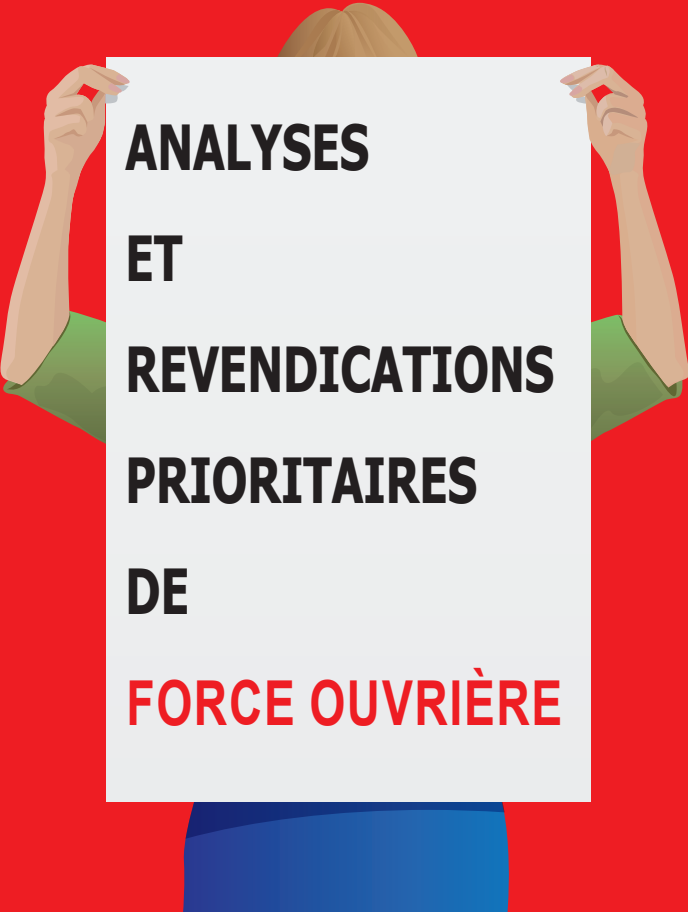


FO



**ANALYSES
ET
RENDICATIONS
PRIORITAIRES
DE
FORCE OUVRIÈRE**

EUROPE

Démocratie, Europe sociale,
Investissement, Emploi, Salaires

Il y a urgence à revoir les modalités de la Constitution Européenne

Plus de démocratie en Europe.

Les décisions de la Troïka dans les pays touchés les plus durement par la crise, mais aussi la tenue de négociations commerciales dans le plus grand secret ont alimenté le sentiment de défiance des travailleurs à l'égard d'une Europe où la démocratie s'efface derrière la bureaucratie et les lobbys. Pour FO, une révision des traités doit conduire à des pratiques plus démocratiques dans l'élaboration des politiques européennes, en révisant notamment les modalités d'élection des membres de la

Commission et en donnant au Parlement européen et aux parlements nationaux la possibilité de peser véritablement sur les décisions.

Réviser les traités pour réformer la gouvernance économique, notamment le pacte de stabilité et de croissance et supprimer le TSCG.

La gouvernance économique mise en place à partir de 2011 dans le cadre du semestre européen consacre la surveillance budgétaire et les réformes

structurelles régressives qui conduisent les États – qui l'ont acceptée – à une austérité quasi-permanente et un démantèlement progressif des droits sociaux. FO revendique une révision des traités dont le pacte de stabilité et de croissance, d'ouvrir la voie à des politiques de relance coordonnées en Europe et de donner aux objectifs sociaux un poids équivalent aux indicateurs économiques révisés dans la gouvernance de la zone euro.

Un véritable socle de droits sociaux.

Le déséquilibre entre l'économie et le social dans la construction européenne s'est nettement accentué au cours des dernières années, favorisant la défiance des citoyens européens à l'égard de l'Union européenne. Rétablir cet équilibre en donnant un véritable contenu ambitieux au socle européen de droits sociaux actuellement en gestation est une condition indispensable pour redonner du sens au projet européen. Pour FO, le socle européen doit établir un ensemble de droits sociaux applicables à tous en Europe, consolider l'acquis social européen et viser la convergence vers le haut. Le socle doit aussi consacrer les droits collectifs et le rôle des interlocuteurs sociaux, notamment à travers un dialogue social au sein de la zone euro pour

avancer sur des objectifs concrets et tangibles pour les travailleurs afin que l'Europe redevienne synonyme de progrès social.

Un plan exceptionnel d'investissement pour favoriser la croissance et la création d'emplois de qualité.

Cette revendication de la CES (Confédération Européenne des Syndicats) émise dès 2013 en faveur d'un plan d'investissement annuel de l'ordre de 2% du PIB européen reste d'actualité. Le plan Juncker est un premier pas mais reste insuffisant pour répondre au déficit d'investissement accumulé depuis le début de la crise et pour enclencher une véritable dynamique de croissance et d'emplois.

Augmentation des salaires, campagne de la CES.

FO soutient la campagne que la CES a décidé de lancer en faveur de l'augmentation des salaires partout en Europe. Depuis trop longtemps et notamment depuis la crise de 2008, la modération salariale prévaut en Europe, les augmentations de salaire restent très en deçà des gains de productivité tandis que les emplois précaires et à bas salaires se multiplient. ■

INTERNATIONAL

Accords de libre-échange

Mettre à disposition systématique des interlocuteurs sociaux les documents de négociation des accords commerciaux afin de garantir transparence et démocratie.

Assurer la mixité des accords et donc renforcer le rôle des élus du Parlement national. Revoir en ce sens les traités européens.

Rendre contraignants les chapitres dits «de développement durable» des accords commerciaux afin de rendre les entreprises redevables de l'application des normes environnementales et sociales définies nationalement et au niveau de l'Organisation Internationale du Travail. Ceci afin de placer sur un pied d'égalité les droits économiques et commerciaux, et les droits fondamentaux.

Garantir systématiquement l'exclusion des services publics des négociations d'accord et en faire une ligne rouge pour le gouvernement français.

Reconnaître le rôle incontournable de l'Organisation Internationale du Travail qui doit être systématiquement consultée lors de négociations commerciales afin d'assurer le respect et la garantie des droits fondamentaux.

Exclure toute ratification d'un accord comportant un système de règlement des

différends investisseurs – États de type ICS, RDIE ou autre se plaçant au-dessus des juridictions nationales, ces dernières étant suffisamment performantes pour être habilitées à traiter d'éventuels litiges.

Subordonner toute ratification des accords commerciaux à la ratification par les parties de l'ensemble de conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail. ■

POLITIQUES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES

Une réorientation de la politique économique et sociale est indispensable.

Elle doit garantir l'emploi, l'investissement public et privé, la consommation et la réduction des inégalités. Il faut sortir d'une logique d'austérité suicidaire.

Financement public

Réorientation du CICE (transfert d'une partie du financement vers BPI), et révision de l'attribution de l'aide fiscale en la ciblant et la conditionnalisant, notamment sur la création d'emplois.

Conditionner les aides financières aux entreprises.

Le CICE représentera en 2017 41 milliards d'euros pour l'État. Les résultats remis par le comité de suivi du CICE en octobre 2016 ne sont pas probants concernant les embauches. Au-delà de la seule restauration des marges des entreprises, il est nécessaire de conditionner ces aides, notamment le CICE, à des engagements en matière d'emploi. Cette conditionnalité se traduirait en termes d'embauches de certains publics (jeunes diplômés par exemple) et de maintien dans l'emploi de travailleurs déjà dans l'entreprise.

Augmenter les dotations de la BPI et revoir le fonctionnement du Conseil national d'orientation (CNO BPI) et des Comités régionaux (CRO BPI). Réhabiliter le P de BPI afin qu'elle aide aussi les entreprises en difficulté, quitte à prendre des risques, dans le cadre fixé par les politiques publiques, et qu'elle ne se comporte pas seulement comme une banque qui cherche à faire du profit.

Transformer le CIR en «Crédit d'Impôt Recherche et Développement».

Réinstaurer le contrôle fiscal obligatoire. Conditionner le CIR au maintien des centres de décisions, de l'emploi et des technologies sur le territoire, voire à la non fermeture des entreprises.

Instaurer un Conseil national de suivi et d'orientation, avec les interlocuteurs sociaux, au niveau des PIA, Programmes d'Investissements d'Avenir.

Industrie

Mise en place d'une 15^{ème} filière industrielle : démantèlement, déconstruction, revalorisation des biens et produits manufacturés (en particulier déconstruction navale).

Organiser une négociation interprofessionnelle sur « Donneurs d'ordre – Sous-traitants ».

Revoir les « Pôles de compétitivité » pour que les aides publiques (nationales ou régionales) à l'innovation, la recherche et les éventuels brevets développés soient conditionnés à un développement sur le territoire national et à la création d'emplois.

Réorienter les aides publiques à l'Industrie (BPI principalement) afin d'inciter et d'aider les entreprises à relocaliser leur production.

Services

Recomposer la Commission nationale des services, la rattacher au Premier ministre et créer les filières manquantes (Logistique/Sport/Tourismes/Aides aux collectivités locales/etc).

Fiscalité

Consolider la progressivité de l'IR et du système fiscal dans son ensemble, ce qui implique

de limiter le poids de la fiscalité sur la consommation et d'augmenter celui de l'impôt sur le revenu progressif.

