaison, en 2002 la cotisation représentait encore 62 % des recettes du régime général. La fiscalisation rampante du financement rend le système plus sensible à la conjoncture économique et dépendant des choix d'affectation des recettes fiscales des gouvernements.

## STRUCTURE DES RECETTES DU RÉGIME GÉNÉRAL EN 2008



## STRUCTURE DES RECETTES DU RÉGIME GÉNÉRAL EN 2002



Cette tendance à la fiscalisation tend également à faire reposer davantage de prélèvements sur les ménages et moins sur les entreprises. Cette fiscalisation rampante s'inscrit dans une conception économique libérale de la compétitivité. Elle n'est pas accompagnée d'une clarification des comptes et responsabilités entre la Sécurité sociale et l'État, permettant notamment de régler le problème des charges indus. En fait, avec la fiscalisation, l'État accroît son pouvoir pour faire de la Sécurité sociale une variable d'ajustement.

## 4. Sécurité sociale et politique de l'emploi : impact sur les cotisations sociales et la structure du financement

⇒ Exonérations de cotisations sociales

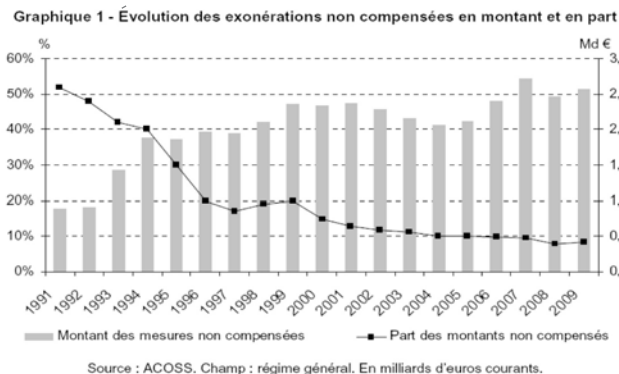
Une des clés pour comprendre le déficit devenu chronique de la Sécurité sociale tient dans les choix effectués ces dernières années en matière d'emploi. En effet, tous les dispositifs liés à l'emploi créé se sont accompagnés de la mise en place d'exonérations de cotisations sociales plus ou moins importantes.

Exonérations de cotisations (régime général)

| en Milliards €                        | 2007        | 2008        | 2009        | 2010 (p)    |
|---------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Allègements généraux                  | 20,8        | 21,7        | 21,2        | 20,8        |
| Exonérations heures supplémentaires * | 0,6         | 2,9         | 2,9         | 2,9         |
| Mesures ciblées compensées            | 4,0         | 3,9         | 3,6         | 3,5         |
| <b>Total mesures compensées</b>       | <b>25,4</b> | <b>28,5</b> | <b>27,6</b> | <b>27,2</b> |
| Mesures non compensées                | 2,7         | 2,5         | 2,6         | 2,9         |
| <b>Total exonérations</b>             | <b>28,1</b> | <b>31,0</b> | <b>30,2</b> | <b>30,1</b> |

\* : Y compris rachats RTT

Ainsi, en 2010, ce sont plus de 30 milliards d'euros d'exonérations de cotisations qui ont été attribués aux employeurs, dont 2,9 milliards d'euros non compensés.



Comme on peut le constater sur le schéma ci-dessus, depuis 1995, ce sont entre 2 et 3 milliards d'euros d'exonérations de cotisations sociales à la Sécurité sociale qui ne sont pas compensés chaque année. Dès lors, ce sont environ 35 milliards d'euros d'exonérations de cotisations qui sont ainsi restés à la charge de la Sécurité sociale.

Un point important tient également au dispositif d'exonération introduit par la loi TEPA sur « les heures supplémentaires ». En effet, à l'heure où des centaines de milliers d'emplois sont détruits du fait de la crise, on note que le niveau des exonérations lié aux heures supplémentaires s'est quand à lui maintenu au même niveau qu'en 2008. En clair, les entreprises ont supprimé des emplois et augmentés heures supplémentaires en cas de besoin. Cela induit que cette mesure a joué un rôle d'accélérateur dans l'aggravation du chômage ou, à tout le moins, un frein à bon nombre d'embauches.

Il est impératif de revoir en profondeur les dispositifs d'exonérations de cotisations dont le coût est devenu incohérent par rapport à leur impact sur l'emploi et les salaires.

### 3. Branche maladie

Depuis 2007, la branche assurance maladie a été marquée par la préparation de la mise en place des agences régionales de santé et une nouvelle réforme de l'hôpital, la restructuration du réseau des caisses et, dans le cadre des négociations conventionnelles, la signature d'un accord sur la création d'un secteur opérationnel.

#### Les agences régionales de santé

Si elles étaient déjà prévues à titre expérimental dans la loi du 13 août 2004 relative à l'assurance maladie, les agences régionales de santé sont en fait issues du rapport remis en janvier 2008 par le préfet honoraire Philippe Ritter au ministre de la Santé et s'inscrivent dans le cadre plus global de la Révision générale des politiques publiques. Sans nier les qualités du système actuel de protection sociale et les bons résultats des indicateurs de santé, le rapport Ritter a mis l'accent sur ce qu'il considère comme des failles

et les marges de progression envisageables. Il a pointé ainsi du doigt :

- ✓ le niveau élevé des dépenses de santé et leur croissance présentée comme disproportionnée par rapport à l'amélioration du niveau sanitaire de la population ;
- ✓ une organisation institutionnelle complexe à tous les niveaux du territoire, considérée comme déficiente ;
- ✓ un cloisonnement des différents acteurs et niveaux de compétence ;
- ✓ des inégalités sociales et géographiques en matière d'accès aux soins ;
- ✓ un manque de complémentarité ou d'articulation entre l'ambulatoire, l'hôpital et le médico-social ;
- ✓ une absence de cohérence dans les différentes politiques menées.

Ce diagnostic posé, M. Ritter en a conclu de manière idéologique qu'une réforme était nécessaire et qu'elle devait conduire à un « pilotage régional unifié et responsabilisé » en vue d'améliorer la lisibilité du système, faciliter les prises de décisions et donner une cohérence aux politiques de santé.

En d'autres termes, il s'agissait d'apporter une meilleure réponse aux besoins de la population en maîtrisant mieux les dépenses. Intention louable et ambitieuse s'il en est, et qu'on ne peut que partager, mais qui a déjà justifié toutes les réformes de l'assurance maladie de ces dernières années sans, précisément, apporter d'amélioration notable de la qualité des soins, au contraire. Une enquête de juillet 2010 a souligné la hausse du nombre de personnes renonçant à se soigner : plus de 12 % contre 3 % dans les années 1980. Les plans Juppé, Douste-Blazy, etc. sont passés par là.

Force Ouvrière a immédiatement considéré que la mise en place d'agences telles que proposées dans le rapport constituerait une nouvelle étape vers la destruction de l'assurance maladie en tant que système solidaire et égalitaire : en effet, sans nier que la multiplicité des intervenants dans le domaine de la santé trouble parfois la lisibilité des politiques menées et qu'une coordination entre médecine de ville et hôpital est nécessaire à l'amélioration de la qualité du système et de l'accès aux soins, Force Ouvrière a estimé que la définition volontairement élargie du champ de compétence et des missions des ARS (organisation et pratique des soins ambulatoires et hospitaliers, secteur médico-social, prévention et éducation à la santé, veille et sécurité sanitaires, formations sanitaires et sociales) était de nature à amputer de leurs activités essentielles les organismes locaux et régionaux du réseau de l'assurance maladie.

De plus, les propositions relatives à la gouvernance de ces agences, qui allaient regrouper les agences régionales de l'hospitalisation (ARH), les unions régionales des caisses d'assurance maladie (URCAM), les missions régionales de santé (MRS), les groupements régionaux de santé publique (GRSP), les directions régionales des affaires sanitaires et sociales (DRASS), les directions départementales des affaires sanitaires et sociales (DDASS) et le niveau régional des trois régimes, donnaient une autorité incontestable au représentant de l'exécutif, au détriment du paritarisme défendu par Force Ouvrière.

Dès septembre 2008, Force Ouvrière a été reçue par le cabinet du ministre de la Santé, pour des réunions de travail sur l'avant-projet de loi, au cours desquelles elle a rappelé son opposition forte à la contractualisation prévue entre ARS et organismes locaux d'assurance maladie, en dehors du réseau même de l'assurance maladie, ce qui consacre une volonté de l'État de préempter l'assurance maladie, de mettre les caisses locales sous tutelle de l'État avec, en outre, la mise en place d'outils du secteur privé. Force Ouvrière revendiquait la création d'un échelon régional de l'assurance maladie, quelle qu'en soit la forme, pour contractualiser avec les ARS.

Force Ouvrière s'est inquiétée également du devenir des fichiers de l'assurance maladie dans le cadre de cette contractualisation à outrance prônée par cet avant-projet de loi. L'ARS allait-elle à terme pouvoir les partager et les transmettre aux organismes de protection complémentaire, dont les assurances privées ?

En outre, en ce qui concerne le financement et les autorisations de fonctionnement des établissements médico-sociaux, Force Ouvrière a fait valoir le risque qu'ils deviennent, pour l'ARS, une variable d'ajustement en fonction de priorités locales, liées à quelque intérêt ou spécificités particuliers et sans qu'aucun contre-pouvoir ne soit prévu.

En ce qui concerne les négociations conventionnelles, la création d'une Union régionale des professionnels de santé n'allait-elle pas être la porte ouverte à la signature d'accords régionaux, en concurrence avec les conventions nationales ? Les questions relatives au personnel de statuts différents ont également été soulevées.

Le ministère n'a pas apporté de réponses à nos interrogations même si nous avons obtenu que le gouvernement recule en partie sur la tutelle des ARS sur les caisses locales. La position de Force Ouvrière a fait l'objet d'une déclaration de principe au conseil de la Caisse nationale d'assurance maladie, le 9 octobre 2008, par laquelle l'Organisation maintenait son opposition à la création de ces agences : concentrer tous les pouvoirs en matière de santé de la population dans une ARS sous tutelle de l'État, avec des outils et des moyens du secteur privé, fait craindre une disparition programmée du système de santé basé sur la solidarité, au profit d'un système assurantiel qui laissera les populations les plus démunies au bord de la route, au nom de la couverture individuelle.

Le débat parlementaire a eu lieu à partir de janvier 2009 et le gouvernement a déclaré l'urgence sur ce projet de loi, démontrant ainsi sa volonté d'imposer sa réforme contre vents et marées et de remettre en cause les fondements républicains de la santé publique et de son organisation, ainsi que les fondements de sa couverture par l'assurance maladie. Il a persévéré malgré une mise en garde du Conseil d'État, notamment sur les délais de préparation de cette réforme et sur « l'étendue des compétences conférées au directeur régional de l'ARS sans que les plus importantes d'entre elles ne fassent l'objet d'un contrôle par une instance collégiale ».

À cette même date, Force Ouvrière a fait parvenir aux parlementaires un texte reprenant sa position.

La loi portant réforme de l'hôpital, et relative aux patients, à la santé et aux territoires est parue le 21 juillet 2009 et nombre de ses dispositions doivent faire l'objet de décrets d'application.

Force Ouvrière, qui avait défendu le rôle de l'assurance maladie en matière de gestion du risque, a obtenu en partie gain de cause puisque la loi prévoit que l'UNCAM conclura avec l'État un contrat qui déterminera les objectifs pluriannuels de gestion du risque commun aux trois régimes ; le programme pluriannuel régional de gestion du risque déclinera le programme national sur le plan régional et le complètera d'actions spécifiques à la région mais ne pourra s'exonérer des actions nationales.

Dans les faits, les caisses primaires doivent maintenant intégrer le programme pluriannuel régional de gestion du risque dans leur contrat pluriannuel de gestion, ce qui ne leur laisse en fait plus aucune marge de manœuvre.

En ce qui concerne la participation des représentants des caisses au conseil de surveillance de l'ARS, le gouvernement n'envisageait initialement que la présence de trois organisations syndicales de salariés au lieu des cinq reconnues représentatives sur le plan national.

Force Ouvrière a fait connaître son opposition de principe à une application anticipée de la loi sur la représentativité qui ne doit prendre effet qu'en 2013, alors que les conseils de surveillance, d'une durée de quatre ans, peuvent permettre à toutes les organisations syndicales actuellement représentatives sur le plan national, d'y effectuer un premier mandat de 2010 à 2014.

Le décret d'application du 31 mars a retenu la position des organisations syndicales de salariés et prévoit finalement cinq sièges au conseil de surveillance pour les représentants des conseils des caisses primaires.

Les ARS ont été mises en place au 1<sup>er</sup> avril 2010.

### *La restructuration du réseau*

Prévue dans la COG 2006-2009 dans le cadre du renforcement de la performance et de l'efficacité globale du réseau, à travers notamment des opérations de mutualisation.

Si Force Ouvrière a estimé que certaines actions pouvaient présenter un intérêt si elles sont pensées en termes d'amélioration du service rendu à l'assuré (et non sur la base du seul critère économique), elle ne saurait cautionner les fusions d'organismes, comme en a fait état la résolution du dernier congrès, qui conduisent à terme à la suppression de services de proximité pour les assurés. Elle s'est donc fortement inquiétée des projets de la caisse nationale en la matière, voulant privilégier un cadre territorial de référence départemental, et de leurs conséquences pour le personnel, pour les assurés sociaux qui voient disparaître des points d'accueil, pour les conseils dont le nombre diminue et donc, par voie de conséquence, la représentation des assurés par les organisations syndicales de salariés.

Force Ouvrière a marqué son désaccord pour l'ensemble des fusions proposées, à l'exception de celles de la région Nord-Pas-de-Calais.

En ce qui concerne ces caisses, en raison de leur taille, la commission compétente de la caisse nationale devait définir un schéma territorial adapté. Force Ouvrière, parce que sa préférence allait à une organisation départementale, favorable aux relations de proximité avec les assurés, a demandé d'attendre les avis des conseils locaux, lourdement investis dans ces projets de réorganisation du réseau, avant de prendre des décisions qui se sont finalement opposées à la création de caisses interdépartementales.

En septembre 2008, suivant les avis des conseils locaux, Force Ouvrière a voté favorablement les principes de fusion des caisses pour les départements du Nord et du Pas-de-Calais.

En tout état de cause, le pouvoir de décider des fusions appartenant depuis 2004 au directeur général de la caisse nationale, les projets inscrits dans la COG ont été menés à terme et, au 1<sup>er</sup> janvier 2010, il n'y a plus que 101 caisses primaires au lieu de 127 initiales.

### *Le secteur optionnel*

Force Ouvrière a approuvé le projet de création d'un secteur optionnel contenu dans le protocole d'accord, signé le 15 octobre entre deux syndicats médicaux représentatifs pour la convention médicale, l'UNCAM et l'UNOCAM, et qui a été présenté au Conseil de l'UNCAM du 20 octobre 2009.

Ce texte marque l'engagement des signataires sur la mise en place d'un secteur permettant une limitation de la fréquence des dépassements d'honoraires (30 % d'actes doivent être réalisés au tarif opposable), un plafonnement de ces dépassements (50 % du tarif de base) ainsi que leur prise en charge par les organismes complémentaires. Il vise les spécialités de chirurgie, d'anesthésie et de gynécologie-obstétrique intervenant sur plateau technique lourd.

Pour Force Ouvrière, ce texte doit conduire à la diminution du nombre de médecins en secteur II, et donc faciliter l'accès à des soins de qualité pour les assurés sociaux.

### *La réforme de l'hôpital*

Elle constitue le titre I de la loi HPST.

Liée à la mise en place d'une organisation régionale de la santé et aux compétences attribuées aux ARS, elle institue de nouvelles règles de contractualisation et modifie la gouvernance des hôpitaux.

Force Ouvrière, qui souhaitait préserver l'hôpital public comme pivot de l'organisation des soins, s'est opposée à la nouvelle définition des missions de service public qui peuvent désormais incomber à tous les établissements de santé, qu'ils soient publics ou privés, et qui seront définies par contrat entre l'établissement et l'ARS.

Pendant tous les travaux préparatoires, Force Ouvrière a combattu le passage d'une logique de moyens à une logique de résultats, contraire à la notion de service public. Cette dérive se concrétise aussi dans les nouvelles modalités de recrutement des praticiens hospitaliers, par contrat fixant des objectifs quantifiés avec obligation de résultat financier.

Sans prendre la peine d'évaluer les effets de la gouvernance des établissements issue du « Plan Hôpital 2007 », la nouvelle loi réforme une nouvelle fois en profondeur les modalités d'administration des établissements publics de santé. Ainsi, elle transforme le conseil d'administration en conseil de surveillance, supprimant les prérogatives des administrateurs et institue un directoire qui consacre les directeurs comme « pilotes » en modifiant profondément leurs conditions de recrutement, de rémunération et de gestion de leurs carrières, contrairement aux principes et règles statutaires de la fonction publique. En contractualisant leurs fonctions, c'est en fait désormais le directeur de l'ARS qui détient les pouvoirs et préside aux décisions.

Force Ouvrière s'est également opposée au renforcement de l'organisation en « pôles » avec un chef de pôle qui a autorité sur les équipes médicales, soignantes et administratives, et au principe d'un intéressement financier aux résultats pour les agents des pôles.

En définitive, cette loi consacre la mise en place et l'application de règles de gestion et de gouvernance du secteur privé au secteur public et l'on est en droit de s'interroger : ne s'agit-il pas d'une nouvelle étape vers une privatisation de l'organisation hospitalière ?

## **4. La COG et la Commission AT/MP**

### **La COG AT/MP 2009-2012 :**

La convention d'objectifs et de gestion signée fin 2008 fixe la feuille de route de la branche AT/MP pour une durée de quatre ans.

La rédaction de cette COG est le résultat d'un gros travail réalisé par les partenaires sociaux au sein de la commission AT/MP.

Cinq priorités se dégagent de cette convention :

- ✓ une politique de prévention ciblée ;
- ✓ une politique de réparation harmonisée sur tout le territoire ;
- ✓ une tarification simplifiée ;
- ✓ une branche AT/MP concourant efficacement aux objectifs généraux de la Sécurité sociale, notamment par le développement des téléservices ;
- ✓ un pilotage dynamique pour une meilleure efficacité de la branche.

### **La Commission AT/MP :**

À l'issue de la conférence sur les conditions de travail fin 2007, la branche AT/MP s'était engagée à proposer un dispositif permettant la traçabilité des expositions auxquelles chaque salarié est soumis durant sa vie professionnelle. Le projet a été lancé en 2008. Un bilan sera effectué en 2012 sur les expérimentations qui sont en cours, une décision sera prise sur la généralisation du dispositif.

La déclaration d'accident du travail en ligne est proposée aux entreprises depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2008.

La nouvelle Commission AT/MP s'est installée le 4 novembre 2009.

Elle a procédé à l'élection de son président et de ses deux vice-présidents.

Il est à noter que Force Ouvrière assure la première vice-présidence.

## La réforme de la tarification :

La réforme de la tarification, dont les principes ont été adoptés à l'unanimité par les membres de la CAT/MP le 22 octobre 2009, vise à simplifier le système de tarification actuel.

En effet, au fil du temps et des réformes, le système est devenu complexe et peu lisible pour les entreprises, ce qui va à l'encontre de l'objectif de gestion du risque AT/MP, qui est d'éviter les accidents et les maladies, par une incitation à la prévention.

En effet, le système actuel prend en compte l'ensemble des sinistres enregistrés dans l'entreprise, ainsi des accidents ou des maladies, même très anciens, continuent à peser sur le taux de cotisation.

Le principe de la réforme consiste à imputer une fois pour toutes, après chaque accident ou maladie, un montant choisi dans une grille de tarifs moyens calculés en fonction du degré de gravité du sinistre.

Le taux de cotisation reste calculé pour chaque établissement. Toutefois, une entreprise pourra demander à bénéficier du même taux de cotisation pour l'ensemble de ses établissements exerçant la même activité. Il s'agit d'un droit d'option offert aux entreprises multiétablissement, pour faciliter leur gestion et dans un souci de politique de prévention globale.

La mise en œuvre de la réforme sera progressive. Les systèmes informatiques seront adaptés au cours de l'année 2011. La réforme sera effective en 2012, ce sera la première année pour laquelle le taux de cotisation prendra en compte les nouvelles règles d'imputation. Un comité de suivi de la réforme sera constitué au sein de la CAT/MP un bilan sera fait en 2012.

## Rénovation des incitations financières à la prévention

Des aides financières, sous forme de subventions sont développées pour les TPE PME.

Les caisses régionales peuvent procéder à une majoration de cotisation AT/MP, si l'entreprise ne procède pas à la mesure de prévention demandée, dans le délai imparti. Le montant minimum de la majoration ne pourra pas être inférieur à une valeur plancher fixée à 1 000 euros.

## CTN-CTR

Les activités traditionnelles des CTR sont l'analyse des risques professionnels en région, la décision des majorations ou minoration de cotisations, et le suivi des activités de prévention. Les CTR sont des organismes strictement paritaires dont les membres sont représentatifs des branches professionnelles relevant du domaine de compétence du CTR, de manière à être proches des entreprises, des métiers, des pratiques professionnelles et des réalités locales. Cette organisation a été prévue par le code de la Sécurité sociale dans le but de participer à l'élaboration et à la diffusion des recommandations de prévention par les relais préexistant des branches professionnelles, des organisations professionnelles d'entreprises et de salariés ainsi que des représentants des salariés dans les entreprises, notamment les CHSCT ou DP pour les PME ou TPE.

La composition de chaque comité est alignée sur celle des CTN. Le CTR sera composé de 16 membres titulaires : 8 membres employeurs et 8 membres issus des organisations syndicales confédérées de salariés. Ils sont désignés par les conseils d'administration des caisses régionales et générales, sur proposition des organisations professionnelles de travailleurs et d'employeurs reconnues les plus représentatives par le directeur régional du Travail. Un nombre égal de suppléants est nommé dans les mêmes conditions. Ils siègent aux CTR en l'absence des titulaires, ils peuvent toutefois assister aux réunions plénières sans participer aux votes ainsi qu'aux séminaires inter CTR, de même les suppléants peuvent être nommés aux commissions de travail. Au niveau du statut et du mode de fonctionnement, il est prévu un doublement par la CNAMTS du budget de fonctionnement des CTR et de la CRAT/MP sur la base des dépenses exécutées en 2008. Un statut officiel de membre de CTR, sur le modèle de celui des administrateurs de caisse régionale ou générale, sera attribué avec des règles d'indemnisation identiques à celles de ces mêmes administrateurs.

Dans la COG AT/MP 2009-2012, adoptée en 2008, les partenaires sociaux membres de la CAT/MP ont souhaité inscrire la redynamisation des CTR.

De plus, la réforme de la tarification conduit également à préciser les attributions respectives des CTN et CTR.

L'institution par la loi HPST des commissions régionales AT-MP (CRAT/MP) mises en place au 1<sup>er</sup> juillet 2010 rend encore plus nécessaire l'évolution des CTR et la redéfinition de leur mission.

L'articulation CTN/CTR doit être organisée afin de permettre la collaboration et la continuité des actions entre les niveaux nationaux et régionaux par une mise en correspondance (périmètre national et périmètre régional).

En leur qualité d'interface entre les entreprises et les CTN, les CTR repèrent les bonnes pratiques de leur secteur d'activité et en font part au CTN en vue d'une généralisation. D'autre part, les CTR évaluent la mise en œuvre des recommandations nationales dans la Région.

À l'égard des entreprises, les CTR relaient les informations de la branche AT/MP pour la connaissance et la prévention des risques professionnels. Ils assurent la diffusion et la promotion des recommandations des CTN.

Une évaluation de fonctionnement est prévue en fin d'année 2011. Elle sera présentée en CAT/MP et devra mettre en évidence chaque production et activité des CTR ainsi que les difficultés rencontrées notamment dans l'exercice des mandats. Le résultat de cette évaluation permettra de poursuivre l'adaptation des règles de fonctionnement des CTR et des CRATMP.

## **EUROGIP : Groupement pour l'Europe des organismes de prévention de la Sécurité sociale**

EUROGIP a été créé en 1991 sous la forme d'un groupement d'intérêt public par la CNAMTS et l'INRS. Depuis 2001, la mission d'EUROGIP est élargie à l'ensemble du champ des accidents du travail et des maladies professionnelles : prévention, tarification et réparation. EUROGIP a défini ses orientations 2007-2011. Cette feuille de route, tout en s'inscrivant dans le champ des actions confiées en 2001, tient compte des changements intervenus entre-temps, au niveau mondial et européen. Ces orientations se répartissent sur deux domaines.

### *Au niveau de la prévention :*

Des événements importants sont intervenus depuis 2001, affectant les conditions de travail des Européens et des Français en particulier. Il s'agit de l'élargissement de l'Union européenne, qui favorise les flux migratoires vers des pays où le niveau des salaires est plus élevé. Une autre donnée importante est le vieillissement de la population de tous les pays européens, qui pose le problème des conditions de travail des populations vieillissantes, ainsi que celui des accidents du travail et des maladies professionnelles qui augmentent de façon importante.

Compte tenu de ces éléments, EUROGIP entend faire progresser la sécurité et la santé au travail en France et en Europe :

- en matière d'information, EUROGIP alertera la direction des risques professionnels et l'INRS sur les sujets préoccupant les organismes de prévention des autres pays de l'Union, et organisera des échanges d'expériences entre préventeurs de pays différents ;
- en matière d'enquêtes et de projets, EUROGIP réalisera des enquêtes sur des problématiques nouvelles telles que le détachement de travailleurs en provenance d'autres pays : le développement des emplois de services et les modes de prévention adaptés, les nouvelles formes de contrat de travail et leurs conséquences en matière de prévention, le vieillissement des salariés... ;
- en matière de normalisation, EUROGIP animera les actions du réseau prévention pour contribuer à la maîtrise de l'internationalisation de la normalisation ;
- en matière de coordination des organismes notifiés, EUROGIP s'efforcera de promouvoir l'expérience acquise en la matière.

### *Au niveau de l'assurance :*

EUROGIP entend permettre aux instances de décision de la branche AT/MP de mieux positionner le dispositif français d'assurance AT/MP par rapport à ceux des autres pays de l'Union européenne.

En matière d'enquêtes, EUROGIP conduira des études comparatives en matière de règles de tarification, d'incitations financières à la prévention.

En matière d'information, EUROGIP mettra en place une veille sur les réformes en préparation dans les autres pays. EUROGIP organisera des rencontres entre responsables des organismes d'assurance pour confronter leurs expériences et échanger leurs bonnes pratiques.

Force Ouvrière a obtenu la présidence d'EUROGIP depuis le 8 avril 2010.

## **Les ORST**

Les Observatoires régionaux de santé au travail sont issus de l'accord national interprofessionnel sur la santé et la prévention des risques professionnels du 13 septembre 2000.

Celui-ci n'avait pas été signé par Force Ouvrière, cet accord faisait notamment passer la visite médicale d'annuelle à bisannuelle.

Une étude a été demandée en 2007 sur la mise en place et le fonctionnement des ORST.

Les résultats de cette étude font apparaître qu'il existe de grandes disparités suivant les Régions et un bilan d'action globalement mitigé. En effet, en 2007, certains observatoires, n'ont toujours pas été mis en place. D'autre part, certains projets de prévention restent à l'état d'études et ne se concrétisent malheureusement pas au sein des entreprises, afin de bénéficier aux salariés.

Parmi les projets de prévention en cours, nous pouvons trouver par exemple : une étude sur le dispositif de maintien dans l'emploi, un diagnostic régional sur la prévention des risques professionnels et de santé au travail dans les entreprises de l'économie solidaire, un travail sur la traçabilité des expositions professionnelles, un état des lieux du stress au travail sur une Région, une étude sur la prévention des cancers professionnels sur une Région, un projet sur la prévention des troubles musculo-squelettiques.

Afin d'améliorer la santé au travail des salariés, et le positionnement des ORST en tant qu'acteurs de cette politique, il est indispensable que le résultat de leurs travaux se concrétise dans les entreprises.

