

inFO

N° 3392 du 25 octobre au 7 novembre 2023

militante

Bimensuel de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière

DU CONCRET, Maintenant!





p. 4 à 7

//// ACTU (pages 4 à 7)

Stoppez les attaques et répondez aux revendications, maintenant!

- Conférence sociale : le début de quelque chose...
- Agirc-Arrco : le gouvernement renonce à une ponction d'un milliard d'euros.
- Transition écologique : l'exécutif déroule le tapis rouge aux investissements privés.
- Assurance chômage : les seniors et le bonus-malus abordés le 19 octobre.
- PLFSS : le gouvernement fait machine arrière sur l'indemnisation des accidents du travail.
- Fonction publique : le goût amer de la réforme de la protection sociale complémentaire.

//// DROIT (page 9)

- Livreur de plateforme et contrat de travail.

//// DOSSIER (pages 11 à 14)

- Salaires : l'urgence de mesures fortes et de négociations!

//// INTERNATIONAL (page 16)

- 13 heures par jour, 6 jours sur 7 : le droit du travail dérégulé en Grèce.
- Record d'arrêts maladie au Royaume-Uni.

//// NOS COMBATS, NOS VICTOIRES (pages 17 à 21)

- B. Braun : bras de fer engagé sur les salaires.
- Les chambres de commerce sur la voie de la liquidation?
- Chez Amcor Flexibles, FO défend l'emploi jusqu'à Bruxelles.
- À l'Ehpad de Sauveterre-de-Guyenne, la décision de suspendre la fermeture est une première victoire.
- Corse : Volotea veut détrôner Air Corsica.
- À la clinique NCT+, de pas en pas vers la victoire.
- Chèque-vacances : une conquête sociale pour le salarié.

//// CULTURE (page 22)

- Claudia Goldin ou cinquante ans de recherches sur le travail des femmes récompensés.
- L'histoire des ouvriers sur petit écran.

//// PORTRAIT (page 23)

- Pascaline Kerhoas, nouvelle secrétaire générale de FO-Finances : « Notre ambition, c'est construire ensemble les victoires de demain ».



p. 11 à 14



p. 23

inFO militante, journal de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière, fondé dans la clandestinité pendant la Seconde Guerre mondiale sous le titre *Résistance Ouvrière*, devenu par la suite *Force Ouvrière*, puis *FO Hebdo*. Directeur de la publication : Frédéric Souillot. Secrétaire confédéral chargé de la presse : Cyrille Lama.



PRINT IN FRANCE



Encres à base d'huiles végétales et papier issu de la gestion durable des forêts

Rédaction en chef : V. Forgeront.
Rédaction : S. Déraillot, A. Dupré, E. Hiesse, C. Josselin, F. Lambert, M. Pourcelot.
Secrétariat de rédaction/maquette/photos : F. Blanc, M.P. Hamon, O. Le Trouher.
Conception de la maquette : V. Pfohl.
Ont également contribué à ce numéro : C. Bouvier, F. Darcillon.

Abonnements : linfomilitante@fopresse.fr
Imprimé par P. IMAGE, Paris.
Commission paritaire : 0926 S 05818 – ISSN 2647-4174
Dépôt légal octobre 2023.

Force Ouvrière – 141, avenue du Maine, 75014 Paris.
Tél. : 01 40 52 84 55 – Mél. : linfomilitante@fopresse.fr
Site : <https://www.force-ouvriere.fr>



PRENDRE LES CHOSES PAR LE BON BOUT!

Le 16 octobre dernier se tenait la conférence sociale voulue par le président de la République. Photo de famille? Exercice de communication? Tentative des pouvoirs publics de se racheter une conduite? C'était sans doute un peu tout cela à la fois, FO n'est pas dupe, mais c'était surtout l'opportunité de rappeler nos revendications sur les salaires et le pouvoir d'achat et sur la conditionnalité des aides publiques versées aux entreprises. L'opportunité de prendre les choses par le bon bout!

Depuis l'année dernière, FO explique que les travailleurs ne demandent pas l'aumône et que c'est avec le salaire qu'ils remplissent le frigo. Les chèques pour l'alimentaire, chèques énergie, chèques carburant ont été utilisés. Soit! Mais ils ne sont pas des solutions pérennes à la question du pouvoir d'achat, notamment lié à une inflation galopante qui touche tous les salariés, dans public comme dans le privé.

Les économistes qui s'offusquent de la spirale inflationniste « salaires/prix » doivent revoir leur doctrine. Là encore, prendre les choses par le bon bout! Depuis près de deux ans, ce n'est pas la hausse significative des salaires qui a contribué à l'augmentation des prix. Ce sont les comportements de marge des entreprises! C'est à une boucle prix/profit que nous assistons, en France comme dans le reste de l'Europe.

Nous avons donc déposé nos revendications : hausse du Smic, échelle mobile des salaires, égalité salariale. Dans la fonction publique, nous aurions souhaité que l'État employeur montre l'exemple. Prendre les choses par le bon bout, c'est aussi revoir les allègements de cotisations dont la facture budgétaire dérape d'année en année au détriment des comptes de la Sécurité sociale, c'est encore conditionner les aides publiques aux entreprises, versées sans contrôle ni contrepartie

Sur ce point, la porte est ouverte. Sur les minima de branches en dessous du Smic, les branches seront convoquées par le ministère du Travail « pour qu'elles s'expliquent sur leur retard ». En l'absence de progrès, le gouvernement menace de revoir le mode de calcul de leurs exonérations pour en réduire le montant. Plus généralement, sur les allègements de cotisations sociales, est annoncée une mission d'experts pour aller vers plus d'efficacité et de transparence. Ce sera l'occasion de mettre enfin sur la table tout ce que l'État distribue aux entreprises.

Nous avons enfin redit que le dialogue social doit retrouver un nouvel élan, nous avons redit nos attentes sur l'autonomie des interlocuteurs sociaux et la retranscription fidèle des accords interprofessionnels. Nous avons obtenu une victoire syndicale avec la suspension de l'article 39 du PLFSS par le ministre du travail. Cet article prétendait transposer l'accord que nous avons signé au printemps sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, avec le risque d'une forte réduction de l'indemnisation des salariés en cas de faute inexcusable de l'employeur. Nous devons nous remettre autour de la table, nous interlocuteurs sociaux, pour trouver une solution.

Nous avons également obtenu une victoire à la suite de la signature de l'accord national interprofessionnel sur les retraites complémentaires. Le gouvernement a enfin renoncé à ponctionner les réserves de l'Agirc-Arrco. Prendre les choses par le bon bout, c'est aussi laisser les interlocuteurs sociaux discuter et négocier des accords, c'est préserver et développer la place du paritarisme pour la gestion de la protection sociale collective solidaire, dans toutes ses dimensions (santé, retraite, Assurance chômage, formation professionnelle, logement...), qui est elle-même mise en cause depuis de trop nombreuses années.

*Le dialogue social
doit retrouver
un nouvel élan*

Retrouvez l'actualité de Force Ouvrière sur Internet : www.force-ouvriere.fr

Stoppez les attaques et répondez

Conférence sociale : le début de quelque chose...



soleil ! », réagissait-il au sortir de cette journée marathon. Le matin, le ministre de l'Économie, Bruno Le Maire, martelant « qu'il n'y a plus de marge de manœuvre dans la dépense publique », pointait, selon lui, trois « impasses » : l'indexation des salaires sur l'inflation, un coup de pouce au Smic et l'augmentation générale des salaires décidée par l'État. Fermez le ban !

La fin de l'argent facile pour les entreprises ?

Le soir, Élisabeth Borne faisait toutefois des annonces. Parmi celles-ci, la construction, sous dix-huit mois, d'un « nouvel index » égalité professionnelle femmes/hommes « plus ambitieux et plus transparent ». Annoncée aussi la création d'un Haut conseil pour les rémunérations, qu'actera une loi, et qui sera censé se pencher sur le tassement des grilles, le temps partiel, les contrats courts ainsi que sur le travail des femmes. Le ministre du Travail, Olivier Dussopt, lancera des consultations en décembre en vue de la création de ce Haut conseil, auquel participeront les interlocuteurs sociaux. « *Avait-on besoin de*

créer un machin supplémentaire ? Si c'est pour y mettre les mêmes experts que ceux du Groupe d'experts sur le Smic, cela ne va pas servir à grand-chose », réagissait Frédéric Souillot. Ces experts préconisent depuis des années l'absence de coup de pouce au Smic. Le ministère du Travail recevra aussi prochainement les branches « pour qu'elles s'expliquent », concernant les minima de grilles sous le Smic. « Si rien ne change » d'ici le 1er juin prochain, menaçait Élisabeth Borne, un texte sera proposé au Parlement. Les entreprises se verraient appliquer des sanctions : les exonérations sur les cotisations sociales ne seraient plus calculées sur le Smic mais sur la base du minima de branche. « Ce qui réduirait mécaniquement le montant des exonérations », indique FO, notant par ailleurs la mise en place d'une mission d'experts pour analyser les interactions entre exonérations, salaires et prime d'activité. « Ainsi la porte est ouverte pour mettre enfin sur la table tout ce que l'État distribue aux entreprises. Cette mission, à laquelle les interlocuteurs sociaux seront associés, doit rendre ses conclusions dans les six mois. »