Nécessité d'une réforme fiscale d'ensemble.

Service public

Faire mener par France Stratégie, en 6 mois, une grande concertation : « Quels besoins publics ? Quelles missions publiques pour y répondre ? Quels services publics pour mettre en œuvre ces missions publiques ? ».

Réinternaliser des services publics de proximité de l'État, notamment en zones rurales et réinstaurer le lien entre ministères et services déconcentrés départementaux.

Créer une aide d'ingénierie publique de solidarité de l'État aux collectivités (type ex ATESAT).

CESER

Créer un cadre national s'appliquant aux 13 nouveaux CESER :

- instaurer des commissions territoriales dans les CESER des grandes régions permettant une meilleure représentation locale des conseillers
- ouvrir le droit de saisine du seul Conseil régional au Conseils départementaux et Conseils des métropoles de la Région, ainsi qu'au Préfet de Région. ■

DROIT SYNDICAL

Maintien de la présentation des candidatures des OSR au 1^{er} tour des élections pour les comités d'entreprise et les délégués du personnel

Désignation du délégué syndical

Rétablissement de la libre désignation des délégués syndicaux par les organisations syndicales, en supprimant la condition tenant à son audience personnelle, et ce, quelle que soit la taille de l'entreprise ou de l'établissement. FO revendique la liberté de désignation du Délégué Syndical pour les organisations syndicales représentatives, et donc la révision du Code du Travail en ce sens, conformément aux conclusions du Comité de la liberté syndicale de l'OIT. Autrement dit, permettre aux organisations syndicales représentatives de désigner librement leur délégué syndical sans que celui-ci soit candidat aux élections professionnelles, comme pour le délégué syndical central pour mettre en place des interlocuteurs syndicaux les plus aptes à négocier avec l'employeur. Application des conclusions du Comité de la liberté syndicale de l'OIT qui rappelle «*le droit des organi-*

sations syndicales d'organiser leur gestion et leur activité conformément à l'article 3 de la convention n°87 comprend tant la liberté pour les organisations reconnues comme représentatives de choisir leurs délégués syndicaux aux fins de la négociation collective que celle de pouvoir être assistés par des conseillers de leur choix» et «*qu' il revient au syndicat de déterminer la personne la plus à même de le représenter et de défendre ses membres dans leurs réclamations individuelles, même lorsque cette dernière n'a pas recueilli 10 % des suffrages lors des élections sociales*».

Libre désignation du représentant de la section syndicale (suppression de la cessation automatique du mandat suite aux élections), augmentation de ses moyens (de droit RS au CE dans les entreprises de moins de 300 salariés, augmentation du crédit d'heures et du nombre de mandats de RSS...). ■

DIALOGUE SOCIAL ET NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

Article L. 1 du Code du Travail.

Réformer ses conditions d'exercice.

FO réclame l'effectivité du droit du travail, matérialisée par l'existence d'une sanction pour chaque droit non respecté. Cette règle doit trouver à s'appliquer en premier lieu à l'article L. 1 du code du travail qui instaure une concertation préalable des partenaires sociaux et dont la violation n'est, actuellement, pas sanctionnée.

La pratique et l'expérience acquises depuis 2007 sur la mise en œuvre de l'article L. 1 nous amène à considérer que sa rédaction engendre des écueils qu'il serait opportun de corriger pour une meilleure articulation entre démocratie politique et démocratie sociale.

Ainsi, l'ingérence des pouvoirs publics dans la négociation collective nationale et interprofessionnelle nous a amenés à considérer que le calendrier et les thèmes de négociation devaient relever de la seule responsabilité des organisations syndicales et patronales, sans pressions des pouvoirs publics. La conclusion d'accords de qualité suppose d'avoir le temps de négocier.

De même, il convient de mieux définir et caractériser l'urgence qui permet au gouvernement de ne pas soumettre un sujet aux organisations syndicales et patronales représentatives aux niveaux national et interprofessionnel en vue d'une négociation.

Négociation de branche et principe de faveur

Pour FO, il est impératif que le principe de faveur soit reconnu comme un principe fondamental de valeur constitutionnelle s'imposant, de ce fait, au législateur.

Il est primordial de rétablir la hiérarchie des normes, ce qui aura nécessairement pour conséquence la suppression de la nouvelle architecture du code du travail. FO reconnaît cependant la nécessité de procéder à un toilettage du code afin d'en garantir une meilleure lisibilité et efficacité.

Primauté de la négociation de branche et droit de saisine des organisations syndicales consistant à instituer le droit pour les organisations syndicales d'inscrire un thème de négociation à l'ordre du jour de la négociation collective.

Abrogation de plusieurs dispositions de la loi travail et strict retour au respect de la hiérarchie des normes et du principe de faveur entre conventions collectives de niveaux différents, dans les rapports entre loi et conventions collectives ainsi que dans les rapports entre contrat de travail et normes supérieures.

La négociation ne doit pas permettre des compromis qui s'affranchiraient des minima légaux et conventionnels constituant des paliers en deçà desquels on ne doit pas pouvoir descendre.

Or, les accords dérogatoires à la loi sont facteurs de dumping social et d'individualisation du contrat de travail.

Par ailleurs, la loi travail a inversé la hiérarchie des normes dans les rapports entre les accords collectifs de niveaux différents, en permettant à l'accord d'entreprise de déroger à l'accord de branche y compris dans un sens défavorable aux salariés.

De même, il n'est pas admissible que la négociation collective puisse permettre de revenir au cours d'une relation de travail sur les droits, avantages ou conditions de travail négociés par un salarié dans le cadre de son contrat de travail.

Accords collectifs et « fait majoritaire »

FO revendique la suppression du recours au référendum et pour le rétablissement du droit d'opposition des syndicats non signataires.

FO est globalement opposée à la logique de « fait majoritaire » pour la validité des accords collectifs. L'exigence d'une majorité « d'engagement » pour la validité des accords a en effet pour conséquence un affaiblissement de la capacité des organisations syndicales à signer des accords collectifs et porte atteinte au libre arbitre et à l'indépendance du syndicat.

Par ailleurs, elle constitue la « légitimité-prétexte » au changement de fonction de l'accord d'entreprise en tant qu'outil d'adaptation de l'accord de branche, et par voie de conséquence, outil prévisible de régression sociale.

Plus spécifiquement, le recours au référendum fragilise la démocratie sociale et nie la légitimité des organisations syndicales.

Il permet aux organisations signataires minoritaires et à l'employeur d'utiliser les salariés contre les organisations syndicales majoritaires non signataires. Le référendum va également accentuer les oppositions entre catégories de salariés et rendre le climat social parfois difficile.

Suppression des seuils de représentation des salariés.

Sans régler l'entière question de la représentation des salariés, pour FO, on doit admettre l'implantation syndicale et l'élection de représentants du personnel dans toutes les entreprises où cela est possible, c'est-à-dire dès lors que des salariés expriment le désir de porter ces missions et d'endosser des mandats représentatifs.

Cela suppose le décloisonnement des types d'entreprise et la suppression des seuils légaux minimum à l'établissement d'une représentation des salariés, qu'elle soit élue ou désignée.

La suppression des seuils entraîne la fin des élections TPE.

Renforcement de la négociation de branche à travers une procédure plus contraignante et des thèmes de négociation obligatoire de branche propres aux TPE pour assurer la couverture conventionnelle de tous les salariés des TPE.

FO, très attachée à la négociation collective de branche, considère qu'elle doit être renforcée pour assurer la couverture conventionnelle des salariés des TPE, notamment en instituant des thèmes de négociation propres aux TPE dans le cadre de la négociation obligatoire de branche (tels : la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, les activités sociales et culturelles...).

Prise en compte par la branche des droits et garanties à destination des salariés des entreprises dépourvues d'IRP de fait (entreprises de plus de 10 salariés mais sans IRP ni organisations syndicales).

Donner de véritables moyens aux CPRI (commissions paritaires régionales interprofessionnelles) ainsi que les financements dédiés.

Restructuration des branches

FO revendique des critères de rattachement prenant en considération non seulement des données économiques, mais également les questions sociales, avec un objectif de couverture conventionnelle de tous les salariés.

Opposition aux critères arithmétiques couperet, tel que le critère de moins de 5000 salariés, totalement arbitraire et ne tenant pas compte de la qualité du dialogue social dans les branches.

Demande d'un état des lieux sur les branches de moins de 5000 à l'instar des autres branches. Cela permettra d'analyser leur situation et de convenir s'il faut ou non les restructurer eu égard aux critères et notamment celui de la qualité du dialogue social. ■

REPRÉSENTATIVITÉ

REPRÉSENTATIVITÉ

FO réclame une clarification du critère de respect des valeurs républicaines.

FO exige la suppression des 10% sur le DS afin de se mettre en conformité avec les normes internationales. Nous réclamons également le rétablissement de la liberté du syndicat dans le choix de ses représentants et la suppression de l'article L. 2143-3 du code du travail.

Il est impératif que soit pris en compte le résultat des élections partielles pour le calcul de la représentativité, quand est mis en jeu le droit de la négociation collective (cas où le seul syndicat représentatif est un syndicat catégoriel).

Nous réclamons l'organisation de nouvelles élections lorsque les institutions représentatives du personnel existantes sont mises en causes en cas de modification dans la situation juridique de l'employeur.