De plus, si l'on veut que de tels organismes fonctionnent correctement, il faut aussi leur en donner les moyens, en accordant aux représentants un nombre suffisant d'heures de délégation, et aux administrateurs un défraiement légitime.

## **L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS)**

En mai 2008, l'INRS a adopté le programme 2009-2012 pour la prévention des nanoparticules. Il s'agit de mieux connaître ces risques auxquels de plus en plus de salariés sont confrontés, afin de mieux les prévenir.

En harmonie avec les orientations de la COG, le conseil d'administration de l'INRS a adopté le 23 octobre 2008 un document de cadrage stratégique pour les activités de l'Institut. Ce document fixe des thématiques jugées prioritaires qui s'inscrivent dans ces orientations.

Ces thématiques se situent parfois dans la continuité des efforts entrepris par l'INRS, il en est ainsi des études menées en matière d'accidentologie, car ce risque nécessite encore des études sur le plan de la genèse des accidents, ainsi que sur la recherche de moyens de prévention, de même en matière de risque routier professionnel qui constitue la première source de décès par accident du travail.

D'autres thématiques sont retenues en raison de leur émergence ou de leur développement. Il en est ainsi par

exemple des activités d'aide à la personne qui sont en fort développement du fait du vieillissement de la population. L'INRS a retenu les risques psychosociaux comme thématique prioritaire, car il considère que des travaux sur les violences au travail et les suicides sont nécessaires pour développer les connaissances et les mesures de prévention, tant sur le plan qualitatif que quantitatif. Les cancers professionnels figurent également parmi les thématiques prioritaires.

En effet, la lutte contre le cancer est une priorité nationale. De plus, ceux-ci sont en augmentation considérable depuis une vingtaine d'années. En 2004, pour la première fois, le cancer est apparu comme la cause de décès la plus fréquente, devant les maladies cardio-vasculaires et les accidents.

## 5. Branche famille

En préambule, nous tenons à rappeler notre attachement à la branche Famille au sein de la Sécurité sociale et n'accepterons pas que les valeurs fondamentales de la solidarité et de l'égalité soient remises en cause.

À ce titre, il est primordial de conserver le salaire différé comme partie intégrante du financement de la branche. Le remettre en cause serait condamner l'avenir d'une politique familiale qui a permis et permettra demain d'assurer le renouvellement et la croissance de la population ainsi que l'avenir de nos systèmes de solidarité intergénérationnelle. Précisons que la suppression de la cotisation patronale annoncée par le président de la République reviendrait à priver la branche d'environ 30 milliards d'euros de recettes, soit près de la moitié de son financement.

### La COG 2009-2012

La Convention d'objectif et de gestion entre l'État et la CNAF a été votée lors du conseil d'administration du 7 avril 2009. Lors de ce conseil d'administration, nous avons réaffirmé notre opposition tant sur le fond que sur la forme, à cette convention d'objectifs et de gestion et aux budgets qui en découlent.

*1<sup>er</sup> point :*  
*Une inflexion notoire de la mission des CAF*

Il nous paraît important de rappeler l'esprit intense de solidarité qui a prévalu lors de la création de la Sécurité sociale au lendemain de la Seconde Guerre mondiale.

La sagesse et la pertinence de la vision politique auraient dû consister à sauver ce qui pouvait être sauvé, en confortant la branche dans son rôle d'impulsion d'une politique familiale destinée à maintenir les familles modestes la tête hors de l'eau grâce à une action sociale adaptée localement et complémentaire des prestations légales.

Telle n'est pas l'option choisie par les pouvoirs publics qui, en positionnant la gestion du RSA (Revenu de solidarité active) comme objectif prioritaire de la branche pour les années à venir, infléchissent brutalement le rôle de celle-ci vers des missions d'aide sociale sous peine de faire basculer les familles modestes délaissées, traditionnellement dépendantes de l'action sociale de la branche, dans le grandissant bataillon

des pauvres.

Aujourd'hui, peut-on décemment accepter que toujours plus de millions de Français en soient réduits à dépendre de prestations de survie qui n'atteignent même pas le seuil de pauvreté dans la plupart des cas ?

Car ne nous leurrions pas, présenté sous le couvert vertueux de la solidarité, le dispositif RSA n'est ni plus ni moins qu'un mécanisme de subventionnement de l'emploi et qui, de ce fait, consacrera les très bas salaires des temps partiels subis, sans autre perspective de retour à meilleure fortune pour les bénéficiaires.

En outre, Force Ouvrière estime que l'État a lourdement déserté ses devoirs en excluant les 16/25 ans du dispositif, et qu'il fait, parallèlement, preuve de beaucoup de cynisme en incitant les CAF à encourager cette tranche de population à gagner son autonomie par l'accès au logement.

*2<sup>e</sup> point :*  
*Une branche famille qui s'apparente de plus en plus à un service déconcentré de l'État*

Les exemples sont légion dans cette COG. Nous nous bornerons à souligner ceux qui paraissent les plus pervers.

*1<sup>er</sup> exemple*  
Avec l'instauration de l'animation déconcentrée du réseau, c'est une régionalisation rampante qui se met en œuvre. Les suggestions du rapport IGAS RM 2008-122 P de janvier 2009 sont, de ce point de vue, révélatrices, s'agissant plus particulièrement de l'évolution souhaitée par l'État quant à la gouvernance du réseau.

*2<sup>e</sup> exemple*  
L'extension des mutualisations. Tant qu'il n'était question que de regrouper l'éditique, les achats etc. Force Ouvrière considérait que les économies d'échelle ainsi réalisées ne pourraient être que bénéfiques à l'ensemble de l'institution.

Dès lors que la mutualisation aborde désormais la gestion de la paye, du contentieux, et toutes autres fonctions et activités à l'initiative des caisses, nous considérons que le dispositif porte en corollaire la mobilité géographique contrainte des personnels.

De ce point de vue, les dernières réunions tenues à l'UCANSS ne sont pas susceptibles de nous rassurer puisque la garantie conventionnelle pourrait désormais disparaître six mois après la fusion des organismes ou la mutualisation des activités. Ce qui signifie qu'au-delà de six mois, le salarié concerné pourrait être licencié s'il refusait la mobilité fonctionnelle et/ou géographique que l'employeur voudrait lui imposer.

*Le 3<sup>e</sup> exemple* impacte de manière fondamentale la souveraineté des CA locaux, dès lors qu'une augmentation du FNAS de l'ordre de 7,1 % serait rédhitoire par rapport à leur marge de manœuvre. En outre, il apparaît très nettement dans cette COG que l'instauration d'un socle national d'action sociale consacre l'encadrement drastique par la CNAF de l'action sociale des organismes.

En résumé, nous constatons que les trois exemples que nous avons souhaité mettre en exergue :

- ✓ animation déconcentrée du réseau ;
  - ✓ mutualisations ;
  - ✓ encadrement strict de l'action sociale des caisses locales ;
- constituent le continuum d'un engrenage dans lequel une majorité du conseil de cette instance a mis le doigt ces dernières années et que nous risquons maintenant de payer au prix fort.

### 3<sup>e</sup> point :

*Des contraintes qui ne sont plus supportables par les CAF*  
*Des moyens notoirement inadaptés*

L'exclusion et la pauvreté sont des maux profonds auxquels il faut absolument apporter une réponse urgente et efficace. La démarche engagée dans le cadre du RSA doit être envisagée comme un premier pas vers une réduction de ceux-ci, mais ne doit pas être considérée comme « La Solution ». Faire des CAF les gestionnaires de ce dispositif peut se concevoir vu leur capacité à gérer des prestations de grande ampleur, comme cela a été le cas pour le RMI.

Toutefois, pour mener à bien un tel défi, il est nécessaire d'y affecter des moyens en conséquence. Pour Force Ouvrière, les effectifs et les financements sont trop largement insuffisants. S'engager dans la démarche du RSA avec 1 257 emplois est un pari perdu d'avance. Il n'y a que deux issues à cette situation : soit l'asphyxie et l'engorgement des caisses, soit un changement de métier de la branche famille vers l'insertion et la lutte contre la précarité. Dans les conditions actuelles, il n'y a qu'une certitude : la branche, les allocataires et les personnels sont les grands perdants de cette réforme.

La question des moyens dans cette COG est centrale. Il est indispensable de disposer des moyens justes et nécessaires pour assurer le fonctionnement d'une branche dont les résultats en terme de natalité et de conciliation vie familiale / vie professionnelle sont incontestables. Pour ne pas mettre en danger le fonctionnement des caisses d'allocations familiales, Force Ouvrière exige que le non-renouvellement d'un départ en retraite sur deux prévus sur la COG soit abandonné durant la montée en charge du RSA et des nouvelles mesures qui se mettront en place jusqu'en 2012.

De même, nous avons souligné l'aberration que représente la gestion de la déclaration trimestrielle de ressources des 800 000 bénéficiaires de l'AAH sans aucune évaluation ni affectation de moyens.

## La départementalisation du réseau des CAF

Entamé de puis 2007, le mouvement de départementalisation du réseau des CAF devrait s'achever fin 2011. Il est ainsi prévu de passer de 123 à 102 CAF sur l'ensemble du territoire. Il y aurait ainsi une caisse par département, sauf pour les Pyrénées Atlantiques pour qui une exception « culturelle » a été reconnue. Ce mouvement de regroupement pose des problèmes important tant au niveau de la gouvernance des caisses qu'au niveau des personnels et du fonctionnement des futures entités.

Force Ouvrière s'oppose à cette logique implacable de

réduction du nombre de caisses à raison d'une par département, qui ne permet pas de tenir compte des particularités sociales des départements. Pour nous, il ne s'agit que d'un instrument de la RGPP visant à permettre de ne pas renouveler un départ en retraite sur deux.

Un tel mouvement aura pour effet de faire disparaître la notion d'action sociale territoriale au plus proche des allocataires. En réduisant le nombre de conseils d'administration, c'est l'apport politique de nos administrateurs en matière de prise en compte des difficultés sociales qui disparaît.

De plus, des mouvements de fusion tels que ceux prévus dans le Nord, avec plus de huit entités actuellement, vont forcément poser des problèmes importants en terme de service rendu aux allocataires. A ce titre, l'exemple du département du Nord, avec plus de huit CAF actuellement, devrait engendrer une caisse de plus de 500 000 allocataires, soit 50 % de plus que la plus grosse caisse actuellement en place. 2 650 000 allocataires seront impactés par la départementalisation des CAF. Ce sont 5 660 salariés et 127 agents de direction qui verront leur affectation et leur fonction modifiées à terme.

## Le Haut conseil à la famille (HCF)

Mise en place le 05 juin 2009, sous la présidence de Bertrand Fragonard, cette nouvelle institution a vocation à orienter la politique familiale et à remplacer la Conférence de la famille.

Dans un premier temps, Force Ouvrière a affirmé sa volonté de ne pas siéger et de ne pas nommer ses représentants dans cette nouvelle institution du fait de la prépondérance faite aux associations familiales dans les instances du Haut conseil de la famille.

À la suite de l'engagement que les compétences du Haut conseil à la famille n'empiéteraient pas sur celles du conseil de la CNAF, nous y avons finalement nommé nos représentants en septembre 2009.

Une des premières missions du HCF a été de travailler sur le projet de réforme du congé parental. En effet, suite à deux rapports parlementaires (rapport Clergeau et rapport Tabarot) le gouvernement a souhaité que soit étudiée la possibilité de réduire à un an le congé parental, quel que soit le nombre d'enfants, et d'introduire une partie de proportionnalité sur les six premiers mois. La mesure étant envisagée à moyens constants, il en résulte qu'il est en fait demandé aux moins aisés de raccourcir leur congé parental afin de financer une proportionnalité pour les ménages plus aisés.

Force Ouvrière a tenu à rappeler le rôle central que joue le congé parental dans la conciliation vie familiale/vie professionnelle. Le succès reconnu de cette mesure reflète un désir profond de présence parentale dans les premiers mois et les premières années de l'enfant.

Le fait de raccourcir, quel que soit le rang, le congé parental à un an nous paraît aller à l'encontre du choix et du désir des familles.

Le choix des familles doit être respecté, notamment pour les ménages à revenus moyens et élevés souvent exclus du congé parental compte tenu de son faible montant. L'introduction d'un Complément libre choix d'activité (CLCA) proportionnel à au moins 60 % du salaire brut pendant six mois nous paraît une solution adaptée. Toutefois, cette hypothèse doit s'accompagner d'un plancher au moins équivalent au CLCA actuel et par la suite ne pas faire obstacle à sa prolongation dans les mêmes durées qu'actuellement.

En outre, Force Ouvrière a souligné que toute réforme du congé parental doit nécessairement s'accompagner d'une augmentation substantielle des places d'accueil du jeune enfant, et notamment sur la tranche d'âge des 2-3 ans.

L'objectif de 200 000 places fixé par la COG de la branche famille est largement insuffisant dans la mesure où les données indiquent qu'il manque au minimum 350 000 places. D'autre part, la méthode mise en œuvre pour atteindre cet objectif nous semble largement inappropriée.

Près de 100 000 places en école maternelle ont été supprimées en dix ans. Il nous semble qu'une réforme du congé parental aboutissant à une réduction de sa durée est totalement incompatible avec une telle évolution.

Une réforme du congé parental entraînera des changements sociétaux profonds, c'est pourquoi il nous semble inenvisageable d'entamer un tel processus sans y affecter des moyens supplémentaires. Une réforme à moyens constants signifierait inévitablement qu'il y aura de nombreux parents lésés.

## 6. La branche recouvrement

Les trois années écoulées depuis le dernier rapport en 2007 ont vu notre inquiétude croître quant à l'avenir du réseau de la branche.

La dernière COG 2006/2009 s'articulait déjà autour de l'évolution du réseau URSSAF vers une « régionalisation du réseau » dont les rouages étaient prévisibles.

Aujourd'hui, la machine est en marche, la régionalisation est actée et s'inscrit dans la nouvelle COG.

L'avenir du réseau et des agents URSSAF est menacé.

### *Le bilan de la convention d'objectifs de gestion 2006/2009*

Rappelons dans un premier temps un vote négatif de la confédération Force Ouvrière sur cette COG, qui concrétise le démantèlement du réseau des URSSAF et de fortes appréhensions concernant l'avenir de leurs personnels.

Une série de mesures ont été mises en place durant ces trois années qui n'ont fait qu'accroître la volonté de l'ACOSS de vouloir transformer le réseau des URSSAF et d'effectuer un recentrage des organismes au niveau de la Région.

Les mutualisations des fonctions supports ont été développées (achats, logistiques, communication, traitement de la paie, de la DUE, des flux entrants, de l'expertise en gestion des ressources humaines) y compris les fonctions de comptable et de directeur.

Les fusions intra-départementales ont eu lieu pour aboutir à une seule structure juridique par département en 2010.

On a assisté à un renforcement du pilotage régional par l'instauration d'une nouvelle structure : **le Comité régional de directeurs (CRD)** présidé par le directeur de l'URSSAF du chef-lieu de Région, compétent en matière de mutualisations.

Son rôle était d'assurer la cohérence des actions, du pilotage et du suivi de la mise en œuvre de la COG par le biais d'un plan d'action régional financé par une **enveloppe budgétaire régionale** prise sur les budgets locaux de chacune des URSSAF composant la Région.

Un **Comité de concertation régional (CCR)** composé de représentants des conseils d'administration des URSSAF de la Région ne donnait, quant à lui, qu'un simple avis sur ce plan. Tout ce processus mis en place en sus des instances locales était les prémices du maillage régional instauré dans la COG 2010/2013.

Au cours de la dernière COG, un nouveau métier de contrôleur sur pièces a été créé et 220 contrôleurs ont été recrutés par redéploiement interne et 80 postes d'inspecteur sont venus augmenter l'effectif qui reste néanmoins encore largement insuffisant pour mener à bien les mesures de contrôles préconisées par l'ACOSS.

Le contrôle comptable d'assiette, qui est la mission principale des services de contrôle, représente en 2008 près de 79 % du montant des redressements.

Cependant, cette montée en puissance des contrôles internes et externes ne peut être menée à bien que si des moyens humains et techniques l'accompagnent.

La COG 2006/2009 a vu aussi :

- le développement des services dématérialisés ;
- la mise en place d'un interlocuteur unique pour les 33 grandes entreprises et la réforme du Versement en lieu unique (VLU) qui est condamnable parce qu'à terme, elle risque d'être fatale aux petites URSSAF ;
- la mise en œuvre du Régime social des indépendants (RSI) pour les artisans et les commerçants, en 2008, qui a suscité bon nombre de dysfonctionnements et qui fait encore partie des problèmes à résoudre dans la nouvelle COG.

Du point de vue de l'organisation du réseau, il s'avère que la COG 2006/2009 a vu le début de la perte du service de proximité vis-à-vis des cotisants, le renforcement de tâches nouvelles imposées aux agents et le processus de régionalisation d'ores et déjà enclenché avec la création de nouvelles structures visant à préparer le terrain d'un changement radical opéré dans la COG suivante.

### *La convention d'objectifs de gestion 2010/2013*

La COG 2010/2013 prévoit de « *renforcer le service rendu aux usagers, de garantir la performance du recouvrement et du contrôle, et de définir une stratégie d'offres et de services vis-à-vis du régime général de la Sécurité sociale et des partenaires* ».

En outre, cette COG organise une évolution majeure de la branche qui sera, au terme de la convention, structurée autour de 22 URSSAF régionales correspondant aux circonscriptions des Régions administratives.

### Une politique de service « étendue »

La COG entend garantir un « *niveau optimal de recouvrement en favorisant le respect des obligations sociales par une politique de service étendue aux cotisants* ». Elle prévoit d'améliorer la qualité de service en :

- **développant une politique de gestion des réclamations et de la non-satisfaction** à la fois dans les URSSAF et au niveau de la branche, et en créant une cellule de veille et d'assistante juridique nationale. En effet, ces mesures ne sont pas négatives. Cependant, il est à déplorer que ces nouveaux projets ne s'accompagnent pas d'une augmentation de la masse salariale au sein du réseau, bien au contraire. Sur ces postes de progrès, il est prévu une régression de 170 postes. L'ACOSS estime de son propre chef que les coûts de productivité de la dématérialisation suffiront à faire face aux nouveaux métiers et aux nouvelles tâches assignés aux agents ;
- mettant en œuvre un service d'accueil, de déclaration et d'échange **100 % dématérialisé** ;
- **abaissant le seuil de centralisation, pour les grandes et très grandes entreprises**, de 2 000 à 1 000 salariés, en poursuivant l'extension de la gestion centralisée des entreprises multi-URSSAF auprès d'un seul organisme et en reconnaissant le groupe comme une entité déclarante unique (à sa demande). Le but de cet abaissement du seuil à 1 000 salariés est encore de centraliser à outrance pour dépecer petit à petit le réseau, ce qui entraînera à terme la disparition des petites URSSAF et le service de proximité des cotisants ;
- poursuivant pour les **très petites entreprises et les associations** le déploiement des dispositifs simplifiés TESE et CEA (Chèque Emploi Associatif) auprès des petites structures comptant au plus deux ou trois salariés ;
- développant le service aux partenaires par le biais de la finalisation de l'ISU et le transfert du recouvrement des assurances chômage.

Pour garantir un haut niveau de recouvrement, la COG confirme la priorité donnée au recouvrement amiable. Elle prévoit l'extension du droit de communication auprès de l'administration fiscale et la création d'un avis à tiers détenteur spécifique à la branche du recouvrement.

Toutefois, cette priorité donnée au recouvrement amiable va être quelque peu faussée par la nouvelle structure imposée qu'est la régionalisation. Le regroupement des moyens de contrôle à la région ne permettra plus une connaissance fine du terrain économique local. C'est aussi ce que dénonce Force Ouvrière dans le cadre de la régionalisation.

### Une sécurité juridique accrue

La convention d'objectifs et de gestion envisage le développement d'une « *politique active et précoce de*

*sécurisation juridique des cotisants dans l'application de la réglementation* ».

L'ACOSS a décidé de mettre en place une veille permanente, d'une part, sur les projets ayant un impact dans le domaine de la législation et des pratiques relatives au recouvrement des cotisations, et d'autre part, sur les conditions de mise en œuvre des nouvelles mesures.

La branche favorisera également un accompagnement personnalisé des cotisants, à la fois par le biais de **plates-formes téléphoniques dédiées à la réponse juridique** et par le développement des dispositifs de vérification de la conformité des pratiques des entreprises.

Là encore, on ne peut condamner la volonté d'informer le cotisant de manière efficiente. Cependant, ce type d'organisation sous forme de plates-formes téléphoniques éloigne encore un peu plus le cotisant d'un service de proximité et, de plus, ce type de service est facilement externalisable.

### Des moyens de contrôle recentrés

La COG entend également « *centrer les moyens de contrôle sur des actions de lutte étendue contre l'évasion sociale* ».

À ce titre, l'ACOSS propose le **développement de méthodologies** de contrôles partiels autorisant dans le cadre, d'un contrôle comptable d'assiette classique, de n'examiner que certains types d'assiette ou de pratiques, le cas échéant, dans le **cadre de plans nationaux**.

La branche poursuit sa politique de lutte contre le travail dissimulé et les fraudes et elle s'engage dans la lutte contre les fraudes transnationales en donnant une priorité à la vérification des situations de détachements abusifs au sein de l'Union européenne.

### Le système d'information rénové

La COG prévoit d'engager la rénovation du système d'information « cœur du métier » devenu obsolète et d'adapter sa gouvernance en dépassant le principe de territorialité des bases informatiques. En effet, des changements significatifs verront :

- des équipes dédiées aux études et développement intégrées à une structure nationale unique sous pilotage de l'ACOSS ;
- des fonctions d'exploitation informatique et éditique centralisées sur trois sites ;
- des fonctions d'assistance restructurées en conservant une proximité avec les utilisateurs.

Ces changements imposés sur le réseau, on assiste à un recentrage national des décisions informatiques.

### La régionalisation

La convention 2010/2013 réforme profondément l'organisation du réseau en prévoyant **la création de 22 URSSAF régionales** qui doit permettre, du point de vue de l'ACOSS, « *la mise en œuvre homogène de la réglementation et des politiques de recouvrement sur l'ensemble du territoire* ».

Pour la Confédération, ce nouveau système incarne plutôt l'apogée d'une centralisation des pouvoirs en une seule entité juridique pour affaiblir le rôle et le travail de contrôle des organismes sociaux.

L'organisation se mettra en place comme suit :

- un organisme régional unique qui se situera au siège de la Région administrative, intervenant sur l'ensemble du champ du recouvrement et jouissant de la plénitude des missions dévolues aux URSSAF ;
- des établissements départementaux (les URSSAF actuelles) en charge de la production, de la relation avec les cotisants et du management opérationnel.

Cette année 2010 est marquée par la mise en place de cette régionalisation et les principes organisationnels sont définis peu à peu par l'ACOSS et nous restons vigilants sur la montée en puissance de cette restructuration afin de limiter les effets pervers et de corriger autant que faire se peut les anomalies et les incohérences distillées insidieusement par l'ACOSS.

Enfin, la branche recouvrement et par extension tous les organismes de Sécurité sociale sont marqués par la crise financière. On voit apparaître une nouvelle façon de gérer la trésorerie de l'ACOSS par la diversification des financements. En effet, si la recherche de sources de financement s'inscrit toujours dans le partenariat renouvelé avec la CDC, vient s'y s'ajouter le programme de billets de trésorerie supplémentaire complété par des financements externes.

De plus, l'ACOSS a conclu un accord de délégation avec l'Agence France Trésor qui prendra en charge ces nouvelles activités pour le compte du régime général, ce qui s'assimile à une forme de privatisation de la gestion des finances du régime général.

Ces nouvelles formes de financement pèsent lourd sur le régime de la Sécurité sociale et le plafond des avances de trésorerie de l'ACOSS devra atteindre les 60 milliards d'euros pour faire face à l'accumulation des déficits des comptes sociaux en 2009 et 2010. Très au-dessus du montant de 36 milliards, déjà élevé, atteint en 2008.

## 7. L'UCANSS

Comme cela a déjà été affirmé à l'occasion des deux précédents rapports d'activité (2004 et 2007), le conseil d'orientation de l'Union a un simple rôle de consultant auprès du comité exécutif des directeurs (COMEX). Concernant la vie contractuelle au sein des réunions paritaires nationales, le conseil d'orientation se limite à fixer les grandes orientations et à être informé sur leur suivi et signature.

La période 2007/2010 a surtout été marquée par le vote, dans la loi de financement de la Sécurité sociale de 2008, de son article 65 qui instaure la mise en place d'une Convention d'objectif et de gestion (COG).

Notre organisation s'était opposée à ce projet de COG dès l'élaboration en octobre 2007, du PLFSS 2008.

Lors du conseil d'orientation de l'UCANSS, le 23 avril 2009, notre organisation n'a pas voté cette COG et a rappelé son opposition à son élaboration.

« Tout d'abord, parce que dans le projet UCANSS 2010 adopté à l'unanimité par le Conseil d'orientation de l'UCANSS du 12 juillet 2007, à aucun moment, il n'a été question de conclure une convention d'objectif et de gestion entre l'UCANSS et l'État. Certes, il a été question de partenariat entre l'UCANSS et les caisses nationales afin de mettre en œuvre les domaines d'intervention du projet, et ce, dans le cadre d'un budget pluriannuel, mais jamais d'y faire intervenir l'État et, encore moins, comme partie signataire d'une COG.

Ensuite, au vu des COG signées par branche, de leur durée et date d'échéance différentes, il semble difficile de coordonner une nouvelle COG impactant budgétairement l'ensemble des autres conventions, sauf à harmoniser ces dernières...

De surcroît, Force Ouvrière ne peut qu'exprimer ses plus vives réticences quant à l'instauration d'une COG supplémentaire faisant intervenir l'État. Le comportement de celui-ci, ces dernières années, vis-à-vis des directions des caisses nationales, ne leur a laissé que peu de marge de manœuvre (notamment dans les négociations sur l'évolution de la masse salariale). Le bien-fondé de cette mesure est à notre avis plus que relative et nous apparaît même inquiétante au regard de ce qu'elle pourrait amener à plus ou moins longue échéance, en terme de pilotage transversal et interbranches et de restructuration des réseaux. »

Ces lignes écrites en 2007 restent tout à fait d'actualité et le projet de la COG ne les infirme pas. Au contraire, le texte donne à l'État le rôle d'assurer la cohérence avec les moyens inscrits dans les COG des branches qu'il a validées. Cela conduit l'UCANSS à fixer un taux annuel d'évolution de la masse salariale, sans aucune marge de manœuvre.

En conséquence, l'UCANSS et le comité d'orientation deviennent des organes subsidiaires appliquant les décisions prises par l'État, ce que nous ne pouvons pas accepter.

Nous ne pouvons pas accepter non plus que la Sécurité sociale doive être embrigadée dans la mise en œuvre des politiques publiques et la RGPP, ce qui va conduire à des diminutions d'effectifs dans tous les organismes.

Enfin, au regard des nouvelles missions fixées à l'UCANSS, le simple maintien des effectifs ne nous paraît pas réaliste pour leur bonne exécution.

## b). Retraites et retraites complémentaires

### ► Régime général

Même si près de quatre années se sont déroulées entre la rédaction du présent rapport et la conclusion du précédent, nous pourrions en reprendre les termes de la conclusion, quasiment au mot près : « *Rendre sa crédibilité à la retraite par répartition ne peut se faire qu'en augmentant ses ressources, permettant ainsi un taux de remplacement garanti*

*et limitant d'autant le recours à la retraite individuelle accessible aux plus nantis... »*

C'est ce à quoi le Bureau confédéral s'est employé durant cette période et force est de constater que nous nous sommes heurtés à l'immobilisme des gouvernements successifs et que nous nous retrouvons à la « case départ ».

