



Revendications Force ouvrière

16 mai 2023

Table des matières

I- RETRAIT DE LA REFORME DES RETRAITES	2
Emploi des seniors.....	2
Emploi des jeunes.....	3
Pénibilité.....	4
II- AUGMENTER LES SALAIRES, LES PENSIONS, LES MINIMAS SOCIAUX.....	4
III- CONDITIONNALITE DES AIDES PUBLIQUES.....	5
IV- LES ORDONNANCES DE 2017.....	5
V- REDONNER LA PLACE QUI EST LA SIENNE A LA NEGOCIATION COLLECTIVE	6
Sur la méthode	6
Paritarisme et gouvernance	6
VI- FORMATION PROFESSIONNELLE.....	6
VII- ASSURANCE CHOMAGE	7
VIII- SERVICES PUBLICS.....	7



I- RETRAIT DE LA REFORME DES RETRAITES

Force Ouvrière demande le retrait de cette réforme reculant l'âge légal de départ en retraite et prévoyant l'accélération de la réforme Touraine.

Nous réitérons que ces changements ne sont pas nécessaires pour le financement des régimes de retraite puisque d'autres solutions existent.

FO demande également l'abrogation des dispositions concernant la suppression de certains régimes spéciaux. La spécificité de ces régimes est justifiée historiquement et socialement, et fait partie du contrat social dans des secteurs qui rencontrent aujourd'hui de grandes difficultés pour recruter.

L'argumentaire « *d'égalité* » entre tous les citoyens, avancé par le Gouvernement, ne tient pas puisque ce dernier a par ailleurs maintenu d'autres régimes spéciaux, sans pour autant justifier la différenciation faite.

La retraite étant le reflet de la carrière, la priorité est pour FO d'assurer des carrières complètes pour chacun.

Lutter contre les inégalités au travail, améliorer les conditions de travail, lutter contre le faible taux d'emploi des seniors permettrait d'améliorer le niveau des pensions tout en augmentant les recettes du régime.

FO revendique la mise en place d'une réelle politique de l'emploi, sociale et juste.

Emploi des seniors

FO a rappelé ses revendications et a proposé des pistes au gouvernement pour favoriser l'emploi des seniors et ainsi assurer la pérennité de notre système de retraite.

FO a notamment proposé :

- La conditionnalité des aides publiques ;
- D'encourager la formation continue ;
- De favoriser la transmission professionnelle avec des binômes, des systèmes de tutorats et en réinstaurant le contrat génération ;
- De sanctionner les licenciements car le faible taux d'emploi des travailleurs seniors est d'abord le fait des entreprises : la sanction peut prendre la forme d'une cotisation forfaitaire ainsi que l'acquittement de la totalité des cotisations salariales et patronales retraite qui auraient été versées jusqu'à l'âge de départ à la retraite à taux plein ;
- D'améliorer les conditions de travail : aménager les fins de carrière via l'étude des besoins individuels, d'appel à l'ANACT, aux ergonomes, etc. ;

- De renforcer l'information avec des entretiens de préparation de fin de carrière et l'intervention de spécialistes des retraites ;



- De favoriser les augmentations salariales : conserver les promotions également pour les travailleurs âgés de 45 ans et plus avec des évolutions salariales et des progressions de carrière ;
- D'encourager les adaptations individuelles au poste de travail : instauration de congés de fin de carrière avec maintien de la rémunération, maintien des cotisations et de l'ancienneté ; de temps partiels avec maintien intégral des cotisations au libre choix du salarié ; encourager le télétravail lorsqu'il est adapté à la situation individuelle du travailleur senior ;
- De favoriser les dispositifs de retraite progressive qui permettent la transmission de l'expérience professionnelle. FO est en revanche opposée à la généralisation du cumul emploi-retraite qui signifie que la pension de retraite ne suffit pas pour vivre ;
- De favoriser les embauches avec des objectifs chiffrés et des aides financières : la loi doit fixer des objectifs chiffrés minimaux de taux d'emploi des salariés seniors dans les entreprises, un taux minimal d'embauches par année et des sanctions financières en cas de non-respect. Les aides à l'embauche doivent être conditionnées à un objectif. Par exemple : une aide financière à l'embauche d'un salarié de plus de 45 ans doit être conditionnée au fait que ce travailleur sera engagé jusqu'à la liquidation de ses droits à retraite à taux plein ;
- De renforcer la négociation collective, en commençant par la branche : FO est en revanche opposée à la création d'un index senior qui est un outil peu contraignant. La négociation de branche doit être utilisée comme un véritable levier permettant de favoriser la culture de prévention de la pénibilité. En entreprise, l'emploi des seniors doit faire l'objet d'une négociation bien distincte et non dans le cadre de la GEPP. Les branches peuvent notamment proposer des plans seniors et fixer des pénalités financières lorsque l'entreprise n'est pas dotée d'un plan senior négocié.