Lorsqu'un syndicat n'obtient pas l'audience nécessaire pour être représentatif lors des élections, nous réclamons la possibilité de redésigner le même représentant de section syndicale.

Nous revendiquons la création d'un représentant de section syndicale central dans les entreprises à établissements multiples, à l'instar du délégué syndical central.

Abrogation des lois dites «de représentativité» (du 20 août 2008, du 5 juillet 2010, du 15 octobre 2010, volet «*démocratie sociale*» de la loi du 5 mars 2014).

Ces lois visent à porter atteinte à la liberté syndicale et de négociation, ainsi qu'à la hiérarchie des normes, piliers de notre édifice républicain en matière sociale. Leur objet prioritaire est de restreindre la liberté syndicale, de rechercher des interlocuteurs privilégiés et un syndicalisme d'accompagnement.

Notamment, pour FO, le recours aux élections professionnelles comme outil de mesure de l'audience des syndicats va à l'encontre d'un pluralisme nécessaire à une action syndicale plus forte et respectueuse de la liberté d'expression de chacun des salariés.

Il dénie aux salariés «*minoritaires*» au regard de la collectivité des travailleurs, le droit d'être représentés par le syndicat de leur choix.

Il constitue un mécanisme de cristallisation des rivalités syndicales au détriment de la mission première de défense des droits et des intérêts des salariés incombant aux organisations syndicales.

Il conduit concrètement à une diminution de la présence syndicale dans les entreprises et à la confusion des rôles et des mandats de délégué syndical, de représentant élu du comité d'entreprise et de délégué du personnel.

Négociation en l'absence de DS

Privilégier la négociation collective avec les organisations syndicales, dont c'est la vocation, implique de favoriser le plus largement possible la présence de délégués syndicaux (suppression du seuil de 11 salariés).

En l'absence de délégués syndicaux : admettre la négociation en priorité avec une majorité des

représentants élus. Mais a minima, sous contrôle des organisations syndicales de la branche.

Au-delà, l'appel à un salarié mandaté ne doit être que l'ultime recours.

Mais à condition que ce recours au mandatement soit encadré (permettre l'accompagnement du salarié mandaté par un représentant de l'organisation qui l'a mandaté, meilleure détermination du statut et de la protection du salarié mandaté, de ses moyens...).

IRP

Si fusion des IRP, maintien du CHSCT en tant qu'institution à part entière avec une personnalité morale propre et des prérogatives les plus larges en matière de santé et de sécurité au travail.

Priorité au vote à l'urne par rapport au vote électronique dont le résultat est d'écartier les salariés de toute possibilité de contrôle sur la réalité des votes professionnels.

ÉLECTIONS ET INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

FO revendique la liberté du syndicat dans le choix de ses candidats aux élections professionnelles, dans le respect de la parité, à condition que cette exigence ne prive pas certains salariés du droit de se présenter aux élections (cas des entreprises où les salariés d'un sexe n'auraient droit à aucun poste).

Le vote physique doit rester la norme. En tout état de cause, le droit pour l'employeur de recourir unilatéralement au vote électronique doit être supprimé.

Concernant les moyens du comité d'entreprise, la loi Rebsamen du 17 août 2015 a engendré une perte de moyens importante pour les instances représentatives du personnel. En effet, la délégation unique

du personnel (nouvelle formule) qui peut être mise en place par l'employeur se traduit par une baisse du nombre de représentants, ainsi que par une baisse du nombre d'heures de délégation pour les élus. Il serait souhaitable d'obtenir une augmentation des moyens pour les instances représentatives du personnel en termes de nombre de représentants et d'heures de délégation (même nombre qu'avant la loi Rebsamen).

FO revendique que le CHSCT ne fasse pas partie intégrante de la délégation unique du personnel.

Élection directe ou désignation du CHSCT ? Les deux régimes coexistent depuis la loi Rebsamen puisqu'en cas de nouvelle DUP, le CHSCT est directement élu par les salariés. Il est donc impératif de fixer un mode unique de désignation.

Nous demandons que la compétence du CHSCT soit étendue aux salariés des sous-traitants.

FO réclame plus de moyens (crédits d'heures, formation...) pour les élus qui se trouvent désormais confrontés à un accroissement d'activité dû, notamment, à la fusion des IRP et à la diminution du nombre d'élus.

En matière de consultation du comité d'entreprise, FO est favorable à l'abrogation des délais préfix instaurés par la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 dite « de sécurisation de l'emploi » et au retour à un délai d'examen suffisant.

FO exige la suppression de la possibilité de financer la formation des DP et des DS sur le budget de fonctionnement du CE, ainsi détourné de son objet.

FO souhaite l'abrogation de la prise en charge sur le budget de fonctionnement du CE de 20% de l'expertise sur la consultation relative à la stratégie de l'entreprise.

FO revendique également des heures de formation pour les membres suppléants et des moyens pour les commissions obligatoires (car elles en sont dépourvues actuellement). ■

FORMATION SYNDICALE

Maintenir les congés pour formation économique, sociale et syndicale au seul objet de la formation syndicale (exclure par exemple d'utiliser ces congés FESS pour le service civique) pour :

- ne pas diminuer le nombre global d'absences pour formation syndicale au sein de l'entreprise
- éviter des problématiques supplémentaires sur le maintien de salaire. ■

SALAIRES

Salaires – Pouvoir d'achat

Afin de relancer le pouvoir d'achat qui est aujourd'hui en berne compte tenu des politiques de rigueur, FO revendique :

- une augmentation générale des salaires de base,
- une augmentation des pensions, retraites et minima sociaux,
- une augmentation du point d'indice.

La quasi absence de coup de pouce accordé au SMIC ces 10 dernières années pèse sur le pouvoir d'achat des smicards. Pour répondre à l'attente des salariés, FO demande une mesure immédiate qui constitue un réel coup de pouce au SMIC : une augmentation du SMIC de sorte qu'il atteigne à terme 80% du salaire médian (soit 1841 € brut mensuel en 2017). Pour endiguer le phénomène de rattrapage à chaque revalorisation du SMIC, nous souhaitons que soit rendue effective l'obligation de négocier dans les trois mois suivant sa revalorisation, comme le prévoit la loi Warsmann.

Revaloriser la prime transport et sa généralisation à tous les salariés utilisant leur véhicule pour se rendre à leur travail.

Administrateurs salariés

Nous demandons que l'obligation de confidentialité qui pèse sur les administrateurs salariés soit supprimée et nous maintenons notre revendication d'un droit propre et direct à communication pour les administrateurs salariés, leur permettant d'informer les salariés qu'ils représentent.

Concernant la formation des administrateurs salariés, nous revendiquons un libre choix de l'organisme de formation dans une liste d'organismes agréés. Ce choix serait opposable au conseil d'administration.

Pour ce qui est du temps nécessaire à l'exercice du mandat d'administrateur salarié, nous souhaitons la fixation d'un nombre d'heures de délégation fonction des effectifs de l'entreprise, comme c'est le cas pour les délégués du personnel. La souplesse accordée au conseil d'administration pour déterminer le nombre d'heures de délégation conduit à ne pas accorder à tous les administrateurs salariés les mêmes moyens, en termes de temps, pour exercer leur mission. ■

EMPLOI

Des emplois de qualité pour tous, nécessaires à plus de justice sociale et à une économie forte.

S'assurer que la norme juridique dans les relations de travail salariées demeure le CDI, que les droits individuels et collectifs du travailleur sont appliqués et protégés, notamment le droit de négocier sa rémunération et la protection de ses droits collectifs.

Opposition à tout contrat unique avec des droits progressifs.

Faire de l'emploi de qualité un déterminant transversal des politiques de l'emploi / politiques industrielles / réformes du marché du travail, sens dans lequel se prononcent déjà le BIT (objectif de Travail décent), les institutions européennes (indicateurs de Laeken, 2001, et plus largement Stratégie Européenne pour l'Emploi), l'OCDE (Perspectives de l'Emploi de l'OCDE 2014), la Confédération européenne des syndicats.

L'emploi de qualité pour tous permet d'assurer une égalité de traitement pleine et entière entre tous les travailleurs, indépendamment de leur âge, origine sociale, niveau de qualification, etc. C'est une revendication d'égalité et de progrès social. En ce sens par exemple, FO demande notamment la pleine revalorisation du statut et de la grille de rémunérations des apprentis.

Faire rentrer dans le cadre du Code du travail, les travailleurs dont les conditions de travail permettent de les qualifier de salariés (éventuellement en élargissant les critères de qualification au-delà de la subordination

juridique en y ajoutant le critère de dépendance économique).

Reconnaître par ailleurs les situations de travail annexes qui ne correspondent qu'à un complément de revenu, et répondent du droit commercial.

Accords « offensifs »/accords de maintien de l'emploi.

Repenser l'articulation actuelle entre accords collectifs de maintien de l'emploi et contrats de travail. Pour FO l'application impérative d'un accord collectif constitue une atteinte à la force obligatoire des contrats. Le licenciement d'un salarié qui refuse l'application d'un accord collectif, même pour des raisons légitimes, est en outre contraire à l'objectif de préservation de l'emploi.

À défaut, développer un « *droit de refus* » pour le salarié dans le cadre des accords offensifs, sur le fondement des droits fondamentaux du travail (protection de la vie privée et familiale...) et de la force obligatoire du contrat de travail.