### *L'achèvement de la mise en œuvre de la contre-réforme de 2003 et le rendez-vous de 2008*

Si, comme nous l'avons constaté, le rendez-vous de 2008 programmé par la réforme de 2003 a été escamoté et repousse ainsi de nouveau la recherche d'un financement adéquat et pérenne du régime général de retraite, une échéance a bien été tenue : la réunion de la commission de garantie des retraites.

Réunie en octobre 2007, celle-ci devait se prononcer sur l'opportunité de poursuivre l'allongement de la durée de cotisations vers 41 ans en 2012. Ce processus prévu par la loi de 2003 devait marquer le coup d'envoi du rendez-vous de 2008 ; de fait, ce fut le fait marquant et de menues mesures furent renvoyées à la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2008.

Force Ouvrière s'est bien sûr opposée à ce nouvel allongement de la durée d'assurance et a exigé le blocage des compteurs à 40 ans. Allonger la durée d'assurance dans le contexte économique dégradé, c'était porter un nouveau coup aux salariés, générant des baisses de revenus pour les futurs retraités victimes des effets de la décote. Avec l'assentiment des organisations d'employeurs et de certaines Confédérations syndicales, la durée d'assurance a été portée à 41 ans pour la génération 1952.

### *L'emploi des seniors*

Après le sommet de Barcelone et depuis le Conseil de Stockholm de mars 2001 qui a fixé un objectif de taux d'emploi des seniors (55-64 ans) de 50 %, la France plafonne à un peu plus de 38 % malgré toutes les mesures annoncées. Si les raisons sont diverses, elles sont connues.

En effet, aucun pays n'est en mesure d'afficher un taux d'emploi de seniors élevé dans un environnement global négatif. En clair, un taux d'emploi des seniors élevé n'est concevable que dans une économie aux taux d'emploi global lui-même élevé, sauf à pratiquer la discrimination. Pour FO, une politique d'emploi volontariste en faveur des seniors se conçoit avant 60 ans, demande des efforts et la mise en œuvre de mécanismes de formation, de validation des acquis de l'expérience, de tutorat, de temps partiels ; autant de mesures que jusqu'à ce jour les employeurs ont préféré remplacer par des mises à l'écart, des licenciements, des mesures discriminatoires provoquant le retrait du marché du travail des salariés concernés.

À défaut d'agir efficacement sur les recruteurs, le gouvernement a pris un certain train de mesures dans le cadre de la LFSS de 2009, et de décrets suivants :

- **La surcote** a été portée, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, à 1,25 % par trimestre (5 % l'an) et ne s'applique plus

qu'après attribution éventuelle du minimum contributif, évitant ainsi qu'il ne soit « mangé » par cette majoration ;

- **Une surcotisation vieillesse de 1 %** a été instaurée et infligée aux entreprises qui n'auraient pas conclu d'accord en faveur de l'emploi des seniors avant le 1<sup>er</sup> janvier 2010 (vu l'absence de contraintes et d'obligations concrètes, la quasi-totalité des branches et entreprises a été couverte, échappant ainsi à cette pénalité) ;
- **Le cumul emploi retraite** a été totalement libéralisé et les limites de cumul entre salaire d'activité et revenu de pensions ont été supprimées pour les salariés ayant fait liquider leur pension à taux plein, au risque de créer une forme de dumping.

### *Les pensions de réversion*

La suppression de condition d'âge inscrite dans la loi de 2003 a été abandonnée et une borne d'âge de 55 ans a été réinstaurée par la LFSS 2009.

Par ailleurs, en avril 2008, Xavier Bertrand, alors ministre du Travail et des Relations sociales avait annoncé un calendrier portant le taux de réversion de 54 à 56 % en 2009 ; 58 % en 2010 et 60 % en 2011, conformément aux engagements de campagne présidentielle.

Oui mais ! Les 60 % annoncés ont été transformés, dans le cadre de la LFSS 2009, en majoration de 11 %, pour les seuls conjoints survivants de plus de 65 ans, dont les ressources totales n'excèdent pas 800 euros, ce qui limite potentiellement la portée aux seul(e)s veufs et veuves ne disposant pas de droits personnels à pension.

Cette majoration différentielle s'ajoute donc à la pension de réversion calculée, elle-même différentielle depuis la loi de 2003 ! Nous sommes donc loin du compte et des promesses.

### *Les droits familiaux et la majoration de durée d'assurance pour enfants*

La nécessité de répondre à l'égalité hommes/femmes imposée par les différentes cours de justice ne saurait se traduire par une remise en cause des droits des femmes salariées, c'est à cette double exigence que le gouvernement devait répondre. C'est dans cet esprit que Force Ouvrière a formulé des propositions d'aménagement de la majoration de durée d'assurance (MDA) et aussi pour ne pas se retrouver dans la situation de 2003 où les droits à majoration des femmes fonctionnaires ont été fortement réduits et conditionnés à une interruption de carrière, ce que nous refusons absolument.

Après une large concertation, les mesures arrêtées doivent permettre de sécuriser juridiquement la MDA en répondant aux arrêts de la Cour de cassation, aux préconisations de la Halde, sans porter atteinte aux droits des femmes salariées, lesquelles continuent de supporter quasi exclusivement le poids de l'éducation des enfants, source d'interruptions de carrières et de discrimination salariale. Telle a été la démarche permanente de la confédération Force Ouvrière.

S'agissant des droits familiaux en général et de la volonté d'en « revisiter » les contours, défendue par certains, nous traiterons de ce sujet dans le chapitre relatif au Conseil d'orientation des retraites (COR).

## *L'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA)*

L'ASPA, plus connue sous l'ancienne appellation de minimum vieillesse, doit être revalorisée de 25 % en cinq ans (2008/2012), conformément aux engagements du président de la République. Pour significatif qu'il puisse apparaître, cet engagement limite sa portée aux personnes seules dont les revenus sont inférieurs à 708,95 euros par mois en 2010, c'est dire qu'il ne permet pas de sortir du seuil de pauvreté les personnes âgées concernées.

Par ailleurs, il ne concerne donc pas non plus les couples (mariés, pacsés ou concubins) dont le montant n'est pourtant que de 1 157,46 euros par mois en 2010, lesquels doivent survivre avec 19 euros par jour et par personne !

Force Ouvrière a dénoncé cette discrimination et demandé solennellement à la représentation nationale de « rectifier » le projet gouvernemental, en vain.

## *La revalorisation des pensions*

La LFSS 2009 a apporté deux modifications significatives à la revalorisation des pensions, en changeant la date de revalorisation annuelle et en modifiant la procédure de concertation.

Afin de mieux coller à la réalité de l'évolution constatée des prix de l'année N -1, la revalorisation des pensions se fera désormais à compter du 1<sup>er</sup> avril. Cette mesure technique – déjà appliquée dans les régimes complémentaires – n'appelle pas de remarque particulière si le gouvernement n'avait au passage grappillé quelques dixièmes de point de revalorisation. A cet égard, le pouvoir d'achat des retraités et l'évolution des pensions sont traités dans le chapitre « Pouvoir d'achat ».

Profitant de l'occasion, le gouvernement a supprimé toute concertation avec le Conseil d'administration de la CNAV qui n'est plus désormais consulté – pour avis – mais informé *a posteriori*. Le montant de la revalorisation étant décidé par le ministre de tutelle – selon la même technique qu'auparavant – et publié par lettre circulaire. Pour mémoire, avant la réforme de 2003, la revalorisation était publiée par décret et après réforme, par arrêté. Belle leçon de démocratie sociale.

## *Le Conseil d'orientation des retraites (COR)*

Les travaux du COR ont été particulièrement riches et abondants durant cette période 2007/2010 et pas moins de quatre rapports ont été publiés.

Rappelons que le COR est une instance de concertation au sein de laquelle sont représentées, notamment, les Confédérations syndicales et que ses rapports sont publiés sous l'autorité et la seule responsabilité du président du COR, Haut fonctionnaire nommé par le Premier ministre. Les travaux sont l'occasion d'échanges, de concertations, de débats, voire de confrontations mais il ne saurait y avoir de « diagnostic partagé » ; la confédération Force Ouvrière et ses représentants au COR n'engagent en rien la responsabilité individuelle ou collective de l'organisation.

Le 5<sup>e</sup> rapport (novembre 2007) intitulé, « Retraites :

20 fiches d'actualisation pour le rendez-vous de 2008 », suite du précédent rapport publié en début d'année, faisait apparaître à nouveau les besoins de financement des régimes de retraite et proposait quelques pistes, notamment l'allongement de la durée d'assurance et le développement de l'épargne salariale comme réponse à une dégradation des taux de remplacement catastrophiques, toujours selon le COR.

Pour la confédération Force Ouvrière, ces chiffres alarmistes apportent le discrédit et la défiance vis-à-vis de nos régimes par répartition, dans la mesure où ils s'appuient sur des projections à l'horizon 2050 et sont basés sur des prévisions, en matière économique très aléatoires. Cela affecte par voie de conséquence l'estimation des prélèvements affectés au financement de la retraite. Force Ouvrière refusait cette approche alarmiste et exigeait un « rendez-vous 2008 » sans complaisance et qui ne ferait pas l'impasse sur l'impérieuse nécessité de répondre aux besoins de financement de nos régimes.

En décembre 2008, le 6<sup>e</sup> rapport « Retraites : droits familiaux et conjugaux » se livrait à un inventaire précis et justifiant autant que de besoin l'origine et l'impact sur le niveau des pensions de ces droits.

Cela dit, le rapport s'interrogeait sur la pertinence actuelle de certains de ces droits et leurs possibles réformes, au motif d'évolutions économiques et sociologiques. Cette approche n'emporte pas l'adhésion de la confédération Force Ouvrière, tant la situation des femmes dans la société et en emploi demeure préoccupante. Toute remise en cause de certains de ces droits, majoration de durée d'assurance pour enfant (MDA) et/ou de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF), par exemple, se traduirait par une paupérisation accrue des femmes à la retraite.

Magnanime, le rapport reconnaît que toute évolution en la matière ne saurait se faire sans une longue phase de transition, avec une montée en charge au fil des générations et que ces pistes d'évolution ont fait l'objet de vifs débats.

Le 7<sup>e</sup> rapport publié en février 2010 a ceci de particulier qu'il a été commandé par le Parlement, commande inhabituelle qui déborde du rôle et des missions dévolues au COR, tels que définis à l'article L. 114-2 du CSS. L'objet de cette commande étant d'étudier « *les modalités techniques de remplacement du calcul actuel des pensions personnelles servies par les régimes de base d'assurance vieillesse légalement obligatoires, soit par un régime par points, soit par un régime de comptes notionnels de retraite, fonctionnant l'un comme l'autre en répartition* ». Rien de moins !

Ledit rapport, plus sobrement intitulé « *Retraites : annuités, points ou comptes notionnels ? Options et modalités techniques* » a été vivement critiqué par la Confédération mais il a eu au moins le mérite de souligner, si besoin était, que, quelle que soit la technique utilisée (annuités, points ou comptes notionnels), le retour à l'équilibre financier repose dans tous les cas sur les trois leviers que le COR a déjà mis en évidence : le niveau des ressources, le niveau des pensions et l'âge effectif moyen de départ en retraite.

Pour FO, les réformes précédentes ont largement utilisé de deux leviers (le niveau des pensions et la durée d'assurance qui

influe sur l'âge effectif moyen de départ, pénalisant les salariés et retraités). Il convient désormais d'activer le troisième levier, celui du financement et d'affecter les ressources nécessaires à l'équilibre financier des régimes. FO réaffirmait donc que seule une meilleure répartition des richesses produites, en faveur du travail, est en mesure d'assumer un financement pérenne et de garantir le niveau de vie des retraités.

Enfin, en vue d'éclairer le débat pour la « réforme 2010 », voulue par le président de la République, le COR a actualisé ses projections de novembre 2007 et publié un 8<sup>e</sup> rapport « Retraites » : « Perspectives actualisées à moyen et long terme en vue du rendez-vous de 2010 », en avril 2010.

Sans surprise si l'on peut dire, c'était donc le même en pire, sachant que la crise économique a sévèrement contribué au déséquilibre de nos régimes. La détérioration entre 2008 et 2010 serait de l'ordre de 20 Md€, ce qui correspond à l'effondrement de la masse salariale et à une forte augmentation du chômage.

Pour FO, il était évident que les conclusions du rapport allaient servir d'arguments à la propagande du gouvernement qui entend faire supporter aux salariés les efforts financiers, selon les prévisions réalisées dans le cadre du Pacte de stabilité et de croissance, en argumentant très largement sur un rapport démographique négatif.

À nouveau, Force Ouvrière réaffirmait n'être en rien engagée sur le diagnostic et l'avalanche de chiffres annonciateurs de catastrophes, diagnostic oubliant encore et toujours que l'équilibre de nos régimes passe par une répartition différente des richesses.

Force Ouvrière n'acceptait donc pas que les variables d'ajustement pour le retour à l'équilibre reposent sur l'âge de départ à la retraite, la durée de cotisation ou la baisse des pensions.

### *La réforme des régimes spéciaux*

Dès la rentrée de septembre 2007, le Président N. Sarkozy déclarait : « *La priorité, c'est de traiter sans tarder la question des régimes spéciaux de retraite* » ; l'objectif étant « *au moins d'harmoniser les régimes spéciaux avec celui de la fonction publique, lequel a été réformé en 2003* ».

Immédiatement, le ministre du Travail X. Bertrand entamait des discussions avec tous les acteurs concernés, notamment les Confédérations et fédérations syndicales précisant les principes communs de l'harmonisation et ce qui serait décliné par la négociation, entreprise par entreprise, pour « *tenir compte de la spécificité de chaque régime* ».

La position de la confédération FO a été claire, dès l'ouverture du dossier « Régimes spéciaux », en lien avec les fédérations concernées, elle a relayé les positions de ces dernières et expliqué qu'une négociation entreprise par entreprise, ne pourrait se faire que s'il n'y avait pas de préalables posés à la négociation, les relations avec le gouvernement relevant de la concertation et non de la négociation.

Le 18 octobre 2007, une mobilisation des cheminots, gaziers, électriciens, traminots et chauffeurs de la RATP, mais aussi des

enseignants, des TOS, des hospitaliers, etc. entraînait des taux de grève records (75 % à la SNCF et près de 80 % à EDF/GDF). La plupart des fédérations appelait à une nouvelle action le 14 novembre, qui se prolongeait jusqu'au 20, faisant la jonction avec la journée d'action des fonctionnaires.

Nous avons soutenu nos fédérations dans leur volonté de voir l'État actionnaire à la table des négociations dans chaque entreprise, évitant ainsi les doubles discours et les non-dits.

C'est dans cet esprit que se sont déroulées les négociations dans les entreprises publiques et la Confédération a assisté en tant que de besoin les fédérations engagées, que ce soit dans les discussions avec les directions d'entreprise, auprès des cabinets ministériels et des ministres concernés ou dans les actions de grèves et manifestations qu'ont dû mener nos camarades pour lever les préalables que le gouvernement voulait imposer.

Après avoir obtenu la levée de ces préalables, les négociations commençaient, mais la CGT lançait, avec la seule CFE-CGC, un nouvel appel à la grève d'une journée le 13 décembre 2007... qu'elle levait le 11 décembre au soir, en abandonnant une partie des revendications dont le maintien des 37,5 annuités, de l'indexation des pensions sur les salaires et le retrait de la décote.

Si la réforme des régimes spéciaux a bien eu lieu, force est de constater que nos fédérations ont arraché des concessions qui n'allaient pas de soi à l'ouverture des discussions, mais le gouvernement a aussi pu imposer la mise en œuvre de principes communs aux autres régimes :

- le passage de la durée d'assurance de 150 à 160 trimestres en 2012, puis 164 trimestres en 2016 ;
- la création d'un système de décote ;
- l'indexation des pensions sur les prix...

Le 1<sup>er</sup> juillet 2008, cette réforme devenait effective.

### *La réforme des retraites de 2010*

Si la loi 2003-775 du 21 août 2003 prévoyait un calendrier de rendez-vous en 2008, 2012 et 2016, force est de constater que 2008 fut un rendez-vous manqué en ce sens où, après la remise en cause des régimes spéciaux, le gouvernement a confirmé les paramètres de 2003.

Si la confédération Force Ouvrière n'était pas favorable à la loi Fillon et l'a combattue, nous demeurions demandeurs d'une véritable réforme, tant les besoins de financement de nos régimes sont criants et contribuent à dégrader le niveau des pensions.

La seule « réponse » à l'automne 2008 est venue du Parlement qui a introduit dans la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009 un amendement demandant au Conseil d'orientation des retraites un rapport, pour le 1<sup>er</sup> février 2010, sur la faisabilité de transformer les régimes de base en régimes par points ou en comptes notionnels (voir COR).

Le président de la République, N. Sarkozy, quant à lui, proclamait que les réformes seraient poursuivies à un rythme soutenu, crise ou pas, et qu'en matière de retraites rien n'était tabou !

Après avoir rapidement évacué (pour combien de temps ?) l'idée d'une réforme systémique, le débat s'est rapidement orienté sur un recul de l'âge légal de la retraite, à l'instar des contre-réformes proposées en Allemagne ou aux Pays-Bas (67 ans).

Pour Force Ouvrière, une vraie réforme des retraites ne peut être déconnectée de la politique économique et sociale mise en œuvre ; une réforme des retraites digne de ce nom doit alors garantir :

- ⇒ le droit à la retraite à 60 ans ; un taux de remplacement de haut niveau (75 % du salaire moyen) ;
- ⇒ une revalorisation des retraites indexée sur les salaires ;
- ⇒ la pérennisation des régimes spéciaux, de la fonction publique et de leurs règles spécifiques ;
- ⇒ une durée d'assurance conforme à la durée moyenne d'activité, ce qui exclut tout nouvel allongement à court terme et plaide pour une diminution à long terme ;
- ⇒ la prise en compte de la pénibilité ;
- ⇒ les droits familiaux et conjugaux...

Une réforme systémique – par points ou comptes notionnels – renforcerait inexorablement le caractère contributif de notre système de retraite au détriment des éléments constitutifs de solidarité. Les premières esquisses du COR faisaient apparaître les conséquences de la redistribution des cartes qui pourrait découler d'une réforme systémique : de rares gagnants et beaucoup de perdants qui sont essentiellement les plus faibles.

Or, ce ne sont pas les principes fondamentaux de notre système qui sont en cause, ils ont seulement besoin d'être adaptés à une période difficile et cela passe obligatoirement par un financement rénové et amplifié ; d'ailleurs, aujourd'hui tous les observateurs internationaux s'accordent pour reconnaître au modèle social français des vertus essentielles d'amortisseur de crise !

C'est pourquoi la confédération Force Ouvrière, comme en 2007/2008, entendait promouvoir ses revendications, bases d'une véritable réforme des retraites qui tendrait à conforter notre système par répartition en garantissant les droits et les niveaux de pension des assurés et en assurant un équilibre financier de nos régimes.

Pour Force Ouvrière, le financement de la retraite doit être clarifié au même titre que l'assurance maladie. Des charges indues pèsent lourdement sur le système et les mécanismes d'acquisition de droits doivent aussi faire l'objet de financements dédiés.

Toutes les périodes d'activité professionnelle doivent être financées par des cotisations de Sécurité sociale, salariales et patronales, assises y compris sur les heures supplémentaires. Si l'État entend maintenir des exonérations patronales de Sécurité sociale, celles-ci doivent être compensées à l'euro près. Toutes les périodes d'inactivité, aléas de la vie sociale et/ou professionnelle<sup>1</sup> : maladie, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles, invalidité, chômage, formation professionnelle... doivent être prises en charge

1. Il s'agit ici du financement des retraites, il va sans dire que les IJ maladie, maternité, AT/MP doivent rester financées via une cotisation assise sur la masse salariale.

par la solidarité nationale (Fonds de solidarité vieillesse) et financées aux régimes concernés.

Ainsi clarifié, le financement des périodes contributives (emploi) et noncontributives (solidarité) pourrait être adapté en tant que de besoin en faisant varier la cotisation ou la contribution à la hausse ou à la baisse, essence même d'un régime à prestations définies.

En préconisant cette approche, la confédération Force Ouvrière n'entendait pas renforcer le caractère contributif du système mais promouvoir le seul moyen de sauver la retraite par répartition et exigeait *a priori* un véritable état des lieux (Voir circulaire confédérale n° 2009-229 du 21 décembre 2009).

**Le Fonds de solidarité vieillesse (FSV)** a été créé en 1994 pour financer des périodes non contributives, validées par la CNAVTS. Il ne remplit pas l'intégralité de ses missions, ses recettes (CSG) sont détournées année après année et, aujourd'hui, l'affectation réelle au FSV est de 0,85 sur les 1,30 % initialement prélevés, d'où une perte annuelle de l'ordre de 5 Md€.

De plus, les périodes de maladie, de maternité, d'invalidité, certaines périodes de chômage ne donnent pas lieu à versement par le FSV. Avec une assiette correspondant à 100 % du salaire moyen, ce sont plus de 12 Md€ qui seraient ainsi collectés pour l'assurance vieillesse.

**Le Fonds de réserve pour les retraites (FRR)** s'est vu fixé un objectif : assurer pour partie les besoins de financement des régimes de retraites – de base et qui auront fait l'objet d'une réforme (CNAVTS, CANCAVA, ORGANIC) – à partir de 2020. Doté de 2 MdF (0,3 Md€), le chiffre de 1 000 MdF (152 Md€) a été avancé, mais aucun objectif quantifié n'a jamais été fixé.

Abondé « au hasard » des disponibilités budgétaires, capital et intérêts représentent 33,1 Md€ au 30 juin 2010, hors soultes. La seule ressource pérenne actuelle demeure le prélèvement de 2 % sur le capital qui procure une recette de 1,5 Md€ en moyenne chaque année.

À ce rythme, le FRR ne remplira pas la mission pour laquelle il a été créé. Pire, l'on pouvait s'interroger sur la pérennité du FRR dans ce cas, sachant que 33 Md€ suscitaient toujours la convoitise.

### *De la concertation à l'action (voir chapitre...)*

Dès le 18 février 2010, refusant de s'inscrire dans les actions dites revendicatives, journées saute-mouton sans perspective initiées par « l'intersyndicale », la Commission exécutive de la CGT-FO appelait les salariés et retraités à la mobilisation sur des objectifs clairs, avec un slogan : « 40 ans, c'est déjà trop ! »

C'est sur ce mot d'ordre que nous avons organisé une grande campagne de mobilisation, multipliant les réunions dans toutes les Régions, et avons participé à la journée du 23 mars 2010, qui fut un succès.

Considérant que le gouvernement restait sourd à nos revendications et ne répondait pas à la mobilisation, le CCN d'avril 2010 passait la vitesse supérieure et

s'adressait aux autres Confédérations et proposait un appel commun à une grève interprofessionnelle de 24 heures, permettant de bloquer le pays.

Pendant ce temps, le rouleau compresseur du gouvernement continuait de progresser, après un simulacre de concertation le 12 avril, le ministre du Travail nous informait du calendrier de la « réforme » : mi-mai 2010, remise d'un document d'orientation ; mi-juin, avant-projet de loi ; mi-juillet, examen du projet en Conseil des ministres, et mi-septembre, examen du projet de loi par l'Assemblée nationale.

Nous mobilisons le 1<sup>er</sup> Mai contre cette réforme et, le 16 mai, le gouvernement nous adressait le document d'orientation qui, en quatre chapitres et quatorze engagements fixait les objectifs du gouvernement, imposer une réforme dont le poids serait supporté essentiellement par les salariés avec comme objectif prioritaire : repousser l'âge légal de la retraite à 62 ans.

Notre appel n'ayant pas été suivi par les autres confédérations, la CGT-FO prenait l'initiative, seule, de lancer un appel à la grève et à une manifestation nationale le 15 juin 2010 : plus de 70 000 militants ont défilé ce jour-là à Paris.

L'imposante démonstration faite le 15 juin n'empêchait pas le gouvernement de présenter à la presse, dès le lendemain 16 juin, son avant-projet de loi conforme au document d'orientation, avec son train de mesures coercitives :

- reculer de l'âge légal à 62 ans dès la génération 1956 (secteurs privé et public) ;
- augmenter la durée d'assurance d'un trimestre (165 trimestres) à partir de la génération 1953 ;
- instaurer une retraite anticipée pour les salariés exposés à la pénibilité (en fait réservée aux salariés frappés d'invalidité au moins égale à 20 %) ;
- renforcer les convergences public/privé, notamment en augmentant la cotisation retraite des fonctionnaires de 7,85 à 10,55 % en dix ans...

À noter que cette réforme ne concerne – pas encore – les régimes spéciaux réformés en 2008... qui « attendront » 2016 et l'achèvement de leur processus en cours pour cheminer vers le même but.

Parallèlement, le gouvernement parie sur l'avenir et les incantations pour le retour à l'équilibre du régime général et présente un plan dont les financements ne sont pas assurés, préférant renvoyer aux générations futures le poids de la dette en transférant à la CADES les déficits à venir et aliénant au passage le FRR en le transférant à la CADES comme fonds de garantie.

Immédiatement, la confédération Force Ouvrière qualifiait ce projet d'injuste socialement et d'inefficace financièrement et en exigeait le retrait.

Après avoir refusé de se joindre à l'appel de Force Ouvrière le 15 juin, d'autres organisations ont décidé de mobiliser le 24 juin, sans parvenir à faire reculer le gouvernement.

Saisi pour avis le 7 juillet, le Conseil d'administration de la CNAV a émis un avis contrasté, les organisations syndicales

de salariés ayant voté contre (sauf la CFE-CGC qui a pris acte !...) et les employeurs ayant voté pour.

Comme annoncé, le Conseil des ministres a validé le projet de loi le 13 juillet et la Commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale a expédié son examen, à huis clos (20 au 23 juillet) avant de prendre ses quartiers d'été.

À noter que jamais nous n'avons connu une telle campagne de propagande d'un gouvernement en soutien à une réforme ; des semaines de spots publicitaires à la télé, à la radio, de pleines pages de publicité dans la presse écrite, un site internet dédié, et même un simulateur d'impact. Une désinformation délirante et souvent mensongère, au moins par omission.

Fin juin 2010, un texte commun des Confédérations syndicales appelle à une journée de mobilisation pour le 7 septembre 2010, jour de l'ouverture du débat parlementaire ; à l'heure où ces lignes sont rédigées nous n'en connaissons pas encore les modalités, mais pour Force Ouvrière, un seul mot d'ordre demeure : Retrait du projet de loi !

### **La Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAV)**

La Caisse nationale d'assurance vieillesse – CNAV – est un établissement public à caractère administratif qui gère directement la retraite de la Région Ile-de-France et assure l'animation et la coordination du réseau des caisses régionales de métropole (CRAM) et des départements d'outre-mer (CGSS). Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2010, en application de la loi HPST, les CRAM sont devenues des CARSAT : Caisses régionales d'assurance retraite et de santé au travail.

Le conseil d'administration de la CNAV a été renouvelé le 23 octobre 2006, pour un mandat de cinq ans. Notons qu'après sept années d'absence, le Medef et la CGPME ont réintégré le CA de la CNAV depuis septembre 2008.

Le Conseil d'administration, présidé par une représentante de la CFE-CGC, est composé de 13 représentants des Confédérations de salariés (3 CGTFO, 3 CGT, 3 CFTD, 2 CFTC et 2 CFE CGC), 13 représentants des organisations d'employeurs et 4 personnes qualifiées.

Les 3 représentants titulaires de la CGTFO sont : Gérard Dossetto, Jean Hamonic et Gérard Rivière.

Les 3 suppléants sont : Jean-Claude Soubra, Denise Peikert et Anne Baltazar. Ces deux dernières ont été remplacées au cours de l'été 2010 par Guy Charre et Hervé Perier.

Durant cette mandature en voie d'achèvement, les instances de la CNAV ont eu à émettre des avis sur les textes législatifs et réglementaires ayant des incidences sur la gestion ou l'équilibre de l'assurance vieillesse, notamment les projets de loi de financement de la Sécurité sociale chaque année.