Valérie Forgeront

Que retenir de la conférence sociale, sur les bas salaires, qui se tenait le 16 octobre en présence de la Première ministre ? Quelques avancées, légères, le début de quelque chose, indiquait en substance Frédéric Souillot, le secrétaire général de FO, à l'issue de ce rendez-vous qui a réuni au CESE des membres du gouvernement, des économistes, des représentants de sept organisations syndicales et des représentants du patronat. « Il y a des ambitions, il y a des chantiers à construire... Mais ce soir, il n'y a rien de neuf sous le

Agirc-Arrco : le gouvernement renonce à une ponction d'un milliard d'euros

Victoire. Après le bras de fer entre les syndicats et le gouvernement, qui menaçait d'une ponction par l'État des excédents de l'Agirc-Arrco pour financer la revalorisation des petites pensions liée à sa réforme, l'exécutif renonce. Le 24 octobre, et alors que l'examen du PLFSS vient de démarrer à l'Assemblée, Matignon a annoncé que ne serait pas présenté un amendement visant à saisir 1,2 milliard d'euros sur la caisse de régime complémentaire. Vive satisfaction pour FO, qui était montée

au front pour dénoncer cette tentative de rapt par l'État des cotisations des salariés. Le ministre du Travail, Olivier Dussopt, l'avait maintes fois réaffirmé en octobre : les 1,2 milliard d'euros d'excédents de l'Agirc-Arrco en 2026, dégagés selon lui par la réforme des retraites, devaient participer au financement d'un régime de solidarité. Il en allait de « l'équilibre des comptes ». Il n'en sera rien, finalement. Face à cette menace, les interlocuteurs sociaux ont bien pris soin de réaffirmer la gestion paritaire et

autonome dans l'accord de l'Agirc-Arrco du 5 octobre. Le texte précise en outre « *que les ressources du régime ne doivent être mobilisées que pour financer les prestations dont il assure le service à ses affiliés* ». Une façon de protéger le régime des griffes de l'État. Il n'était « *pas question de mettre quoi que ce soit des caisses de l'Agirc-Arrco pour équilibrer le régime général!* », souligne Michel Beaugas, secrétaire confédéral FO chargé des retraites...

Ariane Dupré

aux revendications maintenant!

Par la journée d'actions du 13 octobre, à l'appel de l'intersyndicale et dans un cadre européen, mais aussi par ses revendications exposées lors de la conférence sociale organisée le 16 octobre par le gouvernement, qui y a fait quelques annonces à observer avec vigilance, FO montre toute sa mobilisation pour les salaires et les droits des travailleurs. Dans le cadre de la négociation sur l'Assurance chômage, à la fonction publique, à l'Agirc-Arrco, où le gouvernement vient de devoir renoncer à une ponction de l'État dans les caisses, à la Sécu où les votes de FO ont exprimé le rejet du projet de loi 2024 pour la Sécurité sociale, qui consacre l'austérité, par le combat contre une tentative gouvernementale de faire régresser les droits en matière d'AT-MP... FO est à la manœuvre.



© F. BLANC

Transition écologique : l'exécutif déroule le tapis rouge aux investissements privés

A lors que le projet de loi des finances pour 2024, dont la partie recettes vient d'être adoptée par un 49.3 à l'Assemblée, reste marqué par la baisse des dépenses publiques (une économie de dix-sept milliards d'euros est visée contre seize initialement), ce projet augmente à 40 milliards d'euros le budget pour la transition écologique (+7 milliards). Y figure le nouveau crédit d'impôt « Investissement Industries Vertes » (C3IV), destiné aux entreprises implantant ou développant une production de batteries, panneaux solaires, turbines éoliennes ou pompes à chaleur.

Selon les territoires, le C3IV couvrira 20% à 45% de leurs dépenses d'investissement, avec un plafond de 350 millions d'euros. Notable, il est conditionné à un engagement « à exploiter pendant au moins cinq ans (trois ans pour les PME) les investissements qui ont ouvert droit au crédit d'impôt ». En cas de délocalisation deux ans après la mise en exploitation, « l'aide est reprise ». Lors de la présentation du C3IV, au printemps, l'exécutif assurait que le manque à gagner (estimé à 500 millions d'euros annuels) serait nul, car compensé par une baisse des dépenses fiscales défavorables à l'environnement.

Ce recours au marché comme instrument de politique publique, pour le moins problématique, se systématisait. Le 10 octobre, Bercy a organisé le « premier forum de Paris pour la décarbonation », où le ministre de l'Économie a lancé un appel à « l'argent privé » devant cinq cents industriels, dirigeants de fonds d'investissement, banquiers, tout en mettant en avant la réglementation française « attractive » et la volonté de mutualiser les risques entre l'État et les acteurs privés. L'État doit avoir un rôle de « planificateur », a-t-il dit.

Élie Hiesse

Stoppez les attaques et répondez

PLFSS : le gouvernement fait machine arrière sur l'indemnisation des accidents du travail

En mai dernier, FO a signé l'ANI rénovant la branche de la Sécurité sociale des Accidents du travail et Maladies professionnelles (ATMP). Cet accord ambitieux apportait des améliorations, notamment en termes de prévention et de réparation des salariés victimes d'accidents du travail.

Après un accident du travail, le salarié peut percevoir à vie une rente qui compense à la fois le préjudice patrimonial (pertes financières professionnelles) et le déficit fonctionnel permanent (séquelles psychologiques et physiques) subis. Mais cette somme est forfaitaire et il est difficile d'y distinguer la proportion d'indemnisation de chaque préjudice, ce

qui peut poser problème dans certaines situations.

« **Des dérives alarmantes** », selon FO

Comme le souhaitent les interlocuteurs sociaux, le législateur est venu préciser l'objet de la rente AT-MP, par le biais de l'article 39 du projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) pour 2024. Mais FO voyait dans cette transcription des « *dérives en filigrane particulièrement alarmantes* ».

Ainsi, le gouvernement y définissait unilatéralement une méthode de calcul pour l'indemnisation du déficit fonctionnel

permanent, sans consulter les interlocuteurs sociaux. Il posait aussi le principe de « *majoration limitée* » de la rente en cas de faute inexcusable de l'employeur.

Les centrales syndicales, dont FO, ont demandé collectivement au ministre du Travail une réécriture des alinéas problématiques. En réaction, le gouvernement a fait machine arrière le 18 octobre. Il a annoncé le retrait de cet article 39 du PLFSS, examiné par l'Assemblée depuis le 24 octobre. Pointant des divergences entre les organisations syndicales et patronales sur la portée et les implications de cet accord, il invite les interlocuteurs sociaux à rouvrir les discussions.

Clarisse Josselin



aux revendications maintenant!

Fonction publique : le goût amer de la réforme de la protection sociale complémentaire

La Fédération générale des fonctionnaires (FGF-FO) n'a pas signé le 20 octobre le projet d'accord Prévoyance pour les agents de l'État, découlant de la réforme de la protection sociale complémentaire dans la fonction publique. Car le bât blesse en plusieurs endroits. D'une part l'accord, qui rompt le couplage historique santé/prévoyance, ne concerne que l'État. Il ignore donc la territoriale et l'hospitalière. « Chez FO nous avons toujours soutenu qu'un accord s'applique aux trois versants », souligne Christian Grolier, secrétaire général de la FGF-FO (première organisation dans le versant de l'État) et de FO-Fonction publique.

Autre critique sur le texte, les améliorations relatives à la prise en charge des arrêts de travail ne concernent que les congés longue maladie. « Or, d'après un échantillon analysé par la DGAFP, ceux-ci n'intéresseraient que 0,94% des agents... », indique Christian Grolier, alors que les congés maladie ordinaires concernent 37% des agents. « Pour les personnes concernées, bien sûr la prise en compte d'une partie des primes dans leur compensation est intéressante, mais elles sont très peu nombreuses. »

Une prévoyance facultative

Troisième point de ce projet, validé par les autres organisations syndicales :

les agents ne seraient plus rayés des cadres en cas d'invalidité, ils recevraient une indemnisation (employeur et complémentaire), mais moins intéressante que la rente invalidité. « Et sans garantie absolue de ne pas être licencié avant l'âge de départ en retraite », précise la FGF. Enfin, la complémentaire prévoyance est facultative. L'État proposera une participation, 7 euros par mois, pour des contrats soumis à un cahier des charges imposé, excluant la prise en charge du jour de carence et la compensation du congé longue durée. « Pour être couverts correctement, les agents devront donc s'assurer individuellement au prix fort, donc par des sur-complémentaires. »

Sandra Déraillot

Assurance chômage : les seniors et le bonus-malus abordés le 19 octobre

Les seniors. Il en a de nouveau été beaucoup question lors de la sixième séance de négociation sur l'Assurance chômage du 19 octobre. Dans sa lettre de cadrage, l'exécutif a en effet demandé aux interlocuteurs sociaux de « tirer les conséquences de l'allongement de la durée d'activité sur les règles d'indemnisation », dû à la réforme des retraites. En clair, de reculer les bornes d'âge ouvrant droit à une indemnisation plus longue à partir de 53 ans. « Nous avons demandé un statu quo. Nous ne souhaitons pas aborder ce sujet avant la négociation interprofessionnelle sur l'emploi des seniors, dont nous attendons le document d'orientation »,

explique Michel Beaugas, secrétaire confédéral FO chargé de l'emploi et des retraites. La question de l'indemnisation des seniors, sujet clivant avec le patronat, devait revenir sur la table lors de la réunion de négociation le 25 octobre.