Emploi des jeunes

FO regrette la logique de « réparation » intrinsèque au Contrat d'engagement jeune et à son volet « *jeunes en rupture* ». Cette réparation doit bien évidemment être prévue mais *en sus* d'un vrai travail de « *prévention* », avant la sortie scolaire afin d'éviter que des jeunes se retrouvent sans solution ni perspective et viennent grossir les rangs des NEETS. FO n'a de cesse de rappeler la nécessité de mettre en place une politique générale et globale concernant l'emploi, notamment des jeunes pour octroyer à ces jeunes une véritable rémunération (à minima le SMIC). Ces jeunes dit « *en rupture* » sont souvent dans une situation dramatique et le processus de réinsertion est long et difficile.

FO constate une stigmatisation des comportements des jeunes pour justifier les méthodes de contrôle et de sanctions, mais également pour justifier une diminution des montants alloués. Cette logique de devoir et de stigmatisation ne permet pas en outre d'instaurer le rapport de confiance escompté.

Il ne s'agit plus d'une garantie pour le jeune mais d'un contrat engageant des responsabilités réciproques. Dans ce cas, il faut proposer un CDI aux jeunes avec un vrai salaire (à minima le SMIC).



Eu égard au taux de chômage des moins de 30 ans, FO demande à ne pas évincer catégoriquement les plus de 25 ans. Après cet âge, il est toujours difficile pour un jeune de se loger, de se déplacer et de se soigner, autant de freins qui ne permettent pas l'entrée dans le marché du travail de manière durable.

Les missions locales ont milité contre ce dispositif en considérant notamment que les salariés des missions locales sont contraints d'accepter des méthodes de travail contraires à leurs valeurs, puisque les financements sont attachés à l'utilisation des dispositifs et au traçage.

FO revendique de vrais droits pour les jeunes !

Pénibilité

FO déplore le manque d'ambition de la loi n°2023-270 du 14 avril 2023 qui n'est pas à la hauteur des enjeux sociaux et économiques actuels. En effet, bien que l'article 17 dudit texte soit porteur d'une certaine amélioration (prise en compte de la pluri exposition, projet de reconversion professionnelle, valeur du point, seuil, etc.), il convient d'aller plus loin pour lutter efficacement contre l'usure professionnelle :

- Le projet de reconversion professionnelle (PRP) doit être compris comme un droit, et non comme un dispositif supplémentaire permettant de changer de métier. En effet, selon FO, la mobilisation du PRP ne doit pas entraîner l'extinction des autres usages du C2P. Autrement dit, le salarié exposé à un ou des risques professionnels doit bénéficier d'un droit à la reconversion professionnelle ainsi que, de manière conjointe, d'un départ anticipé/temps partiel.
- Sur les risques professionnels pris en compte, FO a étudié les documents publiés dernièrement par le COR. Ces derniers illustrent le retard/la carence de la France comparé à ses homologues européens. En effet, sur les 18 risques listés, la France n'en reconnaît que 6 !
- Exemples de risques professionnels pris en compte en Europe et non en France : travail posté, travail sous terre, posture pénible, soins particuliers, etc.

Pour FO la lutte contre l'usure professionnelle est un enjeu tout au long de la carrière professionnelle via l'entretien professionnel, la validation des acquis de l'expérience, certification CléA, la formation tout au long de la vie.

II- AUGMENTER LES SALAIRES, LES PENSIONS, LES MINIMAS SOCIAUX

Pour FO, seule l'augmentation des salaires est structurellement la réponse pérenne au maintien du pouvoir d'achat des salariés du public comme du privé.