En prévision du rendez-vous 2008 (qui n'a pas eu lieu...), le CA de la CNAV, à l'unanimité, a adressé au gouvernement des propositions tendant à améliorer la qualité de l'assurance vieillesse, sa gestion et l'équilibre financier.

L'année 2008 a aussi été marquée par l'élaboration du projet « Assurance retraite, années 2010 » et, pour la première fois, la Cour des comptes a choisi de ne pas certifier les comptes de la branche retraite pour cette année. Les réserves concernant la qualité des données sur le suivi des carrières, le calcul et le paiement des pensions, ainsi que les échanges financiers avec d'autres branches ou régimes.

Le droit à l'information des assurés – prévu par la loi de 2003 – a été développé et quatre générations (contre deux en 2007) ont reçu une information sur les déterminants de leur retraite future. La CNAV joue un rôle majeur dans la mise en œuvre de ce droit confié au GIP Info Retraite, dont le vice-président est Bernard Devy, en sa qualité de président paritaire de l'ARRCO.

2009 a été l'année de la négociation de la Convention d'objectifs et de gestion (COG) 2009-2013 que les représentants FO n'ont pas adoptée, au motif notamment des nombreuses suppressions d'emplois imposées par la Tutelle, sous couvert de « RGPP sociale ».

Durant le 2<sup>e</sup> semestre 2009, un groupe de travail a été constitué pour examiner les différents scénarios possibles concernant les nouvelles règles d'attribution de la majoration de durée d'assurance pour enfants (MDA). Ces travaux ont permis d'éclairer les pouvoirs publics et ont contribué à sauvegarder les principes d'attribution de la MDA à la mère de famille salariée.

Cette fin d'année a également vu la mise en place d'un groupe de travail « Études et perspectives », dont l'objectif était d'apporter des éléments techniques d'information sur les retraites du régime général dans le cadre du rendez-vous sur les retraites 2010. Cette fois, contrairement aux travaux de 2008, la délégation FO n'a pas approuvé les propositions du CA, la tonalité de celles-ci, sous la pression des représentants patronaux, préconisant notamment un recul de l'âge légal de la retraite.

Enfin, la Cour des comptes n'a pas non plus certifié les comptes 2009, reconnaissant les progrès accomplis au regard des recommandations et réserves émises pour 2008, mais jugeant toutefois la progression encore insuffisante. Notons néanmoins que la Cour n'a pas jugé les comptes insincères.

## L'ASSURANCE VIEILLESSE EN CHIFFRES

| Années | Cotisants  | Retraités  | Recettes<br>(en millions €) | Dépenses<br>(en millions €) | Résultat<br>(en millions €) |
|--------|------------|------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| 2007   | 16 800 000 | 11 900 000 | 88 081                      | 92 653                      | - 4 572                     |
| 2008   | 17 200 000 | 12 100 000 | 90 712                      | 96 348                      | - 5 636                     |
| 2009   | 17 880 000 | 12 550 000 | 92 704                      | 99 937                      | - 7 233                     |

Le résultat négatif de la branche vieillesse, pour partie structurel (*papy boom*) mais aussi conjoncturel (effet crise économique) justifie amplement les revendications de la confédération Force Ouvrière ; le retour à l'équilibre est une condition impérieuse de la confiance des salariés et retraités dans le système par répartition et une obligation morale vis-à-vis des jeunes générations.

C'est par une meilleure répartition des richesses produites et un rééquilibrage en faveur des revenus du travail que l'on parviendra à juguler ces déficits.

## ► La retraite complémentaire

Depuis notre dernier congrès confédéral, le dossier Retraite dans son ensemble a connu une actualité très dense. De 2007 à 2011, dans le cadre de la retraite complémentaire des salariés du secteur privé, AGIRC ARRCO, nous avons tout d'abord renouvelé l'accord du 13 novembre 2003 au travers de celui du 23 mars 2009. Dans le prolongement de la « réforme » des retraites 2010, nous devons conclure un accord à l'automne 2010.

La période 2007-2011 a été marquée par une crise financière et économique sans précédent qui a très largement impacté l'équilibre des régimes complémentaires. Comme pour le régime général, la question du financement et de la pérennité de l'AGIRC et de l'ARCCO ont été au centre des débats.

### L'accord du 23 mars 2009

Rappelons que cet accord avait pour but de renouveler l'accord du 13 novembre 2003 qui arrivait à échéance le 1<sup>er</sup> avril 2009. Les questions centrales concernaient l'équilibre des régimes AGIRC et ARRCO, le renouvellement de l'AGFF<sup>2</sup> (dispositif qui finance la retraite complémentaire des assurés sans abattement partant à la retraite entre 60 et 65 ans) et plus largement tous les paramètres techniques, notamment le rendement qui détermine le niveau des pensions.

Ces négociations se sont déroulées dans un contexte particulièrement difficile de par l'enjeu qu'elles représentaient pour les 29 millions de personnes concernées (retraités et salariés du secteur privé) et la contrainte du temps, afin d'aboutir avant le 1<sup>er</sup> avril 2009. Sans oublier que la retraite complémentaire représente 35 % de la pension de retraite des salariés non cadres et 60 % de celle des cadres du secteur privé.

Les débats ont également été marqués par la présentation des projections techniques de l'AGIRC et de l'ARRCO, actualisées au regard de la conjoncture économique. Dès 2009, et non en 2015 comme nous l'avions estimé en 2007, nous avons constaté un solde technique déficitaire à l'AGIRC de près de 720 millions d'euros et un solde légèrement excédentaire à l'ARRCO de 100 millions d'euros. Ces mêmes projections tablaient sur des déficits de plus de 5 milliards en 2020 pour l'ARRCO et de près de 2,5 milliards pour l'AGIRC. Il y avait donc urgence à prendre les mesures pour garantir l'équilibre de nos régimes sur le long terme.

Durant ces négociations, nous avons eu pour interlocuteur une délégation patronale dogmatique qui n'avait pour seul objectif que d'abandonner le droit à la retraite à taux plein à 60 ans. Selon le Medef la seule marge de manœuvre, pour consolider nos régimes et garantir leur équilibre, ne pouvait provenir que du recul de l'âge de liquidation des pensions.

Pendant cette négociation, Force Ouvrière a rappelé que le recul de l'âge de la retraite était déjà implicitement inscrit au travers de l'allongement du nombre de trimestres exigés pour liquider sa retraite à taux plein. Il était donc inutile et inconcevable de revenir sur le droit à la retraite à 60 ans. Comme nous l'avions déjà souligné, la retraite à 60 ans, sans abattement, devait demeurer un droit dans les régimes de base et complémentaires.

Pour Force Ouvrière, l'équilibre à long terme de nos régimes devait donc être garanti par de nouvelles sources de financement, notamment par l'augmentation des cotisations, seule mesure efficace pour pérenniser à long terme les régimes complémentaires. Nous n'avons cessé de rappeler pendant ces négociations que, sur la question des rendements, de nombreux efforts ont été réalisés depuis 1996 et qu'aucune nouvelle baisse ne pouvait être acceptée par notre organisation, au risque de décrédibiliser nos régimes et de paupériser les futurs retraités.

Durant ces négociations, le Medef a également tenté de mettre dans la balance les majorations familiales, la pension de réversion, la garantie minimale de points (GMP) et les dotations de gestion et d'action sociale, en ne proposant bien évidemment que des révisions à la baisse. Une pure et simple régression sociale que nous ne pouvions cautionner.

**Au terme de ces négociations, nous sommes arrivés à trouver un accord *a minima* le 23 mars 2009. Même si nous avions souhaité un accord bien plus ambitieux, nous pouvons nous féliciter d'avoir fait reculer le Medef sur sa proposition dogmatique de relever progressivement l'âge de la retraite à 61 ans dans les régimes de retraites complémentaires. L'accord prévoyant la reconduction en l'état du dispositif AGFF jusqu'au 31 décembre 2010 inclus.**

**Les salariés du secteur privé ont donc continué à percevoir leur retraite complémentaire sans abattement dès 60 ans. Le droit à une retraite à taux plein à 60 ans était sauvegardé.**

Cependant, nous avons regretté que l'accord du 23 mars 2009 ne mette pas fin à la baisse du rendement et qu'aucune augmentation des cotisations n'ait pu être actée.

À l'heure où nous rédigeons ce rapport, l'avenir de la « réforme » du système général de retraite est encore incertain, la négociation entre les partenaires sociaux pour les régimes complémentaires n'a par conséquent pas encore débuté, il conviendra donc d'en donner ultérieurement les résultats.

### *Rendement des régimes ARRCO et AGIRC*

Vous trouverez ci-dessous un tableau retraçant le rendement effectif brut annuel des régimes depuis 2005 :

|             | <b>AGIRC</b> | <b>ARRCO</b> |
|-------------|--------------|--------------|
| <b>2005</b> | 7,10%        | 6,98%        |
| <b>2006</b> | 7,02%        | 6,90%        |
| <b>2007</b> | 6,89%        | 6,77%        |
| <b>2008</b> | 6,76%        | 6,65%        |
| <b>2009</b> | 6,73%        | 6,62%        |
| <b>2010</b> | <b>6,70%</b> | <b>6,59%</b> |

### *L'Équilibre des régimes*

Pratiquer en permanence une politique d'équilibre est une condition impérative pour la pérennité de nos régimes.

L'adéquation durable entre ressources et charges s'impose donc aux gestionnaires.

## **I/ Les résultats de l'ARRCO pour 2009**

**Résultat global excédentaire de 1,005 milliard d'euros.**

### **• Les ressources en 2009**

- Cotisations versées par les entreprises : 34,39 milliards d'euros, en baisse de 0,4 % par rapport à 2008.
- Aucune contribution d'équilibre de l'AGFF, car elle n'a pas généré d'excédent.
- Ressources totales augmentent d'1 % par rapport à 2008 du fait des contributions financières versées par l'UNEDIC et l'État.

### **• Les charges en 2009**

- Allocations à la charge du régime : 34,3 milliards d'euros, en hausse de 4,5 % par rapport à 2008.
- Transfert financier de l'ARRCO vers l'AGIRC : 970 millions d'euros. Il finance les résultats des opérations de retraite concernant les cotisants au titre de l'article 36.

#### **Principaux résultats 2009**

*(en milliards d'euros)*

|  |              | <b>Évolution 2009/2008</b> |
|--|--------------|----------------------------|
| Ressources                                 | 36,88        | + 1 %                      |
| Charges                                    | 35,98        | + 4,7 %                    |
| <b>Résultat technique avant transferts</b> | <b>0,90</b>  |                            |
| Transferts financiers :                    |              |                            |
| - ARRCO/AGIRC                              | -0,97        |                            |
| - Contribution d'équilibre de l'AGFF       | -            |                            |
| Produits financiers                        | 1,05         |                            |
| <b>Résultat global de l'exercice</b>       | <b>1,005</b> |                            |
| <i>Résultat exceptionnel inclus</i>        |              |                            |

## **II/ Les résultats de l'AGIRC pour 2009**

**Résultat global déficitaire de 587 millions d'euros.**

### **• Les ressources en 2009**

- Cotisations versées par les entreprises : 16,04 milliards d'euros, en baisse de 2,6 % par rapport à 2008.
- Transfert financier de l'ARRCO vers l'AGIRC : 970 millions d'euros. Il finance les résultats des opérations de retraite concernant les cotisants au titre de l'article 36.
- Aucune contribution d'équilibre de l'AGF, car elle n'a pas généré d'excédent.
- Les charges en 2009.

- Allocations à la charge du régime : 18,51 milliards d'euros, en hausse de 5,3 % par rapport à 2008.

#### **Principaux résultats 2009**

*(en milliards d'euros)*

|  |               | <b>Évolution 2009/2008</b> |
|--|---------------|----------------------------|
| Ressources                                 | 16,96         | - 1,6 %                    |
| Charges                                    | 18,99         | + 5,5 %                    |
| <b>Résultat technique avant transferts</b> | <b>-2,03</b>  |                            |
| Transferts financiers :                    |               |                            |
| - ARRCO/AGIRC                              | -0,97         |                            |
| - Contribution d'équilibre de l'AGFF       | -             |                            |
| Produits financiers                        | 0,46          |                            |
| <b>Résultat global de l'exercice</b>       | <b>-0,587</b> |                            |
| <i>Résultat exceptionnel inclus</i>        |               |                            |

## *Les réserves de l'AGIRC et de l'ARRCO*

Les réserves techniques constituées par l'ARRCO et l'AGIRC ont été constituées pour pallier à des périodes difficiles.

Total des réserves ARRCO au 31 décembre 2009 : 61,89 milliards d'euros dont 42,04 milliards de réserve technique de financement à moyen et long terme, et 19,85 milliards d'euros de réserve de fonds de roulement.

Total des réserves AGIRC au 31 décembre 2009 : 18,74 milliards d'euros dont 9,55 milliards d'euros de réserve technique de financement à moyen et long terme et 9,19 milliards d'euros de réserve de fonds de roulement.

Pour la première fois s'est opéré un transfert du fonds de réserve à moyen et long terme vers le fonds de roulement. Ces réserves ont une fonction de lissage, mais puiser dans les réserves pour faire face aux déficits constatés n'est cependant pas une mesure que nous devons répéter à l'avenir. L'équilibre des régimes AGIRC et ARRCO et donc leur pérennité doivent être garantis à long terme par un financement suffisant.

## **Les grands chantiers**

### *GIP info retraite*

Depuis 2007, le GIP Info-retraite regroupe 35 organismes de retraite obligatoire (base et complémentaire) dans le but de mettre en œuvre un service global en matière d'information des actifs sur leur future retraite.

En 2009, les assurés nés en 1952 et 1953 ont reçu leur Estimation Indicative Globale (EIG) et les assurés nés en 1959, 1964 et 1969 leur Relevé Individuel de Situation (RIS). Le droit à l'information reste une priorité et nous continuerons de participer activement aux travaux de ce groupement d'intérêt public.

### *La convergence informatique*

En 2009, les premiers pas concrets pour l'« usine retraite », le chantier de convergence informatique des caisses de retraite complémentaire, ont été effectués. En tant que précurseurs, les groupes D&O et Aprionis ont en effet basculé en novembre 2009 dans le nouveau système commun, la gestion des processus dont ils étaient responsables : « traitement des déclarations nominatives », « calcul des droits » et périphériques associés (référentiels, adhésion des entreprises et contrôles d'accès). En mars 2010, AG2R La Mondiale a basculé la « gestion des cotisations » dans le nouveau système, suivi en juillet 2010 par Réunica qui a fait de même pour la « gestion des prestations ». Novalis Taitbout déploiera, début 2011, l'ensemble des processus cette fois. Les dix-huit groupes concernés ont déposé février 2010 leur plan de déploiement dans la perspective d'un achèvement du chantier en 2013.

La Confédération Force Ouvrière soutient cette convergence qui reste pour nous nécessaire à la mise en place d'un service renforcé, visible et homogène. L'« usine retraite » devrait également permettre à long terme de réduire les coûts informatiques et les ramener à 16 % des charges de gestion

à l'horizon 2013. Soit une économie de 80 millions d'euros par an. À noter tout de même une certaine dérive budgétaire de près de 49 millions d'euros sur la période 2006-2010, du fait d'un retard d'un an et de la nécessité de tenir compte des projets informatiques lancés par les pouvoirs publics tels que le nouveau répertoire commun des prestations sociales.

### *La gouvernance des groupes paritaires de protection sociale*

La conclusion de l'accord du 8 juillet 2009 sur la gouvernance des groupes paritaires de protection sociale (GPS) (développé dans la partie Prévoyance du rapport) a permis de donner plus de pouvoirs et de responsabilités aux administrateurs, au sein de l'association sommitale, et de reconnaître la nécessité d'asseoir ces responsabilités sur une formation permettant d'acquérir les compétences. Il a également le mérite de ne pas dissocier la retraite complémentaire de la prévoyance, et ce dans l'intérêt des salariés concernés, contrairement à ce qu'auraient souhaité les compagnies d'assurances.

### *Instance de coordination entre les fédérations AGIRC et ARRCO et le CTIP*

L'article 16 de l'accord du 8 juillet 2009, relatif à la gouvernance des groupes paritaires de protection sociale (GPS), a instauré une nouvelle instance de coordination entre les fédérations AGIRC et ARRCO et le CTIP qui a tenu sa première réunion le 14 décembre 2009.

Cette nouvelle instance réunit les présidences paritaires de l'AGIRC, de l'ARRCO et du CTIP, auxquelles s'associent les représentants des partenaires sociaux non déjà représentés à ce titre. Les directions générales de l'AGIRC, de l'ARRCO et du CTIP participent également à ces réunions.

Les partenaires sociaux, au travers de l'accord du 8 juillet 2009, ont donné pour mission à l'instance de coordination :

- d'échanger sur les sujets d'intérêt commun aux secteurs couverts par les GPS ;
- de suivre l'ensemble de l'activité des GPS, notamment : mise à jour annuelle de la cartographie des groupes, établissement d'un rapport annuel sur les groupes, mise en place de nouveaux outils ;
- d'examiner les dossiers de rapprochement des GPS et de formuler des avis ;
- de concevoir et de mettre en place des dispositifs de formation spécifique à l'attention des administrateurs siégeant dans les conseils d'administration des associations sommitales.

Bernard Devy a été élu président de cette instance au titre du collège salarié et Bernard LEMEE vice-président au titre du collège patronal.

L'article 17 de l'accord du 8 juillet 2009 précise que l'autorisation de regroupement est donnée par les conseils de l'AGIRC et de l'ARRCO, après avis consultatif du conseil d'administration du CTIP. Un processus de décision a été redéfini en incluant l'examen et l'avis de l'instance de coordination.

## L'action sociale

Au-delà du service de la retraite, les principes de solidarité mis en œuvre par les régimes AGIRC et ARRCO s'expriment au travers de l'action sociale des caisses de retraite complémentaire.

Tous les cinq ans, les conseils d'administration des fédérations AGIRC et ARRCO valident les orientations prioritaires en matière d'action sociale.

Pour la période 2009-2013, trois orientations ont été retenues:

- développer la prévention ;
- prolonger l'autonomie à domicile des personnes âgées et des personnes handicapées ;
- accompagner la perte d'autonomie en établissements par personnes âgées et personnes handicapées.

Pour chacune de ces orientations, l'accent est mis sur la faculté d'innovation, l'exemplarité et la complémentarité de l'action sociale des régimes de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO.

## ► c). Handicap et dépendance

### I – Le handicap

En ce qui concerne les travailleurs handicapés, ou plus exactement l'insertion des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail, nous avons, depuis le dernier congrès, renforcé l'existant.

Nous avons considéré que, dans le cadre des inégalités et des discriminations en tout genre (embauches, postes de travail, retraites anticipées, maintien dans l'emploi, licenciements...), nous avons un rôle important à jouer. Nul n'est besoin de rappeler que dans ce domaine notre organisation syndicale a toujours eu un rôle moteur, et cela depuis 1987.

**C'est pourquoi notre axe principal est la formation des militants dans les unions départementales.**

Nos sessions annuelles sont animées par un formateur du secteur Protection sociale et de deux intervenants. Les stages, au nombre de onze par an, avec une moyenne de quinze stagiaires, se déroulent dans les départements, au siège des UD.

Ils se décomposent annuellement en dix stages en métropole et un dans les DOM.

Cette formation qui aborde l'histoire du handicap dans notre pays, des différentes lois concernant les personnes handicapées, fait le lien avec l'entreprise, privée comme publique, avec la partie médecine du travail et le CHSCT, sur une durée de quatre jours.

Force est de constater que cette formation, après un sondage effectué par notre partenaire l'AGEFIPH sur un an auprès de nos camarades stagiaires, est plus que satisfaisante, ce qui nous permet de continuer en ce sens pour les années à venir.

## Éléments du sondage AGEFIPH.

On constate un rajeunissement de la population. Alors que 14 % des stagiaires avaient entre 25 et 35 ans, cette tranche d'âge a atteint 20 %, de plus. Si la majorité des participants avaient plus de 45 ans, deux tiers ont entre 35 et 45 ans.

## L'adhésion et les fonctions syndicales.

Les résultats concernant l'adhésion syndicale sont assez homogènes. Nous notons que la majorité des participants sont soit délégués syndicaux, délégués du personnel ou membres du CHSCT. Les représentants syndicaux du CHSCT sont aussi bien représentés.

## L'organisation des stages.

On note une progression de la satisfaction des participants en ce qui concerne l'organisation matérielle du stage.

Bien que la durée du stage (4 jours) soit perçue comme convenable de façon majoritaire par les participants, ils sont beaucoup plus nombreux à l'estimer trop courte (33 % contre 26 %).

Les stagiaires se sentant à même de mettre en œuvre des pistes d'action, environ 76 % des stagiaires pensent mettre en place des actions, principalement sur des thématiques d'incitation à l'embauche et d'intervention dans des actions de maintien dans l'emploi.

## Intérêt du stage.

Près de 70 % des participants estiment que les éléments recueillis lors du stage vont les aider dans leurs actions.

Les éléments les plus fréquemment cités par les participants concernent les aspects législatifs et réglementaires, mais concernent aussi la structure des différentes institutions.

## Les axes à développer.

Plus de 80 % des répondants à cette enquête aimeraient voir développer les journées à thème et obtenir davantage de documentation.

## Pistes de solutions

- Introduire dans la formation des membres du CHSCT un module sur les travailleurs handicapés.
- Mettre en place des formations de plusieurs niveaux, de manière à répondre aux différentes attentes des adhérents selon leur niveau de connaissances.
- Mettre en place, durant les journées régionales et nationales, des stands d'information, pour répondre aux adhérents.
- Développement des thématiques telles que la négociation, l'accessibilité..., sous des formes diverses : documentation, journées, formation...

Dès 1999, date de la première journée nationale travail et handicap FO, la Confédération a décidé de renouveler cette expérience. Au total nous aurons organisé douze journées nationales, sur des thèmes concernant le handicap et les travailleurs handicapés. Depuis 2008 nous avons baissé la participation de ces journées à cinq cents camarades, pas seulement pour des raisons d'organisation et de coût, mais principalement pour préserver une qualité constante dans les interventions et les thèmes abordés.

Partant d'un constat favorable dans la réussite des journées nationales, il a été décidé de mettre en place des journées régionales qui permettent à tous les militants des départements concernés de participer aux débats sur les

mêmes thèmes que la dernière journée nationale mais avec des acteurs locaux. Encore une fois nous pouvons dire que la réussite est au rendez-vous.

De 2007 à 2010 nous avons réalisé huit journées régionales avec une participation de 2 400 camarades.

En ce qui concerne les journées nationales, depuis 1999, 5 919 camarades ont participé. Ce chiffre correspond à une réelle montée en puissance des besoins de communication et d'information sur le sujet travail et handicap.

Le handicap au travail est un sujet difficile qui demande une approche syndicale renforcée, qui nécessite une attention toute particulière.

De façon à coordonner les différentes actions, nous avons mis en place deux instances de réflexion, la CCIPH/CCHS (Commission confédérale sur l'insertion des personnes handicapées/Commission confédérale sur l'hygiène et la sécurité) et la DPRH (Déclinaison des politiques régionales sur le handicap).

Concernant la CCIPH/CCHS, elle se réunit de une à deux fois par an pour préparer, discuter, analyser ce qui se fait ou se fera dans le domaine du handicap et des travailleurs. Elle est composée d'une vingtaine de camarades qui émanent des unions départementales et des fédérations. Cette commission est particulièrement importante dans le cadre des contacts entre la Confédération et les structures de notre organisation syndicale ; l'implication des camarades montre la volonté d'aller toujours plus loin dans ce domaine.

Pour ce qui est de la DPRH, il en est de même, en effet cette commission permet au niveau des Régions d'aborder les différences qui existent d'une Région à une autre. Les secrétaires des UD sont chargés de réunir les camarades qui travaillent localement dans le domaine du handicap et de la protection sociale. Cet apport est sans conteste d'une grande richesse. Pour les DPRH nous avons fixé la fréquence à deux par an.

En ce qui concerne l'AGEFIPH, nous travaillons avec notre administrateur national pour la préparation des conseils et avec l'instance concernée sur les décisions à prendre dans le cadre du maintien dans l'emploi et de l'embauche des personnes handicapées.

Pour le CNCPH (Conseil national consultatif des personnes handicapées), nous travaillons sur la politique législative appropriée en faveur des personnes handicapées. Rappelons que le CNCPH est une instance consultative importante concernant les textes de loi ayant rapport avec le handicap.

## *II – La dépendance*

Lors du congrès de Lille, il avait été rappelé l'attachement de la Confédération à la prise en charge de la dépendance des personnes âgées et handicapées.

Pour FO, seule la solidarité nationale qui s'exprime à travers un régime obligatoire de Sécurité sociale est à même de garantir une prise en charge de qualité, égalitaire et pérenne, des conséquences liées à la perte d'autonomie.

La création de la CNSA n'est en rien comparable aux autres caisses de Sécurité sociale. Son rôle n'est pas de verser des prestations correspondant à des droits, mais de financer des actions en faveur des personnes âgées et handicapées.

La CNSA est ainsi un organisme collecteur de fonds chargée de les redistribuer aux départements qui gèrent ces enveloppes. Dès sa création, nous avons dénoncé que les principes essentiels et fondateurs de la Sécurité Sociale aient été ainsi rompus et que l'universalité, la solidarité intergénérationnelle et le paritarisme aient été oubliés.

### *5° Risque*

Dés 2007, divers rapports, en particulier celui de Mme Hélène Gisserot, ont proposé une évolution vers un « cinquième risque ». Pour notre Confédération, le congrès de Lille « exige la mise en place d'un cinquième risque de Sécurité sociale perte d'autonomie, géré par le régime général obligatoire de Sécurité sociale, auquel devra être dédiée une cotisation spécifique... ».

Depuis 2007, tous les ministres du Travail qui se sont succédés ont affirmé qu'un projet de loi était imminent sur le sujet, tout en le plaçant dans le champ de la protection sociale et non du régime obligatoire de Sécurité sociale. Nous sommes en 2010 et rien n'a avancé. Le président de la République a seulement annoncé que des concertations seraient organisées fin 2010 après la réforme des retraites, pour un projet de loi début 2011.

Au passage, dans les desseins à venir du gouvernement, il est clair également que le futur champ de l'hypothétique 5° risque ne concernera maintenant que les personnes âgées, laissant ainsi sur le bord du chemin toute possibilité de convergence avec les personnes en situation de handicap. Rappelons que nous visons tout d'abord une prestation et une compensation individuelles de la perte d'autonomie, sans distinction d'âge des assurés sociaux et financée dans le cadre de la Sécurité sociale.

Nous voulons prendre en compte une situation de vie, c'est-à-dire que le droit à la compensation de la perte d'autonomie s'applique pour tous les âges, sans différence entre personnes en situation d'handicap et personnes âgées.

Nous voulons également un socle universel prépondérant, tout en admettant qu'un recours aux complémentaires puisse être nécessaire, mais en insistant que, pour nous, la solution ne peut être que collective.

Nous rejetons, en ce sens, l'approche, notamment avancée par la partie patronale, préconisant que la dépendance doit être traitée globalement par la responsabilité individuelle. Nous voyons dans cette position l'influence négative de la FFSA pour qui la dépendance ne serait qu'un marché de profits juteux.

Nous rappelons aussi que, pour nous, la notion de 5° risque dit de protection sociale, devrait plutôt s'appeler 5° risque de Sécurité sociale, cela serait plus clair pour tout le monde et montrerait bien que c'est le financement universel qui est recherché, sinon l'ambiguïté sera toujours présente.

Cela sera plus clair pour crédibiliser la promesse de la mise en place d'un droit universel pour la couverture des charges liées à la perte d'autonomie quelle qu'en soit la cause.