Les contrats courts à la table des négociations

Autre sujet sur lequel FO est revenue le 19 octobre : la refonte du bonus-malus patronal appliqué aux contrats courts. « Nous avons demandé à revoir ce bonus-malus autour d'un taux pivot, à l'instar du taux de cotisation AT-MP. Les études montrent

que ce ne sont pas les petites entreprises qui abusent des CDD, mais celles de plus de cent salariés. Ce taux pivot permettrait de couvrir l'ensemble des entreprises », explique Michel Beaugas, qui veut également « y inclure les intérimaires ». À ce stade, rien n'est négocié. Le patronat, lui, continue d'exiger une baisse de ses cotisations chômage. Avec l'ouverture de « nouveaux droits pour les demandeurs d'emploi? », interroge malicieusement Michel Beaugas. Après celle du 25 octobre, il restera deux réunions (les 9 et 10 novembre) pour parvenir à un accord sur une nouvelle convention chômage, après quatre ans sans accord.

Ariane Dupré

inFO *militante*

Bimensuel de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière

ABONNEZ VOUS



<https://www.force-ouvriere.fr/adherer>

**Bulletin
d'abonnement**

Nom : **Prénom :**

Adresse : **Ville :**

Code postal : **Mail :**

Syndicat : **Fédération :**

Tarif public (54 €) Tarif adhérent (18 €) Tarif groupe (12 €/5 abo minimum)

À retourner, accompagné d'un chèque libellé au nom de Force Ouvrière L'info militante à :
L'Info militante, service abonnement, 141 avenue du Maine, 75680 Paris Cedex 14



Livreur de plateforme et contrat de travail

La présomption d'indépendance des livreurs de plateforme n'empêche pas la requalification en contrat de travail.

Un travailleur signe un contrat de prestation de livraison avec une plateforme de livraison à domicile, et s'inscrit au registre du commerce et des sociétés.

La plateforme de livraison rompt son contrat de prestation en 2014 sans avoir besoin de motiver cette rupture et le travailleur se retrouve sans indemnité, ni droit à l'Assurance chômage.

Il saisit le conseil de prud'hommes afin d'obtenir la requalification de son contrat de prestation de livraison en contrat de travail.

Débouté aux prud'hommes et en appel en raison d'une absence de lien de subordination, une des conditions de la requalification en contrat de travail, il forme un pourvoi en cassation.

La Cour de cassation censure la juridiction du fond par un arrêt de principe du 27 septembre 2023 (n°20-22465) en rappelant que : « Le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné. Peut constituer un indice de subordination le travail au sein d'un service organisé lorsque l'employeur

CE QUE DIT LA LOI

L'article L 1221-1 du Code du travail dispose :

« Le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun. Il peut être établi selon les formes que les parties contractantes décident d'adopter. »

L'article L 8221-6 dispose :

« I.- Sont présumés ne pas être liés avec le donneur d'ordre par un contrat de travail dans l'exécution de l'activité donnant lieu à immatriculation ou inscription :

(...)

II.- L'existence d'un contrat de travail peut toutefois être établie lorsque les personnes mentionnées au I. fournissent directement ou par une personne interposée des prestations à un donneur d'ordre dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci.

Dans ce cas, la dissimulation d'emploi salarié est établie si le donneur d'ordre s'est soustrait intentionnellement par ce moyen à l'accomplissement des obligations incombant à l'employeur mentionnées à l'article L 8221-5.

Le donneur d'ordre qui a fait l'objet d'une condamnation pénale pour travail dissimulé en application du présent II. est tenu au paiement des cotisations et contributions sociales à la charge des employeurs, calculées sur les sommes versées aux personnes mentionnées au I. au titre de la période pour laquelle la dissimulation d'emploi salarié a été établie. »

en détermine unilatéralement les conditions d'exécution. »

Elle considère que la cour d'appel n'a pas analysé concrètement les conditions effectives de travail du livreur, dont certains critères auraient dû attirer l'attention des juges : certaines clauses du contrat, le défaut de clientèle propre,

carte bancaire fournie par la société, rémunération horaire, possibilité de sanction.

Tous ces éléments démontrant un lien de subordination juridique.

Une directive européenne est en cours de préparation...

Secteur juridique



La Macif vous protège dans votre activité syndicale avec **des contrats sur mesure.**

Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais,
est un engagement de tous les instants.

La Macif est à vos côtés pour soutenir
et sécuriser votre action militante.

→ **Contactez-nous : partenariat@macif.fr**



La Macif,
c'est **vous.**

Crédit photo : Ryan Lees / Hoxton / GraphicObsession.

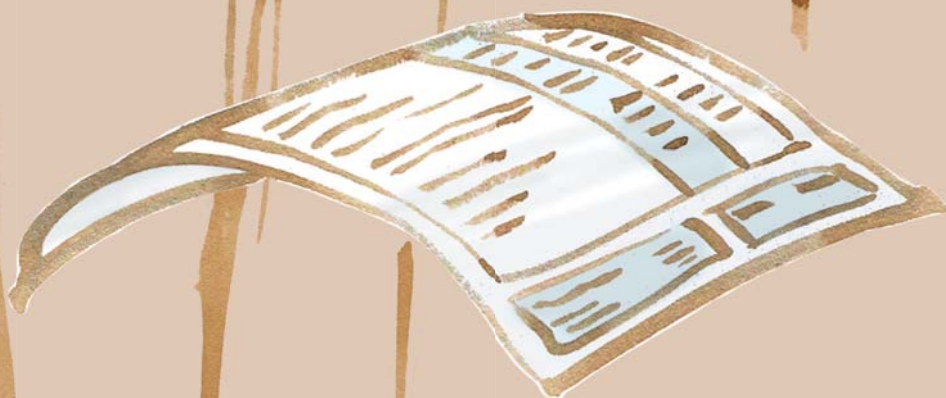
MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE.
Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social: 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.

Salaires : l'urgence de mesures fortes et de négociations!



boiré

Le patronat, le gouvernement, les employeurs de la sphère publique n'ont pas de quoi pavoiser. Pas de coup de pouce au Smic, pas de hausse des traitements indiciaries dans la fonction publique, des branches professionnelles qui ont encore des minima sous le Smic, des négociations – quand il y en a – qui mènent à des hausses minimales... Non, vraiment, rien ne montre que le dialogue social, la négociation des salaires et des classifications est dynamique. Conséquence pour les travailleurs, des carrières sans réelle progression, où la reconnaissance de l'ancienneté n'est plus marquée. Dans des grilles de plus en plus tassées, les salaires ne décollent pas. « *La smicardisation de la société française est déprimante* », déclarait à la rentrée de septembre le ministre de l'Économie. Rien n'empêche de stopper ce mouvement vers la smicardisation et de renverser la vapeur, en ouvrant notamment des négociations d'ampleur sur les salaires, sur les grilles et en revenant sur une politique d'exonérations sur les cotisations sociales qui profite tant au patronat, que pour toujours en bénéficier, il maintient les salaires dans une fourchette basse. Sans que rien ne l'en empêche.



Salaires : l'urgence de mesurer

Salaires dans les branches : ce sont des améliorations concrètes que les travailleurs

Six mois après la revalorisation du Smic, 56 branches (sur 170) sont toujours non conformes, avec un ou plusieurs minima conventionnels inférieurs au salaire minimum légal. Mais le gouvernement, qui prétend se saisir du sujet, est loin pour l'instant de répondre pleinement à la revendication FO d'une conditionnalité des exonérations de cotisations sociales dont bénéficient les entreprises de ces branches. S'il reprend l'idée d'une sanction, il la circonscrit strictement aux « sept-dix branches » ayant des minima sous le Smic depuis plus de

dix-huit mois, tout en différant son application. Il jugera de la nécessité d'agir au 1^{er} juin 2024 : à défaut « de progrès significatifs » dans lesdites branches, il proposera un texte de loi qui baserait le calcul des exonérations sur le minima de branche, et non plus sur le Smic. Pas de sanction immédiate, donc. Au plus tôt, en 2025.

