



Contribution de la CGT-FO –

4^{ème} Examen périodique universel – 2022

Présentation de l'organisation

La Confédération générale du travail - Force ouvrière (CGT-FO) est une organisation syndicale libre et indépendante créée en 1948. Il s'agit de la troisième organisation syndicale représentative française. FO regroupe des actifs, des chômeurs, et des retraités pour représenter leurs intérêts communs, défendre leurs droits et en obtenir de nouveaux dans le monde du travail. Il s'agit de regrouper, sans distinction d'opinions politiques, philosophiques et religieuses, toutes les organisations composées de salariés conscients de la lutte à mener contre toutes les formes d'exploitation, privées ou d'État, pour la disparition du salariat et du patronat et désireux de défendre leurs intérêts moraux et matériels, économiques et professionnels.

15 000 implantations syndicales FO sont réparties sur tout le territoire (métropole et DOM COM). Ces implantations sont représentées par 103 Unions Départementales, dans tous les secteurs d'activité et des Fédérations.

Au plan européen et mondial, Force Ouvrière est membre de la Confédération Européenne des Syndicats (CES) et de la Confédération Syndicale Internationale (CSI).

FO participe aux travaux du Comité syndical consultatif auprès de l'OCDE (TUAC). Elle est également impliquée dans les « Activités pour les travailleurs » de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) à Genève.

Force OUVRIERE s'engage, depuis de nombreuses années, dans la lutte contre toutes les discriminations notamment dans le monde du travail par la revendication, la négociation, la formation syndicale (ISST Strasbourg ou Bourg La Reine), l'aide des militants pour des actions en justice, la production de plaquette, ou par la participation à des groupes de réflexion ministériel.

§1 Egalité entre les femmes et les hommes, droits des femmes

Afin de répondre aux inégalités touchant plus particulièrement les femmes dans le monde professionnel, FO recommande différentes mesures qui permettront d'aller vers plus d'égalité dans l'emploi, plus d'égalité salariale, et de lutter contre les violences sexuelles et sexistes au travail.

Pour l'égalité dans l'emploi, FO recommande :

- le développement du CDI à temps complet en lieu et place des contrats précaires,
- une augmentation du nombre de places en accueil de jeunes enfants avec des financements supplémentaires afin de garantir la qualité d'accueil des enfants et les conditions de travail des salariés ;

Pour l'égalité salariale, FO recommande :

- la revalorisation des emplois confinés aux bas salaires et à temps partiel plus souvent occupés par des femmes (services à la personne, « deuxièmes lignes » ou « essentiels...),
- une révision en profondeur de l'Index égalité et une réelle obligation de réévaluation des classifications dans les branches ainsi qu'une obligation de comparaison des métiers dans l'entreprise, le tout dans le cadre de la négociation collective.

Contre les violences sexuelles et sexistes au travail, FO recommande :

- la mise en œuvre de la recommandation de la Convention 190 de l'OIT « concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail » afin d'agir plus efficacement dans le monde du travail contre toutes les violences y compris conjugales ;
- une obligation de négocier la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au niveau de la branche et de l'entreprise, de nouveaux droits pour les victimes avec un renforcement des moyens du référent harcèlement du CSE, le rétablissement du CHSCT et un renforcement des moyens de l'inspection du travail.

§2 Lutte contre la pauvreté, logement et protection des populations

Les recommandations relatives à la lutte contre la pauvreté, le logement, la protection des populations issues du précédent rapport¹ ont partiellement été mises en œuvre. Aussi, FO propose les recommandations ci-dessous :

1. Revaloriser les minima sociaux ;
2. Porter le SMIC (Salaire minimum interprofessionnel de croissance) à 80% du Salaire médian afin de favoriser la sortie de la situation de travailleurs pauvres que subissent de trop nombreux salariés ;
3. Renforcer les mécanismes d'aide au logement à destination des personnes modestes pour lutter contre le mal-logement et le non-logement ;

¹ <https://didh.gov.ma/fr/reporting/rapport-national-au-titre-du-3eme-cycle-de-l-epu/>