Le gouvernement doit utiliser tous les leviers à sa disposition pour favoriser des augmentations de salaires à hauteur de l'inflation. Le SMIC suit l'inflation, mais ça ne suffit pas. Le Président de la République est d'accord : il a pour cela ajouté une prime d'activité de 150 euros pour les travailleurs rémunérés au SMIC. Il convient de remettre en place l'échelle mobile des salaires de façon à augmenter les salaires en fonction de l'inflation.



Afin d'éviter le tassement des grilles conventionnelles, le gouvernement doit intimer aux branches professionnelles une négociation sur tous les salaires.

Concernant le secteur public, FO demande le dégel du point d'indice à minima à la hauteur de l'inflation. Cette revendication trouverait facilement son financement par un remboursement des aides publiques par les entreprises en cas de super profits.

FO réaffirme sa revendication d'une pension minimum équivalente au SMIC pour toutes et tous. Cette pension doit être indexée sur le SMIC.

FO revendique l'augmentation des pensions, des retraites et des minimas sociaux.

III- CONDITIONNALITE DES AIDES PUBLIQUES

Conditionnalité des aides publiques au(x) :

- respect des obligations légales et conventionnelles,
- paiement des cotisations sociales dans les délais,
- maintien des effectifs en CDI, sans cumuler les CDD, les contrats d'intérim et plaçant les salariés et plus particulièrement les femmes en situation précaire (temps partiel imposés),
- respect de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes,
- secteurs soumis à une forte concurrence internationale,
- relocalisation de la production, et de la recherche et développement sur le territoire et prise en compte de la concurrence internationale.

FO revendique le remboursement de ces aides en cas de super profits.

IV- LES ORDONNANCES DE 2017

FO revendique la libre désignation des délégués syndicaux et représentants syndicaux.

FO revendique le déplaçonnement des 3 mandats.

FO revendique l'extension de la CSSCT au moins de 300 salariés avec des moyens et notamment la réintroduction de la personnalité morale.

FO revendique, l'obligation de mise en place des représentants de proximité avec des moyens.



V- REDONNER LA PLACE QUI EST LA SIENNE A LA NEGOCIATION COLLECTIVE

Sur la méthode

Renouer le dialogue suppose un accord sur la méthode de travail. Une réelle négociation des interlocuteurs sociaux conformément à l'accord national sur le paritarisme signé en juin 2022 qui ne soit pas un cadrage imposé par l'exécutif mais qui s'inscrit dans des lettres d'orientations.

Les échanges doivent être menées avec loyauté, et avec une méthodologie permettant de de vrais échanges et une prise en compte des revendications.

FO rappelle que ce principe est prévu à l'article L1 du code du travail et que le respect de l'article L1 du code du travail aurait permis d'éviter la crise sociale, démocratique et institutionnelle donc laquelle le pays est actuellement profondément plongé.

Paritarisme et gouvernance

Gouvernance CNCPH, gouvernance France travail : les organisations syndicales doivent être associées et parties prenantes.

Gouvernance de l'assurance chômage : Depuis sa création en 1958, la gouvernance de l'assurance chômage à l'Unedic a toujours été paritaire et cette gestion a fait ses preuves, ainsi ses finances ont toujours su résister aux différents chocs économiques et su protéger les plus faibles au plus fort des crises.

La gestion paritaire par les interlocuteurs sociaux tient sa légitimité du fait que les cotisations et contributions d'assurance chômage constituent du salaire différé. **FO revendique un paritarisme libre de toute tutelle ou encore lettre de cadrage gouvernemental qui ne laisse aucune marge de négociation.** FO souhaite retrouver toute sa marge de manœuvre dès novembre 2023 pour négocier un nouvel accord d'assurance chômage.

VI- FORMATION PROFESSIONNELLE

Depuis juin 2022, le Gouvernement s'inscrit dans une démarche globale de « régulation » du dispositif de formation professionnelle (déficit cumulé de France compétences : 15 milliards d'euros).