« On court sans cesse après la hausse du Smic »

Rien de concret, non plus, pour les salariés qui subissent le

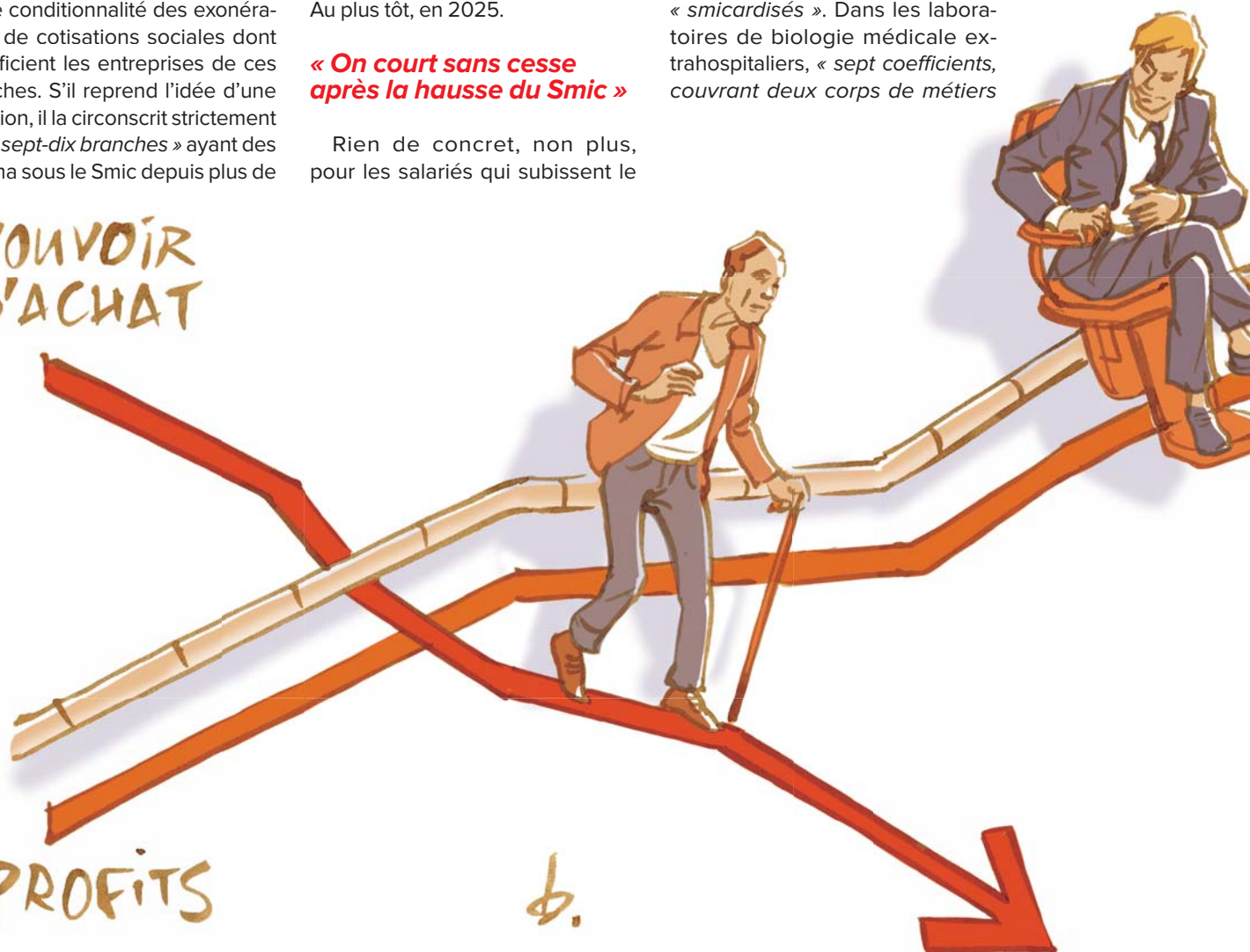
tassement accru des grilles conventionnelles depuis 2021, du fait des revalorisations automatiques du Smic liées à l'inflation. Pas de remise en vigueur d'une échelle mobile des salaires... Pas de quoi, donc, améliorer concrètement pour l'instant le quotidien du nombre croissant de salariés se retrouvant « smicardisés ». Dans les laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers, « sept coefficients, couvrant deux corps de métiers

(aides laboratoires et routiers), sont sous le ne s'est jamais vu. En j prochaine revalorisation neuf coefficients dev rattrapés, dont les pr secrétaire. On court s

POUVOIR
D'ACHAT

PROFITS

b.



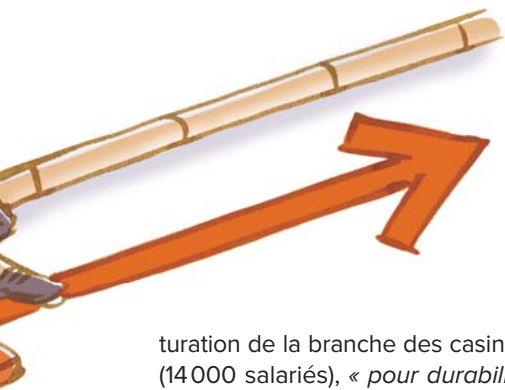
Des fortes et de négociations!

Le demandent

chauffeurs Smic. Cela janvier, à la fin du Smic, devraient être premiers de sans cesse

après la hausse du Smic », dénonce Romane Patenotre, négociateur FO qui avait obtenu des employeurs, fin septembre, une augmentation 2023 linéaire – « 2,2% pour tous jusqu'au coefficient 350 (cadres) ». Mais deux syndicats ont fait valoir leur droit d'opposition.

En définitive, pour l'instant, la seule sanction effective annoncée par l'exécutif aura été, début octobre, le lancement de la restruc-



turation de la branche des casinos (14 000 salariés), « pour durabilité de non-conformité [en application de la loi d'août 2022 sur le pouvoir d'achat, NDLR] et aussi blocage du dialogue social ». Le dernier accord étendu date de 2020, et six indices sont aujourd'hui infra-Smic. Sauf que cette restructuration était dans les tuyaux depuis « fin 2022 », rappelle Claude François, secrétaire de FO-Casinos et clubs de jeux. Depuis avril, le premier syndicat de la branche a activé deux fois son droit d'opposition (avec une autre organisation), jugeant les propositions patronales trop faibles, la dernière se résumant à... une simple mise en conformité des indices infra-Smic.

Élie Hiesse

Fonction publique : une année blanche en 2024 est inconcevable

De la surdité et des attaques statutaires tous azimuts : voilà à quoi font face les agents de la fonction publique en matière de salaires et de rémunérations tandis que le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, Stanislas Guerini, communique sur sa volonté d'organiser des NAO (négociations annuelles obligatoires) dans la fonction publique. Elles seraient annuelles – pour négocier un « paquet salarial », ce qui se situe autour du salaire – et triennales, « l'on discuterait alors du fond, notamment de la grille », précise Christian Grolier, secrétaire général de FO-Fonction publique. Or, rappelle-t-il, « il n'y a aucune obligation pour l'employeur public de négocier les salaires ». Par ailleurs, « on négocierait les salaires alors que le projet de loi de finances (PLF) passe au Parlement? Quand on voit le PLF 2024 : il n'y a pas un euro de prévu pour l'amélioration des rémunérations! Et si le ministre porte notre demande salariale, négociée, devant le Parlement et se fait retoquer, que se passe-t-il? ».

Pour FO, l'urgence d'un rattrapage de la valeur du point à hauteur de 10%

Ces NAO réuniraient, une fois l'an, en début de semestre, les employeurs publics (dont les collectivités territoriales), les syndicats et le gouvernement. Le 17 octobre, le ministre lançait les réunions – jusqu'en novembre – pour des négociations sur les « carrières et rémunérations ». Et comptait obtenir des

syndicats un « accord de méthode ». Pour rappel, la notion de négociation collective est arrivée dans la fonction publique via l'ordonnance du 17 février 2021. Début septembre, le ministre avait confirmé l'arrivée d'une réforme de la fonction publique, via un projet de loi. L'accent serait mis sur le mérite, notamment par les primes, l'intéressement, ce qui induirait une individualisation plus marquée encore du salaire. Et ce qui est une attaque du statut et de la notion de carrière. Il faut « des méritants et des engagés », « rémunérer davantage l'agent qui aura fait plus, qui aura fait mieux », déclarait Stanislas Guerini, estimant que « le statut, ça ne peut pas être le statu quo ». Le 17 octobre, constatant l'absence de réponse du ministre sur des mesures salariales d'urgence, les huit organisations syndicales ont demandé l'ajournement de la réunion. Il est « inacceptable de concevoir une année blanche en 2024 », soulignent-elles. FO demande un rattrapage immédiat de 10% sur la valeur du point d'indice (revalorisé de 1,5% seulement en juillet dernier) et rappelle que la perte de pouvoir d'achat est de 27,5% depuis 2000. Stanislas Guerini a fixé une nouvelle réunion le 26 octobre, mais pour un accord de méthode concernant l'agenda social 2024, lequel contient des rendez-vous sur les rémunérations! « Pas de réponse sur les salaires, mais une volonté de faire co-construire l'agenda social par les organisations syndicales », fulminait Christian Grolier.

Valérie Forgeront

La smicardisation des salaires, aucunement une fatalité!

Le mot est désormais classiquement employé : la smicardisation. Ce mal, qui touche aussi bien les salariés du public que ceux du privé, a des causes entremêlées. Les revalorisations automatiques du Smic, de par l'inflation forte depuis deux ans, ont exacerbé le phénomène. Mais l'effet de cette revalorisation sur les grilles n'est que la conséquence d'un mal plus profond. Le tassement des grilles vient d'un manque de refonte des classifications. Du fait aussi que chaque niveau de salaire n'a aucunement bénéficié d'une revalorisation, pas même à hauteur du Smic. La smicardisation a ainsi tout à voir avec l'absence d'échelle mobile des salaires, dispositif dont FO

demande le retour, qui fixe des écarts entre échelons, chacun étant indexé sur l'inflation. Le tassement renvoie bien sûr à la nécessité de négociations, tandis que le patronat traîne les pieds et fait souvent des propositions minimales. Le 16 octobre à la conférence sociale, le patron du Medef, Patrick Martin, se félicitait cependant d'un « dialogue de branche dynamique sur les minima ». Cela alors que dans certaines branches, les premiers niveaux des grilles sont ou se retrouvent régulièrement sous le Smic revalorisé. La fonction publique n'est pas en reste. Régulièrement, elle est amenée à décider en catastrophe de mesures de saupoudrage pour remettre au niveau du

Smic les premiers échelons des grilles de la catégorie C mais aussi de la B. Quant à la A (les cadres), elle frôle aussi le Smic en début de carrière.

