



**Congrès
Force Ouvrière**
Tours 2015, FRANCE

**SITUATION POLITIQUE,
ÉCONOMIQUE
ET SOCIALE**

SYNDICALISME,

**RÉFORMES
EN COURS.**

France, 2014 – 2015 : État des lieux

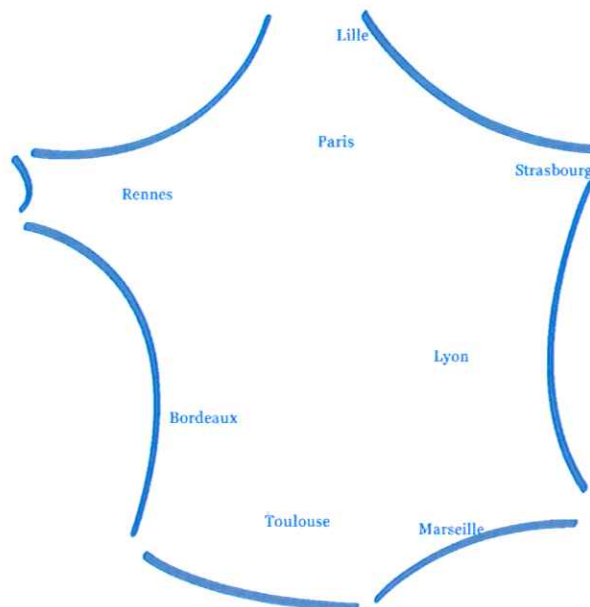
Quelques données pour se repérer

La France a pour capitale **Paris**. En 2014, on recense 65 800 000 habitants.

Malgré un taux de fécondité de plus de 2 enfants par femme, le nombre de personnes de 60 ans ou plus a crû de 23,4 % en dix ans et leur part dans l'ensemble de la population française (23,8%) est presque équivalente à celle des jeunes de moins de 20 ans (24,7%). Jusqu'en 2035, le nombre de personnes âgées de 60 ans ou plus augmenterait fortement, avec l'arrivée à ces âges des générations issues

du *baby-boom*. Entre 2035 et 2060, la part des 60 ans ou plus devrait continuer de progresser mais plus modérément. En 2060, une personne sur trois aurait ainsi plus de 60 ans. Ce **vieillissement** se traduit logiquement dans la démographie au travail : entre 2006 et 2011 par exemple, le nombre de salariés de moins de 40 ans a diminué de 468 000, tandis que le nombre de ceux de plus de 40 ans a progressé de près d'un million.

La France a donc d'un côté l'une des **croissances démographiques les plus**



fortes d'Europe, combinant un taux de natalité supérieur à la moyenne européenne (810 000 nais-

sances en 2013 contre 572 000 décès) et de l'autre, une population vieillissante (le *papy boom*). ■

Situation politique

La France fonctionne aujourd'hui selon les principes définis dans la **Constitution de la V^{ème} République**, adoptée en 1958. La France possède un régime politique atypique par le large pouvoir dont disposent à la fois le Parlement et le Président de la République : c'est un « régime parlementaire à tendance présidentieliste ».

C'est un pays historiquement centralisé, en dépit de vagues de réformes visant à accroître l'autonomie des régions. On peut noter l'adoption d'une vaste réforme territoriale en 2014. Le 19 novembre 2014, l'Assemblée nationale a ainsi adopté en seconde lecture la nouvelle carte régionale, qui entrera en vigueur en 2016 dans le cadre de la réforme territoriale. Il y aura désormais 13 régions, contre 22 auparavant. Pour FO, cette réforme territoriale répondait aux injonctions de la Commission européenne, en visant, sous couvert d'économies, à mutualiser encore davantage les services sur des zones géographiques plus étendues. Réalisé à la va vite et « sans concertation »,

il amène de nombreuses interrogations sur l'avenir des personnels et des services jusque là garantis par les collectivités locales. Le risque est réel de créer des inégalités de traitement sur le territoire.

Le Chef de l'État est le Président de la République. Élu pour cinq ans au suffrage universel direct au scrutin uninominal majoritaire à deux tours, il dispose du pouvoir exécutif. Le pouvoir législatif est confié à deux chambres, le Sénat (348 sièges) et l'Assemblée nationale (577 députés). La présidence française alterne en pratique entre deux grandes tendances politiques : le parti socialiste d'une part, et la droite conservatrice représentée par l'UMP de l'autre. Aux niveaux des régions et des départements, le multipartisme est plus manifeste – en tout et pour tout, plus de 220 formations politiques sont recensées par la Commission nationale des comptes de campagne et des financements politiques.

Le Gouvernement est constitué du premier Ministre, désigné par le

Président élu de la République, et des Ministres, nommés par le Président sur recommandation du Premier Ministre.

Depuis juin 2012, le Parti socialiste détient la majorité parlementaire. François Hollande a remporté la dernière élection présidentielle et a formé un gouvernement autour des socialistes et des Verts. Aux élections législatives de 2012, le PS remporte 289 sièges – obtenant la majorité absolue à l'Assemblée nationale. Les dernières élections municipales (mars 2014) sont un revers pour la majorité, de nombreuses villes basculent à droite. En mai 2014, aux élections européennes, le Front national (extrême droite) arrive en première place des votes exprimés (24,85% et 24 élus). Le gouvernement change ; il est désormais dirigé par Manuel Valls. Avec lui, le Gouvernement assume une ligne clairement sociale-libérale, marquée par le départ de trois ministres dits « frondeurs », et l'arrivée simultanée d'Emmanuel Macron à l'Économie. ■

Ces quelques chiffres sont, pour une grande partie, la résultante des **politiques d'austérité** menées en France, conduites dans le cadre de la nouvelle gouvernance économique européenne. Ainsi, on se souvient qu'en 2014, le Gouvernement proposait un plan d'économie de 50 milliards d'euros sur 3 ans, répondant aux recommandations du Conseil européen de juin 2013. En 2015, le gouvernement a prévu 21 milliards d'euros d'économies les restrictions sur les droits sociaux représenteront 9 milliards d'euros d'économie. Et dans quel objectif si ce n'est l'objectif d'équilibre budgétaire ? Dans son rapport sur les perspectives économiques, l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) dresse un bilan accablant des politiques d'austérité menées depuis 2011. **Les politiques de restriction budgétaire coûtent chaque année entre 1,4 et 1,6% de croissance à la France.** Il pointe une « insuffisance de demande » alors que la priorité politique est dirigée vers l'offre...

Situation économique et sociale

Dans un contexte de crise, la **croissance française est faible** depuis plusieurs années. En moyenne annuelle, la croissance a été de +0,3% en 2013, comme en 2012. En 2014, la croissance est retombée à zéro, conséquence d'une demande interne en baisse et d'un ralentissement des exportations.

Le **chômage** continue de progresser. En octobre 2014, Le taux de chômage s'établit à **10,5% de la population active**. Avec une hausse de 5,6% en un an, le nombre total de demandeurs d'emploi atteint 5 154 299 personnes dans la seule métropole, 5 457 400 avec l'outre-mer. Le nombre de personnes sans aucune activité a progressé de 5,5%

en un an ; sur la même période, le nombre de chômeurs de longue durée a augmenté de 9,4%.