Pour nous, droit universel doit signifier que la collectivité garantisse à chaque personne, dont l'autonomie est diminuée, le versement des aides nécessaires dans des conditions optimales et équitables de qualité. Ce sont les besoins des personnes qui doivent être pris en compte et non leur revenu.

Le droit à l'autonomie doit faire l'objet d'une définition universelle à partir de laquelle pourront être établis les besoins de couverture complémentaire, tout en sachant qu'à ce stade la complémentaire envisageable ne peut être que collective.

Pour nous, un financement privé ne peut s'entendre qu'au-delà, pour des garanties supplémentaires découlant de contrats de droit privé, hors champ des garanties couvertes par le droit universel.

### *Gouvernance de la CNSA*

Comme nous l'avons écrit plus haut, la CNSA n'est en rien comparable aux autres caisses de Sécurité sociale. Son conseil est composé de 48 membres avec des groupes d'origine très diverse :

- 6 représentants pour les associations de personnes handicapées ;
- 6 représentants pour les associations de personnes âgées ;
- 6 représentants des conseils généraux ;
- 5 représentants des organisations syndicales représentatives ;
- 3 représentants des organisations d'employeurs représentatives ;
- 10 représentants de l'État ;
- 7 représentants d'institutions intervenant dans les domaines de compétence de la CNSA ;
- 2 parlementaires ;
- 3 personnalités qualifiées.

L'origine des membres du conseil (qui n'est pas un conseil d'administration) est particulièrement diverse. Les organisations de salariés et d'employeurs ne sont pas à parité, mais surtout il existe une pondération des voix pour les quelques votes nécessaires qui confère 44,58 % aux dix représentants de l'État qui, additionnées à celles des personnalités qualifiées et à celles, très mouvantes, des élus, donnent une majorité en voix à la tutelle de l'État, qui de toute manière s'exerce au travers du ministre du Travail, lequel garde pleinement son pouvoir, le conseil n'étant consulté que pour avis.

Notre Confédération demande que la gouvernance soit également revue, pour qu'elle soit rapprochée de celle des organismes de Sécurité sociale, et que l'État ne soit représenté que par un commissaire du gouvernement sans droit de vote.

### ► **d). La prévoyance collective**

Depuis notre dernier congrès confédéral, l'activité des institutions de prévoyance, premiers opérateurs en prévoyance collective, avec 11,4 milliards d'euros de cotisations au titre des opérations directes, a progressé de + 3,2 % en 2009 (mais à titre de comparatif, les chiffres 2008 étaient de + 4,4 % malgré la crise des marchés financiers).

L'exercice 2009 masque en réalité un faible développement de l'activité en prévoyance et en complémentaire santé. En

effet, ce taux résulte principalement du relèvement de la contribution au financement de la couverture maladie universelle (CMU) au 1<sup>er</sup> janvier 2009 (relèvement de la taxe de 2,5 à 5,9 % sur les cotisations santé). Mais, en dépit d'un recul du résultat net, les institutions de prévoyance ont su, par une gestion prudente des partenaires sociaux, préserver les équilibres techniques sur l'ensemble des garanties.

### **Les chiffres clés**

En 2009, les **54 institutions de prévoyance** membres du CTIP, couvrent :

- à travers **2 millions d'entreprises** ;
- **12,6 millions de salariés et d'anciens salariés** au titre des garanties de prévoyance, hors complémentaire santé (décès, incapacité, invalidité, dépendance et retraite supplémentaire...) ;
- **5,6 millions de salariés et d'anciens salariés** au titre des garanties de complémentaire santé ;
- Avec les ayants droit, ce sont près de **20 millions de personnes** qui sont couvertes aujourd'hui par une institution de prévoyance au titre d'au moins une garantie ;
- **5,15 milliards d'euros** de cotisations au titre des garanties de prévoyance (**décès, incapacité de travail et invalidité, dépendance**). Au 31 décembre 2009, on comptait 244 conventions collectives ayant instauré un régime de prévoyance ;
- **5,3 milliards d'euros de cotisations** au titre des garanties de **complémentaire santé**. Fin 2009, on dénombre 42 régimes obligatoires de complémentaire santé, contre 27 en 2007 et 40 en 2008 ;
- **918 millions d'euros** de cotisations au titre de la retraite supplémentaire, soit une progression de 8 % par rapport à 2008.

En outre, les institutions de prévoyance continuent à renforcer leur capacité à répondre aux engagements vis-à-vis des employeurs et des salariés, grâce à une solvabilité moyenne élevée, soit une couverture de 4,5 fois l'exigence de marge réglementaire. Ce niveau de marge devrait leur permettre d'intégrer avec une certaine sérénité le cadre prudentiel dorénavant exigé appelé « Solvabilité 2 ».

### **La prévoyance collective paritaire**

⇒ Garantir et gérer la prévoyance complémentaire des salariés.

Organisme d'assurance complémentaire, les institutions de prévoyance gèrent, dans le cadre collectif des entreprises et des branches professionnelles, les garanties liées à des risques, maladie ou accident, susceptibles d'entraîner une perte de revenus pour les salariés et leurs familles.

⇒ Les interlocuteurs naturels des entreprises en matière de prévoyance collective

Les I.P. se différencient des autres intervenants de la prévoyance complémentaire par leur gestion paritaire. Créées par accord entre les partenaires sociaux (CGT-FO, CGT, CFTC, CFE-CGC, CFTD d'une part et le Medef d'autre part), elles sont gérées à égalité de représentation par les représentants des employeurs et les représentants des salariés.



**1<sup>er</sup> MAI 2009**  
**REVENDICATIF ET OFFENSIF**

Le mouvement économique et social ne cesse de progresser, reflétant un soutien à la consommation pour affronter l'incertitude économique et l'impact de la crise financière mondiale.

Même si les salaires, les cotisations et les prestations restent faibles, les entreprises ont commencé à investir dans la recherche et le développement, ce qui est une bonne nouvelle pour l'avenir.

Malgré cette conjoncture à rebrousse-pente, nous sommes convaincus que nous pourrions continuer à progresser si nous maintenons nos revendications et si nous continuons à travailler ensemble.

Le gouvernement a promis de nous aider, mais nous ne sommes pas convaincus qu'il le fera.

Le gouvernement a promis de nous aider, mais nous ne sommes pas convaincus qu'il le fera.

**7 OCTOBRE 2008**

**UN VRAI TRAVAIL - UN VRAI SALAIRE**  
**UNE VRAIE SÉCURITÉ SOCIALE**

De Tunis, à Bamako, Bogota, Mexico, Shanghai, Delhi, Prague et Paris

- Respect des normes internationales du travail (OIT)
- Liberté syndicale et liberté de négociation



<http://www.force-ouvriere.fr>

**1<sup>er</sup> MAI 2009**  
**REVENDICATIF**

**SALAIRES**  
**EMPLOIS**  
**SERVICES PUBLICS**

**L'urgence sociale exige des réponses immédiates!**



<http://www.force-ouvriere.fr>

**Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral**

Code du travail / Extrait de l'article L1152-1

**Élections prud'homales 2008**



**Donnez une force à votre voix**

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







# POUR FO LA RETRAITE C'EST À 60 ANS ! SANS ALLONGEMENT DE LA DURÉE DE COTISATION

## Financement des retraites Les propositions de Force Ouvrière

Augmentation des salaires, mise à contribution de l'intéressement et de la participation, taxation des stocks options, compensation intégrale des exonérations de cotisation de Sécurité sociale bénéficiant aux entreprises, taxation des bénéfices non réinvestis, augmentation d'un point de la cotisation vieillesse: un premier train de mesures permettant de faire face aux besoins immédiats de financement.

Au-delà, pour FO, la crise du système économique et financier responsable des déficits budgétaires nou-

veaux doit conduire à une réforme profonde fondée sur la justice sociale: redistribution des richesses en faveur des salariés, retour à une économie productive et créatrice de vrais emplois, révision de la CSG afin qu'elle porte plus sur les revenus du capital, rétablissement d'une fiscalité progressive et justement répartie.

### On peut et on doit :

- Préserver le droit à la retraite à 60 ans
- Bloquer tout allongement de la durée de cotisations
- Maintenir le système solidaire de la répartition
- Maintenir le code des pensions
- Revaloriser les retraites



## GRÈVE INTERPROFESSIONNELLE ET MANIFESTATION À PARIS LE 15 JUIN

COTISATIONS  
41, 42, 43... 45 années...

# 40 ANS, C'EST DÉJÀ TROP

PRIVÉ ET PUBLIC



Retraite :  
40 ans c'est déjà trop !  
Tous à la manif à Paris,  
FO.



Les vacances c'est super,  
la retraite à 60 ans aussi !  
A très bientôt...



hebdomadaire  
1987

# FORCE Ouvrière

Pouvoir d'achat

## DES AUGMENTATIONS DE SALAIRES À L'ARRACHÉ

Des Français gagnent mieux et sont plus satisfaits de leur travail, malgré l'économie. Demande de dégrèvements de cotisations pour permettre l'achat de la vieillesse pour tous (page 1)

**NEWS** **ANALYSE** **ÉCONOMIE** **ÉCHOS**

Les salariés ont obtenu des augmentations de salaire de 3,5% en moyenne. Les entreprises ont augmenté leurs investissements. Les Français sont plus satisfaits de leur travail. Les cotisations de retraite ont augmenté. Les entreprises ont augmenté leurs investissements. Les Français sont plus satisfaits de leur travail. Les cotisations de retraite ont augmenté.

Les cotisations de 10 milliards de francs par an sont destinées à financer la retraite pour tous. Les cotisations de 10 milliards de francs par an sont destinées à financer la retraite pour tous.

Jeudi / Vendredi / Samedi / Dimanche / Lundi / Mardi



hebdomadaire  
1987

# FORCE Ouvrière

Age de la retraite et durée de cotisation

## FO RÉAFFIRME SES POSITIONS À L'ÉLYSÉE

En cas de question de confiance sur 60 ans, d'allonger la durée de cotisation et de porter à 25 ans le montant de la pension publique, le gouvernement a rejeté les propositions de la Force Ouvrière.

**NEWS** **ANALYSE** **ÉCONOMIE** **ÉCHOS** **ENTRETIEN**

Le gouvernement a rejeté les propositions de la Force Ouvrière. Le gouvernement a rejeté les propositions de la Force Ouvrière.

Jeudi / Vendredi / Samedi / Dimanche / Lundi / Mardi

hebdomadaire  
1987

# FORCE Ouvrière

## LA BATAILLE DES RETRAITES EST LANCÉE

Le gouvernement s'oppose à un accord avec les syndicats. Mais un projet de loi prévoit de financer la retraite pour tous. Le gouvernement s'oppose à un accord avec les syndicats. Mais un projet de loi prévoit de financer la retraite pour tous.

**NEWS** **ANALYSE** **ÉCONOMIE** **ÉCHOS** **ENTRETIEN**

Le gouvernement s'oppose à un accord avec les syndicats. Mais un projet de loi prévoit de financer la retraite pour tous.

Jeudi / Vendredi / Samedi / Dimanche / Lundi / Mardi

FO la force syndicale

**AUGMENTER LES SALAIRES !**

PUBLIC PRIVE

**Emploi ? Retraite ?**

**FO Pas de générations sacrifiées !**

Avec la force syndicale

www.force-ouvriere.fr

Administrateurs des institutions, ce sont eux qui veillent directement à la mise en œuvre et à la gestion des garanties de prévoyance, au bénéfice des entreprises adhérentes et des salariés participants.

La gestion paritaire prolonge ainsi le dialogue social qui s'exerce dans les entreprises et les branches professionnelles pour la mise en place de garanties de prévoyance. La négociation aboutit à des contrats collectifs obligatoires. Ces contrats couvrent les salariés ou une catégorie d'entre eux, sans discrimination de sexe, d'âge, de revenu et d'état de santé. Ils permettent de mettre en œuvre une solidarité complémentaire à celle de la Sécurité sociale.

À noter que l'accord du 8 juillet 2009 sur la gouvernance des groupes paritaires de protection sociale a permis de renforcer le pouvoir politique des partenaires sociaux et d'ancrer les institutions de prévoyance dans le paritarisme.

### L'action sociale

Parallèlement aux prestations qu'elles versent au titre des différentes garanties, les I.P. peuvent intervenir directement auprès des salariés et de leurs familles dans le cadre de l'action sociale.

Les dépenses d'action sociale (hors prêts) ont plus que doublé en dix ans. Elles sont passées de 39 millions d'euros en 1997 à 94 millions d'euros en 2009. À noter que cette augmentation est plus forte que la croissance des cotisations.

Préventive ou réparatrice, l'action sociale se compose d'une gamme de prestations et de services de nature individuelle ou collective.

Afin de réagir rapidement face à l'évolution des situations et des difficultés auxquelles peuvent être confrontés les participants (les salariés), les I.P. développent une véritable veille sociale. Le but est de détecter les situations susceptibles d'entraîner l'exclusion ou l'isolement, afin d'agir le plus en amont possible et de rechercher les actions les plus efficaces.

| Subventions et prêts d'action sociale en 2007 (en millions d'euros) |            |
|---|------------|
| Aides individuelles   | 35         |
| Aides collectives   | 14         |
| Services d'action sociale   | 16         |
| Bonification de prêts   | 28         |
| <b>Total subventions, aides et services</b>                         | <b>93</b>  |
| <b>Total prêts accordés</b>   | <b>132</b> |

### La gouvernance des groupes paritaires de protection sociale

Accord du 8 juillet 2009 sur la gouvernance des groupes paritaires de protection sociale (GPS)

Il était question de se saisir des travaux du groupe de travail paritaire qui s'était réuni neuf fois en 2008 et 2009 afin d'examiner les conditions d'un accord sur le sujet. Ce groupe avait rédigé un rapport dressant l'état des lieux des GPS, pointant certains dysfonctionnements et émettant quelques propositions sur les évolutions souhaitables en terme de gouvernance.

Pour FO, nous avons la volonté et l'exigence d'ancrer solidement les GPS dans le paritarisme, mais aussi de veiller aux intérêts matériels et moraux de la retraite complémentaire et de protéger les missions d'intérêt général inscrites dans le code de la Sécurité sociale. Les groupes de protection sociale se sont beaucoup développés dans le champ concurrentiel afin de proposer des garanties complémentaires de protection sociale, collectives et individuelles ; nous devons éviter toute dérive et toute assimilation aux sociétés d'assurance. Nos groupes ont la particularité d'être paritaire et à but non lucratif et nous devons défendre ces valeurs.

Pour Force Ouvrière, il était notamment indispensable de souligner que les GPS sont créés, pilotés et contrôlés par les partenaires sociaux, dans le cadre notamment de l'association sommitale. De plus, il est bien noté que le pouvoir politique revient au conseil d'administration de l'association sommitale et non pas aux directeurs généraux de ces groupes.

Une partie importante de l'accord est également consacrée au suivi et au contrôle des GPS au niveau national. Le droit de suite des fédérations AGIRC et ARRCO est notamment rappelé. Des prérogatives supplémentaires sont également attribuées au Centre technique des institutions de prévoyance (CTIP) dans le domaine de la prévoyance.

Enfin, pour encadrer plus strictement les rapprochements de GPS il est notamment prévu que les associations sommitales des groupes concernés devront conjointement missionner au moins deux cabinets de conseil indépendants afin d'examiner la faisabilité et l'intérêt du rapprochement. L'autorisation de regroupement sera ou non accordée conjointement par les fédérations AGIRC et ARRCO, après avis consultatif du conseil d'administration du CTIP.

Pour Force Ouvrière, cet accord est l'aboutissement d'un long processus initié depuis plus de deux ans avec notamment le rapport « Laigre-Langlois » et les neuf séances du groupe de travail paritaire.

Cet accord a pour mérite de donner plus de pouvoirs et de responsabilités aux administrateurs, au sein de l'association sommitale, et de reconnaître la nécessité d'asseoir ces responsabilités sur une formation permettant d'acquérir les compétences. Il a également le mérite de ne pas dissocier la retraite complémentaire de la prévoyance, et ce dans l'intérêt des salariés concernés, contrairement à ce qu'auraient souhaité les compagnies d'assurances.

### De nouvelles garanties pour les salariés à travers la portabilité des droits en prévoyance et complémentaire santé

**Avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail (article 14).**

En 2009, les interlocuteurs sociaux se sont réunis au siège du Medef pour deux séances de négociation sur l'avenant à l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008, sur la modernisation du marché du travail.

Il était question de préciser les modalités d'application de la portabilité des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance prévue par cet accord. Pour rappel, l'application du dispositif, initialement prévue au 19 janvier 2009, avait été reportée par deux avenants successifs au 1<sup>er</sup> juillet 2009.

L'avenant du 18 mai permet aux salariés licenciés (sauf pour faute lourde) et les salariés en fin de CDD, de même que les intérimaires, de garder le bénéfice des couvertures complémentaires santé et prévoyance appliquées dans leur entreprise, s'ils bénéficient d'une ouverture de droits à l'assurance chômage.

La durée pendant laquelle ils peuvent bénéficier de cette portabilité est égale à la durée de leur dernier contrat de travail, dans la limite de neuf mois.

Le fait d'inclure les CDD, notamment ceux de très courte durée, faisait partie de nos revendications premières. Nous pouvons ainsi nous féliciter que l'avenant du 18 mai 2009 aille plus loin que l'article initial de l'ANI de janvier 2008. Il était impératif de créer un droit à la portabilité le plus large possible pour les salariés dans les situations les plus précaires.

On peut considérer qu'il s'agit d'une réelle avancée qui est entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2009. Le maintien des garanties complémentaires santé et prévoyance se fait au même tarif que dans l'entreprise si aucun système de mutualisation n'est mis en place. Même dans ce cas, les conditions qui sont appliquées sont celles d'un contrat collectif, plus avantageuses que les contrats individuels présents sur le marché.

Il nous appartient maintenant de nous saisir de ce dossier au niveau des négociations d'entreprise et de branche pour généraliser la mise en place d'un mécanisme de mutualisation, afin d'amplifier la portée de ce nouveau droit pour les salariés.

## La mutualité

Dans les trois familles d'assureurs qui participent à la protection sociale complémentaire, nous trouvons aux côtés des institutions de prévoyance les mutuelles.

Régies par le Code de la Mutualité, les mutuelles se distinguent fondamentalement des sociétés commerciales d'assurance par leurs valeurs et leurs principes, que nous partageons. Les mutuelles sont des organismes à but non lucratif. Elles ne font pas de profits. Elles investissent leurs éventuels excédents au service de leurs adhérents. Les mutuelles sont des sociétés de personnes et non de capitaux. Elles n'ont pas d'actionnaires à rémunérer et leurs représentants sont élus par des adhérents.

Ce mode de fonctionnement « démocratique » s'écarte de la gestion paritaire que nous privilégions, mais cependant leur action dans les domaines des contrats collectifs et individuels, en prévoyance et complémentaire santé, repose sur les principes de la mutualisation que le mouvement syndical défend. Comme les institutions de prévoyance, les mutuelles ne sélectionnent pas leurs adhérents au regard de l'âge ou de l'état de santé.

Beaucoup de nos camarades sont également actifs au sein des nombreuses mutuelles et la Confédération leur apportera le soutien nécessaire dans l'intérêt des salariés concernés.

Comme dans le secteur des institutions de prévoyance, la concentration des mutuelles s'est poursuivie en 2009. À la fin de l'année dernière, on recensait 880 mutuelles du livre II (ces mutuelles ont à 72 % une activité en complémentaire santé). Par ailleurs, on relève en 2009 près de 67 fusions de mutuelles (sans distinguer les mutuelles de livre I, II ou III ; contre 98 en 2008).

Les explications de cette évolution sont du même ordre que pour les institutions de prévoyance :

- le transfert de charge du régime général vers les régimes complémentaires ;
- la concurrence accrue entre les acteurs du marché de la complémentaire santé, et notamment ceux du secteur lucratif (compagnies d'assurances) ;
- la complexité croissante des métiers ;
- l'évolution de la réglementation financière et fiscale et le poids de l'autorité de contrôle.

Dans un contexte difficile et en constante évolution, les vieux clivages entre les institutions de prévoyance et le secteur mutualiste ne sont plus de mise. Il faut reposer la problématique en termes de secteur lucratif (les compagnies d'assurances) et de secteur non lucratif (les groupes d'institutions de prévoyance et les mutuelles).

### 3. Le paritarisme

À la suite du courrier du Premier ministre adressé au Secrétaire général de la Confédération le 9 avril 2009, relatif aux thèmes de négociations proposés dans le cadre du « dialogue social », le Medef a pris l'initiative de solliciter les organisations syndicales afin d'engager des discussions sur trois thèmes dont le paritarisme sous tous ses aspects.

C'est dans le cadre d'une « Délibération sociale sur la modernisation du paritarisme » que nous avons répondu à l'invitation du Medef pour une première réunion le 23 décembre 2009.

Pour le Medef, une large réflexion sur le paritarisme apparaît indispensable dans un contexte de remise en cause et d'interpellations récurrentes, et alors que ses responsabilités sont considérables dans les domaines sociaux et économiques. Les partenaires sociaux sont en effet chargés de responsabilités majeures dans le cadre de la négociation collective interprofessionnelle et de la gestion des organismes paritaires.

Pour la confédération Force Ouvrière, un état des lieux et un diagnostic devaient prioritairement être établis et il convenait d'analyser soixante années de pratique du paritarisme de négociation et de gestion, étant entendu qu'il convenait d'opérer une distinction entre les deux.

Si aujourd'hui le paritarisme continue de s'exercer pleinement, notamment dans le domaine des retraites complémentaires, force est de constater qu'il en existe diverses formes et dérives, de l'autonomie au tripartisme, et que les partenaires sociaux sont parfois devenus subsidiaires de l'État et du Parlement ; aussi convenait-il d'examiner ce qui relevait encore des partenaires sociaux. Pour FO, tout ce qui relève du contrat de travail et de sa périphérie relève du champ du paritarisme.

Ainsi, la place et le rôle de chacun (organisations syndicales de salariés, organisations d'employeurs, État et/ou Parlement) déterminent la forme du paritarisme et la gouvernance y afférente ; l'on ne peut dissocier l'un de l'autre. De même, si le paritarisme demeure un moyen de négociation et de gestion, pour Force Ouvrière, ce n'est pas une fin en soi. Il est en particulier bien clair que cela ne peut en aucun cas engager notre indépendance de négociation et notre liberté d'action.

Après quatre séances plénières et une réunion d'un groupe de travail, la dernière réunion à ce jour s'est tenue le 22 juin 2010 et a permis de tirer un premier bilan de l'avancée du chantier.

Conformément à notre demande, un inventaire très large des organismes paritaires existants a été constitué, par grands domaines (logement, protection sociale, formation professionnelle et emploi). Dans chacun des domaines ont été inventoriés les organismes avec leur champ respectif, la source du droit applicable, le statut de l'organisme, les bénéficiaires, le financement, les missions, la place des partenaires sociaux dans la gouvernance et le mode de décision, les instances de contrôle, et enfin les moyens du paritarisme.

Ce travail important d'inventaire a été mené avec le concours actif des représentants de la Confédération, ces travaux étaient nécessaires et indispensables mais nous sentons poindre désormais la volonté de certains d'appliquer au paritarisme de gestion des critères issus de la loi sur la représentativité, notamment pour en fixer le nombre d'administrateurs ou de délégués, et surtout répartir les moyens affectés, au fonctionnement du paritarisme.

Les travaux se poursuivront selon un calendrier fixé jusqu'à janvier 2011.



# 1. Emploi - assurance chômage - Pôle emploi, fins de droits

## ► EMPLOI

### 1) Une crise économique aux impacts sans précédents sur le marché du travail

La période 2006-2010 se caractérise par deux phases distinctes sur le marché de l'emploi en France.

Après deux années de baisse du chômage et une année 2007 relativement dynamique en termes de création d'emplois, le second semestre 2008 marque un retournement brutal de la situation du marché du travail.

#### a) Quelques éléments statistiques de départ

La France reste le deuxième pays européen le plus peuplé derrière l'Allemagne.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2010, la France (métropolitaine et DOM) compte 64,7 millions d'habitants, soit une évolution de 0,5 % par rapport à 2009 (+ 346 000 habitants).

- 24,7 % de la population a moins de 20 ans (15,9 millions)
- 22,6 % de la population a 60 ans ou plus

Depuis 2007, la part des individus de 20 à 59 ans diminue :

- 53,8 % de la population totale en 2007
- 52,7 % en 2010 soit 34 080 100 personnes,

La population active française (population active occupée et au chômage) augmente également sensiblement d'année en année, passant de 27 740 000 personnes en 2006 à 28 146 000 en 2008.

En moyenne, en 2008, 70 % de la population de 15 à 64 ans est active, et 64,8 % occupent un emploi.

### LA POPULATION ACTIVE OCCUPÉE SELON LE STATUT DES EMPLOIS

Effectifs en milliers

|                   | 2006   | 2007   | 2008   | Répartition % |
|-------------------|--------|--------|--------|---------------|
| Non-salariés      | 2 805  | 2 778  | 2 730  | 10,5%         |
| Salariés          | 22 231 | 22 950 | 23 183 | 89,5%         |
| Dont Intérimaires | 540    | 547    | 548    | 2,1%          |
| Dont Apprentis    | 327    | 353    | 347    | 1,3%          |
| Dont CDD          | 2 050  | 2 156  | 2 140  | 8,3%          |
| Dont CDI          | 19 314 | 19 794 | 20 147 | 77,7%         |
| Total des emplois | 25 036 | 25 628 | 25 913 | 100%          |

Note : Résultats en moyenne annuelle. Champ : actifs occupés de 15 ans ou plus, France métropolitaine.

Source : INSEE, enquêtes emploi du 1<sup>er</sup> au 4<sup>e</sup> trimestre 2006 et 2007.

#### b) Les effets de la crise sur l'évolution du marché du travail

##### • Un niveau record de destruction nette d'emplois

Avec le recul de l'activité économique, l'emploi s'est contracté dès le deuxième trimestre 2008.

En 2009, on a enregistré un **niveau record de destructions nettes d'emploi salarié** (- 322 000 entre décembre 2008 et décembre 2009). Les données provisoires du 1<sup>er</sup> trimestre 2010 confirment une baisse des effectifs d'emplois salariés pour le huitième trimestre consécutif.

Sur l'ensemble de l'année 2009, l'industrie a été le secteur le plus touché, avec 182 200 destructions d'emploi, soit 5,9 % sur un an.

Le secteur tertiaire pour sa part perd 100 500 emplois, soit un recul de 0,5 %.

La construction perd 39 000 emplois, soit un recul annuel de 2,6 % mais, à la différence des autres secteurs, les pertes ont été plus importantes sur le deuxième trimestre 2009 que sur le premier.

##### • Un taux de chômage qui bondit

Sur la période 2001-2005 le taux de chômage augmente sensiblement d'année en année, passant de 7,8 % en 2001 à 8,9 % en 2005.

À l'inverse, la période 2006-2008 est marquée par une baisse : de 8,8 % en 2006, le taux de chômage s'établit en moyenne sur 2008 à 7,4 %.

L'analyse trimestrielle des chiffres fait ressortir que le chômage est reparti à la hausse fin 2008, rompant ainsi avec les annonces de certains sur une situation proche du « plein emploi » début 2008, situation qui reflétait en réalité une grande précarité et instabilité des salariés sur le marché du travail au regard des formes d'organisation du travail et d'utilisation des contrats précaires.

Les données encore provisoires de 2009 chiffrent à 9,1 % le taux de chômage, soit une augmentation jamais atteinte depuis 1975 sur un an, à savoir, 1,7 point.

La situation actuelle est donc doublement préoccupante et exceptionnelle. Ainsi, non seulement le taux de chômage est très élevé, mais cette augmentation s'est produite sur une période exceptionnellement courte.