Allégements : la trappe à bas salaires

Car, du public comme du privé, les travailleurs, même affichant de l'ancienneté, voient leurs salaires stagner ou progresser si faiblement qu'ils sont toujours projetés vers le Smic. « Personne n'aspire à passer toute sa carrière au même niveau de rémunération », déclarait la Première ministre le 16 octobre, appelant les employeurs à la « négociation » pour « la révision des grilles de classification ». Mais

quel intérêt a le patronat de négocier quand revaloriser les salaires lui ferait perdre le bénéfice des mesures d'allègements sur les cotisations sociales (80 milliards d'euros en 2022). Car c'est bien dans ces allègements que se situe l'un des gros moteurs de la smicardisation. De 1 à 1,6 Smic, les exonérations sont totales, l'employeur a donc tout intérêt à maintenir les salariés dans cette fourchette. Et c'est ce qui se passe. « La moitié des salariés est ainsi rémunérée à un salaire inférieur à 1,6 fois le salaire minimum », notait la Dares en 2019.

Si le gouvernement vient d'entrouvrir une porte sur les exonérations, il n'est toujours aucunement question de les réduire au plan général ou encore d'imposer une conditionnalité de ces aides. Ce que revendique cependant FO et qu'elle a encore demandé lors de la conférence sociale.

Valérie Forgeront

À la Sécu, les agents vent debout contre la politique salariale de l'Ucanss

À la Sécurité sociale, les syndicats sont furieux contre la hausse minimale de 1,5% de la valeur du point présentée cet été (avec effet rétroactif au 1^{er} juillet) par l'Ucanss, représentant l'employeur des 145 000 salariés de la Sécu. Après trois réunions, l'intersyndicale (dont fait partie FO) a quitté la table des discussions le 19 septembre, dénonçant un simulacre de négociation salariale. Or la fédération des employeurs n'a pas bougé d'un iota. « La seule mesure sur laquelle l'Ucanss était prête à discuter concernait les seuils d'attribution d'une nouvelle prime de partage de la valeur, avec une enveloppe d'un montant total de 50 millions d'euros. Mais nous n'en voulions pas. Nous souhaitons que cette somme soit consacrée à la hausse des salaires, pas à une prime pour 2024 », explique Frédéric Neau, secrétaire général de la section organismes sociaux de la FEC-FO. Les syndicats refusant de signer l'accord, le 5 octobre, Nicolas Grivel,


le président du Comex de l'Ucanss, a décidé d'appliquer unilatéralement cette hausse de 1,5%. « Il nous a dit que c'était à prendre ou à laisser, parce que c'est le cadrage budgétaire des ministères. On nous applique donc la revalorisation des fonctionnaires. Pourtant, rien n'empêche de négocier plus, car les salariés de la Sécu relèvent du droit privé! », s'agace le négociateur FO.

Boycott des négociations en cours

Frédéric Neau, qui rappelle la revendication d'une revalorisation de la valeur du point à la hauteur de l'inflation, évoque « un ras-le-bol général » des salariés de la Sécu : « 1,5%, c'est ridiculement bas. Pour un technicien qui gagne 1700 euros net, cela veut dire 25,50 euros de plus par mois. Cela ne résout en rien leurs difficultés, alors que leur

pouvoir d'achat a chuté avec l'inflation. » La précédente revalorisation (+3,5%) date d'octobre 2022, rappelle FO. Alors que ces dernières négociations se soldent par un échec, l'intersyndicale de la Sécu ne désarme pas et maintient sa demande de hausse substantielle de la valeur du point. Outre un appel à la grève (dans les Caf, CPAM, Carsat) le 13 octobre, jour de la mobilisation intersyndicale, dans un cadre européen, pour les salaires, elle a sollicité, le 10 octobre par courrier, une rencontre avec la Première ministre, Elisabeth Borne. En interne, « nous boycottons d'autres négociations en cours, sur les classifications notamment. Nous nous y présentons uniquement pour faire part de notre demande d'augmenter les salaires », indique Frédéric Neau. Sans réponse, indique-t-il, cette stratégie de boycott, suivie par l'ensemble des syndicats, se poursuivra en novembre...

Ariane Dupré



“ La protection
globale de
mes salariés,
un avantage
qui fait la
différence ! ”

Pour renforcer la protection de vos salariés
et motiver vos équipes, nous proposons des
solutions complètes en **santé, prévoyance
et épargne-retraite.**

C'est ça, la mutuelle d'aujourd'hui.

aesio.fr/entreprise



AÉSIO
MUTUELLE



AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 4 rue du Général Foy 75008 PARIS. Document non contractuel à caractère publicitaire - ©AdobeStock. 23-205-014-1-V2

13 heures par jour, 6 jours sur 7 : le droit du travail dérégulé en Grèce



© Aristidis Vafeiadis/ZUMA-REA/ZUMA-REA

Le gouvernement grec vient de faire passer une réforme rendant extensibles les journées de travail et criminalisant les piquets de grève. Une atteinte sans précédent aux droits des travailleurs.

« **N**ous ne deviendrons pas des esclaves modernes! » Fin septembre, les Grecs, descendus dans la rue lors d'une journée de grève générale, ont fait entendre leur indignation face à l'esprit de la nouvelle réforme du travail du gouvernement (la majorité gouvernementale est issue du parti conservateur Nouvelle Démocratie). Présenté comme l'incorporation dans la loi nationale de la directive européenne 2019/1152, le texte outrepassa en fait largement les décisions de l'UE, qui ne sont qu'un prétexte pour déréguler drastiquement le temps de travail et s'attaquer au droit de grève.

En rendant légal le fait d'avoir un emploi d'appoint en parallèle d'un métier à temps plein, la réforme ouvre la porte à des journées de travail interminables de treize heures, dans la seule limite des onze heures de repos imposées par la

loi. De quoi légitimer une situation déjà répandue, où les travailleurs pauvres sont contraints de cumuler plusieurs emplois pour survivre. Les entreprises fonctionnant en continu pourront en outre imposer à leurs salariés de travailler six jours sur sept.

Des « contrats zéro heure » comme au Royaume-Uni

Par ailleurs, au nom de la flexibilité, le gouvernement introduit en Grèce les « contrats zéro heure », bien connus des Britanniques : les travailleurs sont mobilisables à tout moment, avec un préavis de seulement 24 heures, mais ne sont payés que pour les heures réellement effectuées. Dans un pays où le salaire moyen est de 850 euros par mois, la précarité a de beaux jours devant elle.

Plus inquiétant encore pour le rapport de force social : la pratique des piquets de grève (blocus, occupation de lieux de travail) est désormais criminalisée, passible de six mois d'emprisonnement et d'amendes de 5000 euros. « C'est une dérégulation du marché du travail qui s'inscrit dans la droite ligne de ce que font, en catimini, de nombreux pays européens aujourd'hui, analyse Branislav Rugani, secrétaire confédéral du secteur international chez FO. Partout, on grignote petit à petit les droits des

salariés. » Une motion de soutien d'urgence doit être votée à la Confédération européenne des syndicats (CES) en décembre, afin d'aider les Grecs à obtenir la suppression de cette loi liberticide.

Fanny Darcillon

Record d'arrêts maladie au Royaume-Uni

Les travailleurs britanniques se sont absentés pour raisons de santé en moyenne 7,8 jours en 2022, soit deux jours de plus qu'avant la pandémie de Covid-19, dévoile une étude de l'association des ressources humaines CIPD et la société médicale Simplyhealth. Si les maladies non graves et les blessures sont les raisons principales des arrêts de travail de court terme, les troubles de santé mentale constituent la troisième cause (39% des cas). Le stress et le mal-être se retrouvent en revanche au premier plan des arrêts maladie de longue durée (63%). Pour Branislav Rugani, le Royaume-Uni récolte ce qu'il a semé : « On y a supprimé toute protection médicale des salariés, comme en France avec les CHSCT. Alors on paye aujourd'hui des problèmes de santé qui se sont étalés sur vingt ans de non-surveillance. »

F. D.

B. Braun : bras de fer engagé sur les salaires

Les salariés de l'entreprise de technologie médicale se sont mis en grève pour obtenir leur juste part de la valeur qu'ils créent chaque jour.

« **D**epuis des années on ne dit rien, mais cette fois-ci on ne lâchera pas ! » Tel est l'état d'esprit au sein des équipes de B. Braun, résume le délégué FO Christophe Gaborit. L'entreprise allemande, implantée sur cinq sites en France pour un total de 1400 salariés, fabrique du matériel médical de pointe. Mais fin septembre, durant deux matinées de suite, la production de chambres implantables et de filtres à veine cave s'est arrêtée à Chasseneuil-du-Poitou (Vienne), où la grève a été très suivie. Plusieurs autres sites, dont ceux de Saint-Jean-de-Luz (Pyrénées-Atlantiques) et Nogent-le-Rotrou (Eure-et-Loir), ont ensuite organisé un débrayage de plusieurs heures début octobre.