Autre chiffre significatif, en 2012, **8,5 millions de personnes vivent en dessous du seuil de pauvreté monétaire** (c'est-à-dire avec moins de 987 euros par mois). Un taux de pauvreté qui s'élève à 13,9% de la population. La

moitié de ces personnes ont un niveau de vie inférieur à 784 euros par mois¹. En 2012, le pouvoir d'achat du revenu disponible brut subit une diminution de -0,9%. Cela se ressent sur les dépenses de consommation en baisse régulière.

La question du **logement** se fait également de plus en plus prégnante : en France fin 2013, 3,6 millions de personnes sont soit privées

de domicile personnel, soit vivent dans des conditions très difficiles, soit sont en situation d'occupation précaire (caravanes, hôtels...). Le nombre de sans-abri a augmenté de 50% depuis 2011 (s'élevant à 141 500 personnes). Même pour les salariés qui disposent d'un logement décent, son coût reste prohibitif : il plombe la consommation des ménages en représentant à minima 40% du pouvoir

d'achat ! Dans ce contexte, le désengagement de l'État sur le terrain des logements sociaux est tout à fait inquiétant.

Avec le **développement parallèle des emplois atypiques** – CDD, intérim, temps partiel – c'est un **travail « en miettes »** qui se développe en France. La précarisation de l'emploi touche aveuglément tous les salariés, mais plus

durement ceux qui étaient déjà en position de fragilité sur le marché du travail (migrants, jeunes, femmes, seniors). Les politiques de l'emploi, en développant un droit parallèle pour la réinsertion des publics fragiles – rémunération d'exception, durées de travail flexible... – ne permettent pas forcément de consolider le travail salarié, ou de protéger efficacement tous les travailleurs. ■

Le syndicalisme français

Bref historique du syndicalisme français

Le 25 mai 1864, la Loi Ollivier met fin au délit de coalition et de grève. Quelques années plus tard, la **liberté syndicale** est reconnue, en 1884, avec la Loi Waldeck-Rousseau. Suite à « l'intermède des deux guerres », notamment la période de Vichy qui met à mal les libertés publiques fondamentales, les libertés syndicales sont rétablies par une loi du 27 juillet 1944 et les confédérations dissoutes sont recréées. Le syndicalisme français prend son essor.

À partir des années 1950, il participe activement à la mise en place d'une série de réformes ambitieuses (salaire minimum, retraites, négociation collective...).

Le taux de syndicalisation en France est traditionnellement bas (environ 10%). Le chiffre est souvent cité pour évoquer un « déclin » du syndicalisme dans les pays développés. Mais en réalité, plusieurs facteurs



historiques et culturels expliquent ce faible taux de syndicalisation.

D'abord, la France a opté pour un **système de négociation collective articulé autour du principe de faveur et de l'effet erga omnes des accords collectifs**. En d'autres termes, ils doivent – historiquement – toujours faire « mieux » que ce qui a été conclu ou voté au niveau supérieur. Ils sont donc un **outil de progrès social**. Ensuite, ces accords produisent leurs effets au

profit de tous les salariés d'une entité économique, dès lors que l'employeur et le délégué syndical ont légalement négocié et conclu un accord, et ce indépendamment de l'affiliation du salarié à un syndicat. Aujourd'hui, le taux de couverture conventionnelle des salariés atteint 93% en France.

De plus, les syndicats français disposent d'une forte présence dans les entreprises. La participation aux élections profession-

nelles est souvent importante et les organisations syndicales disposent d'une **capacité de mobilisation de la population**, qui va bien au-delà du cercle de ses affiliés. Parmi les mobilisations récentes qui ont été très suivies, celles sur le CPE en 2006 (projet de réforme visant à créer un contrat de travail à flexibilité maximale pour les moins de 25 ans) et lors de la réforme des retraites en 2010 (recul de l'âge de départ légal à la retraite).

¹ L'amélioration apparente des chiffres de la pauvreté en 2012 tient au recul du niveau de vie médian. Il n'est donc pas le signe d'une amélioration de la situation des plus défavorisés, mais bien le signe d'une paupérisation de la France toute entière.

Le pluralisme syndical était consacré dans un décret daté de 1966, qui accordait le monopole de négociation et de représentation à cinq confédérations syndicales : CGT, FO, CFDT, CFTC, CFE-CGC. Mais depuis 2008 (réforme de la représentativité), ce pluralisme passe par un autre canal : les résultats aux

élections professionnelles, qui deviennent le sésame pour pouvoir négocier et conclure des accords collectifs. Pour FO, qui a toujours défendu le pluralisme syndical, ce cycle électoraliste perpétuel fragilise le travail syndical sur le terrain, et tend à favoriser une « bipolarisation » du mouvement syndical. Cette logique ma-

joritaire affaiblit les IRP et bouleverse les conditions et le rôle de la négociation collective. Quoiqu'il en soit, les résultats sur la représentativité publiés en 2013 en agrégeant les résultats aux élections professionnelles consacrent les cinq mêmes confédérations syndicales qu'auparavant : CGT (26,7%) et CFDT (26%), FO

(15,9%), CFE-CGC (9,4%) et CFTC (9,3%).

Par ailleurs, il faut relever les appels récurrents du corps politique à une **constitutionnalisation du « dialogue social »**. Ce déplacement du pouvoir législatif n'est pas toujours heureux, et les impacts positifs de ce « dialogue » imposé ne sont pas toujours ceux que l'on pourrait espérer. ■

Les syndicats français

Force Ouvrière

Les tensions politiques nées de la guerre froide exacerbent les divisions au sein du mouvement syndical français. En 1947, Force Ouvrière naît de la scission avec la CGT, pour construire un mouvement syndical véritablement indépendant des partis politiques – en l'occurrence, à l'époque, le Parti communiste – et protégeant tous les salariés, indépendamment de leurs opinions politiques ou religieuses. Force Ouvrière se veut réformiste, et mise d'abord sur la négociation collective pour faire progresser les droits sociaux.

Décembre 2014 : aux élections professionnelles dans la fonction publique, FO est la seule des trois grandes confédérations à progresser. Elle recueille 18.5% des voix exprimées ; 23.8% des suffrages dans sa fonction, publique hospitalière. Elle conserve et améliore sa première place dans la

fonction publique d'Etat. Ce bon résultat est à compléter par d'autres progressions chez Airbus, PSA ou Renault, mais encore Orange, La Poste ou au conseil d'Etat.

Confédération générale du travail (CGT)

La CGT est créée en 1895, au congrès de Limoges. La confédération répond historiquement aux principes d'action directe. Elle est caractérisée par ses velléités révolutionnaires. Historiquement, elle répondait au principe d'indépendance vis-à-vis des partis politiques, tel qu'affirmé lors du congrès de la CGT à Amiens en 1906 (charte d'Amiens).

CFDT & CFTC

La Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) est fondée en 1919 en référence à la doctrine sociale de l'Église. Depuis 1947, elle s'inspire de la Morale sociale chrétienne. La CFTC favorise la négociation, la discussion, jusqu'à la médiation avant toute action plus revendicative. Pour cette organisation, la grève n'est que l'ul-



time solution lorsque tous les autres moyens n'ont pas donné satisfaction.