Anticipation du changement/négociations relatives à la GPEC.

Mieux prendre en compte les droits collectifs des salariés par l'instauration d'instances paritaires de suivi et la mise en place d'indicateurs du changement (nombre de formations suivies, nombre d'embauches, transformation des postes de travail, etc.) ; prendre en compte l'impact des décisions des entreprises donneuses d'ordre sur les salariés des entreprises sous-traitantes ; intégrer dans la loi, une dimension relative à l'« *outil numérique* » dans les négociations relatives à la GPEC. ■

ASSURANCE CHÔMAGE

Conserver la logique d'une assurance sociale (logique de 1958), pour l'assurance chômage, permettant notamment un revenu de substitution associé à la survenance d'un événement négatif (chômage) : solidarité redistributive interprofessionnelle.

Socle = salaire différé donc repose sur l'ancien salaire brut perdu.

Fondamental car sinon on bascule dans les aides de solidarité d'État et on perd le caractère assurantiel du dispositif. (Risque du revenu universel).

Maintenir une contribution salariale et patronale.

Base du paritarisme. Si pas le cas (ex CSG) alors les employeurs ne seraient plus légitimes pour négocier les règles d'indemnisation et gérer le régime. Mais au-delà, cela induirait que les employeurs ne seraient plus responsabilisés (via les contributions) sur les conséquences des ruptures des contrats de travail.

Maintenir des motifs d'indemnisation objectivables.

L'assurance chômage a pour but d'indemniser la perte involontaire d'emploi des salariés qui s'assurent contre ce risque (et les entreprises qui assurent leurs salariés). Ouvrir sans motif l'accès à l'assurance chômage revient à remettre en cause l'ensemble de la protection sociale dans son financement mais également dans son fondement (remise en cause du pacte social issu du conseil de la Résistance). Au-delà c'est à l'État de prendre en charge dans le cadre de la solidarité nationale.

Aucune exonération de contributions d'assurance chômage.

Introduire un système de bonus/malus qui sanctionne les employeurs qui abusent du recours aux contrats courts et à l'inverse récompense les employeurs vertueux qui s'engagent sur des contrats à durée indéterminée.

Déplafonner les contributions et les allocations d'assurance chômage.

Il n'y a aucune raison objective afin de justifier le plafonnement des contributions d'assurance chômage. Dans le même sens, il n'y a aucune raison de plafonner les allocations (un salarié qui perçoit un salaire de 100 000 euros brut par mois à largement plus contribué au régime qu'un autre avec un salaire au SMIC – excédent estimé à 5 mds d'euros par an).

Conserver les droits rechargeables, au regard de la fragmentation des contrats et de la dualisation du marché du travail. Les droits rechargeables, même s'ils peuvent induire des effets de comportement chez certains employeurs, sont une réponse sociale justifiée à cette précarité.

Mieux articuler les reprises d'activités non salariées avec l'indemnisation du chômage.

Soumettre l'État à l'obligation de contribuer au régime d'assurance chômage pour ses effectifs salariés de droit privé (dont Pôle emploi). ■

FORMATION PROFESSIONNELLE

Veiller à la dimension qualitative de la formation professionnelle, dans une logique de parcours et d'accès à un emploi choisi, de qualité, et pérenne. Poursuivre l'objectif de financement d'un nombre plus important de congés individuels de formation (CIF). Défendre l'utilisation des fonds mutualisés au bénéfice d'actions de formation qualifiantes/certifiantes.

Continuer à inscrire la formation professionnelle dans un objectif de progression sociale. Notamment obtenir l'inscription dans la loi, comme dans l'ANI de décembre 2013, de l'obligation de reconnaissance dans l'emploi du résultat de la formation pour laquelle le salarié a mobilisé ses droits inscrits sur son compte personnel de formation (CPF).

Réduire les inégalités d'accès à la formation professionnelle continue (personnes partant le moins en formation : personnes les plus éloignées de l'emploi, bas niveaux de qualification, salariés des TPE/PME,...) par le maintien d'un cadre national des politiques de formation professionnelle, le renforcement du paritarisme à tous niveaux et par

la construction de garanties collectives comme le conseil en évolution professionnelle (CEP).

Obtenir la négociation du plan de formation en entreprise, afin d'accroître les moyens consacrés à la formation professionnelle des salariés et de permettre à tout salarié de partir en formation.

Améliorer le statut et la rémunération des apprentis.

Poursuivre une politique qualitative centrée sur les conditions de travail des alternants en respectant les spécificités des personnes en contrats d'apprentissage et celles en contrats de professionnalisation : valorisation de la fonction tutorale, législation plus protectrice en matière de travaux dangereux, dispositifs permettant de lever les freins périphériques pour faciliter l'entrée et le maintien en contrats d'alternance, règles favorisant le continuum pédagogique entre l'entreprise et la formation théorique en centre de formation.

Augmenter les moyens humains et financiers pour les institutions du service public de l'emploi (AFPA), afin d'endiguer la détérioration continue du service rendu et de permettre un retour plus rapide vers l'emploi. ■

PROTECTION SOCIALE

Réaffirmer le modèle français de la Sécurité Sociale issu du CNR (Conseil National de la Résistance).

Retraites

Droit à la retraite à 60 ans pour tous.

En 20 ans de « réformes » des retraites, la durée d'activité nécessaire à l'obtention d'une retraite complète a augmenté de près de 15% : de 37,5 ans à 43 ans à partir de la génération 1973. Force Ouvrière demande l'abrogation de ces lois.

Depuis 1993, les réformes des retraites successives ont conduit à ce que les taux moyens de remplacement, tant pour les salariés du secteur privé que pour les ressortissants des régimes spéciaux et publics, baissent année après année et participent à la paupérisation croissante de beaucoup de retraités.

Tout recul de l'âge à la retraite ou allongement de la durée de cotisation précarise les travailleurs seniors au chômage. Nécessité de rétablir l'AER.

Retraite anticipée pour carrière longue.

FO est fortement opposée aux logiques individualistes basées sur la seule durée de cotisation et qui pourraient déboucher sur une réforme systémique. Cela transforme la retraite par répartition en système assurantiel dans lequel chacun cotise pour soi. Ce système amplifie la discrimination entre homme et femme : 75% des carrières longues sont celles des hommes. Mesure non financée pour les retraites complémentaires : plus de 10 milliards depuis dix ans !

Retraite complémentaire.

Jusque là, le système de retraite des salariés du privé s'appuyait sur un régime de base, principalement solidaire et deux régimes complémentaires contributifs. L'accord du 30 octobre 2015, en introduisant une variable constituée par la situation fiscale du ménage, modifie les équilibres patiemment

construits depuis plus de cinquante ans. En fait, l'unique message des signataires est bien en direction de la classe politique qui ne s'est pas fait prier pour en accuser rapidement réception. Le recul de l'âge légal est maintenant possible pour les politiques qui prendront appui sur l'accord. Pire, si c'est possible et tel qu'il est conçu, l'accord produira ses effets néfastes quel que soit l'âge légal arrêté par les pouvoirs publics. Il est en effet précisé qu'il faut différer sa demande de retraite complémentaire de quatre trimestres à partir du moment où la ou le futur(e) retraité(e) remplira les conditions « du taux plein ».

FO revendique le maintien de tous les régimes existants et de leur règle de calcul.

FO refuse toute volonté de création d'un régime unique, destructeur de droits et de statuts.

Un régime unique, base et complémentaire pour le privé, constituerait une véritable captation des fonds encore en réserves à l'ARRCO et à l'AGIRC, et une opportunité d'installer le deuxième étage par capitalisation, ce régime unique ne pouvant être qu'à minima. FO rappelle que les réserves ont été constituées au fil des années, à partir des accords signés depuis plus de vingt ans. Elles représentent le salaire différé de millions de salariés du privé. Elles doivent être maintenues au-dessus d'un seuil critique dans les deux régimes.

FO confirme sa demande de clarification des sources : à la cotisation l'aspect contributif, à l'impôt la solidarité.

FO réaffirme son attachement indéfectible au code des pensions civiles et militaires, à la CNRACL. Elle exige le rétablissement de la catégorie active telle qu'elle existait avant les contres-réformes de 2010.

FO réaffirme enfin son attachement au Code des Pensions.

Assurance dépendance.

FO affirme sa préférence pour, a minima, un régime de base de préférence de type Sécurité sociale, avant d'imaginer un étage supplémentaire conventionnel.

Prévoyance

Il s'agit ici des risques invalidité, incapacité et décès. FO continue de revendiquer et d'agir pour que ces risques soient assurés, en complémentaire, au niveau des branches professionnelles.

Pour cela il est essentiel qu'un dispositif de mutualisation des risques soit installé au niveau de la branche. C'est le seul moyen technique d'assurer une égalité de traitement, à travers le coût, à tous les salariés.

De plus c'est le seul niveau où il peut être mis en place, en complémentaire, des conventions collectives de «*sécurité sociale*», entendre par là des dispositions qui vont au delà de la fixation du niveau de couverture, parce qu'elles intègrent des éléments de solidarité à l'adresse d'ayants droit, voire d'anciens salariés.

Assurance Maladie Complémentaire (AMC)

Tout en rappelant son attachement indéfectible aux principes et à l'organisation de la sécurité sociale (régime de base et MSA), FO revendique une autre AMC.