Objectif : accentuer la pression sur la direction de B. Braun France, en vue d'une nouvelle réunion début novembre dans le cadre des NAO. Celles-ci ne sont pas parties du bon pied : « La direction nous a fait tout un discours comme quoi elle allait nous donner du pouvoir d'achat, pour finalement nous expliquer

que le treizième mois serait versé en douze fois », raconte Christophe Gaborit. La mensualisation de cette prime ne relevant bien sûr pas de la hausse de salaires, les salariés, en colère, ont listé leurs demandes pour faire face à l'inflation : 5% d'augmentation générale, le versement de la prime de partage de la valeur (PPV) et la souscription de plans d'épargne retraite PERCOL, où l'employeur verse des sommes complémentaires à celles épargnées par le salarié.

Une nouvelle grève en cas d'échec des NAO le 6 novembre

La direction s'est dite disposée à accorder 4% d'augmentation générale aux salariés les moins payés, mais seulement 3% de hausse générale et 1% d'augmentations individuelles pour les autres travailleurs. « On leur a dit : hors de question, assène Christophe Gaborit. Déjà qu'on se bat depuis des années pour n'avoir que des augmentations générales et non des hausses individuelles ! » Si la direction campe sur ses positions à la réunion du 6 novembre, une nouvelle grève est à prévoir en vue d'un juste partage de la valeur. En 2022, le groupe B. Braun a enregistré 25 millions d'euros de bénéfices en France.

Fanny Darcillon



Les chambres de commerce sur la voie de la liquidation ?

Coup de grâce pour les CCI ? Le projet de loi de finances 2024 prévoit de baisser leur dotation à 500 millions d'euros, contre 525 millions en 2023. Cette baisse, qui concernerait également les chambres des métiers et de l'artisanat, se poursuivrait jusqu'en 2027. Au total, la dotation reculerait d'une centaine de millions d'euros. « C'est la poursuite de la mort programmée des chambres de commerce et d'industrie, alors que les CCI étaient le troisième

organisme formateur de France derrière l'EN et l'AFPA », résume Pierre Giacometti, ancien secrétaire général de FO-CCI. Son propre syndicat en Corse a lui-même déjà disparu dans la tourmente.

Des cessions tous azimuts

La loi PACTE (2019) a en effet autorisé les CCI à transférer tout ou partie de leurs activités à d'autres structures, relevant de règles et conventions de fonctionnement

différentes. « Celles qui rapportaient de l'argent ont été cédées : ainsi des écoles (dont certaines ont été transformées en association et d'autres reprises par le privé), des ports, des aéroports... » Depuis dix ans, Pierre Giacometti estime qu'un tiers des salariés des CCI ont été licenciés ou ont signé une rupture conventionnelle. La baisse annoncée représenterait encore 1500 à 1600 pertes d'emplois sur les quatre prochaines années.

Sandra Déraillot

Chez Amcor Flexibles, FO défend l'emploi jusqu'à Bruxelles

Très inquiets quant à l'avenir de leur site, les métallos FO d'Amcor Flexibles à Sarrebourg (Moselle) ont manifesté mardi 24 octobre à Bruxelles, en Belgique, où se tenait le comité de groupe européen.

« **C**ela fait plus d'un an que l'on craint un plan de licenciements, que la direction France laisse mijoter les 230 salariés dans un climat anxieux. Ça suffit! », dénonce Hervé Juszcak, secrétaire du syndicat FO (majoritaire à 86,67%) sur le site mosellan d'Amcor Flexibles, spécialiste australien de l'emballage alimentaire. Déterminés à défendre l'emploi, les métallos FO ont affrété mardi 24 octobre un bus pour rejoindre Bruxelles, en Belgique, où se tenait le comité de groupe européen. « Nous n'avons aucune information sur notre avenir, ni interlocuteur sur notre site pouvant nous répondre », appuie-t-il.

Mais tous les voyants sont au rouge, et le syndicat ne cesse de tirer la sonnette d'alarme et de s'élever contre toutes les décisions susceptibles de

précipiter une restructuration. Au printemps, les élus FO du CSE (comité économique et social) ont lancé une procédure de droit d'alerte économique face au choix de l'entreprise de transférer de nouveaux volumes d'activités du site mosellan, fragilisé, vers d'autres usines en France. « Cela nous fait perdre un gros client, représentant plus de 20% du chiffre d'affaires du site », précise Hervé Juszcak.

FO entend obtenir des réponses

Fin juin, l'inquiétude est montée d'un cran lorsque la direction a décidé de ne plus recourir à l'activité partielle de longue durée (APLD, dispositif co-financé par l'État et l'Unédic, permettant aux entreprises ayant une baisse durable d'activité de diminuer

l'horaire de travail). Un deuxième choix incompréhensible pour FO, « alors qu'Amcor Flexibles a prolongé l'APLD sur d'autres sites moins en difficulté que le nôtre ». Sauf à lire entre les lignes : « Il ne peut y avoir de PSE sous APLD, sinon l'entreprise doit rembourser les aides perçues », rappelle le militant. Il a vu la menace prendre corps quand la direction a imposé une semaine de fermeture fin octobre, « pour manque de commandes », et demandé aux salariés de poser des congés payés. FO s'y est opposé et a obtenu gain de cause, deux fois, pour non-respect du délai de prévenance. Mais cette troisième décision, qui aurait permis de baisser la provision pour congés payés de l'entreprise, ajoute encore à la crainte de FO qu'un PSE serait en préparation.

Élie Hiesse

À l'Ehpad de Sauveterre-de-Guyenne, la décision de suspendre la fermeture est une première victoire

C'est une première victoire pour les salariées de l'Ehpad Korian à Sauveterre-de-Guyenne, en Gironde. La décision de fermeture du petit établissement de proximité – 26 salariés pour 42 lits – a été suspendue le 12 octobre, ont annoncé l'Agence régionale de santé (ARS) et le conseil départemental de Gironde. Fin septembre, le projet de fermer au printemps cette structure, accusée de vétusté et écartée de tout plan de rénovation, avait choqué les salariées, majoritairement des femmes. « Mais très vite, elles se sont mobilisées et dès le 16 octobre elles

se sont relayées pour rester à l'entrée de l'établissement avec des pancartes, afin de montrer à la direction leur refus de cette décision », raconte Lucie Rodriguez, déléguée syndicale centrale FO chez Korian.

Maintenir les petits établissements de proximité

Avec la mairie, les salariées, soutenues par FO, ont organisé un rassemblement le 7 octobre. Au total, cinquante personnes sont venues manifester leur soutien à l'établissement, dont

les familles des trente-six résidents, des élus et des salariés des Ehpad alentour. « Alors que des scandales éclatent dans les Ehpad comme ceux d'Orpéa, il y a un intérêt à maintenir des petits établissements de proximité, comme celui de Sauveterre. » Si la mobilisation a été cruciale dans le recul de la direction, de l'ARS et du département, « les salariées restent dans le flou », indique Lucie Rodriguez qui souhaite l'ouverture de négociations afin que les différentes parties s'expriment sur leurs intentions concernant l'avenir de la structure.

Chloé Bouvier

Corse : Volotea veut détrôner Air Corsica

La compagnie *low cost* espagnole a des vues sur la délégation de service public jusqu'à présent attribuée à Air Corsica, dont la survie est en jeu.

Après trente ans de stabilité, l'attribution de la Délégation de service public (DSP) aérienne reliant la Corse et le continent connaît des turbulences. Confiée jusqu'à présent à la compagnie Air Corsica, en partenariat avec Air France, la DSP – qui ouvre des droits à de larges subventions publiques en échange du maintien de liaisons intrinsèquement déficitaires – a cette fois-ci un autre prétendant. La compagnie *low cost* espagnole Volotea, présente en Corse depuis 2012, a déposé une candidature auprès de l'Office des transports de la Corse pour assurer les lignes entre, d'une part, Paris-Orly et Marseille et, d'autre part, Ajaccio et Bastia jusqu'en 2027.

Une forte pression locale s'est fait sentir en faveur d'Air Corsica, acteur économique important pour l'île de Beauté. Problème : dans son dossier de candidature, la compagnie *low cost* chiffre ses besoins en subventions à 50 millions d'euros, contre 96 millions pour le duo Air Corsica-Air France. « *Nous voyons cela d'un très mauvais œil*, assure Marcel

Santini, secrétaire général de l'union départementale FO de la Corse-du-Sud. *Volotea a déjà eu plusieurs procès pour ne pas avoir appliqué le Code du travail français, et se présente comme mieux-disante du fait des salaires et des conditions de travail qu'elle offre.* »

La Corse risque des amendes si elle choisit Air Corsica

En effet, Volotea a été condamnée à Nantes en juin 2022 pour 165 infractions à la durée légale du temps de travail, condamnation pour laquelle elle a fait

appel. En 2021, la compagnie avait également dû s'acquitter d'une amende de 200 000 euros pour « *travail dissimulé* », après avoir rémunéré en Espagne des pilotes travaillant à Bordeaux. Volotea semble en revanche donner toute satisfaction sur la ligne Tarbes-Orly, dont elle assure la DSP depuis un an.