FO partage le constat d'un dispositif de formation professionnelle sous doté, elle ne peut pas se joindre entièrement aux mesures de régulation actuelles et/ou futures. En effet, ces dernières présentent un risque élevé de détériorer le droit des actifs. A ce titre, FO propose notamment :

- D'augmenter la contribution à la formation professionnelle et à l'apprentissage des entreprises ;



- De conditionner le versement des aides à l'apprentissage aux entreprises à des obligations à des obligations en matière de qualité ;
- De systématiser le recours au CEP lorsque le titulaire du CPF mobilise son compte ;
- De ne pas limiter les frais de gestion des OPCO (permettent notamment de rémunérer les salariés des OPCO).

Il convient de penser la régulation du dispositif par la qualité de ce dernier, et éviter d'appliquer une politique du chiffre dépourvue de cohérence.

VII- ASSURANCE CHOMAGE

- **Retour à la convention du 14 avril 2017 qui sécurisait les parcours professionnels**

Pour rappel, les deux réformes (2019 et 2022) introduisant le durcissement des conditions d'ouverture de droits (de 4 à 6 mois), la fin du rechargement, la dégressivité, le nouveau calcul de l'indemnisation et la baisse de 25% de la durée d'indemnisation ont impacté près d'un demandeur d'emploi sur deux. L'impact se fait de plusieurs manières, soit par une exclusion de l'indemnisation et un basculement dans les minimas sociaux, soit par un retard dans l'entrée en indemnisation, soit par une baisse du montant des allocations d'environ de 20% en moyenne, et pour certains jusqu'à 50%.

- **Service public de l'emploi national**

Le rapport sur France Travail démontre que celle-ci s'oriente de plus en plus vers une territorialisation du service public de l'emploi.

FO est convaincue que la politique de l'emploi ne peut être que définie et pilotée qu'au niveau national. Pour FO, il s'agit d'une question d'égalité de droits, en effet, une territorialisation du service public de l'emploi n'offrirait plus aucune garantie d'égalité en matière d'offres de services et de traitements des demandeurs d'emploi.

De plus, le SPE doit être financé par l'Etat, or l'Unedic finance actuellement à plus de 80% Pôle Emploi, l'Etat se désengage de plus en plus de son financement. Par ailleurs, FO estime que l'accompagnement de l'insertion des demandeurs d'emploi sur le marché du travail ne doit pas passer par des opérateurs privés de placements, car ce sont des entreprises à but lucratif et doit rester entre les mains conseillers du service public de l'emploi aujourd'hui de Pôle Emploi demain de France Travail.

VIII- SERVICES PUBLICS

Pour FO, la défense du service public concerne tous les citoyens et leur droit à l'égalité de traitement, partout sur le territoire, quel que soit leur niveau social. Il n'y a pas de république sans service public !

FO demande de meilleurs moyens pour une meilleure qualité de prise en charge, un meilleur service aux usagers, pour ce qui est essentiel à la vie d'un pays et de ses habitants : l'école, la culture, la santé, la protection sociale, l'aménagement du territoire, l'écologie, la sécurité, la justice, ...



Il faut faire attention aux politiques arguant de l'efficacité : le service public n'est pas une entreprise basée sur des fondements de rentabilité, on ne peut marchandiser le bien commun. Le service public nécessite des moyens, ce n'est pas un coût, c'est un service, un moyen de réduire les inégalités et de justement redistribuer les richesses. C'est pourquoi FO revendique :

- L'arrêt des fermetures de services, écoles, trésoreries, maternités, hôpitaux... et un renforcement des services publics de proximité, auquel ne répond pas, loin s'en faut, le dispositif des maisons de services publics.
- Une véritable politique d'investissements publics dans le domaine de l'énergie, du transport public et pour répondre aux nouveaux défis de transition écologique avec le maintien de tarifs sociaux ou la gratuité pour les plus défavorisés ;
- Le recrutement de fonctionnaires titulaires par concours afin de répondre aux besoins fondamentaux de la population sur tout le territoire et pour accompagner les publics les plus fragiles ;
- Une réflexion approfondie et un réel débat sur les besoins en termes de missions publiques et quels services publics pour les mettre en œuvre, cette réflexion pourrait se tenir dans le cadre du Conseil National des services publics, dont FO demande qu'il soit réactivé.