Entre la loi de sécurisation de 2013 et les décrets d'application, particulièrement ceux définissant les contrats responsables et la procédure de mise en concurrence, l'espace de liberté de négociation a été largement contraint.

FO a déposé une plainte sur ce thème au CEDS (Comité Européen des Droits Sociaux).

Pour FO, le reste à charge des assurés et ayants droit, qui, il faut le rappeler est la différence entre le coût de l'acte (et des médicaments) et le remboursement de l'Assurance Maladie Obligatoire devient de plus en plus conséquent.

Si la part mutualisée à travers une complémentaire permet de disperser le risque, il n'en reste pas moins que ce coût résiduel constitue une des causes majeures de renoncement aux soins. Une des solutions qui devrait être retenue est que les tarifs des actes, entre autres, soient réellement des tarifs opposables. Faire jouer aux complémentaires le rôle que la puissance publique ne veut pas assumer, c'est entrer dans une perspective de privatisation de l'assurance maladie.

Mettre fin aux prélèvements (de l'ordre de 13%) sur les contrats de santé complémentaire, qui au passage transforment les assureurs complémentaires en percepteurs.

Enfin, FO revendique l'arrêt de la fiscalisation de la part patronale sur les contrats collectifs en santé complémentaire. Cette taxation rapporte aux finances publiques près de 2 milliards par an, alors que sa pseudo justification (financement de l'Aide pour une Complémentaire Santé) ne coûte à l'État que 2 à 300 millions par an. ■

SÉCURITÉ SOCIALE

Réaffirmer le modèle français de la Sécurité Sociale issu du CNR (Conseil National de la Résistance).

Partir des besoins pour y affecter ensuite les moyens correspondants.

Supprimer le principe des lois de financement de la Sécurité sociale ; sinon, elles doivent partir des besoins et non d'un objectif de dépenses (supprimer l'ONDAM) et l'élaborer autour d'un véritable débat parlementaire dès le printemps en étroite collaboration avec les caisses nationales.

Réaffirmer son mode de financement par la cotisation.

Supprimer le principe des exonérations de cotisations non-ciblées et revoir tous les dispositifs (y compris exemptions d'assiette) ; dans l'attente, compenser intégralement ces dispositifs.

Transformer la CSG en cotisation maladie pérenne.

Réviser la cotisation patronale : distinguer cotisation de responsabilité (risque AT/MP par exemple), assise sur les salaires, et cotisation de solidarité (risque maladie, famille, etc.), assise sur l'excédent brut d'exploitation.

Renforcer la gestion paritaire.

Rééquilibrer les attributions entre directeur et conseil d'administration (caisses nationales et locales).

Redonner aux conseils de la branche Maladie le statut de conseil d'administration.

Redonner la responsabilité aux conseils d'administration de nommer leur directeur.

Revoir la participation des institutions aux conseils d'administration : retirer leur pouvoir délibératif et

mettre en place une véritable garantie contre les situations de conflit d'intérêt.

Clarifier la vocation d'universalité de la Sécurité sociale.

Financer les assurances universelles en créant un fonds spécifique par branche destiné à couvrir les dépenses relevant de la solidarité nationale, donc de l'État et de l'impôt.

Clarifier le contrôle sur la Sécurité sociale.

Revoir l'équilibre des négociations entre l'État et les caisses nationales : supprimer le principe actuel des COG (Conventions d'Objectif et de Gestion), qui devrait notamment intégrer de véritables engagements de l'État et de l'impôt.

Prendre en compte les avis des Conseils d'administration locaux des caisses lors des négociations nationales.

Rendre à la Sécurité sociale sa responsabilité à l'égard de l'accès aux droits des assurés et des allocataires ; leur intérêt doit être au cœur de toute réforme. Rétablir des points d'accueil, le maillage départemental et concevoir le développement des outils numériques comme des services complémentaires, non pas substituables.

Revenir sur la réforme du contentieux de la Sécurité sociale.

Renoncer à une fusion du contentieux général et du contentieux technique de la Sécurité sociale, aboutissant à une suppression des TASS (tribunaux des affaires de sécurité sociale), des TCI (tribunaux du contentieux de l'incapacité) et de la CNITAAT

(Cour Nationale de l'Incapacité et de la Tarification de l'Assurance des Accidents du Travail).

Réaffirmer la prise en charge des risques sociaux.

Branche Maladie et santé publique

Clarifier la régulation du système de santé.

Cesser le partage des responsabilités : à l'État la politique de santé publique, l'organisation des soins et un véritable service public hospitalier, à l'Assurance maladie la gestion du risque, la politique conventionnelle et l'accès aux soins (coordinateur des parcours, garant en dernier ressort).

Assurer l'accessibilité financière à tous les soins et mettre en place une véritable prévention du risque.

Réviser la nomenclature des actes sur le dentaire, l'optique et l'auditif, tendre le plus rapidement possible vers une prise en charge à 100% par l'Assurance maladie de tous les tarifs opposables (supprimer toutes les franchises).

Cesser de viser « l'homogénéisation », notamment lors des contrôles par le service médical (ne pas atteindre à la liberté de prescription des professionnels de santé et des établissements dans l'objectif de réduire les dépenses).

Développer et valoriser la médecine préventive : PMI, médecine scolaire, du travail, etc.

Clarifier les solidarités avec un système basé sur deux piliers.

Conforter le système de sécurité sociale et ses deux piliers pour clarifier les solidarités.

Fidèle à l'esprit de l'ordonnance du 4 octobre 1945, FO réaffirme son attachement au principe égalitaire d'un régime de base de sécurité sociale dont l'accès est garanti à tous, complété en tant que de

besoin par des accords conventionnels de branche pour les parts complémentaires.

FO revendique également que la cotisation, salariale et patronale, demeure la source principale de financement des différents régimes qui composent la Sécurité sociale.

FO confirme ainsi que ce qui relève de la solidarité nationale doit être financé par l'impôt, quelle que soit sa dénomination, et ce qui relève de la solidarité professionnelle doit être financé par la cotisation

Assurer l'accessibilité géographique des soins avec un véritable service public hospitalier coordonné avec la médecine de ville.

Concernant la médecine libérale :

- supprimer le numerus clausus
- poursuivre le développement des structures pluri-professionnelles libérales
- donner la pleine responsabilité aux pouvoirs publics en matière de mesures relatives à la démographie médicale. En outre, passer de mesures d'incitation à l'obligation pour lutter contre les déserts médicaux.

Concernant le service public hospitalier :

- remettre en œuvre un véritable service public hospitalier : pivot de l'organisation des soins et fondé sur ses 3 piliers historiques que sont le soin, la recherche et la formation
- redonner pleinement aux établissements publics les moyens humains (médicaux et non-médicaux, y compris la formation) et financiers nécessaires ; abandonner la T2A, la logique d'enveloppes limitatives et d'objectifs quantifiés (tel l'ONDAM), les partenariats public-privé.

Concernant la coordination des soins :

- abandonner les actuelles restructurations ainsi que la territorialisation de l'offre de soins (GHT), et re-

- mettre en place une offre hospitalière de proximité.
- abandonner l'étatisation régionalisée organisée autour des ARS
- coordonner la médecine de ville et hospitalière au plus près des bassins de vie, les caisses ayant pour rôle d'orienter (sans contraindre !) l'assuré dans le système de soins, en lien avec le médecin traitant.

Mettre en place une politique de prix des produits de santé plus transparente, plus simple et plus juste, et remettre la France à la tête des innovations thérapeutiques.

Clarifier les conditions de désignation des membres des instances évaluant les produits de santé pour véritablement prévenir les situations de conflit d'intérêt.

Négocier un juste prix des produits.

Remettre l'hôpital public et la recherche fondamentale au cœur de l'innovation thérapeutique.

Branche AT/MP et santé au travail

Affirmer le rôle de la branche AT/MP.

Mettre un terme à la pratique de COG drastiques dont l'aspect économique et financier prime sur le bien-être des salariés.

Lutter efficacement contre la sous-déclaration des AT/MP.

Assouplir les règles de reconnaissance des AT/MP (notamment en facilitant les démarches des victimes).

Garantir une réparation intégrale et non plus forfaitaire des AT/MP et, dans l'attente, augmenter le montant des indemnités journalières qui, par ailleurs, doivent être défiscalisées.

Garantir l'application de la législation aux nouvelles formes de travail : informer les travailleurs sur leurs droits, assurer un contrôle du respect de la légis-

lation par les inspecteurs du travail et les agents des CARSAT, étendre aux travailleurs nomades et télétravailleurs la présomption légale d'accident du travail (imputabilité à l'employeur).

Branche Famille

Défendre le financement de la branche famille en remplaçant la cotisation sociale au centre du financement de la branche.

Revenir sur l'annonce de la suppression de la totalité des cotisations patronales familiales acquittées par les employeurs dans le cadre du pacte de responsabilité.

Ne pas remplacer les cotisations familiales patronales par la CSG, qui reviendrait à faire peser sur les salariés et les contribuables le poids financier.

Garantir la volonté de privilégier une conciliation vie professionnelle et vie familiale en développant des moyens financiers et humains cohérents.

Favoriser le développement des solutions d'accueil individuelles et collectives en déployant des solutions financières de grande envergure afin d'atteindre le nombre de places suffisantes (250 000).