En 1964, la CFTC réunit un congrès extraordinaire. Il s'agit de faire entériner par les militants la proposition de la direction confédérale d'abandonner les références sociales chrétiennes et de changer le nom de leur organisation. Environ 75% des délégués se prononcent en faveur de cette « évolution ». La CFTC devient donc CFDT (Confédération française démocratique du travail). « Réformiste » et attachée au dialogue social, la CFDT défend plutôt un syndicalisme appuyé, en

dépît de sa déconfectionnalisation, sur les principes du christianisme social.

CFE-CGC

La CFE-CGC est un syndicat catégoriel, qui représente la catégorie des cadres. A ce titre, son statut et ses prérogatives de négociation sont spécifiques. En fonction de ses résultats aux élections professionnelles, et après avoir prouvé sa représentativité dans le collège électoral concerné, elle peut négocier et conclure des accords collectifs qui couvrent les salariés entrant dans cette catégorie de personnel (les cadres). ■

Le droit du travail français : quelques éléments de compréhension



Les sources multiples du droit du travail

Les normes du droit du travail français sont issues de **sources internationales, nationales et professionnelles**. Les sources internationales comprennent ainsi les conventions de l'Organisation internationale du travail ratifiées par la France. Elles comprennent également la Convention européenne des droits de

l'homme et la Charte sociale européenne, et la jurisprudence de la CEDH. Enfin, le droit du travail est composé des normes de droit communautaire, principalement issues des actes de droit dérivé unilatéral. Malgré l'existence de normes de politique sociale, la CJUE tend aujourd'hui à subordonner les droits sociaux aux libertés et droits économiques (*arrêts Rüffert*,

Laval et Viking).

Le droit du travail relève, en droit national, des **compétences législatives et réglementaires** prévues aux articles 34 et 37 de la Constitution (lois et règlements). Les règlements et lois adoptés en la matière sont codifiés dans le Code du Travail.

Les normes conventionnelles (**accords collectifs**) sont des sources majeures

du droit du travail français. Au niveau local, régional ou national, les conventions collectives régissent les relations de travail au sein d'une ou plusieurs catégories de travailleurs.

Pays de droit civil, la France accorde **moins d'importance au Juge** et à sa jurisprudence que les pays anglo-saxons, qui s'appuient sur les principes du common law. ■

Relations individuelles de travail

Emploi atypique

Deux sortes d'emplois atypiques doivent être distinguées :

➤ Les emplois qui se différencient de la norme du point de vue de la *durée* et de la *stabilité* du contrat de travail. Ce sont les « formes particulières d'emploi », c'est-à-dire les contrats à durée déterminée, l'intérim, les contrats aidés et les stages divers ;

➤ Les emplois qui se distinguent de la norme du point de vue du *temps de travail* et du *salaire mensuel*. Il s'agit là, pour l'essentiel, du travail à temps partiel.

Pour FO, le **contrat de travail à durée indéterminée (CDI) doit rester la norme**. Si la grande majorité des salariés sont en CDI, la précarisation croissante du marché du travail se reflète dans la progression des formes d'emploi atypiques.

Temps de travail, horaires de travail, et travail le dimanche

En France, le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives. Le temps de travail est l'un des éléments du socle contractuel. En d'autres termes, l'employeur ne peut le modifier sans requérir, au préalable, l'accord du salarié.

Pour tous les salariés,

qui se voient appliquer le Code du travail, la durée maximale de travail par semaine est de **35 heures en principe**. Une série d'exceptions peuvent jouer : ces maxima ne s'appliquent pas aux cadres et cadres dirigeants en forfait-jours ; ni à tous les travailleurs non salariés ; et surtout les dépassements d'heures sont possibles.

En revanche, le *rythme* de travail, et donc les horaires de travail, ressortent du pouvoir de direction de l'employeur. En clair, l'employeur peut modifier les horaires de travail de son salarié, sans obtenir son accord.

La jurisprudence récente laisse penser que les **droits fondamentaux** (droit de mener une vie personnelle et familiale par exemple) peuvent constituer des **remparts solides pour le salarié**, contre les modifications intempestives de son emploi du temps, décidées unilatéralement par l'employeur.

Dans ce contexte, le **travail le dimanche est l'un des débats en cours** en France. En principe, aux termes de l'article L3132-3 du code du travail, « *dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est donné le dimanche* ». Les partisans d'une ouverture générale du travail le dimanche arguent de la compétitivité de leur entreprise et de la liberté de chaque salarié d'accepter ou non cette solution. Les syndicats se situent, en général, c'est le cas de FO, du côté des défenseurs d'un droit dominical au repos. L'inverse serait

revenir sur l'un des acquis les plus fondamentaux de l'histoire sociale française². Il en va également de la cohésion sociale.

Congés payés

Les congés payés désignent les périodes de congé au cours desquelles le salarié est payé par l'employeur en raison d'une obligation légale. Apparus en France le 20 juin 1936, les congés payés sont une innovation sociale majeure. C'est la **victoire du Front populaire aux élections législatives de 1936** qui soutient un élan de revendications chez les travailleurs. Ils lancent un mouvement

de grève et d'occupation d'usines à travers toute la France, impliquant près de 2 millions de salariés. Ces grèves, paralysant tout le pays, entraînent l'ouverture de négociations avec le patronat sous la tutelle du nouveau gouvernement. Elles aboutissent aux Accords de Matignon, puis à la création des congés payés. Les 15 jours de congés payés sont consacrés.

Depuis, une loi de 1956 les a étendus à 3 semaines, une autre datée de 1968 à 4 semaines, et enfin une dernière loi datée de 1982 les a étendus à 5 semaines. Un accord collectif de travail peut toujours prévoir des dispositions plus favorables aux salariés. ■



² Après les lois de 1852, 1874, 1892 et 1900, consacrées respectivement au travail des fonctionnaires, des enfants, des femmes et des salariés, et qui ont posé la règle du repos dominical, c'est la loi du 13 juillet 1906 qui impose définitivement le repos dominical. Depuis, des dizaines de dérogations (dans le temps – périodes de fêtes – ou dans l'espace – zones touristiques) permettent de détourner cette obligation.

Relations collectives de travail



Négociation collective

En France, par la négociation collective, les travailleurs ont obtenu des **avancées significatives** pour l'amélioration de leurs conditions de travail. C'est le canal d'action syndicale que défend prioritairement Force Ouvrière.

Les acteurs de la négociation collective sont l'**employeur** ou l'**organisation à laquelle il appartient (Medef, CGPME...)**, et le **délégué syndical**, ou le **syndicat représentatif** à cet échelon. En cas d'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise, un accord peut être conclu par

les représentants élus du personnel au comité d'entreprise (ou à défaut par les délégués du personnel) ou, en l'absence de représentants élus, par un salarié spécifiquement mandaté.

Les négociations collectives en France existent **au niveau national et interprofessionnel, de la branche et de l'entreprise**. La négociation a deux finalités, elle peut : aboutir à une signature d'une convention collective ou d'un accord collectif, ou ne pas aboutir, et un constat de désaccord peut alors être établi. La durée d'application est soit précisée dans le texte (mais ne peut être supérieure à 5 ans), soit elle n'est pas pré-

cisée et dans ce cas elle n'a pas de limite temporelle.