### ÉVOLUTION DU TAUX DE CHÔMAGE

|                 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 (provisoire) | Effectifs en milliers |      |
|-----------------|------|------|------|-------------------|-----------------------|------|
| Ensemble        | 8,8  | 8    | 7,4  | 9,1               | 2455                  |      |
| Moins de 25 ans |      | 22,3 | 19,5 | 19                | 23,5                  | 634  |
| 25-49 ans       |      | 8    | 7,3  | 6,6               | 8,1                   | 1408 |
| 50 ans et plus  |      | 6    | 5,4  | 5                 | 6                     | 414  |

Source : Dares / INSEE

Les chiffres du chômage qui résultent d'une définition du Bureau international du travail (BIT) (est considérée comme chômeur, au sens du BIT, toute personne qui n'a pas travaillé du tout pendant une semaine de référence, qui est disponible pour prendre un emploi dans les 15 jours et

qui est à la recherche active d'un emploi) doivent être complétés par une analyse du nombre d'inscrits en tant que demandeurs d'emploi auprès de Pôle emploi.

## EVOLUTION DES DEMANDEURS D'EMPLOI (DE) INSCRITS AUPRÈS DE PÔLE EMPLOI

En milliers / France métropolitaine

|   | Déc. 2007 | Déc. 2008 | Déc. 2009 |
|---|-----------|-----------|-----------|
| Ensemble des DE inscrits à Pôle emploi (Cat. A à E)                       | 3 483     | 3 648     | 4 349     |
| DE tenu d'exercer des actes positifs de recherche d'emploi (cat. A, B, C) | 3 084     | 3 236     | 3 823     |
| DE non tenus d'exercer des actes positifs de recherche d'emploi           | 399       | 412       | 525       |
| Dont en stage, maladie, formation   | 171       | 186       | 228       |
| Dont en emploi  | 228       | 226       | 297       |

Sources : Pôle emploi, Dares

Force est de constater une grande différence entre le nombre de travailleurs au chômage au sens de la situation du BIT (2,5 millions) et l'ensemble des travailleurs inscrits à Pôle emploi (plus de 4 millions) comme étant à la recherche d'un emploi ou d'un meilleur emploi.

Ce dernier chiffre (4 millions de personnes) doit être retenu pour appréhender l'ensemble des individus et des salariés en situation de fragilité sur le marché du travail.

À cela s'ajoute également une fraction de la population (principalement des jeunes et des femmes) qui a décidé, au regard de la situation économique, de se « retirer » du marché du travail, n'apparaissant pas ou plus dans les listes de Pôle emploi et que les politiques publiques de l'emploi « oublient ».

### • Certaines catégories de travailleurs particulièrement touchées

La crise économique s'est notamment traduite par une très forte chute de l'emploi industriel et de l'emploi dans le secteur du bâtiment dès la fin de l'année 2008.

En raison des caractéristiques de ces secteurs d'activité, les hommes, et notamment les jeunes hommes, ont été particulièrement impactés par la crise.

Ainsi, la progression du chômage a été très marquée chez **les hommes** puisqu'elle a été de 23 % sur l'année 2009 contre 13,7 % pour les femmes.

S'agissant des **jeunes de moins de 25 ans**, leur inscription à Pôle emploi (catégorie A) a augmenté de 36 % entre mars 2008 et mars 2009, alors que l'ensemble des inscriptions (tous âges confondus) augmente de 22 % sur la même période.

S'agissant des salariés de plus de 50 ans, la progression du taux d'emploi a brutalement ralenti (+0,4 point en 2009 contre +1,1 point en 2008) et la proportion de demandeurs d'emploi de plus de 50 ans a augmentée et cela plus fortement que lors des crises économiques précédentes. Fin 2009, le taux de chômage des 50-64 ans a augmenté de près d'un tiers par rapport à fin 2008.

Les demandeurs d'emploi de 50 ans et plus ont connu la plus forte hausse en 2009 (+ 22,1 %), suivis des jeunes de moins de 25 ans (+20,2 %).

## II) L'attachement à la pratique contractuelle pour défendre et améliorer l'emploi

Particulièrement en période de crise, l'emploi est au cœur des préoccupations de la CGT-FO. C'est également devenu un thème majeur du dialogue social et de la négociation collective.

Ainsi, sur la période 200–2010, plusieurs accords nationaux interprofessionnels ont porté, au sens large, sur l'emploi :

- L'ANI du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail ;
- L'ANI du 14 novembre 2008 relatif à la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que l'avenant du 3 Mars 2009 relatif au bilan d'étape professionnelle ;
- L'ANI du 8 juillet 2009 relatif à la gestion sociale des conséquences de la crise sur l'emploi ;
- L'ANI du 6 novembre 2009 relatif à la mise en place du portail Internet paritaire « les liens vers l'emploi ».

### 1. L'accord relatif à la modernisation du marché du travail

Courant 2007, la pression est grande sur les interlocuteurs sociaux pour transformer le concept de « flexisécurité » en réalité dans les relations sociales françaises. Ainsi, le patronat souhaite mettre en place une « séparabilité à l'amiable » entre le salarié et l'employeur et n'a pas oublié son vieux rêve d'un contrat de travail unique. Par ces aspirations, c'est la place du juge que certains souhaiteraient voir réduite à sa plus simple expression.

C'est dans cet état d'esprit que s'ouvrent au niveau national interprofessionnel des négociations relatives à la modernisation du marché du travail.

Conformément à la résolution sociale du congrès de Lille, Force Ouvrière y fait valoir son opposition au concept de « séparabilité », son refus d'instaurer un contrat de travail unique, ses inquiétudes sur le développement de nouvelles formes d'emploi, ainsi que son attachement au contrat de travail à durée indéterminée comme base de la relation de travail.

De nombreuses séances ont été nécessaires pour aboutir à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail (cf. circulaire 06/2008 du 15 janvier 2008).

Atypique par l'importance et le nombre des sujets traités, cet accord comporte une vingtaine d'articles dont le premier affirme clairement que le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale du contrat de travail. Cette affirmation consolide la fin du Contrat nouvelles embauches (CNE) déjà prononcée par le BIT à la suite du recours de Force Ouvrière.

Une revendication forte de la CGT-FO est également actée en précisant expressément que les CDD et les contrats intérimaires constituent uniquement un moyen de faire face à des besoins momentanés de main d'œuvre et que le

recours à ce type de contrat doit se faire de manière responsable.

Le titre I, intitulé « Faciliter l'entrée dans l'entreprise et améliorer le parcours en emploi », aborde également la situation des jeunes au regard de l'entrée dans l'emploi, notamment par la prise en compte des périodes de stage accomplies dans l'entreprise pour le décompte de la période d'essai. Une durée interprofessionnelle d'essai est instituée ainsi qu'un délai de prévenance en cas de rupture de cette période. Enfin, des engagements sont pris en matière de développement de compétences et de formation professionnelle.

Le titre II aborde quant à lui les questions d'encadrement et de sécurité des ruptures des contrats de travail à travers, notamment, l'obligation réaffirmée de motiver les licenciements et la volonté de faire de cette motivation un élément obligatoire dans tous les cas de rupture ; la mise en place d'une indemnité interprofessionnelle de rupture dont le montant ne peut être inférieur à 1/5 de mois de salaire par année de présence, ce qui constitue un doublement de l'indemnité légale en vigueur jusque-là.

L'article 12 de l'ANI du 11 janvier 2008 traite pour sa part des solutions négociées lors des ruptures de contrats de travail, et c'est dans ce cadre que le patronat voulait mettre en place « la séparabilité à l'amiable » sans possibilité de recours et de contestation pour le salarié, ce qu'a immédiatement dénoncé Force Ouvrière.

En définitive, la négociation a permis d'aboutir à la mise en place d'une procédure de rupture conventionnelle du contrat, encadrée et sécurisée notamment par l'intervention d'un tiers pour l'homologation, la mise en place de délais de prévenance ainsi que par la possibilité d'assistance du salarié. Le salarié conserve ainsi la possibilité de contester la rupture devant les prud'hommes si les circonstances de cette dernière l'exigent. Grâce à la négociation, la rupture conventionnelle donne également droit, contrairement à ce qui se passait en cas de rupture amiable sur la base du code civil, au bénéfice de l'assurance chômage.

En 2009, le ministère du Travail a enregistré 190 000 ruptures conventionnelles. Ces dernières ne représentent qu'environ 3 % des entrées à Pôle emploi. L'encadrement et les garanties obtenus permettent de mettre fin aux velléités patronales s'agissant du concept de séparabilité.

L'accord apporte également de nouvelles garanties aux salariés et aux demandeurs d'emploi en termes de portabilité des droits en matière de santé et de prévoyance, mais aussi sur le complément de salaire en cas de maladie ou accident du travail (cf. circulaire 20-2008).

## **2. Les négociations relatives à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et au bilan d'étape professionnel (BEP).**

L'article 9 de l'ANI du 11 janvier 2008 indique que les principes énoncés sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences seront déclinés dans le cadre d'une négociation interprofessionnelle à venir. Le bilan d'étape professionnel quant à lui, nécessite, selon les termes de

l'accord, que les conditions de sa mise en œuvre fassent l'objet d'un avenant.

## **La négociation sur la GPEC s'est ouverte en juillet 2008**

Force Ouvrière a fait valoir ses revendications, qui portaient notamment sur :

- une meilleure prise en compte des droits collectifs des salariés par l'instauration d'instances paritaires de suivi et la mise en place d'indicateurs, d'un cadre relatif aux modalités d'information-consultation du CE ;
- la prise en compte de l'impact des décisions des entreprises donneuses d'ordre sur les salariés des entreprises sous-traitantes ;
- sur la mise en œuvre de l'entretien professionnel dans les PME/TPE en tant qu'outil.

Au vu du **texte final daté du 14 novembre 2008**, la CGT-FO a décidé de ne pas le signer dans la mesure où il comportait des ambiguïtés dangereuses pour les droits des salariés. Ainsi, le lien établi par l'article 7 entre GPEC et PSE ouvre la faculté, pour l'employeur, de s'exonérer de ses obligations au titre d'un plan de sauvegarde de l'emploi s'il met en place une gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

De plus, le bilan d'étape professionnel dont il est fait mention dans l'accord n'était toujours pas précisément défini, alors même qu'il existe désormais un risque de voir disparaître le bilan de compétences, l'entretien professionnel au profit du BEP.

En outre, la situation des salariés des entreprises sous-traitantes n'a pas été prise en compte et, de fait, ceux-ci ne seront pas informés lorsque le donneur d'ordre mettra en place une GPEC et des conséquences qui s'ensuivent.

## **S'agissant des modalités de mise en œuvre du bilan d'étape professionnel, deux réunions paritaires spécifiques ont été programmées en février et mars 2009.**

À propos du BEP, Force Ouvrière a notamment fait valoir que ce bilan d'étape professionnel devait permettre :

- aux salariés des PME/TPE de bénéficier d'un moment d'échange et de réflexion sur la construction de leurs parcours professionnels ;
- que la dimension prospective devait être recherchée sans faire du « BEP » un outil spécifique « GPEC » ;
- et enfin, qu'il convenait de veiller à la cohérence entre le « BEP » et les autres outils déjà existants (entretien professionnel, bilan de compétences, entretien de deuxième partie de carrière notamment) qui constituent des droits pour les salariés.

En définitive, la CGT-FO a décidé de ne pas signer l'avenant de mise en œuvre du BEP, notamment parce qu'il comportait une atteinte aux droits existants des salariés, mais également en raison du manque de précisions opérationnelles sur la mise en œuvre alors même que c'était l'objet de cet avenant.

Ainsi, l'entretien professionnel ou le bilan de compétence ne peuvent désormais bénéficier au salarié dans l'entreprise que si les conclusions du bilan d'étape professionnel en font apparaître la nécessité avec pour conséquence que des dispositifs, qui initialement étaient des droits pour les salariés, sont désormais conditionnés à un dispositif dont il n'a plus la maîtrise puisque le BEP est mis en œuvre selon des modalités définies par le chef d'entreprise.

Étant donné les conséquences de ce texte sur les droits existants des salariés, Force Ouvrière a décidé de faire opposition à son entrée en vigueur. En définitive, l'avenant relatif au bilan d'étape professionnel a fait l'objet d'une opposition majoritaire de la part de la CGT-FO, de la CFTC et de la CGT, rendant ainsi caduque, l'accord et le fonctionnement du bilan d'étape dans l'attente d'une nouvelle négociation. La loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle du 24 novembre 2009 laisse en effet aux partenaires sociaux la possibilité de négocier les modalités pratiques de mise en œuvre, et cela dans un délai de deux ans à compter de l'entrée en vigueur de la loi.

### 3. La réaction des interlocuteurs sociaux face à la crise

La conjoncture économique très défavorable et ses effets sur l'emploi ont également conduit les interlocuteurs sociaux à envisager des mesures exceptionnelles et temporaires afin de conserver l'emploi et les compétences pour les salariés victimes de la crise.

Pour Force Ouvrière, il s'agissait notamment d'améliorer le dispositif de chômage partiel (rémunération, accès, durée) et de poser la problématique de l'indemnisation des demandeurs d'emploi qui arrivent en fins de droits à l'assurance chômage (cf. circulaire 105/2009).

FO a également rappelé l'importance des négociations sur les salaires, même en période de difficultés économiques, et que ces dernières ne pouvaient en aucun cas justifier le non-respect des obligations légales par certaines branches.

Trois réunions de négociation ont permis d'aboutir à **l'accord national interprofessionnel du 8 juillet 2009 relatif à la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi.**

Cet accord, à durée déterminée, a permis de résoudre des difficultés techniques d'accès au chômage partiel et de faire une demande à l'État de prolonger la durée d'indemnisation des salariés concernés, ce qui a été le cas. L'accord entend également sécuriser la pratique du prêt de main-d'œuvre qui s'est quelque peu développée pendant cette période de crise économique.

De façon très pragmatique, l'accord améliore également l'indemnisation perçue par les salariés dans la cadre d'une Convention de reclassement personnalisé (CRP) en la portant à 80 % du salaire de référence pendant 12 mois et demande aux pouvoirs publics de procéder à une revalorisation de l'Allocation de solidarité spécifique (ASS).

Enfin, les dispositifs de formation doivent être mobilisés durant ces mois de faible activité afin de préserver les

compétences et les qualifications des salariés les plus exposés à la crise. À titre d'illustration, l'accord prévoit que, jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2011, tout salarié en situation de chômage partiel de 45 ans et plus ne pourra voir sa demande de DIF refusée.

Au regard des avancées obtenues, Force Ouvrière a décidé de signer cet accord (cf. circ. 134/2009) tout en continuant de porter ces revendications non encore satisfaites ( relation donneurs d'ordre sous-traitants, revitalisation des bassins d'emploi, emploi des jeunes) dans le cadre des groupes de travail mis en place afin de préparer une deuxième phase de négociation sur la gestion sociale des conséquences de la crise sur l'emploi.

### ► ASSURANCE CHÔMAGE

Depuis la création de l'assurance chômage en 1958, jamais une période n'aura autant marqué le régime d'assurance chômage.

En effet, au cours de la mandature 2007-2011, le régime d'assurance chômage a vécu sa plus grande transformation avec la loi de fusion ANPE-ASSEDIC.

Au-delà de cette refonte complète du système d'indemnisation d'assurance chômage, cette période aura également été marquée par une activité conventionnelle exceptionnelle, en partie liée à la crise économique et sociale que nous traversons.

Au cours de cette mandature, les négociations auront porté sur :

- la nouvelle convention d'assurance chômage ;
- la nouvelle convention de reclassement personnalisé ;
- les modifications substantielles des règles de chômage partiel, avec notamment la création de l'APLD ;
- sur le maintien des dispositifs AFDEF et AER ;
- sur la prise en charge des allocataires d'assurance chômage en fin de droits.

Dans chacune de ses interventions, la Confédération s'est inscrite dans les résolutions adoptées par le congrès confédéral de Lille en juin 2007.

Dans ses résolutions générale et sociale, le congrès avait défini la position confédérale pour cette mandature :

- « *le congrès s'oppose à tout projet de fusion UNEDIC/ ANPE qui conduirait, en liant indemnisation et placement, à accroître les contraintes et pressions sur les chômeurs, à faciliter la privatisation, à remettre en cause le paritarisme et amputer dangereusement l'avenir et les droits des agents* » ;
- « *Il revendique l'indépendance de la négociation collective et l'autonomie de la gestion paritaire* » ;
- « *il condamne la politique d'activation des dépenses qui détourne les ASSEDIC de leur mission première, c'est-à-dire l'indemnisation des salariés privés d'emploi* » ;
- « *Le congrès réaffirme la nécessité de conserver la maîtrise et le traitement de l'ensemble du recouvrement des cotisations au sein de l'assurance chômage* » ;

- « *Le congrès condamne les différentes mesures qui viseraient à diminuer le taux et la durée d'indemnisation des demandeurs d'emploi et s'oppose à toute mesure qui vise à promouvoir toute forme de précarité* » ;
- « *Le congrès soutient les agents de l'ANPE et de l'assurance chômage qui, dans ce contexte extrêmement difficile, essayent d'exercer leur métier en respectant la dignité des demandeurs d'emploi* ».

### *I / La fusion des ASSEDIC et de l'ANPE*

La loi du 13 février 2008 créé au 1<sup>er</sup> janvier 2009 Pôle emploi, issu de la fusion de l'ANPE et des réseaux opérationnels de l'assurance chômage, les ASSEDIC.

La tentation de fusionner les deux opérateurs principaux du service public de l'emploi n'est pas nouvelle. Dès les prémices de tentative de fusion, Force Ouvrière s'est toujours élevée contre cette perspective. Force Ouvrière avait jusqu'à présent toujours réussi à éviter cette fusion et ainsi garantir l'indépendance et la légitimité des deux structures concernées. C'est ainsi que le bureau de l'UNEDIC avait pris une position unanime contre la fusion en janvier 2007 (déclaration du bureau de l'UNEDIC du 11 janvier 2007). Un an après, la fusion est actée dans la loi du 13 février 2008.

La grande majorité des organisations, qui avaient adopté la déclaration du bureau de l'UNEDIC en 2007, a approuvé la fusion, à l'exception de la CGT-FO et de la CGPME.

Force Ouvrière n'a eu de cesse d'affirmer son opposition à cette fusion lors de la procédure d'élaboration de cette loi, mais également dans toutes les instances où elle devait se positionner. C'est ainsi que, lors du comité supérieur de l'emploi, en date du 19 novembre 2007, la CGT-FO a énoncé clairement les raisons pour lesquelles elle s'opposait à cette fusion.

Dans cette déclaration, Force Ouvrière dénonçait un manque de moyen patent, tant humain que financier, pour mener à bien une fusion d'une telle envergure. Elle craignait que les demandeurs d'emploi fassent les frais de cette fusion, mais également que les agents des deux institutions soient soumis à des pressions très fortes et mis dans des situations humainement difficiles.

Enfin, Force Ouvrière dénonçait l'atteinte directe au principe du paritarisme, fondement de notre construction sociale et républicaine. Malgré l'opposition de Force Ouvrière, le projet de loi de fusion a été adopté et Pôle emploi a été créé le 1<sup>er</sup> janvier 2009.

La mise en place de Pôle emploi a induit de nombreux dysfonctionnements des services rendus aux demandeurs d'emploi, à commencer par la liquidation de leurs droits à assurance chômage. La pression exercée sur les agents de Pôle emploi a abouti à des événements dramatiques.

La crise économique et sociale que la France traverse a accentué ces difficultés et démontré l'impréparation d'une telle fusion. Ainsi, pour Force Ouvrière, la fusion de l'ANPE et des ASSEDIC, loin d'apporter tous les bénéfices vantés par ses partisans, a, au contraire, perturbé inutilement le

marché de l'emploi et le service dont les demandeurs d'emploi ont besoin dans leur recherche d'emploi.

C'est dans ce contexte que la négociation de la nouvelle convention d'assurance chômage a débuté.

### *II / La nouvelle convention d'assurance chômage*

Les négociations ont abouti à un projet de convention du 19 février 2009.

La CGT-FO considère que cette convention est déséquilibrée et ne permet pas à Force Ouvrière d'apposer sa signature. **La filière unique : ne pas déshabiller Pierre pour habiller Paul.**

Force ouvrière n'était pas opposée au principe de filière unique mais compte tenu de la situation économique, cela demandait un dispositif exceptionnel. À situation exceptionnelle, mesures exceptionnelles. Ainsi, la CGT-Force Ouvrière a revendiqué que n'intervienne aucune baisse de durée d'indemnisation.

Cette nouvelle convention, loin d'être une amélioration des droits pour l'ensemble des demandeurs d'emploi, est en réalité une redistribution des droits vers certains salariés demandeurs d'emploi au détriment d'autres.

FO a, tout au long de la négociation, revendiqué l'abaissement du seuil de 6 mois d'affiliation. La CGT-FO était favorable à un minimum de cotisation fixé à 4 mois, mais uniquement s'il n'y a pas de baisse des durées d'indemnisation pour l'ensemble des demandeurs d'emploi indemnisés.

Dans un contexte économique très détérioré, il était impératif pour la CGT-FO de mieux indemniser et plus longtemps les demandeurs d'emploi. En effet, il était à craindre que la durée moyenne d'indemnisation, pour les demandeurs d'emploi, s'allonge au cours de l'année 2009 et 2010, ce qui s'est vérifié.

Dans cette situation, pour Force Ouvrière, il fallait augmenter les durées d'indemnisation et non les réduire, comme le fait la nouvelle convention d'assurance chômage.

### **Les seniors : les plus durement frappés par la nouvelle convention**

La durée maximale d'indemnisation est fixée à 36 mois. Cela signifie que pour un salarié de 50 ans et plus, il faudra avoir travaillé 36 mois dans les 36 derniers pour avoir droit à 36 mois d'indemnisation contre 27 mois de travail avec la convention actuelle. Certains auront même une durée d'indemnisation inférieure de 9 mois à ce qu'ils auraient pu prétendre s'ils avaient été licenciés en 2008.

Alors que le taux d'emploi des seniors est toujours très faible, 58,5 % pour ceux entre 55 et 59 ans et 17,1 % pour ceux entre 60 et 64 ans, cette convention risque d'orienter ces personnes vers l'ASS ou le RSA (ex-RMI) au mieux. Enfin, une disposition de l'accord prévoit que l'âge qui permet à un allocataire RAC de pouvoir continuer à percevoir ses allocations d'assurance chômage quand il n'a pas tous les trimestres nécessaires pour faire valoir une retraite à taux plein, au maximum jusqu'à 65 ans, passe de 60,5 ans à 61 ans en 2010.

## **Les saisonniers : une avancée incomplète**

La convention revient à la situation antérieure à la convention de 2006. Cela veut dire que l'on supprime la radiation au bout de trois inscriptions au RAC comme saisonnier. C'était une demande forte de Force Ouvrière qui a été obtenue. Mais Force Ouvrière a également demandé à revoir les conditions d'indemnisation des saisonniers. L'allocation des saisonniers est en effet affectée d'un coefficient minorateur qui a pour effet de rendre encore plus précaires ses salariés. En effet, beaucoup de saisonniers, notamment les femmes, sont indemnisés avec une réduction très forte de leurs allocations. Ces saisonniers vivent dans une très grande précarité alors qu'ils ont cotisé comme tous les autres salariés et subissent, comme beaucoup de salariés, la précarité. C'est pourquoi Force Ouvrière a demandé la renégociation de ce coefficient réducteur. Le patronat a refusé d'ouvrir la discussion sur ce sujet.

## **Les aides aux reclassements : la fin de l'activation des dépenses du régime d'assurance chômage**

La convention met fin à l'activation des dépenses. En fait la loi sur la fusion entre l'ANPE et les ASSEDIC ne permet plus d'affecter les contributions à des mesures autres que le versement de l'allocation. C'est pourquoi seules sont conservées l'aide différentielle de reclassement et l'aide à la création ou reprise d'entreprise. Ces deux aides sont en fait une avance d'allocation au salarié qui reprend une activité ou reprend une entreprise. L'aide versée est donc retirée des droits RAC restant au salarié. Elle est donc considérée comme de l'allocation et non comme une aide au reclassement. Force Ouvrière a émit une réserve pour l'ACRE (aide à la reprise d'activité). En effet pour 2008, cette aide représente tout de même plus de 400 millions d'euros sans qu'il n'y ait de contrôle ni d'évaluation.

## **La mutualisation des droits pour les demandeurs d'emploi : le patronat refuse toujours**

Actuellement, les allocataires qui retrouvent un travail et qui perdent ce dernier ne peuvent cumuler leurs droits RAC. Un calcul est effectué qui a pour conséquence de réduire leur durée d'indemnisation. Force Ouvrière revendique une mutualisation des droits à indemnisation afin que le salarié qui reprend une activité et qui cotise ait réellement une bonification de ses droits. Avec l'offre raisonnable d'emploi, il est vraiment impératif que le salarié, obligé de reprendre une activité moins bien rémunérée, bénéficie d'une meilleure indemnisation s'il perd son activité. Cette proposition n'a, au final, pas été retenue par le patronat, sans aucune réelle justification. Pourtant, pour la CGT-FO, cette mesure aurait permis d'augmenter la durée d'indemnisation de plus de un tiers des allocataires de l'assurance chômage, soit près de 600 000 allocataires.

## **Aucune revalorisation de l'allocation des demandeurs d'emploi**

Dès l'ouverture des négociations, Force Ouvrière a revendiqué pour les salariés privés d'emploi une meilleure indemnisation des allocataires en durée et en montant. Plusieurs propositions ont été amenées lors des séances de négociation par différents syndicats, mais le patronat a toujours refusé de négocier sur ce

sujet. La CGT-FO a revendiqué en dernier recours une revalorisation de l'allocation minimale de 10 %. Cette revalorisation aurait pu bénéficier à près de 400 000 allocataires les moins bien indemnisés.

## **Les salariés multi-employeurs : toujours méprisés par le patronat**

FO a revendiqué pour les allocataires multi-employeurs, comme pour tous les autres salariés, la prise en compte de toutes les périodes d'affiliation. Les salariés multi-employeurs sont des salariés avec plusieurs contrats de travail. On retrouve ces salariés principalement dans les services à la personne (assistantes maternelles, aides à domicile, etc.). Une règle actuelle interdit aux allocataires multi-employés la prise en compte des périodes de cotisation au-delà de la date de rupture du contrat qui a permis d'ouvrir des droits à l'assurance chômage. Cette mesure a pour effet de diminuer considérablement les durées d'indemnisation des salariés multi-employeurs. C'est pourquoi, la CGT-FO a demandé sa suppression. Le patronat n'a jamais voulu répondre à cette question, alors que des millions de salariés sont directement concernés par ce problème.

## **La baisse des contributions : un patronat hors du temps**

Depuis le début de l'ouverture des négociations, c'est le point central de la négociation pour les employeurs. Toutes les autres mesures ont été calibrées afin de permettre une baisse rapide des contributions.

Les trois organisations patronales avaient comme unique objectif la baisse des cotisations. Ainsi, toutes les mesures en faveur des demandeurs d'emploi qui pouvaient remettre en cause cette baisse ont été systématiquement écartées. Le patronat s'est comporté lors de cette négociation comme s'il n'y avait pas de crise économique autour de lui et comme si le chômage continuait à décroître. Pour Force Ouvrière, aucune baisse de contribution n'est envisageable dans le contexte actuel. La CGT-FO a également indiqué qu'elle était d'accord pour fixer une date de revoyure fin 2009, où nous pourrions regarder si l'on pouvait objectivement diminuer les contributions des salariés et des employeurs. La CGT-FO a ajouté que les éléments qui pourraient permettre une baisse de contribution ne pouvaient pas être uniquement financiers. Pour Force Ouvrière, le taux de chômage, la durée d'indemnisation et le taux de retour à l'emploi sont des critères incontournables pour apprécier la situation du RAC. La CGT-FO s'est opposée à cette baisse automatique des contributions alors que l'augmentation de la cotisation retraite, prévue par le gouvernement, a été repoussée et fait ainsi perdre 1,8 milliard d'euros par an à la Caisse nationale d'assurance vieillesse.