Rétablir le financement des prestations permettant aux parents la liberté de choisir un mode de garde adéquat.

Rétablir les allocations familiales sans conditions de ressources.

Abroger la réforme des rythmes scolaires.

- Stopper le financement par la branche famille de cette réforme qui a été imposée à la branche
- Revenir sur les modes d'encadrement moins laxistes pour cet accueil
- Rester vigilant, pour le moins, à ce qu'ils ne soient pas appliqués dans les accueils périscolaires.

Réaffirmer la branche famille dans son cœur de métier : l'action sociale.

Clarifier les missions de la branche famille dans sa politique générale, son environnement et ses missions proprement dites.

Lutter contre les effets du numérique dans la branche famille.

Ne pas ajouter à une fracture numérique une fracture sociale.

Stopper le phénomène du « 100 % dématérialisé » instauré par la CNAF qui exclut 15 à 20 % des allocataires subissant un illettrisme et une fracture d'usage accompagnée d'une rupture culturelle et cognitive.

L'évolution des prestations.

S'opposer à la fusion des minima sociaux par seul souci de « simplification », l'ensemble des prestations sociales existantes ayant pour objectif de réduire la charge financière que représente la protection contre divers risques (santé, handicap, vieillesse, maternité, etc.)

S'opposer à l'instauration d'un revenu de base qui inciterait les employeurs à réduire le coût du travail, le salaire devenant une rémunération complémentaire et par la même, compromettrait le maintien de l'action sociale dans la branche famille.

Branche Recouvrement

Développer les activités de la branche.

Poursuivre le renforcement du contrôle et de la lutte contre la fraude (travail illégal notamment).

Développer les métiers de la statistique, au niveau national mais également local.

Ne pas créer de nouveau statut (travailleur collaboratif par exemple) et rattacher le futur recouvreur des cotisations des travailleurs indépendants à l'ACOSS dans une direction spécifique, laisser aux URSSAF la charge opérationnelle du recouvrement. ■

CONTRATS DE TRAVAIL

Exécution du contrat de travail

Doit être rétablie dans tous les domaines la primauté du contrat de travail sur l'accord collectif, dans le respect du principe de faveur.

Au-delà d'un simple salaire décent assurant une vie libre et digne, le SMIC doit être maintenu comme salaire minimum de référence.

Rupture du contrat de travail

Afin de garantir aux salariés de véritables droits de la défense, nous revendiquons l'obligation, pour

l'employeur, d'inscrire les motifs du licenciement envisagé, dans la lettre de convocation à l'entretien préalable.

FO estime nécessaire d'instaurer un délai de rétractation ou de dénonciation en cas de signature d'une transaction afin de garantir au salarié un réel accès à la justice.

Nous réclamons un retour à une réparation intégrale du préjudice (à l'exclusion de toute barémisation des indemnités). ■

SANTÉ AU TRAVAIL

Santé au travail

Faire de la préservation de la santé des travailleurs une priorité dans l'organisation du travail.

Intégrer dans les programmes de formation des futurs managers une sensibilisation à la santé au travail (lutte contre les risques professionnels, importance de la prévention, notamment primaire, amélioration des conditions de travail).

Interroger l'organisation du travail (cadences effrénées et rythmes de travail sans limite, avec notamment les forfaits jours, changements intempestifs et injonctions contradictoires, etc.) et reconnaître sa responsabilité sur le développement de pathologies psychiques comme le stress et le burn-out.

Supprimer les méthodes d'évaluation des performances qui sont souvent arbitraires et subjectives.

Sanctionner les techniques de management prônant l'individualisation (individualisation des rémunérations, pratique des entretiens individuels d'évaluation).

Refuser tout projet de normalisation portant sur le management de la santé et de la sécurité au travail.

Garantir une meilleure prise en compte de la santé psychique.

Faire entrer pleinement les risques psycho-sociaux dans l'obligation de sécurité de l'employeur.

Faciliter la reconnaissance du caractère professionnel de pathologies psychiques par la création de tableaux de maladies professionnelles au titre des risques psycho-sociaux, en particulier pour l'épuisement professionnel.

Améliorer le compte personnel de prévention de la pénibilité.

Médecine du travail

Renforcer la médecine du travail.

Contre la pénurie de médecins du travail en ouvrant le numerus clausus et en redynamisant la profession (pour la rendre attrayante auprès des étudiants en médecine).

Refuser une santé au travail à plusieurs vitesses et garantir une médecine du travail pour tous. Rendre obligatoire pour l'ensemble des salariés, de sorte que soit garantie une égalité de traitement, l'organisation d'une visite médicale d'embauche avec avis d'aptitude, réalisée par un médecin du travail. ■

DURÉE DU TRAVAIL

Durée légale et heures supplémentaires

La durée légale du travail doit rester à 35 heures et constituer le seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

Les majorations des heures supplémentaires doivent être fixées par la loi, au minimum à 25 % et 50 %.

Aménagement du temps de travail

Pour FO, il est impératif que le législateur règle les difficultés consécutives à la mise en place d'un système d'aménagement du temps de travail en termes, notamment, de congés, d'absences, de grève, d'heures de délégation...

Nous réclamons la suppression de la différence de traitement entre salariés selon la taille de l'entreprise, en cas d'aménagement du temps de travail par voie unilatérale et le retour à un aménagement sur 4 semaines au plus, pour tous.

Astreintes

Le temps d'astreinte en dehors de l'intervention doit faire l'objet d'une contrepartie fixée par l'accord de branche.

Salariés itinérants

Le temps de déplacement des salariés itinérants entre le premier et le dernier client de la journée doit être assimilé à du temps de travail effectif (prise en compte pour le repos et la rémunération).

Forfait-jours

FO exige de prévoir des garanties supplémentaires en matière de protection de ces salariés afin de préserver leur santé et leur sécurité.

Améliorer les conditions de travail et concilier vie personnelle et vie professionnelle.

Repos dominical

Nous réaffirmons notre attachement au principe du repos dominical, le travail du dimanche devant garder un caractère dérogatoire et exceptionnel.

FO revendique des contreparties minimales fixées par la loi (doublement du salaire et repos compensateur).

Travail de soirée et travail de nuit

Notre organisation s'oppose fermement à la généralisation du travail en soirée et réclame l'application du statut du travailleur de nuit au travailleur en soirée, dans le cadre de la prise en compte de la pénibilité.

Le travail de nuit doit rester exceptionnel et sa mise en œuvre doit assurer la santé et la sécurité des travailleurs.

Les compensations minimales au travail de nuit doivent être fixées par la loi.

Congés payés

Nous réclamons la mise en conformité de notre législation avec le droit européen, en particulier s'agissant de l'acquisition des congés en cas de maladie ou encore du report des congés en cas de maladie.

Travail à temps partiel

FO revendique la suppression de certaines dérogations permettant la non application de la durée minimale de 24 heures, afin de ne pas fragiliser les salariés déjà précaires. ■

NUMÉRIQUE

Ouvrir une concertation (ministère + interlocuteurs sociaux) pour définir nationalement le « *droit à la déconnexion* ».

Repartir de l'accord interprofessionnel de 2005 sur le télétravail et ouvrir une nouvelle négociation interprofessionnelle sur le sujet afin que le télétravailleur reste « *un salarié à part entière et non pas entièrement à part* ».

Préserver la souveraineté technologique via une politique publique nationale ambitieuse et des moyens publics conséquents (cybersécurité, Internet des Objets, Imprimante 3D).

Instaurer un « *droit au maintien de la connexion* » tant pour les foyers en difficulté financière que pour les personnes handicapées, l'accès au réseau et à ses usages étant devenu une condition essentielle pour l'insertion tant professionnelle que sociale de chaque citoyen.

Pour la consécration du droit à l'oubli dans la législation française, seul à même de permettre à un particulier de faire disparaître ses données personnelles sur Internet.

Créer un « *service public de la donnée* » et renforcer les pouvoirs et les moyens de la CNIL et de la CADA, les pouvoirs publics ayant un rôle prédominant en matière de régulation d'Internet.

Lutter contre l'utilisation frauduleuse croissante du statut de travailleur indépendant et de la zone grise de ses travailleurs sans statut, permettant à l'employeur de transformer la relation salarié/employeur en une relation de prestataire individuel/donneur d'ordre, l'entrepreneur individuel supportant alors seul les dépenses fiscales et sociales pour une rémunération similaire voire inférieure le conduisant dans la précarité.

Les évolutions en termes d'organisation du travail, que ce soit en matière de télétravail ou d'espaces de travail, doivent être préalablement débattues et négociées avec les organisations syndicales et les IRP, en particulier le CHSCT dont le rôle est majeur sur les impacts concernant les conditions de travail des salariés, du fait de sa spécificité et de son expertise. ■

OUTRE-MER

FO Revendique la réelle égalité des droits :

Continuité territoriale pour les biens et les personnes, transports aériens et maritimes,

Services publics : arrêt du désengagement de l'Etat au profit d'intérêts privés,

Cherté de la vie : fin des monopoles privés.

Extension et application des conventions collectives.

Arrêt de la territorialisation du dialogue social visant à la reconnaissance de syndicats locaux non représentatifs au niveau national interprofessionnel.