Représentation des salariés

En France, la représentation des salariés est **bicéphale** :

➤ D'un côté, il existe une représentation élue du personnel : délégués du personnel et comité d'entreprise. Ce dernier est en charge des activités sociales et culturelles et plus largement, constitue l'instance d'information-consultation des salariés par l'employeur.

➤ De l'autre, il existe une représentation syndicale, qui vise à la défense des intérêts collectifs et individuels, matériels et moraux, des salariés de l'entité concernée. La représentation syndicale négocie et conclue des accords collectifs qui ont vocation à s'appliquer à tout le personnel, indépendamment de son affiliation ou non à un syndicat. C'est ce qui explique, notamment, le faible taux de syndicalisation – mais l'attachement très fort à la représentation syndicale.

Droit de grève

Le droit de grève en France est un **droit à valeur constitutionnelle**. Il est particulièrement protégé et l'employeur comme l'Etat ne peuvent pas y porter atteinte.

Néanmoins, pour être licite et pour que l'employé gréviste soit protégé, une grève doit remplir **certaines conditions** :

➤ Le mouvement de grève doit être collectif et concerté : à partir de deux personnes dans une entreprise quand cette dernière est seule concernée, ou à partir d'une personne dans le cadre d'un mouvement dépassant la seule entreprise ;

➤ Le salarié en grève doit cesser totalement le travail (les grèves perlées sont interdites) ;

➤ Des revendications d'ordre professionnel doivent être posées, par exemple l'amélioration des conditions de travail ou du salaire. Il ne peut pas s'agir d'une grève politique ou de solidarité, par exemple. ■



Crise et réformes du droit du travail

Renversement de la pyramide conventionnelle & accords dérogatoires

Depuis les années 1980, plusieurs lois ont visé à réformer l'architecture de la négociation collective en France. Traditionnellement, la structure de négociation est pyramidale. En clair, chaque niveau de négociation doit respecter le contenu des accords conclus au niveau supérieur. La structure est la suivante : Constitution > loi ou règlement > Accord national interprofessionnel > accord de branche > accord d'entreprise. Le niveau inférieur ne peut que faire « mieux », que le niveau supérieur, du point de vue de la protection des droits des salariés. C'est le **principe de faveur**, qui régit la conclusion d'accords nouveaux et sert aussi en cas de conflit de lois.

Depuis, en droit, l'inversion de la pyramide conventionnelle s'est progressivement installée. L'accord d'entreprise a peu à peu pris le pas sur les accords de niveau supérieur. Par exemple, on a décentralisé au niveau de l'entreprise les négociations sur la GPEC, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, qui permet de prévoir et d'amortir les conséquences d'un plan social. Le niveau de l'entreprise, où les rapports de pouvoir sont les plus forts, favorise la conclusion d'accords défavorables aux salariés – et ce d'autant plus que les accords dérogatoires existent. En clair, les accords d'entreprise font de plus en plus la « loi

Les accords dérogatoires sont, comme leur nom l'indique, des accords qui dérogent à ce que la norme supérieure va stipuler. Pour être valides, ils doivent être signés par des syndicats « majoritaires ». Depuis la loi de 2008 établissant de nouveaux critères pour l'acquisition de la représentativité, cela veut dire que le ou les syndicats ayant obtenu 30% des suffrages exprimés aux élections professionnelles, peuvent conclure un accord dérogatoire. Condition négative: il ne faut pas que le ou les syndicats ayant obtenu plus de 50% des mêmes suffrages s'y opposent. En pratique, ces accords dérogatoires vont à rebours de toute la construction historique du droit du travail en France, autour du principe de faveur et de l'amélioration constante des droits sociaux.

de l'entreprise», dans des pans entiers des relations professionnelles (temps de travail, formation, rémunérations, licenciements économiques...). Dans le même temps, l'accord de branche a perdu son rôle d'homogénéisation des conditions d'emploi dans un secteur d'activité donné, ce qui favorise la course au moins disant social. Il reste néanmoins encore maître des salaires et des classifications.

Facilitation des licenciements, notamment économiques

La loi dite de « sécurisation » du 14 juin 2013, issue de l'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 signé par la CFDT, la CFTC, la CFE-

CGC et le MEDEF, permet de procéder plus facilement à un licenciement économique.

Pourtant, la loi et la jurisprudence antérieures

nouvelles possibilités sont faiblement encadrées : l'entreprise devra uniquement établir l'existence de « difficultés conjoncturelles », lors d'un diagnostic « partagé » avec les organisations syndicales majoritaires. Lorsque ce type d'accord sera conclu, le salarié résistant pourra être licencié en raison de son refus.

Écartement du juge judiciaire : réduction de la protection des travailleurs

La loi dite de « sécurisation » du 14 juin 2013, issue de l'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 signé par la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC et le MEDEF, permet de mettre à l'écart le juge judiciaire, protecteur des libertés individuelles donc du salarié.



étaient déjà particulièrement souples.

Désormais, grâce aux accords dits de maintien de l'emploi, les entreprises pourront baisser les rémunérations et/ou le temps de travail en contrepartie d'un engagement à ne pas opérer de licenciements économiques collectifs. Ces

En clair, les possibilités de contestation par le salarié d'une disposition ou d'une action de son employeur sont largement réduites dans le temps. Les délais de prescription, déjà dérogatoires en droit du travail, sont encore réduits : deux ans pour saisir le juge (délai ramené à un an en

cas de licenciement économique collectif), et rappels de salaires ou d'heures supplémentaires limités à une période de 3 ans (au lieu de 5 actuellement).

Ensuite, en fixant un **barème d'indemnisation forfaitaire du salarié pour mettre fin à la contestation d'un licenciement**, l'accord rompt avec le principe de réparation intégrale des conséquences de la perte d'emploi et dissuade le juge d'exercer son pouvoir d'appréciation sur l'étendue du préjudice réellement subi par le salarié.

Enfin, le **juge judiciaire est purement écarté** au profit du Juge administratif pour le contrôle de la procédure d'information consul-

tation dans le cadre d'une procédure de licenciement économique.

Dans le projet de loi «Macron» les articles prévoyant réforme de la **justice prud'homale**, en mettant à l'écart les conseillers prud'homaux autant que faire se peut, participent de la même démarche : le règlement des conflits du travail, rapidement et dans des procédures moins judiciairisées.

Assurance chômage

L'assurance chômage est régie en France selon des **règles déterminées par les partenaires sociaux**.

La négociation sur la nouvelle convention vient d'avoir lieu. Force ouvrière a décidé de signer cet accord (avec la CFDT et la CFTC), car elle introduit des droits nouveaux pour les salariés les plus précaires qui pourront cumuler des droits au chômage. Un million de personnes peut être concerné avec une indemnisation au lieu de recourir aux minima sociaux. Les durées d'indemnisation sont maintenues, y compris pour les chômeurs dits seniors (+ de 50 ans) dont le chômage augmente le plus fortement. Enfin, alors que le paritarisme est régulièrement menacé, pour FO cette convention permet de maintenir un régime pari-

taire alimenté par la cotisation sociale. Elle entrera en vigueur au 1er juillet, après agrément ministériel, pour une période de 2 ans.