Si la DSP de Corse venait à lui échapper, la survie d'Air Corsica pourrait être en jeu. Autant d'arguments qui laissent croire à Marcel Santini que la Collectivité de Corse devrait préférer l'actuel duo à Volotea. Mais l'histoire ne s'arrêterait pas là pour autant : au nom du droit européen de la concurrence, « *Volotea engagerait une procédure qui coûterait une fortune en amendes à la Collectivité de Corse* ».

Fanny Darcillon



© STEPHANE AUDRAS/REA

À la clinique NCT+, de pas en pas vers la victoire

Après une semaine de mobilisation du 25 au 29 septembre, initiée par FO et qui s'est concrétisée par des débrayages de cinquante-neuf minutes, matin et soir, les salariés de la Clinique NCT+ Saint Gatien - Alliance à Tours ont obtenu des avancées. « *Nous dénonçons les cadences infernales imposées aux personnels du bloc opératoire et au service ambulatoire : on reçoit entre 160 et 180 patients par jour!* », explique Delphine Voisin, déléguée syndicale FO. Les sorties des salles d'opération se faisant tard, après 19h, c'est toute la chaîne de soin

(ambulatoire, salle de réveil,...) qui était impactée. « *On veut bien faire notre travail. Il nous faut un temps nécessaire pour réfléchir, pour bien nettoyer les salles. Lorsque ça va trop vite, on craint pour nous et pour le patient. On risque de faire des erreurs.* »

La direction sent le vent tourner

Grâce à cette mobilisation des personnels paramédicaux, la direction a été contrainte de réagir. Elle a acté par écrit plusieurs promesses, dont une révision

des horaires de sortie de bloc opératoire, le recrutement de personnels supplémentaires (un poste d'aide-soignante, deux postes de brancardiers). Une seconde assemblée générale des personnels est prévue après les vacances de la Toussaint. Si les avancées sont pour l'instant modestes, « *la direction sent le vent tourner et les salariés ont vu que la mobilisation paye!* », souligne Delphine Voisin. Et par ailleurs, cette victoire sera « *dans tous les esprits* » lors des prochaines élections professionnelles début 2024.

Chloé Bouvier

Chèque-vacances : une conquête sociale

Peut-être êtes-vous parti en vacances cet été grâce à l'utilisation de vos chèques-vacances précédemment acquis. Peut-être allez-vous encore les utiliser cet automne ou pour les congés de fin d'année. Mais savez-vous que ces titres estampillés ANCV et qui soutiennent les possibilités de dépense des salariés sont la résultante d'une longue histoire sociale, qu'ils ont une dimension bien plus large pour le salarié et son collectif de travail, qu'ils profitent à la cohésion sociale et à l'économie nationale? Entretien avec Frédéric Souillot, secrétaire général de FO, et Alain Schmitt, directeur général de l'Agence nationale pour les chèques-vacances.

● **Peut-on dire que l'ANCV, donc le chèque-vacances, représente une conquête sociale?**

Alain Schmitt : On peut effectivement donner ce qualificatif à l'ANCV. L'Agence nationale pour les chèques-vacances, créée en 1982, est un établissement public industriel et commercial chargé d'une mission de service public : favoriser l'accès du plus grand nombre aux vacances. Autour de sa création, il y avait des idées remontant aux années 1960-1970, émergeant notamment de la sphère syndicale. L'émancipation des travailleurs est l'idée de départ, l'idée que les vacances et les loisirs participent d'une dimension d'épanouissement, de réalisation de l'être humain.

Frédéric Souillot : Le chèque-vacances c'est une véritable conquête sociale et l'ANCV constitue un vrai progrès social. Cela correspond à une revendication ouvrière. Tout comme la revendication de congés payés, qui a abouti aux lois de 1936. Avec l'ANCV, on est dans la préoccupation d'émancipation des travailleurs. S'il y a d'abord l'instruction, il y a aussi la culture et les loisirs. L'ANCV, qui n'est pas une structure paritaire, apporte des solutions au manque de moyens des travailleurs. Si elle n'avait pas une mission de service public, il y aurait recherche de profits. Or, elle porte au contraire deux notions : l'intérêt des travailleurs, l'intérêt du collectif.

● **Le chèque-vacances constitue-t-il une forme d'accompagnement?**

Alain Schmitt : Il y a trois dimensions importantes au sens des vacances : le bien-être personnel, le lien social mais aussi le développement de compétences. Partir en vacances, c'est pour certains découvrir notamment comment faire un budget pour le voyage. À l'origine de l'idée du chèque-vacances, il y a



la volonté d'éducation populaire, mouvement né à la fin du XIX^e siècle. Par le chèque-vacances, les gens peuvent apprendre à épargner dans la perspective aussi de leurs loisirs. Dans environ 40% des cas, il y a une participation du salarié aux chèques-vacances, par exemple sous forme d'épargne, au fil des mois.

Frédéric Souillot : Le chèque-vacances aurait pu être mis en place dès que l'on a parlé des 8 heures de travail, 8 heures de repos, 8 heures de loisirs. À l'époque, les loisirs étaient souvent contraints et le lien social limité au cercle de l'usine. Les chèques-vacances ont amené une ouverture aux loisirs, notamment par l'épargne. Vu le nombre de travailleurs qui encore aujourd'hui ne peuvent pas partir par manque de moyens, construire et prévoir sont les meilleurs moyens de pouvoir financer les vacances. Cela évite aussi de céder aux emprunts, qui endettent et peuvent mener à une situation de fuite en avant.



● **Le chèque-vacances tient-il un rôle dans l'économie nationale?**

Frédéric Souillot : On peut voir le chèque-vacances comme un réducteur d'inégalités, qui permet la possibilité de vacances, donc les dépenses « touristiques ». Il a par conséquent un rôle dans ce pan de l'économie. Il participe donc aussi au PIB puisque 63% de celui-ci provient de la consommation des ménages, sous toutes ses formes.

Alain Schmitt : Le chèque-vacances peut être vu comme un outil de lutte contre les exclusions. C'est un marqueur pour les employeurs qui montrent ainsi l'attractivité de l'entreprise. Un marqueur aussi pour les organisations syndicales, qui indiquent aux salariés qu'elles s'occupent de cette dimension. Et les chèques-vacances ont un effet de levier. Un euro de chèque-vacances va déclencher autour de 3 euros de dépenses supplémentaires du consommateur. Dans la consommation touristique française, sur environ 60 milliards d'euros de dépenses éligibles chaque année, en théorie, aux chèques-vacances, il y a 1,8 milliard d'euros de chèques-vacances. En tenant compte

quête sociale pour le salarié



© FRANCK CRUSTIAUX/REA

dans le cadre de nos instances et des commissions paritaires départementales et régionales, sur la création notamment d'un CSE départemental pour les TPE. La réflexion sur la mise en place d'une structure ASC (activités sociales et culturelles) sur le département reste à poursuivre. Même si le chèque-vacances est un apport parmi d'autres, ne pouvant se substituer bien sûr aux salaires, à leur négociation, ainsi que nous l'avions écrit dans l'accord sur le partage de la valeur, devenu loi, tout ce qu'il y a autour du salaire contribue à l'attractivité d'un emploi.

● **Le chèque-vacances peut-il être un atout de développement pour un syndicat?**

Frédéric Souillot : À FO, la réflexion sur des éléments, tel le chèque-vacances, a franchi un cap il y a une vingtaine d'années, avant la loi d'août 2008, modifiant les règles de représentativité. Mettre en place les chèques-vacances dans une entreprise, cela contribue à la cohésion du collectif de travail. Et les salariés vont vers les syndicats qui « font des choses » aussi dans le domaine social et culturel. Si l'on veut parler de Pacte républicain, dans ce cadre, le chèque-vacances est un outil qui contribue à la cohésion sociale de la République, tout comme le paritarisme, la gestion de la protection sociale collective.

● **L'ANCV a-t-elle d'autres activités que celle des chèques-vacances?**

Alain Schmitt : À l'ANCV, établissement public, il n'y a pas de dividendes! Les excédents du chèque-vacances permettent d'attribuer des aides pour les départs en vacances de publics fragiles : jeunes, familles précaires, seniors, personnes handicapées... En 2022, quelque 242 000 personnes fragiles ont ainsi pu partir en vacances. Quand un CSE, un salarié, un professionnel prend du chèque-vacances, il contribue à cette action sociale. Une partie de nos ressources servent à financer « l'usine » du chèque-vacances (140 millions de titres chaque année). Et on investit le surplus dans l'action sociale, soit 34 millions d'euros en 2022. On essaye de sensibiliser les CSE à cette action sociale. Ce qu'ils en font sur le terrain dépend de leur réalité : dans une entreprise qui est en difficulté, c'est difficile; dans une entreprise qui se porte bien, cela a tout son sens.

Propos recueillis par Valérie Forgeront

de l'effet de levier, c'est économiquement significatif.

