

David Gunther, militant chez l'équipementier automobile GM&S, s'est totalement engagé dans la mobilisation contre la liquidation de son usine. **P. 8**



RENTREE SCOLAIRE : DES CONDITIONS «EXPLOSIVES ET EXÉCRABLES» P. 4

FONCTION PUBLIQUE : LES FONCTIONNAIRES SONT DANS L'EXPECTATIVE P. 5

FO HEBDO
N° 3250

Du 6 au 12
septembre 2017

Plus d'infos sur
www.force-ouvriere.fr

FO ni partisan ni complaisant envers les ordonnances



Séance de concertation à Matignon sur la réforme du Code du travail, le 25 juillet 2017. La délégation FO était conduite par Jean-Claude Mailly.

ÉVÉNEMENT P. 2-3

SCANNER

La confédération a commencé l'analyse détaillée des 36 mesures présentées par le gouvernement jeudi dernier.

POSITIF

Le renforcement du rôle de la branche et la désignation du délégué syndical constituent des avancées.

NÉGATIF

Mais de nombreuses dispositions constituent des reculs contre lesquels des recours juridiques sont envisagés.

C'est le jour où
les ordonnances
passeront en Conseil
des ministres.



**LA NÉGOCIATION
DE BRANCHE CONTINUE
DE PRIMER SUR
LES SALAIRES MINIMA.**

Présentation par le Premier ministre, Édouard Philippe, des « ordonnances pour renforcer le dialogue social », à Matignon le 31 août 2017.

Réforme du Code du travail : à l'heure du bilan

Le gouvernement a dévoilé le 31 août les cinq ordonnances réformant le Code du travail. La confédération FO a fait une première analyse du résultat de « *trois mois de rapport de forces et de combat syndical* ».

La tenue d'une véritable concertation – à l'inverse de la loi Travail de 2016 – constituait un préalable pour FO ; celle-ci s'est achevée jeudi dernier avec la présentation, par le Premier ministre et la ministre du Travail, de leurs ordonnances. Dans une première réaction, la confédération a distingué ce qu'elle avait réussi à obtenir, ce qu'elle avait réussi à éviter et ce à quoi elle demeurerait opposée.

Dans cette dernière catégorie, elle considère notamment que le barème en cas de dommages et intérêts pour licenciement abusif est dans son principe contestable

et insuffisant, bien qu'elle ait obtenu un meilleur plancher que celui prévu au départ, ainsi qu'une augmentation du nombre de cas où le juge pourra déroger au plafond (en cas de violation de liberté fondamentale, de harcèlement moral ou sexuel, de discrimination, d'égalité professionnelle...) et par ailleurs une augmentation de l'indemnité légale de licenciement de 25 %.

La confédération est aussi en désaccord avec le droit à l'erreur accordé à l'employeur quand il rédige la motivation d'un licenciement. En cas de vice de forme, la sanction ne pourra excéder un mois de dommages et intérêts.

FO conteste aussi la possibilité pour l'employeur d'éviter les élections de délégués du personnel dans les entreprises de 11 à 20 salariés.

Autre désaccord : les entreprises peuvent négocier les primes, comme l'ancienneté et le treizième mois. Cependant, en l'absence d'accord d'entreprise, c'est l'accord de branche qui s'appliquera.

Ce qui a été obtenu...

La confédération FO souligne avoir malgré tout réussi à préserver la branche, puisque que le nombre de thèmes de négociation sur lesquels elle prévaut sur

l'entreprise passe de six à onze. La négociation de branche continue de primer sur les salaires minima ; les classifications ; l'égalité professionnelle ; la prévoyance ; la période d'essai ; les conditions de la poursuite du contrat de travail entre deux entreprises en cas de vente, fusion, succession... ; la mutualisation des fonds du paritarisme, la mutualisation des fonds de la formation, la durée du travail pour les professions et emplois déterminés comportant des périodes d'inaction.

La régulation des CDD ne se fera pas au niveau de l'entreprise, comme prévu à l'origine, mais au niveau de la branche. FO a également obtenu que les motifs de recours aux CDD et la prime de précarité restent définis par la loi.

L'instauration du CDI de chantier, contesté aussi dans son principe par FO, se négociera également au niveau de la branche et non de l'entreprise comme, là aussi, prévu à l'origine.