En mars 2014, FO signe l'accord sur la nouvelle convention d'assurance chômage qui a notamment permis de maintenir le régime d'indemnisation de 36 mois pour les salariés de 50 ans et plus. L'augmentation des entrées au chômage pour fin de CDD et de fin de mission intérim illustre aussi l'importance de la mise en place des «droits cumulables ou rechargeables» dans ladite convention, ce qui permettra d'améliorer la situation et l'indemnisation des plus précaires. ■



Congrès FO, Tours 2015 (France) - "Situation politique, économique et sociale - Syndicalisme - Réformes en cours"

Réformes récentes & en cours

Le Pacte de responsabilité

Le principe du pacte est le suivant :

➤ Un abaissement de la fiscalité appliquée aux entreprises ; un abaissement du coût du travail à travers des exonérations de cotisations sociales à hauteur de 30 milliards d'euros d'ici à 2016.

➤ « Dans le cadre du pacte de responsabilité, les parties signataires demandent aux branches professionnelles, dès lors que la trajectoire de baisse des prélèvements sociaux et fiscaux sera précisément définie par les pouvoirs publics, d'ouvrir des discussions en vue d'aboutir à un relevé de conclusions, ou des négociations en vue d'aboutir un accord, précisant des objectifs quantitatifs et qualitatifs en terme d'emploi ». L'idée est de négocier sur les contreparties aux exonérations de cotisations, au niveau des branches professionnelles. Pour Jean-Claude Mailly, « négociateur des contreparties à la baisse des cotisations annoncée par le chef de l'État, je n'y crois pas. Quand une aide est ciblée, on peut contraindre les entreprises à respecter des engagements précis, pas si l'aide est généralisée ».

➤ Le patronat ne s'est engagé sur aucune contre-



partie aux allègements de cotisations sociales annoncés dans le Pacte, cadeaux qui s'ajoutent à ceux d'ores et déjà accordés au patronat (CICE, auquel s'ajoutent 10 milliards d'allègements supplémentaires de cotisations patronales sur la branche famille).

FO rejette fermement le Pacte de responsabilité. Il s'agit d'un acte pris contre les travailleurs, un cadeau de 41 milliards d'euros fait au patronat en plus d'un marché de dupes qui ne fera qu'accroître les difficultés des salariés, actifs, chômeurs, retraités et pensionnés. Le Pacte dans sa version finale, ne contient en effet aucun engagement chiffré du Medef, sur la création d'emplois ou les salaires. Ce pacte est financé par 50 milliards d'euros de réduction des dépenses publiques et sociales, qui

remettent en cause les services publics et la protection sociale.

Rien n'est prévu dans le texte, pour pallier au défaut d'engagement du patronat : rien n'est prévu si les branches n'arrivent pas à conclure d'accord ; si les engagements pris ne sont pas tenus. Le texte n'évoque pas de conditionnement des aides à la création nette d'emplois ou à des augmentations de salaires. Il n'évoque pas plus une réversibilité des aides à défaut de création nette d'emplois.

Contre une obligation de négocier, FO réaffirme son appartenance à un syndicalisme libre et indépendant, qui ne peut être compatible avec un Pacte avec l'État et le patronat. En septembre 2014, les fédérations FO ont exprimé leur refus de toute négociation dans le cadre du pacte de responsabilité

et démontré concrètement qu'aucune négociation n'était engagée à l'heure actuelle dans leurs secteurs

Enfin, FO réaffirme son scepticisme face à l'idéologie même que véhicule ce Pacte, qui soutient une logique d'allègement du coût du travail ; et une logique irréaliste d'imposition d'embauches aux entreprises. Ce n'est finalement qu'un signe donné aux marchés financiers, pris dans la droite ligne des carcans d'austérité européens. En ce sens, les annonces liées au "pacte de responsabilité", et en particulier les 50 milliards d'euros d'économies programmées, répondent d'une logique inacceptable d'austérité et attaquent inévitablement le financement des services publics, de la protection sociale et de la solidarité nationale alors que les besoins sociaux augmentent. ■

Le CICE

Le « Crédit d'impôt compétitivité emploi » (CICE) est né du Pacte de compétitivité. Applicable depuis le 1^{er} janvier 2013, il concerne les entreprises imposables à l'impôt sur les sociétés ou à l'impôt sur le revenu, et comptant des salariés. Mis en place dès 2013, **ce dispositif permet aux entreprises de bénéficier d'un crédit d'impôts, pour l'année fiscale suivante, d'un montant de 6% des salaires inférieurs à 2,5 SMIC.** Ce crédit d'impôt intervient en déduction du solde de l'impôt dû l'année suivante.

L'objectif officiel du Gouvernement était de dopper l'activité à hauteur de

0.5 point de PIB, et de créer plus de 300 000 emplois.

Pour 2013, cette mesure aura coûté à *minima* 10.8 milliards d'euros au contribuable. Le montant du dispositif atteindra **20 milliards d'euros en 2015.**

Pour FO, ce dispositif s'inscrit pleinement dans une politique économique tournée vers le soutien à l'offre. Le dispositif grève fortement les recettes fiscales de l'État. Le financement du dispositif via la hausse significative des prélèvements pesant sur les ménages (dont la TVA) a encore aggravé la logique d'austérité dans laquelle s'enferme le gouvernement, en pesant sur la consom-

mation des ménages et la reprise de l'activité. Car en effet, sans demande, on ne voit pas ce qui pourrait pousser les employeurs à embaucher et à investir... La **logique récessive** est poussée à bout.

Par ailleurs, **sans contrôle juridique et politique**, le CICE est laissé au libre arbitre des employeurs : l'absence de conditionnalité est son vice fondateur. En effet, dès le lancement du dispositif, le Gouvernement s'était engagé à ne pas contrôler l'utilisation du CICE ! Seule limite : le CICE doit en droit faire l'objet d'une information-consultation des IRP comme le stipule la loi du 14 juin 2013³. Le

respect du dispositif repose donc uniquement sur la confiance, aveugle, dans la bonne foi de l'employeur. En pratique, une majorité d'entreprises n'a pas respecté cette obligation.

Dans les faits, une grande majorité d'entreprises consacre le CICE à l'alimentation de leur trésorerie pour faire face à la conjoncture dégradée en termes de commandes et de demande.

Le gouvernement a lui-même reconnu **l'échec du dispositif**, en adoptant une posture non plus offensive mais défensive : le CICE aurait seulement permis d'éviter de détruire des emplois... ■

Formation professionnelle

FO a signé l'Accord national interprofessionnel relatif à la formation professionnelle. Cet accord, qui concerne les salariés du secteur privé et les demandeurs d'emploi, améliore les droits des salariés tout en développant la mutualisation et en pérennisant la gestion paritaire.

Cet ANI a principalement permis la mise en place d'un **compte personnel de formation** (articles L 6323-1 du Code du travail et suivants). Ce texte donne un contenu concret au compte personnel de formation (CPF), sans perte de droits pour les salariés et en améliorant la portabilité ainsi que les règles de mobilisation des droits acquis. Il sera possible d'acquérir davantage d'heures pendant plus de temps (150 heures), de les mobiliser selon des

À ce titre «un compte personnel de formation est ouvert pour toute personne âgée d'au moins seize ans en emploi ou à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail [...]».