4. Résorber la fracture numérique avec la création d'un forfait d'urgence illimité et d'une tarification sociale du numérique ;
5. Renforcer le soutien public aux associations, notamment de grande proximité ;
6. Créer un véritable droit à l'accompagnement ouvert à tous les jeunes, sans limite de temps, assorti d'une allocation de ressources accessible dès 18 ans au regard de la situation du jeune ;
7. Renforcer l'accessibilité des services publics à travers notamment le développement des actions d'« aller-vers » à destination des publics dits « invisibles » ;
8. Mettre en place un plan de rattachage scolaire pour lutter contre les effets du confinement sur la continuité éducative ;
9. Sécuriser la situation administrative des personnes migrantes en facilitant l'obtention d'un titre de séjour ou la naturalisation de celles qui ont été à l'œuvre durant la crise ;
10. Pérenniser les équipes mobiles sanitaires et réactiver les centres de santé dédiés au « Covid-19 » en cas de reprise de l'épidémie ;
11. Supprimer les délais de carence pour l'accès à l'aide médicale d'État et à l'Assurance maladie, en particulier pour tous les tests et soins relatifs à l'épidémie de Covid-19 ;
12. Lutter contre le non-recours en santé en attribuant automatiquement la complémentaire santé aux bénéficiaires du RSA ;
13. Pérenniser les actions de distribution de masques gratuits et de gel hydroalcoolique aux publics les plus précaires.

§3 Droits des personnes handicapées

Pour plus d'inclusion des personnes handicapées dans la société, Force Ouvrière rappelle qu'il est également nécessaire d'aller directement à la rencontre des personnes handicapées de l'entreprise afin de recueillir leurs témoignages et leurs demandes en matière d'aménagements, d'accompagnement, d'évolution professionnelle et salariale, de formation, de temps de travail etc.

FO recommande que la négociation sur les personnes en situation de handicap soit intégrée dans le droit commun de la négociation et ne relève plus seulement d'un droit exorbitant du droit commun par le biais d'accords agréés.

Si FO a obtenu dans la révision de l'obligation d'emploi de 2018 qu'une exigence plus forte soit posée sur les accords agréés (durée, contenus etc.), nous continuons à remettre en cause leur caractère totalement exonératoire. Pour FO, les entreprises sous accord agréé doivent participer financièrement aux actions organisées au niveau interprofessionnel dont elles bénéficient en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi (Cap emploi, emploi accompagné, offre de service Agefiph etc.).

FO constate qu'il faut développer le travail sur :

- La défense des salariés handicapés individuellement et collectivement,
- L'aboutissement des revendications à tous les niveaux de l'organisation.

§4 Politique environnementale



FO recommande à l'Etat français de proposer des outils aux entreprises pour leur permettre de contribuer volontairement aux objectifs d'efficacité énergétique. Les recommandations sont les suivantes :

- Régulation des températures sur les lieux de travail :

La baisse d'un degré représente 7% d'économie selon l'ADEME.

Est rappelée l'utilité d'optimiser les températures de chauffages à 19°C et de climatisation à 26°C dans la mesure du possible et de se référer, à cet égard, à la réglementation déjà en vigueur, ou aux préconisations existantes : si le code du travail indique que le fonctionnement du chauffage doit permettre une « température convenable » (article R4223-13 du code du travail), le code de l'énergie précise aux articles R241-26 et suivants que les locaux de bureaux ou recevant du public et dans tous autres locaux, les limites supérieures de température de chauffage sont fixées en moyenne à 19°C. Par ailleurs, il est possible de se référer à la norme AFNOR X 35-203, qui indique qu'il est généralement conseillé de maintenir une température ambiante comprise entre 19 et 25°C selon la saison, l'humidité relative de l'air et le type de travaux effectués dans les locaux.