Tels sont les raisons de la non-signature de la CGT-FO à la convention d'assurance chômage du 19 février 2009. Dans le même temps, les négociations étaient en cours sur la convention de reclassement personnalisée.

## **III / La nouvelle convention de reclassement personnalisée**

Dans le cadre de la négociation des conséquences sociales de la crise II, une attention particulière a été portée sur la convention de reclassement personnalisée.

Les négociations sur ce sujet ont permis d'aboutir à des évolutions substantielles pour les bénéficiaires de la CRP. L'allocation servie dans le cadre de convention de reclassement personnalisée est fixée à **80 %** sur toute la durée de la convention. Une demande des partenaires sociaux a été adressée aux pouvoirs publics afin d'ouvrir l'accès, dans les bassins éligibles au CTP, aux anciens titulaires des CDD et contrats d'intérim indemnisés, au dispositif d'accompagnement.

Ce dispositif expérimental doit être mis en œuvre fin juin 2010. Les paramètres de prise en charge ne sont pas encore connus à l'heure de ce rapport. La durée de la convention avait été portée à 12 mois, lors de la convention de reclassement personnalisée du 19 février 2009.

Sur la base du texte final, et au regard des améliorations obtenues pour les salariés victimes de la crise, Force Ouvrière a décidé de signer l'accord du 8 juillet 2009 et la nouvelle convention de reclassement personnalisée qui en découle. Avec la même motivation, d'apporter une aide concrète aux salariés victimes de la crise économique et sociale, Force Ouvrière a activement participé à l'amélioration des conditions d'indemnisation des salariés placés en chômage partiel.

#### *IV / les modifications substantielles des règles de chômage partiel, avec notamment la création et le maintien de l'APLD (activité partielle de longue durée)*

Cette négociation faisait suite aux demandes, notamment de Force Ouvrière, d'une meilleure indemnisation des salariés victimes de mise en chômage partiel.

À l'issue de cette négociation, l'indemnisation a été portée à 6,84 euros brut de l'heure contre 4,42 euros actuellement. Cela représente le SMIC horaire net. Cela signifie que les salariés rémunérés à ce niveau n'auront pas de pertes de revenus à la suite d'une mise en chômage partiel. Le taux minimum de prise en charge par l'employeur a été porté à 60 % du salaire horaire brut contre 50 % pour l'instant. La Confédération Générale du Travail Force Ouvrière, consciente de la situation des salariés en situation de chômage partiel, a décidé de signer cet accord car il améliore l'indemnisation de ces salariés. Force Ouvrière a rappelé toutefois que le recours au chômage partiel ne doit pas être une manœuvre dilatoire de certains employeurs qui profiteraient de la conjoncture actuelle pour réaliser des opérations financières au détriment des salariés. Ce qui suppose un contrôle étroit par les directions départementales.

À la suite de cette négociation et face à l'importance des recours au chômage partiel, une discussion a été menée avec l'État afin de trouver un dispositif qui permette une meilleure indemnisation des salariés en chômage partiel. Ainsi, une convention entre l'État et l'UNEDIC prévoit la possibilité de porter le montant de l'allocation en cas de chômage partiel à 75 % du salaire brut par heures chômées.

La CGT-FO a été consultée sur ce dispositif au sein du bureau de l'UNEDIC et lors du Conseil national de l'emploi du 27 avril 2009. Dans les deux cas, Force Ouvrière a donné un avis positif sur ce dispositif qui est proche des revendications de

Force Ouvrière lors de la négociation du 15 décembre 2008 et qui améliore sensiblement l'indemnisation des salariés en chômage partiel.

#### *V / L'allocation équivalent retraite*

Par deux fois, lors des lois de finances de 2009 puis de 2010, le gouvernement avait prévu de supprimer l'allocation équivalent retraite. Cette allocation visait les allocataires de l'assurance chômage en fin de droits, de moins de 60 ans ayant acquis 160 trimestres d'assurance vieillesse. Force Ouvrière s'est immédiatement mobilisée afin d'obtenir le rétablissement de cette allocation dont la suppression pénalise lourdement des demandeurs d'emploi qui ont cotisé suffisamment pour pouvoir prétendre à une retraite à taux plein, mais qui n'ont pas l'âge requis pour pouvoir la liquider. Force Ouvrière a obtenu, une première fois, le renouvellement de l'AER pour l'année 2009. Force Ouvrière s'est une nouvelle fois mobilisée pour le rétablissement de l'AER 2010. L'État a reconduit pour une année supplémentaire l'allocation équivalent retraite, soit jusqu'à la fin de l'année 2010. Force Ouvrière continue de revendiquer le rétablissement total, sans aucune restriction de cette allocation pour les demandeurs d'emploi concernés.

#### ► **LES FINS DE DROIT**

Après près de neuf mois de discussions, les interlocuteurs sociaux et l'État sont parvenus à définir les modalités de prise en charge des demandeurs d'emploi en fin de droits d'assurance chômage.

Dès juillet 2009, lors des négociations sur les conséquences sociales de la crise 2, Force Ouvrière avait revendiqué une aide à destination des demandeurs d'emploi en fin de droits, qui, avec la crise économique, étaient de plus en plus nombreux. Après de nombreuses séances, il est apparu que les dispositifs de solidarité, gérés par l'État, étaient insuffisants pour faire face à cet afflux de chômeurs en fin de droits. Ainsi, les interlocuteurs sociaux ont estimé qu'il fallait que l'État prenne également ses responsabilités en la matière. Dès le « sommet social » du 15 février, Force Ouvrière avait plaidé pour une convention entre l'État et l'UNEDIC.

Après plusieurs mois de discussions entre les organisations syndicales, patronales et l'État, un compromis a été trouvé afin de permettre la prise en charge de près de 325 000 demandeurs d'emploi en fin de droits, voire 345 000. Sur le million de demandeurs d'emploi en fin de droits en 2010, 640 000 d'entre eux auront accès à un dispositif de solidarité de type ASS, AER (rétablie grâce à l'action de Force Ouvrière), AFDEF (allocation de fin de formation) ou encore RSA. L'objectif était donc d'apporter une solution concrète pour ces demandeurs d'emploi en fin de droits qui ne pourront bénéficier d'une de ces mesures et qui se retrouveront sans aucune ressource personnelle.

Le dispositif est financé à parts égales entre l'État et les régimes paritaires d'assurance chômage et de formation professionnelle.

Le dispositif est construit autour de trois grands axes :

- la formation professionnelle ;
- les contrats aidés ;
- une aide exceptionnelle.

## La formation professionnelle

Le dispositif permet l'accès à une formation rémunérée pour **70 000 demandeurs d'emploi** en fin de droits. Le coût de cette aide est évaluée à **310 millions d'euros**, dont l'UNEDIC et le FSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) assurent le financement.

## Les contrats aidés

Au final, **170 000 contrats** aidés seront à destination des demandeurs d'emploi en fin de droits, pour un montant de **176 millions d'euros** de nouveaux crédits pour l'État. L'État est le seul à financer ces contrats aidés. Force Ouvrière s'est opposée à un financement des contrats aidés par les organismes paritaires.

## L'aide exceptionnelle pour l'emploi (AEE)

Cette aide est à destination des demandeurs d'emploi qui ne pourraient pas bénéficier d'une formation ou d'un contrat aidé. Son montant sera équivalent à celui de l'ASS et d'une durée maximale de 6 mois. Entre **70 000 et 110 000 demandeurs d'emploi** pourront bénéficier de cette aide. Cette aide sera financée à part égal entre l'État et l'UNEDIC, pour un montant total de **221 millions d'euros**.

## Un accompagnement renforcé

Deux mesures ont été prises dans le cadre de ce dispositif. Premièrement, un entretien avec le demandeur d'emploi sera réalisé, trois mois avant la fin de ses droits à assurance chômage, afin de lui proposer l'une des solutions présentes dans ce dispositif.

Deuxièmement, l'APEC (Association pour l'emploi des cadres) va financer un accompagnement renforcé pour **15 000 cadres chômeurs en fin de droits**, pour un montant total de **50 millions d'euros**.

**Le dispositif propose une solution à 325 000 demandeurs d'emploi pour un coût global de 705 millions d'euros.** À ce chiffre, il convient d'ajouter 15 000 jeunes demandeurs d'emploi en fin de droits qui pourront accéder au RSA jeune dès que le décret sera publié. Enfin, des discussions sont actuellement en cours avec les Régions afin qu'elles puissent également intervenir sur le champ de la formation professionnelle des demandeurs d'emploi en fin de droits. Ainsi, 20 000 fins de droits supplémentaires pourraient être pris en charge pour un montant de 133 millions d'euros.

Au total, ce sont près de 340 000 demandeurs d'emploi en fin de droits au minimum et 360 000 au maximum qui seront couverts par ce dispositif, soit la quasi-totalité des demandeurs d'emploi sans solutions de prise en charge.

## La position de Force Ouvrière

Force Ouvrière s'est félicitée du compromis trouvé qui apporte une solution aux demandeurs d'emploi qui n'ont pas accès à un dispositif de solidarité existant, notamment sur l'allocation qui a été obtenue très difficilement tant auprès du gouvernement que du patronat. Force Ouvrière apporte donc son soutien à ce dispositif. Lors de la réunion

conclusive, le jeudi 15 avril, Force Ouvrière a rappelé qu'il s'agit d'un compromis et que, comme tel, il est bien évidemment imparfait. Toutefois, la confédération avait également rappelé que les demandeurs d'emploi en fin de droits attendent depuis suffisamment longtemps et qu'il convenait maintenant de leur apporter des solutions concrètes et rapides.

## Formation professionnelle

Force Ouvrière sera particulièrement attentive à la qualité des formations professionnelles proposées aux demandeurs d'emploi en fin de droits concernés. Il convient que les formations proposées soient des formations de qualité, pas uniquement des formations pour lutter contre l'illettrisme ou l'acquisition de compétences dites de base. Pour Force Ouvrière, ces formations doivent être qualifiantes avec pour objectif concret un retour à un emploi durable et de qualité, ce qui pose bien entendu la question de la politique économique et sociale et de la création d'emplois. Force Ouvrière a également indiqué que, pour elle, ces formations ne sauraient être uniquement destinées à des métiers en tension et sera vigilante sur les secteurs professionnels concernés par ces formations à destination des demandeurs d'emploi en fin de droits.

Enfin, Force Ouvrière a indiqué qu'en matière de formation professionnelle, les Régions ne pouvaient être mises de côté. Ces dernières ont une compétence réelle attribuée en la matière. Il convient donc de les intégrer au dispositif afin d'élargir au maximum sa portée.

## Les contrats aidés

Dès les premières discussions, Fo avait posé comme condition à tout accord, la non-prise en charge du financement des contrats aidés par des fonds paritaires. Nous avons obtenu que le financement de ces contrats soit intégralement assuré par l'État.

En outre, Force Ouvrière a rappelé qu'elle sera attentive au recours à ces contrats. En effet, ces contrats aidés sont à destination des demandeurs d'emploi les plus en difficultés et pas nécessairement à tous les demandeurs d'emploi en fin de droits.

Enfin, nous avons également souligné qu'il convient d'améliorer l'accès à la formation des bénéficiaires de ces contrats aidés, quasi inexistante. C'est un écueil que Force Ouvrière a déjà souligné à plusieurs reprises.

## L'aide exceptionnelle

Il s'agit d'une revendication fondamentale pour Force Ouvrière. Dès le début des négociations avec les organisations patronales, Force Ouvrière avait souligné la nécessité de modifier, même temporairement, les conditions d'accès à l'ASS afin que ceux qui ne peuvent en bénéficier actuellement puissent être pris en charge. L'allocation qui pourra être versée aux demandeurs d'emploi en fin de droits répond à cette revendication. M. Wauquiez (secrétaire d'État à l'Emploi) a indiqué en séance, que l'accès à cette allocation ne serait pas exclusivement conditionné par l'acceptation d'une formation ou d'un contrat aidé : « Il ne s'agit pas d'obliger un demandeur d'emploi en fin de droits à accepter un contrat aidé s'il veut bénéficier de l'allocation. »

Pour Force Ouvrière, l'accès à ces dispositifs devra se réaliser dans les mêmes conditions pour tout demandeur d'emploi. L'outil qui nous semble pertinent est le PPAE (projet personnalisé d'accès à l'emploi). Le ministre a retenu ce principe et indiqué que les conditions de refus seront les mêmes que celles qui prévalent dans le PPAE.

### **L'accompagnement**

Pour Force Ouvrière, ce dispositif ne sera pertinent que si Pôle emploi est en capacité de se mobiliser. Or, dans le contexte actuel, Pôle emploi connaît de grosses difficultés. Le nombre de demandeurs d'emploi gérés par les agents de Pôle emploi est très largement supérieur à celui préconisé. Dans ce contexte, Force Ouvrière a revendiqué des moyens supplémentaires, tant humains que matériels, affectés à Pôle emploi afin de mener à bien ses missions, dont la nouvelle charge de travail qu'induit ce dispositif.

Enfin, Force Ouvrière avait revendiqué la mise en place d'un comité de suivi afin de permettre aux financeurs de piloter le dispositif. Le secrétaire d'État à l'Emploi a retenu cette revendication et annoncé la mise en place rapide de ce comité de suivi, qui aura notamment pour objet de déterminer les conditions opérationnelles de mise en place du dispositif.

### **Durée du dispositif et demandeurs d'emploi visés**

Le dispositif est ouvert jusqu'à la fin de l'année 2010. Cela signifie que l'accès est ouvert jusqu'au 31 décembre 2010. L'entrée en vigueur interviendra après les procédures juridiques nécessaires (conclusion d'une convention, signatures, décrets et agréments). Le dispositif est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2010. Force Ouvrière avait revendiqué que tous les demandeurs d'emploi en fin de droits concernés au cours de l'année 2010 puissent bénéficier de ce dispositif. Cette revendication a été entendue. Ainsi, tous les demandeurs d'emploi en fin de droits, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, pourront avoir accès à ce dispositif. Ainsi, entre 325 000 et 360 000 demandeurs d'emploi en fin de droits et sans solution d'indemnisation, pourront donc avoir accès à l'une de ces mesures. De telle sorte que la volonté de Force Ouvrière en début de négociation, apporter une solution à tous les demandeurs d'emploi en fin de droits, même temporaire, a abouti.

### **► Portage salarial**

Le portage salarial se caractérise par une relation triangulaire entre une personne, « le porté », une société de portage et une entreprise cliente. Cette activité qui concerne actuellement environ 15 000 salariés en équivalent temps plein est apparue en pratique en 1985 et a souvent été entachée d'illégalité entre délit de marchandage et prêt de main-d'œuvre illicite.

Dans un souci de clarification et de sécurisation juridique, l'ANI du 11 janvier 2008, repris par la loi du 25 juin 2008 sur la modernisation du marché du travail, a confié à la branche du travail temporaire le soin de négocier l'encadrement de l'activité du portage salarial.

Des négociations ont donc eu lieu, qui ont abouti, après

deux ans, à la conclusion tumultueuse, le 24 juin 2010, d'un accord relatif à l'activité de portage salarial. FO n'a pas signé cet accord dans la mesure où, en instaurant un CDI bas de gamme, il mettait en danger le CDI de droit commun et ne respectait pas l'esprit de l'ANI.

FO avait revendiqué que le portage reste marginal et constitue une phase transitoire sans devenir un statut permanent.

La création d'un CDI de portage vient percuter le CDI de droit commun, et risque, par là même, de créer de multiples contentieux et l'affaiblissement de la lisibilité de la relation salariale.

Cet accord doit désormais faire l'objet d'une transposition législative et d'une extension.

## 2. Temps de travail

Depuis plusieurs années le temps de travail connaît des attaques par les gouvernements successifs, alors qu'en parallèle on constate que les conditions de travail se dégradent.

Ainsi, les textes les plus récents qui sont venus consacrer successivement le principe du travailler plus pour gagner plus. Mais on a aussi vu fleurir ces dernières années, dans les fils d'actualités sur la thématique du temps de travail, la question de la journée de solidarité qui vient augmenter la durée annuelle de travail, celle de la loi du 20 août 2008 qui, en enfonçant la porte laissée ouverte par les signataires de la position commune, donne un dernier coup de grâce aux 35 heures, ou encore la loi du 10 août 2009 qui étend les possibilités de travail dominical.

### *Travailler plus pour gagner plus*

Le principe du travailler plus pour gagner plus fut l'un des thèmes de campagne de l'actuel président de la République. Mais hélas, il est aujourd'hui de notoriété que l'augmentation de revenu que les salariés en attendaient n'est qu'aléatoire, flexible et dépendra des décisions de l'employeur. En effet, les salariés sont toujours esclaves de leur durée de travail et si les aménagements des heures supplémentaires viennent apporter une certaine flexibilité, celle-ci profite exclusivement aux employeurs. Quant aux salariés à qui on avait vendu le principe, ils demeurent plus que jamais soumis aux désirs de leur employeur quant à la durée de leur travail.

### *La journée de solidarité*

La journée de solidarité a, elle, fait l'objet de quelques assouplissements institués par la loi du 16 avril 2008.

À l'origine mise en place par la loi du 30 juin 2004, la journée de solidarité consiste en une journée de travail supplémentaire non rémunérée à la charge des salariés, afin de financer des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

Cette journée de solidarité avait été fixée par la loi de 2004 au lundi de Pentecôte.

Mais la loi du 16 avril 2008 est venue assouplir ce point en supprimant toute référence au lundi de Pentecôte comme journée de solidarité par défaut. Celui-ci peut donc redevenir un jour férié, éventuellement chômé selon les dispositions conventionnelles applicables.

Reste que Force Ouvrière, malgré cet assouplissement, maintient et confirme son hostilité à l'encontre de cette journée de travail gratuite, qui fait supporter aux seuls salariés le financement de dispositifs de solidarité nationale envers les personnes âgées et handicapées. D'ailleurs, nous n'avons eu de cesse de dénoncer ce fait à l'occasion de la publication de circulaires confédérales sur la loi du 16 avril 2008.

### *Le volet temps de travail de la loi du 20 août 2008*

S'agissant de la loi du 20 août 2008, portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, si celle-ci est plus connue pour son volet sur la représentativité des syndicats, elle vient néanmoins impacter la question du temps de travail avec l'édiction de nouvelles règles qui ont notamment pour conséquence de détricoter un peu plus, si cela était encore nécessaire, le dispositif des 35 heures.

La loi du 20 août 2008, dans son volet temps de travail, est ainsi inquiétante à double titre :

Tout d'abord elle est socialement très régressive dans le sens où si elle ne revient pas sur l'actuelle durée légale de travail de 35 heures hebdomadaire, elle facilite un peu plus le recours aux heures supplémentaires. Le recours aux conventions de forfait a lui aussi était élargi en faveur des employeurs et vont pouvoir concerner toutes catégories de salariés.

Autre source d'inquiétude de cette loi c'est l'affirmation du principe de suprématie des accords d'entreprise sur tout le reste.

Force Ouvrière est très critique sur ce point, car en affirmant ce principe, la loi conduit à autoriser des dérogations défavorables pour les salariés.

La loi devient juste supplétive et ne s'applique qu'à défaut d'accords.

Mais plus grave encore, même les accords de branche deviennent supplétifs avec l'affirmation de ce principe. On ne peut donc qu'être très critique sur cet aspect de la loi de 2008 et, pour Force Ouvrière, il convient de défendre plus que jamais les accords de branche, qui sont les seuls à permettre d'instaurer un minimum d'égalité entre les salariés et les entreprises d'un même secteur professionnel.

C'est donc tous les jours que l'on doit se battre sur le terrain pour faire en sorte de canaliser le plus possible tout accord d'entreprise qui se voudrait moins favorable qu'un accord de branche ou que la loi.

En ce sens, nous avons édité des fiches pratiques sur le temps de travail mettant l'accent sur les points les plus importants à surveiller, afin que nos militants aient là encore les armes idoines pour s'asseoir à la table des négociations avec l'employeur.

### *Le travail dominical*

La question du travail dominical a été remise au goût du jour avec l'adoption de la loi du 10 août 2009 qui a changé en profondeur les règles du jeu.

Même si jusqu'ici de nombreuses exceptions au repos dominical existaient déjà, le législateur a cru bon de les étendre un peu plus.

C'est ainsi que dorénavant les commerces de détail alimentaire peuvent ouvrir le dimanche jusqu'à 13h au lieu de midi, que le travail du dimanche est maintenant généralisé

dans les zones touristiques et thermales et, enfin, la loi prévoit la création de zones de dérogation au repos dominical aux contours plus qu'incertains, appelé Périmètre d'usage de consommation exceptionnel (PUCE). Ces zones sont fixées par le préfet de Région dans les unités urbaines de plus d'un million d'habitants.

Mais l'inquiétude la plus importante pour Force Ouvrière avec l'adoption de cette loi, est que tout comme le volet temps de travail de la loi du 20 août 2008, cette loi est porteuse de régression sociale.

En effet, la loi ne prévoit que des garanties faibles aux salariés concernés par le travail dominical.

Les salariés les plus impactés par cette loi sont sans conteste ceux travaillant dans les zones touristiques et thermales, puisque ceux-ci pourront se voir contraints de travailler le dimanche, et ce sans n'avoir le droit à aucune compensation.

Pour les salariés des établissements soumis à l'obtention d'une autorisation de dérogation au repos dominical, la loi prévoit en principe pour ceux-ci l'obtention de contreparties définies par accord collectif et le travail dominical devra s'effectuer sur la seule base du volontariat.

Toutefois Force Ouvrière sur ce point tire la sonnette d'alarme dans le sens où aucune modalité dans la loi ne protège ce principe du volontariat.

On peut donc s'interroger sur le fait de savoir si les salariés auront vraiment le choix de refuser de travailler le dimanche, la loi ne protège pas ces derniers, ni même les candidats à l'embauche qui pourraient bien se trouver contraints de se porter volontaires s'ils veulent décrocher un emploi.

Ainsi cette loi, outre une régression sociale forte, est porteuse du germe de l'inégalité de traitement entre les salariés, ce qui pousse Force Ouvrière à tout mettre en œuvre pour s'opposer à l'application de cette loi, ou tout au moins à tâcher d'en limiter les effets dévastateurs sur la vie sociale des salariés.

C'est pourquoi nous avons mené une campagne offensive de sensibilisation contre l'extension du travail du dimanche.

Cette campagne s'est matérialisée concrètement par la réalisation de quatre tracts différents.

Ces différents tracts ont tous pour but d'informer et de sensibiliser les salariés sur les conséquences pour eux d'une extension et à terme d'une banalisation du travail du dimanche.

Toujours dans le cadre de notre campagne de sensibilisation, nous avons, fin 2007, transmis à l'ensemble des parlementaires un courrier Force Ouvrière accompagné d'une carte postale.

Suite à ce courrier, des parlementaires nous ont témoignés de leur soutien. Quant à la carte postale, elle a fait l'objet d'une distribution plus large au sein de nos structures afin qu'elles soient transmises à tous salariés intéressés.

Toujours sur le thème du travail du dimanche, une lettre ouverte au Président de la République a été adressée par Jean-Claude Mailly le 26 novembre 2008 et a été publiée dans *Le Parisien* du lundi 1<sup>er</sup> décembre.

Dans la même idée, une lettre ouverte aux salariés a été rédigée fin 2008.

Enfin, malgré l'adoption de la loi le 10 août 2009, Force Ouvrière continue de combattre cette loi et a fait des observations à l'OIT dans l'optique de lutter contre la banalisation et l'extension du travail du dimanche induit par la loi.

Cette saisine de l'OIT a conduit cette dernière à rendre un rapport en mai 2010, dans lequel elle demande aussi bien aux gouvernements qu'aux partenaires sociaux des compléments d'information sur l'impact réel de cette loi.

Il va de soi que nous ne manquerons pas de répondre aux sollicitations de l'OIT.

### 3. Code du travail et protection juridique

1. Le secteur juridique
2. La recodification du Code de travail
3. Les prud'hommes
4. La lutte contre les discriminations

#### ► Le secteur juridique

Toujours très sollicité par les structures de notre organisation, le Secteur juridique a eu pour objectif constant de répondre aux besoins des militants, dont les demandes revêtent un aspect juridique toujours plus complexe.

#### *I. Un service juridique centré sur ses missions essentielles*

##### • Une compétence transversale et un rôle d'expertise

C'est tout le droit du travail qui relève de la compétence du secteur juridique, aussi bien dans ses aspects individuels que collectifs : contrat de travail, congés payés, salaires, harcèlement, discrimination, licenciement, restructurations, négociation collective, représentativité, élections, délégués du personnel, comité d'entreprise, grève, prud'hommes, contentieux individuels ou collectifss...

La liste n'est pas exhaustive, car le secteur juridique a vocation à répondre à toute question liée de près ou de loin au droit du travail (créances salariales dans le cadre d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire, droit pénal, procédure civile, etc. ).

Le secteur juridique, qui travaille dans un esprit de « *décloisonnement* », apporte ainsi son concours à tous les secteurs confédéraux qui le sollicitent pour une expertise sur tous les sujets qui le concernent.

C'est ainsi, par exemple, qu'il a été amené à réaliser une note d'étude approfondie sur les possibilités de recours à l'encontre de la loi du 20 août 2008 sur la représentativité.

De manière générale, le secteur juridique est à même d'analyser tout texte et tout projet de loi afin de mieux éclairer les structures de notre organisation dans le choix des stratégies à adopter.

##### • Le conseil et l'assistance

La complexité du droit du travail nécessite une vigilance sans relâche et une expertise permanente de tous les sujets. Chacun sait qu'il convient d'être au fait de l'actualité jurisprudentielle et de l'évolution des textes législatifs et réglementaires pour apporter un conseil utile et efficace.

Le secteur juridique dispose d'une base de données jurisprudentielles riche de 37 000 arrêts qui lui permet de conseiller efficacement et rapidement les militants dans leurs demandes de renseignements juridiques.

Parfois, les demandes sont plus complexes et nécessitent une analyse approfondie. Il s'agit alors de consultations juridiques au véritable sens du terme.

C'est en direction de nos militants et tout particulièrement de nos unions départementales et de nos fédérations que le secteur juridique a vocation à remplir sa mission de conseil et d'assistance.

Une permanence téléphonique est mise en place, journalièrement assurée par les juristes, ce qui permet aux militants de toujours trouver un interlocuteur. L'organisation du secteur permet de respecter les délais, de traiter les urgences, sans pour autant négliger les questions de fond méritant des analyses fouillées.

Des consultations juridiques solides et argumentées sont ainsi régulièrement envoyées aux unions départementales, aux fédérations, aux unions locales et aux syndicats, sous couvert des unions départementales/fédérations, et ces argumentations servent à l'appui de revendications ou d'actions juridiques ou judiciaires. Car c'est à tout moment que l'argumentation juridique peut intervenir dans l'action militante, et c'est pourquoi le secteur juridique est consulté de manière aussi essentielle et stratégique par les structures de notre Organisation.

##### • Une activité de recherche

#### ⇒ La revue *InFOjuridiques*

La revue *InFOjuridiques*, diffusée depuis maintenant dix-huit ans, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des structures de l'Organisation, est maintenant une revue reconnue pour sa qualité et le sérieux de ses études.

La rédaction de cette revue juridique nécessite un travail de recherche approfondi pour les études de fond comme pour les commentaires d'arrêts. Ce travail de recherche permanent est apprécié par d'éminents juristes, et notamment par certains magistrats de la chambre sociale de la Cour de cassation destinataires de notre revue, qui ne manquent pas de saluer l'intérêt des sujets traités et la finesse des analyses développées.

Malheureusement, comme nous le constatons déjà lors du précédent congrès, la diffusion reste encore insuffisante et n'est pas à la hauteur de la qualité de la revue. Il est certain que le tirage devra être amélioré. Il est en effet impératif d'améliorer le travail juridique en popularisant et en étudiant la documentation juridique éditée et analysée par la Confédération.