Ainsi, «le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute».

Enfin, «les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire».

règles plus favorables pour une action de formation qualifiante ou certifiante. La revendication de FO consistant à l'ouverture de

droits identiques pour les titulaires d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation a été satisfaite.

➤ CPF et CIF (Congé individuel de formation) demeurent des dispositifs autonomes. Un financement dédié est consacré au CPF, tandis que les moyens consacrés au CIF sont revus à la hausse, avec l'objectif d'augmenter le nombre de bénéficiaires. Un objectif de +10% semble raisonnable au regard des moyens consacrés.

➤ Sur le conseil en évolution professionnelle, destiné à conseiller et accompagner les personnes dans la construction d'un projet professionnel, l'ANI fixe les grands principes : gratuité pour la personne et mise en œuvre au niveau local sur la base d'un service de proximité et de services à distance.

➤ La construction de projets professionnels sera

³ Avant le 1^{er} juillet de chaque année, le CE ou à défaut les DP doit être informé de l'usage du CICE.

également encouragée par un entretien professionnel obligatoire tous les deux ans, pour tous les salariés. Son non respect contraindra l'employeur à abonder le CPF du salarié de 100 heures.

➤ L'employeur demeure responsable de la formation de ses salariés en matière d'adaptation au poste de travail et de maintien dans l'emploi.

➤ La négociation collective et les procédures de consultation sont renforcées et enrichies dans l'entre-

prise, sans aucune dérogation au code du travail. Les branches sont reconnues centrales en matière de politique de développement de branche pour salariés, et négocieront pour la mise en œuvre du Compte personnel de formation.

➤ Concernant le financement, l'accord prévoit un meilleur niveau de mutualisation obligatoire pour les entreprises d'au moins 10 salariés, la contribution de droit commun obligatoirement mutualisée passant de 0.7% à 1%, avec la création de financements dédiés

pour le Compte personnel de formation et le Fonds partiaire de sécurisation des parcours professionnelles. La contribution des entreprises de moins de 10 salariés est conservée et bénéficiera de plusieurs mécanismes : la contribution mutualisée plus importante des entreprises de 10 salariés et plus, ainsi qu'une mutualisation interprofessionnelle au bénéfice des salariés des TPE et qu'il est possible d'évaluer à 175 millions d'euros. Enfin, les branches professionnelles conservent leur possibilité de négocier un accord sur la collecte et

la mutualisation dès réception des contributions des entreprises afin de faciliter le financement du plan de formation. Les accords de branche en vigueur ne sont pas remis en cause.

Le paritarisme a été renforcé, face aux risques de décentralisation. Le paritarisme est un principe structurant en droit syndical français. Le système de **gestion paritaire**, est un principe consistant en la cogestion d'un organisme par un nombre égal de représentants des employés et des employeurs. On parle alors d'un organisme paritaire. ■

Le compte pénibilité



Le 10 octobre 2014 sont parus les décrets d'application du compte pénibilité, qui entrera partiellement en vigueur au 1er janvier 2015. Ces décrets listent les dix facteurs considérés, ainsi que les seuils d'intensité et de durée d'exposition minimum par an. Quatre s'appliquent depuis le 1er janvier 2015 : le travail de nuit (entre 1h et 0h et 5h pendant 120 jours) ; le travail répétitif (un geste par minute pendant 900 heures) ; en milieu hyperbare (60 heures à plus de 1200 hectopascals) et en

équipes successives alternantes (50 nuits). Les autres facteurs de pénibilité sont renvoyés à 2016.

L'employeur devra établir une fiche par salarié concerné avec des points en fonction de l'exposition aux facteurs limitativement énumérés par le Code du travail. L'atteinte d'un certain nombre de points permet d'octroyer au salarié des heures de formation pour reconversion professionnelle, un/des trimestre(s) de travail à temps partiel, ou un/des trimestres de retraite.

FO a évidemment salué le principe d'un compte pénibilité. Mais sur le fond, elle a exprimé son insatisfaction quant au manque d'ambition du texte de loi.

➤ **La fixation des seuils d'exposition n'est pas satisfaisante.** Soit les seuils d'exposition retenus sont trop élevés, ce qui conduit à exclure la majorité des travailleurs pourtant exposés à des travaux pénibles. Soit les seuils fixés sont justes mais ils laissent des traces « durables, identifiables et irréversibles sur la santé des travailleurs », comme

le précise le texte de loi. Pour FO, les seuils retenus ne sont pas assez ambitieux par rapport à ceux existant déjà dans le code du travail.

➤ **Les risques psychosociaux ne sont pas pris en compte.** La santé mentale ne figure pas dans les facteurs de risque. Pour FO, exclure les risques psychosociaux de la pénibilité revient à nier la souffrance et le mal être des salariés (épuisement professionnel, dépression, conséquences du harcèlement ou de violences faites au travail). L'organisation du travail impacte directement les conditions de travail des salariés et leurs vies personnelles.

➤ **Le report partiel à 2016.** Le compte personnel de prévention de la pénibilité (CPPP) a été reporté, pour 6 facteurs d'exposition, au 1er janvier 2016 (postures pénibles, manutentions manuelles de charges, bruit, expositions aux agents chimiques dangereux, vibrations mécaniques et températures extrêmes). ■

Le projet de loi « Macron »

Le projet de loi « pour la croissance et l'activité » dit Loi Macron a été enregistré en décembre 2014 pour supprimer les « freins à l'activité ». Le 12 janvier 2015, une Commission spéciale de l'Assemblée nationale en commençait l'examen. C'est un projet global, qualifié de « fourre-tout libéral » par FO. Il s'intéresse autant aux professions réglementées, au travail dominical, aux conseils de prud'hommes, qu'à l'urbanisme et aux permis de conduire. Son fil directeur est la *déréglementation systématique*.

Sur la méthode, FO a dénoncé une **absence de concertation sur la quasi-totalité du dispositif**, ce qui constitue une violation claire de l'article 1 du Code du travail, aux termes duquel une concertation préalable doit avoir lieu avec les partenaires sociaux avant tout projet de réforme portant notamment sur les relations de travail ou l'emploi. Le Conseil d'Etat a également critiqué la méthode employée, récusant l'absence sérieuse d'études d'impact préalables.

Sur le fond, c'est un **texte idéologique, très libéral** (qui avait d'ailleurs été proposé à Sarkozy, lors de la présidence précédente). Au-delà de son intitulé, il n'y a pas d'effets positifs à attendre pour l'économie française...

Travail le dimanche

Le projet de loi Macron suggère un **bouleversement de la législation sur le travail dominical**, sous couvert d'unification et de simplification de la réglementation.

➤ Dans les zones touristiques, le texte exempte les entreprises de moins de 20 salariés de toute obligation de contrepartie. FO demande au contraire un droit à une compensation identique pour tous les salariés, par le doublement du taux horaire et le droit à un repos compensateur équivalent en temps.