- Piloter les consommations d'énergie et lutter contre le gaspillage énergétique :

Pour réduire les consommations, il est utile de développer les outils de suivi et de pilotage de la consommation énergétique et d'adopter des mesures d'économie simples : éteindre les enseignes, changer les ampoules par des LED, fermer les portes pour garder le froid ou le chaud, entretenir, vérifier le matériel en place et remplacer les appareils énergivores dans la mesure du possible, mis en veille du matériel électrique, etc.

A cette fin, une diffusion par les pouvoirs publics des outils numériques existants permettant un tel pilotage et une sensibilisation à leur utilisation seraient utiles pour l'ensemble des entreprises, notamment pour les TPE et les PME.

Par ailleurs, selon l'ADEME, le numérique représente 10% de la consommation électrique de la France, dont 55% liés au partage des données. Il apparaît intéressant de tenir compte de l'étude sur le numérique élaboré par le Conseil du numérique pour mener une réflexion sur le sujet au sein des entreprises. Mais dès à présent, adopter des pratiques numériques responsables comme éteindre les postes de travail et les bornes wifi en dehors des horaires de travail lorsque cela est possible. Des actions concrètes pourraient être proposées aux entreprises et à leurs salariés en matière de bonnes pratiques, afin par exemple d'utiliser de façon plus optimale leurs équipements informatiques, ou d'opérer une navigation sur internet moins consommatrice d'électricité...

- Aménager le temps de travail :
- Mettre en place des politiques de mobilité adaptées :

Plus largement, les plans de mobilité peuvent être pensés dans un cadre territorial adapté, notamment par bassin d'emploi pour encourager notamment le covoiturage dans un cadre professionnel ou le développement d'autres moyens de transport en commun. La conception d'un outil numérique faciliterait le covoiturage dans les bassins d'emploi.

- Mettre en place des référents de la sobriété énergétique :

Les entreprises peuvent envisager la désignation d'un référent de la sobriété énergétique dans chaque établissement chargé de centraliser les questions et de suivre la mise en œuvre des plans de sobriété.

Pour les TPE-PME, un accompagnement pourrait être nécessaire pour sensibiliser et former le référent désigné. Dans ces entreprises, les organisations patronales soulignent que ce référent peut-être le chef d'entreprise lui-même.

- Diffuser des outils pédagogiques auprès des entreprises :

Il est donc nécessaire d'informer au mieux les chefs d'entreprise comme les salariés, notamment par la publication de guides sur les gestes écoresponsables et les bonnes pratiques, le cas échéant, d'envisager une mise à jour des guides existants tels que ceux de l'ADEME et de BPIFRANCE.

▪ Envisager des investissements à plus long terme (rénovation de bâtiment, modernisation des équipements, énergies renouvelables, recherche et développement) :



Les mesures sur le court terme ne suffisent pas à résoudre la question des économies d'énergie. Il convient d'agir sur les causes structurelles du gaspillage énergétique en incitant aux investissements de moyen ou de long terme.

Pour maintenir des températures raisonnables sur les lieux de travail tout en faisant des économies d'énergie, l'isolation des bâtiments est un facteur de la réussite. A cet égard et en première démarche, il peut être important de développer le diagnostic de performance énergétique (DPE), en faisant mieux connaître les aides des régions auprès des entreprises ainsi que le bilan des émissions de gaz à effet de serre, pour identifier des marges de manœuvre supplémentaires.

- Diffuser une « météo énergétique » :

Il serait utile de généraliser la collecte des données liées à la consommation d'énergie et de diffuser largement les prévisions des consommations d'énergie en mettant en place un système de « météo énergie », avec pour objectif une meilleure anticipation, lorsque c'est possible, par les consommateurs finaux (entreprises mais aussi particuliers).

- Renforcer les incitations à consommer pendant les heures creuses :

Il pourrait être envisagé d'augmenter l'attractivité des tarifs en heures creuses et de renforcer la communication sur la planification des heures pleines et des heures creuses afin de faciliter les ajustements de la consommation d'énergie visant à limiter les tensions sur le réseau.

Ces mesures permettraient à la fois de préserver l'activité des entreprises, mais également d'agir en faveur du pouvoir d'achat des Français.