LICENCIEMENTS / PRUD'HOMMES

Licenciement économique

Réaffirmer l'obligation de motivation du licenciement pour motif économique, obligatoire quel que soit le cas de rupture.

Réduire le nombre d'indicateurs susceptibles d'indiquer l'existence de difficultés économiques.

En l'état, la distinction des difficultés économiques selon les effectifs de l'entreprise, nuisent à la clarté du droit.

Nous exigeons le retour à l'existence d'une véritable cause réelle et sérieuse pour tous les licenciements (nous ne voulons pas de licenciements préqualifiés ou trouvant leur cause dans la conclusion d'un accord collectif de type développement ou préservation de l'emploi).

Une redéfinition des critères du licenciement économique est impérative afin de le rendre impossible à mettre en œuvre en dehors de toute réelle difficulté économique.

La loi doit prévoir expressément que le périmètre géographique d'appréciation des difficultés économiques doit inclure le groupe auquel appartient l'entreprise, y compris en dehors du territoire national.

Licenciement pour inaptitude

Il est primordial de rétablir l'obligation de reclassement à la charge de l'employeur telle qu'elle existait antérieurement à la loi Travail.

Rupture conventionnelle homologuée

FO considère nécessaire de sécuriser la rupture conventionnelle au profit du salarié (eu égard notamment à l'élargissement de son champ

d'application et aux conditions de validité fixées par la Cour de cassation).

Prud'hommes

FO réclame le rallongement de tous les délais de prescription, en vue de garantir un meilleur accès des salariés à la justice. – Nous exigeons la suppression des modes alternatifs de règlement des conflits (médiation, procédure participative) dans les litiges individuels du travail.

Le référentiel indicatif doit être supprimé, tant devant le Bureau de Conciliation (BCO) que devant le Bureau de Jugement (BJ).

Le conseil de prud'hommes doit pouvoir être saisi par simple demande, afin de garantir l'accessibilité de tous à la justice.

Dans l'objectif de développer la conciliation, FO réaffirme son attachement au principe de la comparution personnelle des parties.

Nous réclamons l'abrogation des dispositions de la loi Macron ayant modifié la composition du bureau de jugement.

Afin d'éviter un engorgement de la justice, nous demandons la réintroduction de la possibilité de présenter des demandes nouvelles à tous les stades de la procédure.

Si nous sommes favorables à l'exigence d'une formation initiale obligatoire des conseillers prud'hommes sous l'égide des organisations syndicales, nous exigeons la suppression d'une formation initiale commune des conseillers prud'hommes salariés et employeurs.

Nous demandons la réouverture du dossier indemnisation des conseillers prud'hommes. ■

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Égalité de rémunération

Augmenter les bas salaires, les femmes étant majoritairement concernées, cela permettrait de réduire les écarts de salaires entre les femmes et les hommes. Pour ce faire, nous revendiquons une augmentation du SMIC pour qu'il atteigne progressivement 80% du salaire médian (soit 1841 Euros bruts mensuels).

Augmenter de manière générale les salaires de base, pensions, retraites et minima sociaux.

Faire respecter l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égal en prenant en compte toutes les compétences lors de la négociation de branche en matière de classifications.

Donner des moyens et effectifs supplémentaires aux DIRECCTE/Inspecteurs du travail/Contrôleurs du travail afin que la loi, dont le respect de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, soit appliquée.

Négociation de l'égalité professionnelle

Que la DGT (Direction Générale du Travail) fournisse en détaillant (accord/plan d'action) le pourcentage d'entreprises respectant leurs obligations en matière d'égalité professionnelle.

Destiner le produit des pénalités (dû à une absence d'accord ou à défaut de plan d'action en matière d'égalité) à des mesures servant l'amélioration de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Dans le public, ce système est prévu, uniquement pour des actions de sensibilisation et de formation à l'égalité professionnelle.

Créer une pénalité financière en cas d'absence de rapport de situation comparée au niveau des branches.

Avoir un rapport de situation comparée au niveau des branches plus détaillé.

Séparer la négociation de l'égalité professionnelle des autres négociations dites dédiées à la qualité de vie au travail.

Conditionner le report de la périodicité de la négociation dédiée à l'égalité professionnelle à la signature d'un accord collectif en la matière.

Prévoir un système de principe de faveur entre accord de groupe et accord d'entreprise (proposition de revendication).

Prévoir une obligation d'adaptation, de déclinaison et de moyens des accords de groupes pour les accords d'entreprises (proposition de revendication).

Embauche

Renforcer l'attractivité des métiers «non-mixtes» pour les candidats du sexe sous-représenté (valorisation des métiers, amélioration des conditions de travail).

Favoriser la prise de conscience, par les personnes chargées de recrutement et les managers, des stéréotypes femmes/hommes (formation, sensibilisation).

Rejoindre la revendication FO sur les CDD : mise en place d'un système de bonus/malus sur les contrats de travail de courte durée. En effet,

en 2013, les embauches de femmes se faisaient à 86,7% en CDD, à 79,9% pour les hommes.

Mettre en place un registre des candidatures, de même que la notification à chaque candidat à un emploi de ses droits et recours en matière de discrimination.

Formation

Octroyer un droit obligatoire à la formation après un congé long ou à une succession de congés (notamment parental). À défaut, impossibilité de licencier pour insuffisance professionnelle jusqu'à obtention de la formation demandée.

Conditions de travail, santé, sécurité

Améliorer l'environnement et les conditions de travail (ergonomie des postes, port de charges lourdes, sanitaires/vestiaires...) au bénéfice des femmes comme des hommes, favorisant ainsi la mixité des postes. Réduire voire supprimer les facteurs de pénibilité physique et psychique et de risques professionnels.

S'interroger sur l'organisation du travail au regard, notamment, de son impact sur l'égalité professionnelle, les RPS (en observant notamment : le travail réel et prescrit, la charge professionnelle, les moyens mis à disposition, l'autonomie décisionnelle, les délais imposés, les objectifs fixés...).

Déconstruire les stéréotypes de genre et changer les regards sur le temps de présence au-delà des heures de travail fixées (ne pas valoriser ni favoriser le présentisme).

Articulations entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

Améliorer la prise en compte de l'ensemble des congés familiaux sur l'évolution de la carrière et de la rémunération.

Que le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ait une durée minimale obligatoire (le congé de maternité est d'au moins 10 semaines après l'accouchement dont 6 semaines impératives). Cela mettrait les salariés sur un pied d'égalité et éviterait toutes pressions pouvant empêcher la prise du congé.

Augmenter la durée du congé de paternité pour atteindre un mois minimum.

Le congé actuel n'est que de 11 jours (samedi et dimanches compris !) et 18 jours en cas de naissances multiples. Pour FO, les pères devraient pouvoir bénéficier d'au moins un mois pour pouvoir créer un lien avec l'enfant.

Augmenter la durée du congé de paternité lorsque le foyer assume déjà la charge de deux enfants au moins.

Les mères disposent d'un congé maternité plus long après l'accouchement lorsque le foyer assume déjà la charge de deux enfants au moins. Au risque d'enfermer la femme dans un rôle sexiste, les pères devraient également pouvoir bénéficier d'un allongement du congé de paternité égal à celui des mères, c'est-à-dire 8 semaines (Après l'accouchement les mères ont droit à 10 semaines de congé maternité (art. L. 1225-17 du Code du travail). Lorsqu'elles ont, avant l'accouchement, la charge de deux enfants, elles ont droit à 18 semaines de congé maternité après l'accouchement (art. L. 12225-19 du Code du travail).

Instaurer un droit de déconnexion et un usage des TIC respectant la vie privée des salariés qui ne doit pas être un devoir individuel.

Augmenter le nombre de places en crèche.

En effet, pour les parents de jeunes enfants la pénurie d'accueil est estimée à 350 000 et elle augmentera encore lorsque se manifesteront les premiers effets du raccourcissement de la durée de versement de l'indemnisation du congé parental.

Prévoir une période de protection adaptée contre le licenciement après le congé parental en fonction de la durée de ce congé.

Cela permettrait d'éviter un certain nombre de licenciements pour insuffisance professionnelle due à un défaut d'accès à des formations d'adaptation, surtout après un congé long (à coupler avec obligation ou priorité ou droit à la formation après un congé long).

Augmenter les budgets consacrés aux personnes dépendantes, afin que leur prise en charge ne pèse pas sur les aidant-e-s.

Temps partiel

Aligner la rémunération des heures complémentaires sur celles des heures supplémentaires c'est-à-dire une majoration de 25% dès la première heure complémentaire.

Contrôler davantage le recours au temps partiel, comme pour les CDD ou le travail en intérim, les organisations syndicales doivent pouvoir lancer une saisine pour usage abusif.

Information et consultation obligatoires des IRP lorsqu'un temps plein se libère (pour obtenir une transparence sur les disponibilités de postes et donc pousser les entreprises à prioriser les salarié.e.s à temps partiel pour les temps pleins).

Rythmes, amplitudes horaires, délais de prévenance, temps de trajet : reprendre les garanties qui ont été supprimées dans la loi de 2008.

Instaurer le complément de cotisations patronales vieillesse/temps plein.

Revendiquer une indemnité de lutte contre la précarité pour toutes et tous les salarié.e.s à temps partiel. ■

TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Diviser par 2 le nombre de chômeurs handicapés (près de 500 000 aujourd'hui, le double du taux tous publics).