➤ Les zones envisagées pour le travail le dimanche sont particulièrement floues : il y a donc un risque réel d'extension du principe de travail le dimanche, pourtant déjà très flexible. En effet, les articles R 3132-1 et suivants du Code du travail fixent déjà une liste très précise des types d'établissements (produits frais, urgences), zones géographiques (tourisme) et périodes (affluence touristique) auxquelles les em-

Pour FO, la proposition d'une banalisation / généralisation du travail du dimanche entre en **contradiction totale avec les normes internationales du travail (OIT)**. En outre, aucune étude économique ne voit de création d'emploi dans la généralisation du travail le dimanche (seulement un déplacement de la consommation). Ce que l'on consomme le dimanche ne s'ajouterait donc pas nécessairement à ce qui est consommé en semaine : il se reporterait sur la consommation « en semaine ». Ainsi, pour l'INSEE, l'impact des jours fériés (non travaillés) sur le PIB est infime : un jour ouvré de plus ou de moins n'a quasiment pas d'impact sur le PIB. Elle estime par exemple qu'en 2016, l'impact serait de 0.11 point de sur le PIB.

ployeurs sont autorisés à faire travailler le dimanche leurs salariés. Dans ces hypothèses, les salariés sont payés au salaire « normal », celui perçu le reste de la semaine.

➤ Dans le projet, le **nombre de dimanches qui peuvent être travaillés** pourrait passer de 5 (obli-

gatoires) à 12 (maximum) le nombre de dimanches que le maire peut accorder aux magasins.

➤ Le projet invente le travail « en soirée », pour le sortir, juridiquement, du travail de nuit (entre 21h et minuit).

Professions réglementées

La Loi Macron souhaite passer un nouveau cap dans la **libéralisation des professions réglementées** – principalement dans les domaines juridiques (huissiers, notaires, greffiers, avocats) et de la santé (pharmaciens, opticiens, prothésistes dentaires).

Pour FO, une baisse des prix imposée par la libéralisation conduit à **une déflation à un dumping social** – puisque les prix sont plus faibles que le coût réel de production ou de prestation, ce qui entraîne des conséquences antisociales sur les emplois et les salaires.

En outre, s'il existe des situations de monopole qui conduisent à des services payés trop chers, **l'État doit davantage réglementer**, et non pas se désinvestir : cela impose de redonner

Le dimanche au bord de l'eau



Non au travail dominical

des moyens aux services de contrôle de la concurrence, de la répression des fraudes et des contrôles fiscaux.

Enfin, de nombreuses missions confiées par la loi aux notaires et huissiers, concernés par cette loi, constituent des pans encadrés du service public. En ce sens, une ouverture à la concurrence de ces missions risquerait de conduire à :

- une déréglementation
- une forme de privatisation
- une baisse de l'application du droit et une envolée des risques d'insécurité juridique
- une judiciarisation accrue
- une « désertification » juridique dans certaines zones géographiques
- des suppressions d'emplois dans les secteurs concernés.

■ Seuils sociaux

Les seuils d'effectif sont le fait, pour une entreprise ou un établissement, de franchir un seuil en terme d'effectifs. Ce franchissement entraîne des obligations nouvelles qui varient en fonction du seuil franchi. Par exemple, plus de 11 salariés : organisation d'élections en vue de la désignation de délégués du personnel ; plus de 50 salariés : organisation d'élections en vue de la désignation d'un comité d'entreprise – création d'un CHSCT – obligation de verser mensuellement les cotisations payables à l'URSSAF ; plus de 150 salariés : obligation de réunir le comité d'entreprise mensuellement - modification du nombre et de la nature des informations à communiquer au CE.

Pour le MEDEF (organisation patronale), la lour-

deur des seuils sociaux et le fardeau d'obligations juridiques et formalités administratives qu'implique le dépassement d'un seuil, a un effet « rebutant » sur les entreprises, dés-incitées à l'embauche. En clair il faudrait revoir les seuils à la hausse. Pourtant les effets d'une révision des seuils sur l'emploi ne seraient que de faible ampleur (INSEE). Pour Fo, en réalité, cela pourrait simplement permettre aux petites entreprises de créer des postes détruits dans les plus grandes. L'impact économique de la réduction des seuils serait totalement marginal.

■ Santé au travail

Dans la loi Macron, deux mesures inquiètent particulièrement FO, celles qui s'attaquent aux obligations patronales en matière de médecine du travail. Afin de « faciliter l'embauche et la formation », « sécuriser les entreprises par rapport à leurs obligations en matière de droit du travail »...

Le projet propose :

➤ Que les médecins généralistes réalisent les visites réglementaires des salariés à la place des médecins du travail. Aujourd'hui, le code du travail français prévoit que

« Les employeurs doivent organiser des services médicaux du travail » (L 241-1). « Les services médicaux du travail sont assurés par un ou plusieurs médecins qui prennent le nom de "médecins du travail" et dont le rôle exclusivement préventif consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des travailleurs » (L 241-2). C'est donc une médecine spéciale du travail, qui vise à la protection de la santé des travailleurs au travail, à la prévention médicale des risques d'altération de la santé.

➤ Que l'on « clarifie » les notions d'aptitude et d'inaptitude professionnelles. Selon les rédacteurs du projet, les certificats d'aptitude « avec réserves » sont trop contraignants pour les employeurs qui ne peuvent alors « remplacer » les salariés. Rappelons qu'en droit français, tout licenciement en raison de l'état de santé du salarié est interdit, sauf inaptitude⁴ constatée par le médecin du travail (article L. 1133-3 du Code du travail). La notion d'aptitude n'est pas définie dans le Code, mais par la jurisprudence. Elle s'appréhende par la négative, à la lumière de la notion d'inaptitude ; lorsqu'elle est constatée, le médecin du travail peut proposer

des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes (L 4624-1 du Code du travail).

Pour FO, il s'agit clairement d'une remise en cause de la médecine du travail, médecine spécifique protégée par le Code du travail dans l'intérêt des salariés. FO et quatre syndicats ont lancé une pétition nationale demandant le retrait de ces mesures.

■ Épargne salariale

L'objectif de la Loi Macron est ici d'accroître l'épargne salariale dans toutes les entreprises, et d'orienter davantage ces sommes vers l'économie. Pour ce faire, l'idée est d'assouplir les modalités de mise en place de l'épargne salariale, et de baisser les prélèvements dans les plus petites entreprises.

FO n'y est ni associée ni favorable, puisqu'il s'agit ni plus ni moins d'une substitution de l'épargne au salaire et aux cotisations sociales liées.

■ Facilitation des licenciements

La Loi de sécurisation de l'emploi datée de 2013 faisait déjà un grand pas en avant en facilitant les licenciements – pour motif économique et personnel, voir plus haut. Dans le projet actuel, la flexibilité s'en trouve encore accrue :

➤ L'annulation d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) pour insuffisance de motivation, par exemple, ne donnerait plus droit au versement d'une indemnité par l'employeur.



⁴ L'inaptitude au travail se traduit par un arrêt temporaire, délivré par le médecin traitant, ou définitif avec la mise en invalidité prononcée par le médecin-conseil de la Caisse primaire d'assurance maladie. Seul le médecin du travail peut se prononcer sur l'aptitude médicale au poste du salarié. Il vérifie la compatibilité de la santé du salarié avec le travail et propose au besoin les aménagements nécessaires.