- Réformer les règles de fixation des coûts de l'énergie :
- Développer les transports ferroviaires et fluviaux

Les pouvoirs publics pourraient encourager le développement des transports ferroviaires et fluviaux en complémentarité du transport routier pour faciliter une meilleure gestion des politiques logistiques des entreprises d'un point de vue énergétique et environnemental. Certaines organisations syndicales jugent nécessaire d'encourager le développement du transport multi modal, plus économique et plus écologique que le transport routier traditionnel.

§5 Protection sociale

FO recommande à la France de maintenir la solidarité intergénérationnelle pour la survie de notre système de protection sociale.

Les principes fondateurs de notre modèle social doivent demeurer l'égalité et la solidarité. Cela passe entre autres par le respect du paritarisme, l'arrêt de la politique de maîtrise des dépenses ou encore de la fiscalisation des recettes de la Sécu.

FO s'oppose au recul de l'âge légal de départ en retraite afin de permettre à tous de pouvoir bénéficier d'une véritable période de retraite.

FO milite pour des dispositifs favorisant l'emploi jusqu'à l'âge de départ en retraite, tels que la formation professionnelle, l'aménagement des fins de carrières et la résorption de la pénibilité. FO conteste la politique d'économie financière passant par la réduction de l'indemnisation des travailleurs privés d'emplois, dont seulement la moitié sont aujourd'hui indemnisés, et milite au contraire pour résorber les emplois précaires, à temps partiels imposés, les recrutements en contrats à durée déterminée répétitifs et majoritairement de courte ou très courte durée.

FO milite pour un accès aux soins sur l'ensemble du territoire permettant à tout un chacun de bénéficier d'une prise en charge de la meilleure qualité en cas de besoin. A ce titre FO milite pour un grand plan de réhabilitation de l'hôpital public qui passe à la fois par les moyens en effectifs et techniques, l'arrêt des fermetures de lits et services motivés par les économies financières au détriment de l'accès aux soins, la revalorisation des emplois médicaux, techniques et administratifs.



Face à l'enjeu majeur de la dépendance, FO milite pour une prise en charge de ce risque par l'assurance maladie et par le recrutement – qui exige la revalorisation conséquente de ces emplois – des personnels indispensables en EHPAD et à la prise en charge à domicile (Action sociale).

§6 Logement

Le droit au logement fait intégralement partie de notre combat syndical.

Pour FO, le principe des droits ouverts constitue la seule modalité à même d'intégrer dans le temps l'évolution des besoins et doit s'accompagner d'un cadrage en prise avec la réalité des parcours et des situations. La politique publique doit ainsi viser à se doter de moyens et de dispositifs pour être en mesure d'améliorer sa réponse à la demande et non pour la réduire. Le respect de ce principe impose que la réponse aux besoins ne puisse être assujettie à un impératif arbitraire de rigueur ou d'austérité budgétaire élaborés « hors sol » et qu'elle s'accompagne de la reconnaissance de l'allocation comme investissement, et comme élément d'une assurance durable et non d'une simple assistance au coup par coup.

Pour FO, L'AFOC (Association FO de consommateurs) revendique notamment le droit au logement décent pour tous et la baisse des charges locatives.

§7 Enseignement

FO milite de longue date pour le maintien d'un enseignement public, laïque, obligatoire qui permette l'instruction publique pour tous à égalité sur le territoire, quelles que soient les origines sociales.

A cette fin FO revendique le recrutement et le rétablissement d'une véritable formation des enseignants de tous les niveaux, la réduction du nombre d'élèves par classe (ce qui demande de recruter des enseignants en conséquence ainsi que des personnels techniques et administratifs indispensables). A ce titre, FO considère indispensable de revaloriser les rémunérations et carrières des personnels de l'éducation nationale, dont les personnels accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH).

FO s'oppose au chantier dit de refondation de l'école, qui, au prétexte d'une plus grande autonomie des écoles conduirait à différencier la qualité de l'enseignement d'un établissement à l'autre.