Éviter la désinsertion professionnelle due à la survenance ou l'aggravation du handicap par des actions plus précoces des organismes spécialisés.

Renforcer la médecine du travail afin d'éviter la dégradation de l'état de santé au travail des salariés et notamment celle des salariés handicapés.

Renforcer les effectifs et les moyens des MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées).

Demande d'une négociation interprofessionnelle sur l'emploi des personnes handicapées

Améliorer l'accessibilité des lieux de travail et des outils de travail (logiciels, documents) pour permettre l'embauche de personnes handicapées.

Améliorer le droit et les modalités de retraite des travailleurs handicapés.

Notamment, FO continue de réclamer le rétablissement du critère RQTH (reconnaissance du travailleur handicapé délivrée par la MDPH) pour l'accès à la retraite anticipée des travailleurs handicapés, cette disposition ayant été supprimée depuis 2014, ce qui a exclu un certain nombre d'ayants-droits.

Revaloriser le montant de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) à la valeur du SMIC (actuellement AAH maxi 808,46 euros).

Veiller à ce que les droits des travailleurs handicapés ne soient pas oubliés dans les différentes négociations (concernant la formation professionnelle, la retraite, l'assurance chômage etc.).

Renforcer la négociation d'accords spécifiques sur le thème du Handicap.

Réfléchir à une relance de la politique d'emploi des personnes handicapées, par exemple :

- revaloriser le taux d'emploi légal de personnes handicapées de 6% à 10%
- rendre obligatoire l'assujettissement de toutes les entreprises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, quel que soit leur effectif (supprimer le seuil de 20 salariés).
- mettre en place un dispositif incitatif pour les entreprises qui emploient des travailleurs handicapés.
- revoir les critères de prise en compte des effectifs de BOE (bénéficiaires de l'obligation d'emploi).

Revoir le dispositif de suivi des accords agréés d'entreprise Handicap.

Nous réclamons un suivi des accords agréés plus rigoureux, et l'application systématique de sanction aux entreprises qui ne respecteraient par leurs engagements.

Remettre en cause le dispositif d'agrément des accords de branches handicap.

Force Ouvrière est bien évidemment favorable à la signature d'accords de branches dans ce domaine

comme dans d'autres domaines de négociation, mais n'est pas favorable à l'agrément des accords de branches handicap. En effet, par le fait de l'agrément, toutes les entreprises du ressort de cet accord de branche «*sortent des radars de l'Agefiph*» : d'une part, elles sont exonérées du paiement de la contribution Agefiph, d'autre part elles ne sont plus éligibles à son offre d'intervention. Or les entreprises et les branches n'en sont pas demandeuses la plupart du temps. Par ailleurs le contenu d'un accord de branche n'est pas défini, et la valeur de l'agrément peu probante (pas de plan d'embauche etc.). Enfin, les accords de branche agréés favorisent la création d'associations de gestion – des petites «*Agefiph de branches*» qui remettent en cause le caractère mutualisé et interprofessionnel de l'Agefiph. Pour FO il faut revenir à la possibilité d'accord-cadre au niveau de la branche, qui existait jusqu'en 2009.

Assurer la sécurisation de l'Agefiph, dont la survie financière est menacée à courte échéance (2018-2020).

La baisse des recettes du fonds, conjuguée à l'augmentation des besoins des bénéficiaires, auxquels s'ajoutent les différents désengagements et ponctions financières de l'État, mettent en péril le modèle économique de l'Agefiph. FO affirme son attachement au modèle paritaire de l'Agefiph et revendique sa pérennisation et le renforcement de son modèle. ■

ENVIRONNEMENT ET ÉNERGIE

Rattacher le Conseil National de la Transition Écologique (CNTE) au Premier ministre afin d'éviter des positionnements ministériels, partisans et idéologiques.

Doter les services et opérateurs du ministère chargé de l'écologie des moyens humains et financiers nécessaires à la mise en œuvre des politiques publiques correspondantes.

Faire un bilan contradictoire des lois ayant ouvert l'électricité et le gaz à la concurrence et de leurs conséquences sur les principes de service public de l'électricité et d'égalité républicaine.

Revoir la loi sur la transition énergétique et la croissance verte, en particulier sur le mix électrique et revenir sur l'ouverture de l'hydro-électricité à la concurrence.

Élargir le périmètre, l'assiette et le montant du « chèque énergie » et lutter réellement contre la précarité énergétique.

Renforcer la recherche publique pour être présent sur tous les segments de développement de l'énergie (réacteur de 4^{ème} génération, stockage de l'électricité, ENR, etc).

Proposer aux autres États européens un « Airbus Group du photovoltaïque ».

Instaurer un suivi au sein du CNTE permettant d'évaluer les plans nationaux de réduction des gaz à effets de serre et le financement national (et son utilisation) du fonds vert pour le climat. ■

LOGEMENT SOCIAL

Force Ouvrière revendique :

La légitimité de la dimension sociale de la politique du logement et l'orientation d'une action publique ayant comme objectif de préserver, consolider et développer la solidarité comme principe organisateur des ressources publiques à dédier et des moyens à mettre en œuvre pour rendre effectif le droit à un logement économiquement accessible pour tous.

Une définition de la politique du logement au niveau national.

La préservation de la diversité des ressources de la politique du logement majoritairement issues des impôts, des transferts sociaux et de l'épargne réglementée ainsi que la préservation sans faille du modèle économique de financement du logement social.

La distinction et la spécificité du secteur social par rapport au marché libre et son

La politique du logement : un des rouages essentiels de l'État

développement, sa durabilité, sa sécurité financière, son poids étant proportionnel à l'efficacité de la régulation par l'État du marché du logement.

L'incompatibilité entre la dimension sociale de la politique du logement et l'organisation d'une mise en concurrence par l'État entre secteurs privé et social.

La promotion de la mixité sociale comme un des principes socle de la mission d'intérêt général du logement social.

Le modèle généraliste du logement social.

Son refus de la politique de peuplement comme seul levier pour mettre en œuvre la mixité sociale.

La préservation de l'agrément des organismes HLM.

La préservation et l'amélioration des dispositifs de redistribution.

La revalorisation des aides personnelles et l'éradication de la spéculation foncière et immobilière.

La mobilisation de l'État, selon une politique publique prioritaire et un vaste investissement public, pour mettre fin à la pénurie de logements sociaux et au mal logement qui se poursuivent en 2017 et qui nécessitent l'accroissement et non la diminution de l'engagement financier de l'État pour :

- la construction de logements sociaux
- la réhabilitation des parcs sociaux et privés
- la rénovation thermique et énergétique des parcs sociaux et privés
- l'extension du conventionnement et des contreparties sociales
- l'application des innovations techniques au secteur ainsi que des mesures et des investissements qui favorisent réellement le développement de l'emploi dans le secteur comme l'émergence de nouveaux métiers.

Incitations fiscales et contreparties sociales

Force Ouvrière revendique :

L'exigence de contreparties sociales déterminées en fonction de besoins identifiés localement pour toute production de logement mis en location ayant bénéficié d'aides fiscales.

La légitimité d'une intervention directe de l'État dans le marché du logement imposant une servitude.

L'exercice du droit au logement

Force Ouvrière revendique :

La reconnaissance du principe de sécurisation dans le logement comme partie intégrante de l'exercice du droit au logement (objectif à valeur constitutionnelle).

Le maintien et l'amélioration de dispositifs de soutien à la sécurisation des locataires, des accédants et des bailleurs dans le privé et le social.

La généralisation de la suppression du dépôt de garanties pour l'accès au locatif privé pour tous les demandeurs, et l'adoption d'un produit assurantiel unique pour les bailleurs afin de faire cesser la discrimination pour l'accès au logement.

La préservation du principe de maintien dans les lieux dans le locatif social opérationnel dès la signature du contrat de bail.

La conservation d'une marge de manœuvre laissée aux communes pour fixer les conditions de versement de surloyer et son articulation possible avec le maintien dans les lieux.

Gouvernance paritaire des fonds dédiés et participation à l'élaboration de la politique de l'habitat

Force Ouvrière revendique :

Le maintien du conventionnement entre l'État et Action Logement.

Son opposition à toute budgétisation des fonds d'Action Logement ainsi qu'à toute modification unilatérale des modalités et du montant de sa contribution aux politiques publiques.

La gouvernance et la gestion paritaire des fonds dédiés à la construction de logements sociaux, notamment ceux de la PEEC, et s'oppose à toute modification du calcul de l'assiette de la PEEC.

Son opposition à toute mesure d'« externalisation » de la perception de la collecte par l'État.

La préservation de l'emploi des salariés du dispositif Action Logement dans les trois nouvelles entités qui constituent Action Logement ainsi que dans les Comités Régionaux et Territoriaux d'Action Logement.

Une participation accrue dans les orientations de la politique de l'habitat

Force Ouvrière revendique :

Une participation accrue des représentants des salariés dans toutes les instances (niveaux communal, départemental, intercommunal,

régional) susceptibles de délibérer ou de prendre des mesures.

Un accroissement du soutien de l'État pour les territoires en déprise et les quartiers prioritaires de la politique de la ville.

La poursuite de la rénovation urbaine. ■



CONFÉDÉRATION FORCE OUVRIÈRE

141 avenue du Maine – 75014 Paris

www.force-ouvriere.fr