➤ Les entreprises non tenues d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi⁵ (plan qui permet d'adoucir les licenciements économiques et de prévoir des reclassements) ne seraient plus soumises à l'intervention de l'administration, qui en principe, doit vérifier que les institutions représentatives du personnel ont bien été consultées ou que

les mesures de reclassement ont bien été prévues.

➤ Par ailleurs, la qualité du plan de reclassement ne serait plus appréciée au regard des moyens dont dispose le groupe, mais de ceux dont dispose l'entreprise – une forme de blanchiment donné au groupe pour licencier à tours de bras. Le risque est grand d'un abandon

de l'employeur par la maison-mère, et d'un appauvrissement des possibilités de reclassement.

➤ Enfin, les employeurs des entreprises de plus de 50 salariés ne seraient plus obligés de comparer la situation des salariés (charges de famille, ancienneté, handicap...) de l'ensemble de l'entreprise pour fixer l'ordre des licenciements.

Les employeurs pourraient décider unilatéralement de réduire ce périmètre à la seule entité concernée par les suppressions de postes (un seul service par exemple). Jusqu'ici, le droit ne permettait de fixer l'ordre des licenciements à un niveau inférieur à l'entreprise, que dans le cadre d'un plan négocié par accord majoritaire. ■

Réforme en profondeur des conseils de prud'hommes

Note : l'élection des conseillers prud'hommes est une spécificité française. Le conseil de prud'hommes est la juridiction spécialisée qui connaît des litiges nés à l'occasion de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail entre employeurs et salariés de droit privé. C'est ce qui explique que les conseillers prud'hommes soient élus paritaires. Ce ne sont pas des magistrats.

En décembre 2013, le Ministère annonçait la suppression des élections prud'homales prévues pour 2015 et leur remplacement par un système de désignation basé sur la mesure de la représentativité. La loi relative à la désignation des conseillers prud'hommes est entrée en vigueur le 19 décembre 2014. Elle autorise le gouvernement à réformer par ordonnance le mode de désignation des conseillers prud'hommes, qui ne seraient plus élus mais désignés, tous les 4 ans, en fonction de l'audience des organisations syndicales et professionnelles.

FO avait rappelé son attachement au principe de l'élection des conseillers prud'hommes. Elle avait



montré ses réserves quant à de nouvelles modalités de désignation.

Le 15 octobre 2014, le ministre de l'Economie annonce que la réforme des prud'hommes fera partie du projet de loi Macron. Pour réduire les délais et un taux d'appel jugé excessif, le gouvernement veut privilégier la médiation au détriment de la conciliation et favoriser l'intervention de juges professionnels. FO a émis un avis défavorable en Conseil supérieur de la prud'homie.

Dans le projet de loi « Macron », deux lignes directrices peuvent être dégagées :

D'abord, une volonté d'accélérer le traitement des litiges : par la mise en place d'un « circuit court » avec une composition restreinte du bureau de jugement et des délais restreints ; par la mise en place d'une procédure qui supprime l'étape normale du bureau de jugement en faisant directement passer l'affaire devant le juge départiteur ; par la mise en place de la médiation conventionnelle et de la procédures participative. En clair, les litiges sont « évacués » hors du prétoire.

Ensuite, une volonté de « professionnalisation » des conseils prud'hommes en faisant intervenir beaucoup

plus largement le juge départiteur, magistrat professionnel, dans toute la procédure. Par exemple, entre autres, est prévue la spécialisation du Juge départiteur qui dispose de pouvoirs accrus ; les sanctions à l'encontre des conseillers prud'hommes sont accrues ; et en cas de blocage de la juridiction, le président de la cour d'appel peut confier tout le contentieux au juge départiteur...

Pour FO, ce projet de loi poursuit un objectif de « normalisation » des conseils de prud'hommes, qui aura pour effet de gommer ses spécificités... ■

⁵ C'est-à-dire celles de moins de 50 salariés ou celles de plus de 50 salariés mais qui licencient moins de 10 salariés.

Négociation collective et représentation unique des salariés

Dans le cadre de la négociation nationale interprofessionnelle pour la « modernisation du dialogue social », le MEDEF a formulé de nombreuses propositions qui vont à rebours de l'histoire sociale française et du droit à la représentation des salariés.

Dans les entreprises de plus de 11 salariés, le patronat propose de remplacer le comité d'entreprise, le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail, et les délégués du personnel par une instance unique : le **Conseil d'entreprise**.

FO est fermement opposée à une fusion. Pour nous, l'objectif essentiel doit être d'assurer une représentation pour tous les salariés. Il faut assurer une pleine effectivité du principe de participation de tous les travailleurs à la détermination collective de leurs conditions de travail ; tendre à une égalité de droits et de garanties sociales entre l'ensemble des

sociales et des entreprises d'un même secteur professionnel ; garantir le droit de tous les salariés à la négociation collective de l'ensemble de leurs conditions d'emploi et de travail et de leurs garanties sociales. De plus, FO considère que chaque IRP dispose d'un champ de compétence et d'intervention propres. Il ne saurait donc être envisagé que l'existence d'une instance soit remise en cause.

Dans le cadre de ces négociations, **d'autres propositions sont en cours de négociation** et défendues par le patronat :

- La possibilité d'assouplir par accord les négociations obligatoires (jusqu'à trois ans pour les négociations annuelles, cinq pour les triennales). Remise en cause de la négociation annuelle sur les salaires.
- La possibilité pour les seuls élus titulaires de siéger

au conseil d'entreprise (les suppléants seraient exclus).

- La rationalisation et la réduction du nombre des consultations du « conseil d'entreprise », pour éviter les doubles consultations. Lorsqu'un projet concernerait plusieurs établissements, le Medef demande à ce que la consultation du conseil central d'entreprise suffise.

- Une commission hygiène, sécurité et conditions de travail pourrait être créée, de manière facultative.

- La négociation par accord d'entreprise des règles relatives aux prérogatives et aux moyens du conseil d'entreprise, qui ne seraient plus indérogeables (modalités d'information-consultation, budgets du CE, nombre de mandats et heures de délégation).

- Pour les TPE (moins de 11 salariés) : obtenir un

dispositif de représentation allégé, et externe. Cette mission serait confiée à des commissions régionales interprofessionnelles, sur le modèle de ce qui existe déjà dans l'artisanat. Pour le Medef, ces commissions doivent être cantonnées à un rôle de conseil et d'information, mais n'auront aucun pouvoir d'intervention ou de négociation dans l'entreprise.

Pour FO, les propositions du MEDEF sont une **provocation** qui, mises en œuvre, fragiliseraient considérablement les missions des institutions représentatives du personnel et la négociation collective dans l'entreprise.

Note : le 22 janvier 2014, les négociations pour la « modernisation » du dialogue social se sont closes, sur un échec. Aucun compromis n'a pu être dégagé. ■



CONFÉDÉRATION FORCE OUVRIÈRE
SECTEUR EUROPE - INTERNATIONAL

141 avenue du Maine - 75014 Paris
Tél. +33 (0)1 40 52 83 32
Mail : andree.thomas@force-ouvriere.fr
www.force-ouvriere.fr