Quatre autres thèmes peuvent aussi être verrouillés par la branche si elle le stipule expressément, dont deux à la demande de FO : l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical, et l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Les deux autres thèmes sont les primes pour travaux dangereux ou insalubres et la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels.

Enfin, la confédération se félicite d'avoir obtenu le principe d'accords types de branche pour les TPE-PME.

... Et ce qui a été évité

D'autres points ont pu être évités, indique la confédération. Le délai pour recourir aux prud'hommes en cas de licenciement est réduit de deux ans à un an et non à six mois, comme souhaité par le gouvernement.

La possibilité pour l'employeur de négocier sans syndicat concerne les entreprises de moins de 50 salariés et non celles de moins de 300, comme le voulait le patronat. Le seuil de déclenchement d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) reste de dix salariés et ne passe pas à trente.

En revanche, la possibilité pour les entreprises de faire des ruptures conventionnelles collectives via des départs volontaires en dehors d'un plan social, par accord homologué par l'administration, est encore en train d'être analysée par le service juridique de la confédération. Peut-être un désaccord de plus à venir... ■

EVELYNE SALAMERO

Droit syndical, IRP, dialogue social : les nouveautés

C'est un coup de canif dans l'une des dispositions clés de la loi sur la représentativité syndicale de 2008 : les organisations syndicales représentatives auront la liberté de désigner un délégué syndical ne figurant pas sur la liste, si l'ensemble des candidats ayant obtenu 10 % renoncent par écrit à leur droit d'être nommé délégué syndical. C'est une réponse que FO obtient à la plainte qu'elle avait déposée à l'OIT en 2009.

En revanche, la confédération FO rappelle ne pas être demandeuse de la fusion des institutions représentatives du personnel (IRP), dont la question des moyens dans cette nouvelle configuration n'est d'ailleurs pas close.

Le conseil d'entreprise, organe de « co-décision » ?

Jusqu'à 11 salariés, l'employeur pourra soumettre à référendum

un projet d'accord sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation d'entreprise.

Entre 11 et 49 salariés, en l'absence de délégué syndical, le champ de la négociation avec un élu non mandaté par un syndicat est élargi. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, une fois fusionnés, le CHSCT, les délégués du personnel et le comité d'entreprise formeront le conseil social et économique.



L'EMPLOYEUR POURRA NÉGOCIER, EN L'ABSENCE DE DÉLÉGUÉS SYNDICAUX, AVEC UN ÉLU NON MANDATÉ PAR UN SYNDICAT.

Par accord majoritaire, il sera également possible d'y fusionner les délégués syndicaux, et donc la compétence de négociation. L'instance unique ainsi créée deviendra le « conseil d'entreprise », une façon « d'aller plus loin dans la co-décision », a commenté la ministre du Travail lors de la présentation des ordonnances. ■

E. S.

FOCUS

« Nous ne sommes pas des co-législateurs »

FO votera contre les ordonnances dans les cinq instances consultatives nationales qui vont se réunir dans les quinze prochains jours (Commission nationale de la négociation collective, Conseil d'orientation des conditions de travail, Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, Conseils supérieurs de la prud'homie et de l'égalité professionnelle). « Les ordonnances sont de la responsabilité des pouvoirs publics. Nous ne sommes pas des co-législateurs », a déclaré le bureau confédéral le 31 août au soir.

En guise d'éditorial



© F. BLANC

DÉCLARATION DE LA COMMISSION EXÉCUTIVE CONFÉDÉRALE

Les ordonnances sur le Code du travail ont été rendues publiques par le gouvernement. La commission exécutive souligne le travail réalisé par la confédération depuis trois mois en application du réformisme militant, qui se traduit par l'obtention de certaines garanties et le blocage de nombreuses dispositions. *A contrario*, nombre d'éléments constituent aujourd'hui une régression sociale et sont en tant que tels inacceptables, ce qui explique notamment que dans les consultations officielles et obligatoires qui seront organisées FO votera contre, et ce d'autant qu'à la lecture des textes d'autres éléments négatifs apparaissent. Par ailleurs, la commission exécutive considère qu'il faut d'ores et déjà examiner les possibilités de recours juridiques et estime qu'il est important que les confédérations syndicales puissent échanger rapidement entre elles sur la situation. Elle demande au bureau confédéral d'examiner toute initiative permettant de développer les positions de FO. Adoptée : 28 pour ; 5 contre. ■

PARIS, LE 4 SEPTEMBRE 2017