● **Du côté des professionnels, comprend-on facilement l'intérêt d'accepter le chèque-vacances? Dans les entreprises, le sujet de sa mise en place est-il suffisamment abordé?**

Alain Schmitt : Tout professionnel qui exerce son activité dans la légalité peut accepter le chèque-vacances. Il aura un avantage concurrentiel par rapport à celui qui ne l'accepte pas, il y a 4,8 millions de porteurs individuels de chèques-vacances et avec les familles, ce sont 10 à 11 millions de personnes concernées. À l'ANCV, nous apportons un support aux élus syndicaux, aux confédérations et aux fédérations pour expliquer les vertus du chèque-vacances. Nous sommes des fournisseurs de CSE (18500 clients), beaucoup dans de grandes et moyennes entreprises. Dans les plus petites, c'est plus difficile et c'est d'ailleurs pour nous un axe de développement. Plus largement, la gouvernance de l'ANCV comporte des représentants des confédérations syndicales. Les syndicats sont très présents dans la galaxie mentale de l'ANCV.

Frédéric Souillot : Nous, les organisations syndicales, nous devons communiquer davantage sur le chèque-vacances. Et FO doit s'occuper davantage encore de sa mise en place en entreprise, par exemple que nos représentants le mettent à l'ordre du jour d'un CSE, qu'ils discutent avec l'employeur... Depuis longtemps, il y a une réflexion menée,



© ANCV

Cinquante ans de recherches sur le travail des femmes récompensés

Claudia Goldin a reçu le prix de la Banque de Suède, présenté comme l'équivalent du prix Nobel en sciences économiques, pour ses travaux sur l'évolution de la place des femmes sur le marché du travail américain.

Si l'on reconnaît aujourd'hui la maternité comme un frein majeur dans l'évolution de carrière, c'est parce que les travaux de Claudia Goldin l'ont prouvé de manière scientifique. Tout au long de sa vie, cette chercheuse, aujourd'hui âgée de 77 ans, a en effet réuni et compulsé plus de deux cents ans de données sur la formation, les diplômes, les salaires, les emplois et les carrières féminines aux États-Unis.

Ses analyses ont fait d'elle une pionnière des « gender studies », telles qu'il n'en existe pas en Europe. Difficile de sélectionner au sein de son apport les études les plus marquantes.

Elle a montré que l'emploi des femmes avait diminué à partir du XIX^e siècle et de la révolution industrielle, avant de croître à nouveau depuis la diffusion de la contraception. Ce sont également ses recherches qui ont mis en évidence l'impact des auditions à l'aveugle sur le recrutement des musiciennes au sein des orchestres philharmoniques.

À potentiel comparable, les femmes plus souvent en retrait

Enfin, son dernier ouvrage s'intéresse aux « greedy jobs », ces postes avides du temps de ceux qui les occupent, métiers du haut management, du conseil, de la gestion, dans lesquels, pour gravir les échelons, il faut se rendre disponible à toute heure, week-ends compris. « Depuis vingt ans, les salariés qui acceptent ces conditions gagnent vraiment plus au taux horaire que ceux qui travaillent selon un schéma hebdomadaire classique », observe-t-elle. Or ce sont souvent des hommes dont les femmes ont accepté de ne plus travailler ou de travailler moins pour s'occuper des enfants, alors qu'elles avaient le même potentiel professionnel que leurs époux. « Les femmes ne quittent pas leur poste parce que leurs maris sont riches. Mais leurs époux sont riches parce qu'elles se sont mises en retrait. »

La chercheuse est aujourd'hui la première femme à recevoir ce « Nobel » seule (les précédentes lauréates, Esther Duflo en 2019 et Elinor Ostrom en 2009, étaient en fait co-lauréates, partageant leur prix avec des hommes). Claudia Goldin, faisant exception au vu des résultats de ses travaux scientifiques, a également été la première femme nommée à la tête du département économique de l'université d'Harvard et n'hésite pas à rappeler que, dans son foyer, c'est elle qui gagne plus que son mari. Mais devinez quoi? Claudia Goldin n'a pas eu d'enfants...

Sandra Déraillot



CC BY-SA 4.0 DEED

L'histoire des ouvriers sur petit écran

« J'ai tant pleuré au moment d'y aller, mais après, j'ai adoré, puis j'ai pleuré quand je n'y allais plus. » Le témoignage de cette ouvrière, entrée à 14 ans sur les lignes de production d'une filature du Nord, résume bien l'angle du documentaire *Nous, les ouvriers*. Le film brosse à grands traits l'histoire de cette classe populaire, son essor, ses combats, ses victoires et ses défaites. Le rôle des femmes à l'usine, l'exploitation des

enfants et de la main-d'œuvre immigrée, mais aussi, moins connu, le mouvement des sardinières ou les grandes grèves de 1947-1948. Les témoignages offrent des allers-retours permanents entre passé et présent. Ils sont complétés par un récit en voix off, qui dresse un portrait héroïque de ceux qui construisent encore le développement économique de la France, même si la nature du travail a bien changé. **S. D.**

Nous, les ouvriers, un documentaire de Hugues Nancy et Fabien Béziat, 1h44 min, disponible en replay jusqu'au 17 février 2024 sur France 2

Pascaline Kerhoas, nouvelle secrétaire générale de FO-Finances :

« Notre ambition, c'est construire ensemble les victoires de demain »

Pascaline Kerhoas est la nouvelle secrétaire générale de FO-Finances, élue lors du XXI^e congrès de la fédération, qui se tenait dans le Calvados du 3 au 5 octobre. Enthousiasme et ténacité syndicale animent cette militante qui vise pour la fédé une audience plus ample encore.

Pascaline Kerhoas, 51 ans, est la nouvelle secrétaire générale de FO-Finances. Ex-secrétaire générale adjointe, auprès de Philippe Grasset, la militante, mère de deux grands garçons, est issue de FO-DGFIP (finances publiques). Très jeune, elle a eu conscience de la dureté du combat pour les droits. Sa famille, originaire de Brest, a subi la répression qui s'est abattue sur les travailleurs lors des grandes grèves de 1950. « *Mon grand-oncle s'est même fait tirer dessus!* », raconte-t-elle. Ses grands-parents quittent alors la Bretagne pour Clermont-Ferrand. Pascaline y naîtra et y grandira. Bac en poche, elle s'inscrit en fac d'anglais mais passe également deux concours de la fonction publique, et réussit celui du Trésor. La voilà contrôleur, agent de catégorie B, dans les Hauts-de-Seine. À l'époque « *les services sont plutôt bien organisés* », et l'action sociale se développe à la suite des grandes grèves de 1989 aux finances. En 1996, elle intègre la Trésorerie de Nanterre. Elle est déjà militante. Un an avant, la visite dans son service d'Hélène Fauvel (alors au syndicat FO du Trésor) a été un déclencheur. Pascaline, intéressée par le discours de FO, se rend à une AG et se porte volontaire pour intégrer le comité départemental de la section. Elle prend sa carte FO, c'est le début de son engagement. En 1998 elle est en poste dans le Rhône, et c'est aussi le temps de ses maternités. « *Quand j'ai accouché du deuxième, c'était les grandes grèves* » contre la réforme-modernisation des ministères de Bercy, se souvient-elle.

« Être à la fédé, cela permet une vision plus large, plus stratégique »

Elle exercera différents mandats syndicaux, sera élue aussi à la CAP nationale des contrôleurs... Et comme d'autres,



sera déjà aux prises avec des réformes, dont la fusion Trésor/Impôts en 2009. Les conséquences de toutes ces réformes sur l'emploi, elle les constate. « *À Lyon 7, les effectifs du service sont passés de vingt et un agents en 1998 à douze en 2008...* » Depuis, c'est « *un empilement de réformes* », dont celle du nouveau réseau de proximité (NRP), initiée en 2018. Avec toujours les répercussions sur l'emploi : 30 000 suppressions en quinze ans. Après quelques années à Clermont-Ferrand, en poste à l'école des finances publiques (l'ENFIP), Pascaline intègre la fédération, s'occupant notamment de l'Action sociale. On est en 2019, année de la loi de Transformation de la fonction publique qui a, entre autres, fusionné les instances. « *On perd la dimension ministérielle en matière de santé et sécurité au travail. Ce qui rend difficile la politique de prévention. Le CHSCT, qui avait une compétence*

interdirectionnelle, a été remplacé par des instances directionnelles. » Cette loi, c'est aussi la « *perte de droits et de moyens. Des 1500 élus des CAP Finances, toutes directions confondues, il reste 90 élus!* Il y a une perte de missions des CAP mais on continue le boulot, hors instance ». Être à « *la fédé* », souligne Pascaline, *cela permet une vision plus large, plus stratégique* ». C'est « *construire ensemble* » les revendications et réfléchir aux problématiques. Si FO-Finances demeure la troisième organisation de Bercy et a maintenu en 2022 ses trois sièges en CSA ministériel, elle vise à gagner encore en audience. Pour Pascaline, cela nécessite de « *coordonner les actions et de soutenir plus encore les syndicats. Un groupe de travail sera mis en place en début d'année prochaine. Il s'agit de déterminer ce que la fédération peut apporter aux syndicats* ».

Valérie Forgeront

TRAVAILLER À L'ÉGALITÉ

POUR CEUX QUI VIVENT
AVEC UNE DIFFÉRENCE



FO

JOURNÉE NATIONALE
TRAVAIL ET HANDICAP
7 NOVEMBRE 2023 – PARIS