Ce rôle informatif et pédagogique que joue le secteur juridique en contribuant à la lisibilité du droit, à son explication, sans jamais tomber dans le simplisme, est également exercé au travers de petits articles rédigés chaque semaine dans *Force Ouvrière Hebdo*.

Cette volonté d'expliquer le droit, qu'il s'agisse de nouveautés législatives ou jurisprudentielles, est toujours menée de façon à en permettre l'utilisation de la manière la plus avantageuse pour les salariés.

### ⇒ La rédaction de guides

Le secteur juridique a aussi pour mission de rédiger des guides juridiques à destination des militants, et plus largement de tous les salariés pour qui ils constituent un signe visible de compétence juridique et d'efficacité de Force Ouvrière.

En ce sens, nos guides sont un outil au service du développement de notre Organisation.

Durant ce mandat, ont été rédigés différents guides.

#### - Tout d'abord le guide « *Les comités d'entreprise* ».

Ce guide traite de tous les aspects du CE, tant sur le plan juridique que syndical et intègre toutes les modifications législatives intervenues ces dernières années, en particulier la loi du 20 août 2008 sur la démocratie sociale ainsi que la jurisprudence récente. En effet, le comité d'entreprise est désormais au cœur du processus de représentativité et il devient impératif de préparer chaque échéance électorale très en amont.

À cet égard, le guide réalisé par le secteur juridique est un outil incontournable, sans pour autant négliger les rôles d'information et de consultation traditionnellement dévolus au CE.

#### - Le « *guide du conseiller du salarié* »

Nous avons souhaité faire ce nouveau guide car le rôle du conseiller du salarié devient crucial, non seulement à cause de la crise et des multiples ruptures de contrat qu'elle entraîne, mais également en raison de la montée en puissance de la rupture conventionnelle dont le conseiller du salarié devient un acteur privilégié.

#### - Le « *guide du salarié* »

Devenu une référence incontournable et publié au Cherche-Midi Éditeur, ce guide a été réédité sept fois depuis sa création.

La dernière édition datée de 2011 est parue en novembre 2010. Depuis le dernier congrès, c'est donc deux éditions successives qui auront été réalisées avec ce souci constant d'actualiser en permanence la documentation juridique mise à disposition par la confédération Force Ouvrière.

Enfin, le secteur juridique a réalisé une **plaquette sur les discriminations** reprenant les points de la loi, les recours possibles et les revendications de Force Ouvrière.

### ⇒ Un travail de recherche tourné aussi vers l'extérieur

Outre la revue *InFOjuridiques*, qui contribue, par la qualité de son contenu, à faire connaître les analyses et les travaux de la confédération Force Ouvrière à l'extérieur de nos structures, l'expertise technique du secteur juridique est souvent sollicitée pour la participation à des journées d'étude, séminaires, sessions de formations organisées par des organismes extérieurs ou par la Confédération.

Concernant la formation en interne de nos militants, qu'il s'agisse de la formation juridique des militants, des défenseurs syndicaux devant les prud'hommes ou des conseillers prud'hommes, le secteur juridique est associé à tous les niveaux et participe activement à ces formations.

Le secteur juridique entretient des contacts et intervient dans des journées d'étude avec des magistrats, des universitaires et des avocats, contribuant ainsi à diffuser à l'extérieur de notre organisation une image positive de Force Ouvrière, fondée sur la compétence, la réflexion et la recherche.

C'est ainsi, par exemple, que le secteur juridique a participé à une table ronde à l'université de Toulouse, dans un colloque consacré à l'évaluation du nouveau Code de travail, en mai 2010. Il a également – au sein d'un comité d'experts – participé à des travaux de recherche sur le dialogue social et l'évolution du rôle des services de conciliation, d'arbitrage et de médiation en Europe. Ces travaux de recherche ont été présentés en janvier 2010 à Londres dans le cadre d'une comparaison avec les systèmes de conciliation et de médiation d'autres pays européens.

Outre ses interventions dans les colloques et séminaires, le secteur juridique entretient des liens avec des rédacteurs de revues juridiques, ce qui contribue à diffuser parfois des éclairages et des positionnements de FO sur tel ou tel sujet juridique.

## II. Les commissions juridiques : une nécessité

### • Le lien entre action juridique et action syndicale

La nécessité de proximité et de réactivité conduisent à ce que l'action juridique soit décentralisée.

Par conséquent, lorsqu'un adhérent soumet un problème juridique à un représentant Force Ouvrière, celui-ci doit en priorité s'adresser à son union départementale ou à sa fédération.

C'est d'abord à ce niveau, au plus près du terrain, que le dossier doit être traité. À ce stade, si le dossier implique une étude plus approfondie ou plus spécifique nécessitant un avis partagé, l'union départementale ou la fédération pourra contacter le secteur juridique.

Ce schéma sous-entend qu'une véritable réflexion sur ce que doit être l'action juridique soit menée au sein des unions départementales, les fédérations bénéficiant pour la plupart, de conditions leur permettant de s'adapter plus facilement aux besoins et sollicitations.

À cet effet, chaque union départementale devrait disposer

d'une commission juridique ayant en charge de centraliser et de coordonner l'ensemble des questions juridiques, conseils et actions en justice menées dans l'union départementale.

Doivent impérativement faire partie de ces commissions juridiques les conseillers prud'hommes, les défenseurs syndicaux, les conseillers du salarié, les permanents juridiques et tous les militants qui, à quelque titre que ce soit, sont confrontés à des problématiques juridiques.

Les commissions juridiques doivent fonctionner sous le contrôle du Secrétaire général et des responsables élus de l'Union départementale.

En effet, l'action juridique dans une union départementale ne peut se concevoir sans une vision syndicale ; elle doit donc être conçue comme un outil au service de l'action syndicale et du développement de notre Organisation.

Il est primordial que les responsables de nos structures appréhendent parfaitement l'articulation entre l'action syndicale et l'action juridique et judiciaire pour ne pas couper le juridique de la pratique syndicale, tant au niveau professionnel qu'interprofessionnel.

Ces principes sont rappelés lors de chaque formation de défenseurs syndicaux.

L'existence de ces commissions juridiques est une nécessité, d'autant plus évidente aujourd'hui qu'au-delà de la simple défense des salariés devant les prud'hommes, les réformes législatives nous montrent que le juridique est partout et que nos structures doivent se renforcer à ce niveau.

Juridique et syndical sont intimement liés ; la loi sur la représentativité en est une illustration parfaite, exemple de technicité juridique et d'impact syndical énorme. Voilà les enjeux qui se posent aujourd'hui à nos structures qui doivent, pour assurer la représentativité de notre Organisation à tous les niveaux, jongler avec les règles juridiques de la représentativité et l'action de terrain.

Gagner les élections dans l'entreprise, c'est aussi savoir conseiller (syndicalement et juridiquement) et soutenir les salariés.

L'action juridique est une des armes de l'action syndicale, il ne faut jamais l'oublier. Le secteur juridique se tient à la disposition de toutes les structures qui désirent mettre en place ou développer leur commission juridique afin de répondre aux questions liés à cette initiative (règlement intérieur, formation, ...).

### • La défense juridique

Une des tâches (mais non la seule) des commissions juridiques consiste à organiser la défense juridique au sein de l'union départementale.

À cet égard, les orientations prises dès le 19<sup>e</sup> congrès confédéral de mars 2000 ont considérablement éclairci et assaini la situation. Ces orientations ont été reprises et développées lors du 20<sup>e</sup> congrès confédéral de mars 2004 et lors du précédent congrès de juin 2007.

### ⇒ La défense des salariés syndiqués

La défense devant les conseils de prud'hommes constituant le prolongement de la défense du salarié dans l'entreprise, il est évident que chaque union départementale doit prendre en charge cette activité, qui constitue une mission syndicale au même titre que n'importe quelle autre mission.

Refuser d'assurer la défense des salariés devant les prud'hommes s'assimilerait à un déni de responsabilité et constituerait une déloyauté vis-à-vis des salariés syndiqués.

Pour autant, une union départementale ne doit pas se transformer en une officine juridique recevant des « clients » et dont l'activité essentielle consisterait à défendre des dossiers devant les prud'hommes.

La défense juridique étant une défense militante, elle doit être réservée à nos adhérents.

De plus, elle doit être organisée, sérieuse, reposer sur une équipe – et non sur une seule personne – et doit être contrôlée : il ne faut pas se laisser envahir par les dossiers.

Elle suppose une exigence de qualité qui passe par la formation (des sessions sont organisées spécialement pour apprendre aux défenseurs à traiter un dossier depuis la réception du salarié jusqu'au stade de la plaidoirie).

C'est à ces conditions que la défense des adhérents FO pourra être exercée correctement.

### ⇒ La gratuité

La défense étant réservée à nos adhérents, elle doit être gratuite au même titre que toute autre intervention syndicale.

Ainsi, il est clair que toute prise d'honoraires ou de pourcentage sur les sommes gagnées s'écarterait irrémédiablement du principe de gratuité fixé avec force par les précédents congrès confédéraux.

Ainsi, toute union départementale qui instaurerait un système lucratif, estimant que le juridique doit rapporter de l'argent, se placerait à contre-courant des orientations du congrès confédéral qui, rappelons-le, est le congrès des syndicats, et le ferait à ses risques et périls.

La récupération des frais de dossier réellement exposés paraît en revanche envisageable (notamment par le biais de l'article 700 du CPC), car il ne s'agit pas non plus que l'union départementale perde de l'argent.

Cette exigence de clarté et de transparence est une nécessité qui permet d'éviter toute dérive.

La récente loi sur la démocratie sociale, qui exige des syndicats la certification et la publicité de leurs comptes, constitue, si besoin est, un argument supplémentaire. Afin que les défenseurs puissent assumer pleinement leur mission, nous continuons d'exiger des pouvoirs publics un véritable statut du défenseur syndical avec un crédit d'heures payé, ce qui n'est pas le cas actuellement.

Il s'agit d'affirmer notre attachement à la prud'homie et à la défense en justice sans monopole d'avocat, une défense militante assurée par des camarades chevronnés qui, en plus de leur connaissance du droit, ont la connaissance du terrain et, la plupart du temps, une maîtrise parfaite du dossier qu'ils défendent, plaident avec « leurs tripes ».

## ► La recodification du Code du travail

Lors du précédent congrès, il avait été fait état des craintes de Force Ouvrière à l'égard du processus de recodification du code de travail (cf. Rapports du précédent congrès).

Engagé en 2004, le processus de recodification s'est déroulé sur environ trois ans.

Ayant participé dans le cadre de la commission *ad hoc* des partenaires sociaux à la consultation et à la vérification du processus de recodification, les représentants de Force Ouvrière ont travaillé dans un esprit constructif, c'est-à-dire sans opposition systématique mais avec une vigilance de tous les instants, notamment pour que le droit constant soit respecté.

Le nouveau Code de travail est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2008. Aujourd'hui, deux ans après, quel bilan peut-on tirer de la recodification ?

Tout d'abord la nouvelle codification entraîne inévitablement une perte des repères, une perte des classements qui structuraient la pensée.

Pour autant, peut-on convenir d'une meilleure accessibilité et intelligibilité du droit ?

On note, incontestablement, des améliorations, par exemple, des définitions et des champs d'application précisés, des harmonisations de vocabulaire (ex. : résiliation devient rupture, délai-congé est remplacé par préavis), des intitulés plus clairs, des articles moins longs et plus lisibles.

Néanmoins, des imperfections subsistent telles que nous les avons pointées lors du précédent rapport de congrès : migration de certaines dispositions du Code du travail vers d'autres codes, scission des articles, disparition des formules impératives etc.

Enfin, la question du droit constant n'est pas totalement réglée.

Même si la Cour de cassation s'est prononcée par deux arrêts du 29 avril 2009 et 27 janvier 2010 en énonçant clairement que la recodification est intervenue à droit constant, notre Organisation estime que des incertitudes demeurent sur le droit constant.

Si nombre de coquilles et d'erreurs matérielles ont été rectifiées – souvent à la demande de notre Organisation – certaines solutions jurisprudentielles ont été codifiées, ce qui est très discutable.

De plus, quand on change les mots, quand on change la place des articles, ils peuvent prendre un sens différent que l'on n'avait pas forcément envisagé.

Le récent colloque qui s'est tenu à l'université de Toulouse en mai 2010 sur l'évaluation par les usagers des deux premières années d'application du nouveau Code du travail l'a bien révélé. Avocats, magistrats, défenseurs syndicaux n'ont pas la même perception du droit constant.

Nul ne peut prédire les interprétations futures du nouveau Code qui pourraient intervenir.

## ► Les prud'hommes

### • Les élections prud'homales

Les résultats du scrutin prud'homal du 3 décembre 2008 ont été une déception. Force Ouvrière perd 2,3 points par rapport à 2002, passant de 18,2 % à 15,9 %.

Malgré l'investissement considérable des militantes et des militants qui ont battu la campagne pour ces élections, les résultats n'ont pas été à la hauteur de nos attentes.

Les prud'homales ont, bien sûr, été victimes de la crise économique et financière. Ces élections n'ont pas fait la une de l'actualité comme si, de fait, il s'agissait d'un scrutin annexe. Aussi, les problèmes administratifs récurrents soulevés depuis plusieurs scrutins n'ont pas permis d'améliorer le taux de participation.

Les angoisses des salariés face aux licenciements, au chômage et au pouvoir d'achat ont repoussé ce scrutin au second plan de leurs préoccupations.

Dès lors l'écroulement du taux de participation (1 électeur sur 4 n'a pas voté) ainsi que l'élargissement du vote par correspondance ont pénalisé notre Organisation. Il faut noter que le taux de participation qui était passé de 63,2 % en 1979, lors des premières élections prud'homales, à 32,7 % en 2002 a encore baissé pour arriver à 25,5 % seulement de votants.

Dès lors, les résultats de Force Ouvrière à ces élections prud'homales, outre le fait qu'ils ne reflètent pas l'augmentation des implantations de Force Ouvrière dans le secteur privé et le rajeunissement global de nos adhérents, ont fait prendre conscience aux différentes structures de l'Organisation que ce qui compte désormais, c'est le développement de l'Organisation, le nombre d'adhérents, les résultats dans les entreprises et leur remontée au niveau de la Confédération.

### • Le rapport Jacky Richard

Par lettre de mission en date du 28 octobre 2009, le ministre du Travail a confié à Jacky Richard, conseiller d'État, le soin d'explorer « les autres possibilités de désignation des juges prud'hommes en tenant compte de la nécessité de maintenir une légitimité de ceux-ci fondée sur l'audience des organisations syndicales ».

Jacky Richard a remis son rapport le 25 mai 2010 et se prononce en faveur d'une élection au second degré par de grands électeurs.

Il convient de préciser que la mission Jacky Richard avait évoqué trois familles de solutions :

**1) Le maintien du scrutin actuel mais avec des modifications, à savoir :**

- ✓ suppression du vote à l'urne ;
- ✓ généralisation du vote par Internet ;
- ✓ maintien de la généralisation du vote par correspondance ;
- ✓ suppression du vote par section ;
- ✓ communication améliorée.

**2) La désignation des conseillers prud'hommes fondée sur la représentativité syndicale telle que fixée par la loi du 20 août 2008.**

**3) Une élection au suffrage universel indirect avec un corps électoral recomposé.**

Pendant la période de consultation, l'impression était que la mission s'orientait vers la deuxième famille de solutions, c'est-à-dire la désignation des conseillers sur la base de la représentativité issue de la loi du 20 août 2008. Mais à la suite, notamment, des multiples interventions de notre Organisation tant au cours de réunions du Haut conseil du dialogue social, de rencontres bilatérales ainsi qu'au Conseil supérieur de la prud'homie, la mission a pris conscience de la difficile faisabilité de ce scénario tant en terme d'obstacle juridique (risque d'inconstitutionnalité) que de « *stabilisation* » de la mesure de l'audience des organisations syndicales.

À défaut de pouvoir adopter cette solution, le rapport se rabat sur la troisième famille de solutions : des grands électeurs pour élire les juges prud'hommes.

**Ainsi, les conseillers prud'hommes salariés pourraient être élus par les délégués du personnel et les élus à la délégation unique du personnel (DUP) dans les entreprises de plus de dix salariés et par les « délégués des salariés des TPE » dans les entreprises de dix salariés ou moins.**

Ces délégués des salariés des TPE « *seraient désignés par les organisations syndicales sur la base des résultats obtenus au dernier scrutin d'audience sur sigle* ».

Rappelons, en effet, que le projet de loi sur les TPE prévoit de mesurer l'audience syndicale auprès des salariés des TPE par un vote organisé sur sigle syndical.

La mission Jacky Richard préconise également une prorogation du mandat prud'homal pouvant aller jusqu'à deux ans.

Pour Force Ouvrière, la solution préconisée par la mission Jacky Richard constitue une véritable usine à gaz :

- la finalité de l'élection des DP est différente de l'élection de juges ;
- les hypothèses de carence de délégués du personnel (dans les entreprises de plus de dix salariés) ne trouvent pas véritablement de solution dans le rapport ;
- la représentation des salariés dans les TPE est loin d'être stabilisée ;

- la question de la représentation des demandeurs d'emploi au scrutin prud'homal n'est pas réglée ;
- la question de la représentation du collègue employeur n'est pas réglée. La mission envisage soit l'hypothèse d'une élection *ad hoc* de délégués des employeurs, appelés ensuite à élire les juges prud'hommes, soit le maintien du système actuel de l'élection.

Pour Force Ouvrière, c'est le maintien du vote à l'urne qui doit être privilégié en l'améliorant, car rénover l'existant ne signifie pas la suppression du vote physique. Notre organisation est favorable au maintien de l'élection directe qui consacre une légitimité plus grande du juge. Il faut améliorer le système existant en remédiant aux dysfonctionnements constatés lors des précédents scrutins (inscriptions sur les listes électorales, mise sous pli, envoi des documents, vote par correspondance, communication insuffisante, etc.).

FO a également proposé que des bureaux de vote soient installés dans les entreprises de 500 salariés et plus.

**Le rapport déposé doit maintenant servir de base à la réflexion du gouvernement pour engager un projet de réforme du mode de désignation des conseillers prud'hommes.**

• *Le contentieux prud'homal*

⇒ **Devant la Cour de cassation**

Une baisse sensible du contentieux prud'homal avait été enregistrée de 2006 à 2007 (- 11 % d'affaires portées devant la Cour de cassation), liée en grande partie à l'extension depuis 2005 de la représentation obligatoire devant la Cour de cassation en matière prud'homale.

Les effets ressentis de cette extension du monopole d'avocat obligatoire semblent avoir atteint leur terme puisqu'on enregistre à nouveau devant la Cour de cassation une hausse de 1,22 % du contentieux prud'homal (soit 5 754 affaires enregistrées en 2008 contre 5 684 en 2007).

⇒ **Devant les conseils de prud'hommes**

En 2008, le nombre affaires nouvelles portées devant les conseils de prud'hommes a progressé de 4,8 % (202 103 affaires nouvelles). Le nombre des affaires terminées en 2008 progresse aussi de + 3,2 % pour les conseils de prud'hommes. Quant à la durée moyenne des affaires, elle augmente légèrement par rapport à 2007. De 10,2 mois, elle passe à 10,5 mois.

Le taux d'appel reste élevé (58,7 %) mais moins qu'en 2004 (63,8 %).

• *L'indemnisation des conseillers prud'hommes*

Un nouveau régime d'indemnisation des conseillers prud'hommes a été mis en place depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2009.

Le précédent dispositif datait de juin 2008, mais sa mise en œuvre pratique avait suscité des difficultés. Force Ouvrière

avait alors réclamé un groupe de travail pour pointer les dysfonctionnements et envisager les modifications de textes nécessaires.

Après plusieurs séances de groupe de travail, un certain nombre de nos revendications – mais pas la totalité – a été pris en compte par le ministère du Travail.

Ainsi, le nouveau régime d'indemnisation accorde plus de temps aux conseillers prud'hommes pour remplir leurs fonctions. Il en est ainsi pour le temps de préparation des audiences comme pour le temps de rédaction des jugements.

Néanmoins, notre Organisation n'a pas obtenu gain de cause concernant les heures d'étude de dossier postérieures à l'audience et préalables du délibéré.

La chancellerie a choisi le statu quo en matière d'octroi d'heures d'étude de dossier dépendant toujours de la décision majoritaire de la formation de jugement, ce qui ne résout pas les difficultés pointées par notre organisation (risque de blocage d'un collège – en l'occurrence patronal – sur l'autre).

### • *L'oralité et la conciliation en danger*

Malgré ses déclarations régulières qui se veulent rassurantes, le gouvernement a, depuis longtemps, pour projet de réformer la juridiction prud'homale qu'il juge insatisfaisante.

Plusieurs de ses aspects ont déjà été attaqués : la carte prud'homale elle-même avec la suppression récente d'une soixantaine de conseils, condamnée par la Confédération, le paritarisme (l'échevinage restant un projet récurrent), et l'indemnisation elle-même des conseillers prud'hommes qui a suscité un vif mécontentement et qui a fait l'objet de réformes successives.

Une première attaque frontale a eu lieu en juillet 2009 lors d'une visite d'un secrétaire d'État à la Justice, au conseil de prud'hommes de Paris. Celui-ci a fait état d'un projet de réforme visant à l'intégration de la procédure écrite dans les conseils de prud'hommes et à la modification de la procédure obligatoire de conciliation.

Cependant, suite aux vives réactions qu'ont entraînées ces propos auprès des confédérations syndicales<sup>1</sup>, la garde des Sceaux a démenti, déclarant dans un communiqué de presse « qu'aucune réforme de la procédure applicable devant le conseil de prud'hommes n'est en préparation ».

Et pourtant, quelques mois plus tard, deux projets sont apparus, l'un visant la création d'une « *procédure participative* », l'autre le renforcement de la procédure écrite.

### ⇒ **Procédure participative**

En effet, soucieux de développer les procédures de règlement amiable des conflits, un projet en discussion vise à introduire une « *procédure participative* » inspirée du droit collaboratif nord-américain. Il s'agirait de favoriser des négociations entre les parties assistées par un avocat, avant ou à la place de la conciliation.

1. « Force Ouvrière défend l'oralité et la conciliation », communiqué Force Ouvrière consultable sur le site de Force Ouvrière : [www.force-ouvriere.fr](http://www.force-ouvriere.fr).

Ces négociations pourraient ainsi déboucher sur des accords homologués par les juridictions.

Dans l'état actuel de sa rédaction, cette procédure s'appliquerait aussi devant les prud'hommes.

Or, pour Force Ouvrière, plusieurs arguments s'opposent à ce qu'une telle procédure s'applique devant la juridiction prud'homale :

- l'existence même de la conciliation en matière prud'homale – phase préliminaire avant l'audience qui a justement pour objet d'essayer de concilier les parties ;
- l'exigence d'une assistance par un avocat (procédure coûteuse), qui, de plus, exclut le rôle des défenseurs syndicaux ;
- le constat que si le taux de conciliation en matière prud'homale est faible, c'est justement parce que les employeurs sont absents lors de la conciliation et se font représenter par un avocat qui n'a pas de mandat pour concilier ;
- le rôle même de l'audience initiale qui ne consiste pas seulement à tenter de concilier mais aussi à mettre l'affaire en état d'être jugée.

### ⇒ **Le développement de l'écrit**

Force Ouvrière est très attachée à l'oralité de la procédure prud'homale, gage de simplicité et d'accessibilité à la justice.

L'avant-projet de décret visant à développer l'écrit semble toucher le code de procédure civile. Pour Force Ouvrière, il ne doit pas concerner le procès prud'homal.

En effet, l'oralité est un atout dans le procès prud'homal, où l'importance des faits et la connaissance de la réalité des entreprises ne peuvent se suffire d'écrits et **imposent la présence des parties et le débat loyal organisé par le juge.**

La procédure orale, sans formalisme ni avocat obligatoire, avec une comparution personnelle des parties est une garantie essentielle de l'accessibilité et de l'efficacité de la juridiction prud'homale.

Y porter atteinte serait faire perdre sa spécificité à cette juridiction et l'aligner sur les tribunaux de droit commun.

Face au danger contenu dans ces projets, la Confédération a décidé d'informer et de mobiliser les structures Force Ouvrière, les conseillers prud'hommes et les défenseurs syndicaux.

En effet, nos propres militants ne sont pas toujours convaincus eux-mêmes de l'intérêt de la conciliation et de l'oralité des débats. Ce faisant, ils ne prennent pas toute la mesure du rôle fondamental de la tenue de cette audience initiale et du principe de l'oralité, qui constituent l'essence même de la justice prud'homale.

Aussi, pour mieux faire passer l'information et pour resserrer les liens entre conseillers prud'hommes, défenseurs, unions départementales, Confédération (secteur juridique et AFIP), le bureau confédéral a-t-il décidé d'un « *tour de France* » des prud'hommes.

## ► La Lutte contre les discriminations

### • *Le dépliant Force Ouvrière*

En charge de la lutte contre les discriminations, le secteur juridique a réalisé un dépliant à destination de nos militants et du grand public. « La différence est une richesse, luttons tous contre les discriminations », tel est le slogan figurant en tête de ce dépliant qui rappelle ce qu'est une discrimination, les moyens d'agir, les recours en justice, l'aide que le syndicat peut apporter.

Les revendications Force Ouvrière y sont rappelées : la lutte pour le respect et la dignité de tous, la lutte contre les préjugés et les stéréotypes, la réaffirmation du principe du respect des valeurs fondamentales républicaines, la lutte contre les politiques de quotas, le fichage ethnique et les dérives communautaristes.

FO veut privilégier la prévention des discriminations, la négociation d'accords sur tous les critères de discrimination.

Pour Force Ouvrière, les organisations syndicales et les institutions représentatives du personnel doivent être impliquées et l'action de lutte contre les discriminations doit se situer à tous les niveaux, national, européen et international.

### • *Les actions de formation*

Le secteur juridique a mis en place des sessions de formation spécifiquement axées sur la lutte contre des discriminations.

Destinées à des militants ayant déjà une formation juridique de base et sensibilisés aux questions de discrimination ou chargés de la négociation d'accords de prévention des discriminations, ces sessions sont organisées en deux modules d'une semaine chacun, le premier, socio-économique, a une vocation transdisciplinaire pour aborder les concepts et mieux comprendre les phénomènes de discrimination, le second, juridique, a pour vocation d'aborder le traitement des discriminations, les actions judiciaires et les sanctions.

### • *Les InFOdiscrim*

Une InFOdiscrim paraît tous les trimestres à l'intérieur de la revue *InFOjuridiques* réalisée par le secteur juridique.

Ces InFOdiscrim font le point sur les textes et la jurisprudence relative aux discriminations, que ces discriminations soient liées à l'activité syndicale, à l'origine, à l'âge, au sexe, au handicap, à l'apparence physique...

Ces InFOdiscrim font également état des activités de la Haute autorité de lutte contre les discriminations au sein de laquelle Force Ouvrière a bénéficié d'une représentation, des observations devant les tribunaux et, naturellement, des interventions de Force Ouvrière en matière de discrimination.

### • *La Halde en danger*

Récemment, notre Organisation est intervenue tant auprès du ministre de la Justice qu'auprès des groupes parlementaires pour marquer son opposition à la disparition de la Halde en tant qu'autorité indépendante et à son absorption au sein du « Défenseur des droits », nouvelle institution qui englobe déjà les attributions du médiateur de la République, du défenseur des enfants et de la commission nationale de la déontologie et de la sécurité.

Depuis sa création en 2004, la Halde est devenue un symbole de la lutte contre les discriminations. Elle a accompli un travail considérable et le nombre de réclamations dont elle est saisie ne cesse d'augmenter. Son indépendance agace certains mais pour Force Ouvrière, au contraire, elle est gage d'une véritable démocratie. Elle œuvre au quotidien pour la défense du principe républicain d'égalité.

FO rejette donc ce projet d'intégration de la Halde dans le « Défenseur des droits » qui aboutirait à une régression dans la lutte contre les discriminations.