

1 inFO militante

N° 3394 du 22 novembre au 5 décembre 2023

Bimensuel de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière

PROTÉGER, AVANCER, GAGNER !



Priest

© ARNAUD HEBERT/REA



p. 4 à 7

© JEAN-LUC BOIRE



p. 11 à 14

DR



p. 23

ACTU (pages 4 à 7)

Par tous les temps, protéger les droits des travailleurs

- Emploi : les chiffres qui inquiètent.
- FO signe le protocole d'accord sur l'Assurance chômage.
- Logement social : plus de 64% des locataires peinent à boucler les fins de mois.
- En 2022, le salaire net moyen a baissé de 1% dans le secteur privé.
- Projet de loi immigration : FO revendique « l'égalité des droits entre tous les travailleurs ».
- Hôpital : quand le manque d'effectifs fait prendre des risques aux patients.

DROIT (page 9)

- Élections professionnelles : suspension!

DOSSIER (pages 11 à 14)

- Ces chères « exos » de cotisations qui plombent les comptes publics.

INTERNATIONAL (page 16)

- Bangladesh : la grève des ouvriers du textile violemment réprimée.
- Royaume-Uni : des mesures antigrevés toujours plus présentes.

NOS COMBATS, NOS VICTOIRES (pages 17 à 21)

- Bâtir un nouvel index égalité : il était temps! L'analyse du secteur confédéral de l'Égalité et du Développement durable.
- Lycées agricoles : mobilisation contre la baisse des rémunérations des enseignants.
- Réforme des journaux de France 3 : les salariés haussent le ton.
- Just Eat : grève victorieuse dans la défense des travailleurs sans-papiers.
- À la poste de Sarlat, les grévistes font entendre raison à la direction.
- Énergies : FO maintient sa quatrième position dans les IEG.
- Experts-comptables : FO arrache une hausse salariale 2023 de 4,57% à 5,47%.
- Journée FO des CSE le 5 décembre avec au menu bilan et pistes d'amélioration.
- Pôle emploi : élections cruciales avant l'arrivée de France Travail.

CULTURE (page 22)

- Une déambulation parmi les souvenirs de Billancourt.
- Documentaire : quand la précarisation des travailleurs met en danger la démocratie.

PORTRAIT (page 23)

- Policier municipal, Bertrand Debeaux, « défend le mandat » sur tous les terrains.

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 novembre 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>



BOUSCULER LE CADRE

L'accord trouvé la semaine dernière sur l'Assurance chômage et signé par FO a été largement commenté dans la presse. Accord *a minima* a-t-on pu lire un peu partout. Pourtant, après deux réformes imposées par le gouvernement, en 2019 et 2021, que nous n'avons cessé de dénoncer tant elles ont réduit les droits à indemnisation des demandeurs d'emploi, cet accord permet d'inverser la tendance et de rétablir des droits pour certaines catégories, notamment les salariés en contrats précaires qui rentreront plus facilement dans l'indemnisation et bénéficieront d'un meilleur calcul de leur allocation.

Force Ouvrière a réussi à bousculer le cadre imposé par l'exécutif. Nous avons contesté la lettre de cadrage dès sa transmission début août. En réalité, ce texte n'est pas « *a minima* ». Il permet de préserver l'Unédic sous sa forme actuelle et fait la démonstration de l'efficacité du paritarisme de négociation sur l'Assurance chômage, dont André Bergeron a la paternité.

Sur le fond, l'accord permet notamment de réduire la durée requise pour acquérir des droits à l'allocation chômage pour les primo accédants sur le marché du travail, ainsi que pour les travailleurs saisonniers. Le délai actuel de 6 mois de travail effectif, au cours des 24 derniers mois, va ainsi être ramené à 5 mois. FO est également parvenue à faire préserver le régime particulier de l'activité conservée, qui intéresse particulièrement les assistantes maternelles et les employés de maison. C'était un véritable point de blocage des organisations patronales, qui voulaient voir ce régime disparaître. Nous avons également

réussi à sortir la thématique senior de cet accord pour la renvoyer à la négociation nationale interprofessionnelle, qui devrait s'ouvrir d'ici quelques jours dans le cadre de l'article L1 du Code du travail.

Bousculer le cadre. Ce sera encore notre ligne de conduite dans les négociations à venir. Nous venons de recevoir le document d'orientation préparé par l'exécutif, consacré à l'emploi des seniors, à l'usure professionnelle et au compte épargne-temps universel. FO ira négocier pour porter ses revendications en matière d'emploi, de pénibilité, de gestion des fins de carrière, ou encore en matière de conditionnalité des aides publiques aux entreprises.

**Développer
le paritarisme,
conquérir
de nouveaux droits
et empêcher toute
régression sociale!**

Bousculer le cadre aussi car l'exécutif veut réaliser de nouvelles économies budgétaires. Le ministre de l'Économie et des Finances et son ministre délégué aux Comptes publics souhaitent rogner sur l'indemnisation du chômage des seniors, en décalant de deux ans l'ensemble des avantages dont bénéficient les plus âgés. Il faut rappeler qu'un actif sur deux n'est déjà plus en emploi

quand il liquide sa retraite et que les travailleurs âgés de plus de 50 ans représentent plus d'un tiers des chômeurs de longue durée.

Bousculer le cadre, enfin, pour préserver les retraites complémentaires des salariés du privé. Une première réunion aura lieu la semaine prochaine pour discuter des dispositifs de solidarité en direction des allocataires du régime selon l'article 9 de l'ANI que nous avons signé le mois dernier. Encore et toujours, bousculer le cadre pour développer le paritarisme, conquérir de nouveaux droits et empêcher toute régression sociale!

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

Par tous les temps, protégé

Les récents indicateurs relatifs à l'économie traduisent son essoufflement.

Cet assombrissement inquiète, d'autant plus sur fond de tensions internationales. La croissance est de plus en plus poussive,

la consommation des ménages est atone, l'emploi salarié recule, le nombre de demandeurs d'emploi augmente... Les travailleurs, toujours aux prises avec une inflation forte et un pouvoir d'achat qui a

FO signe

le protocole d'accord sur l'Assurance chômage

C'est sur le fil qu'un protocole d'accord sur de nouvelles règles d'Assurance chômage a été trouvé le 9 novembre. Tout s'est joué dans les deux derniers jours, où les délégations des organisations syndicales et patronales ont enchaîné près de vingt heures de négociations.

Au final, FO se félicite d'avoir réussi à se faire entendre sur les lignes rouges qu'elle avait fixées. Ainsi, la liberté de négociation paritaire interbranches des intermittents du spectacle (annexes 8 et 10) est préservée et les règles actuellement en vigueur vont continuer à s'appliquer. La délégation FO s'est aussi battue pour le maintien du régime particulier de l'activité conservée (indemnisation chômage des salariés en multi-emplois), qui concerne notamment les assistants maternels et employés de maison. FO a également obtenu le renvoi de la question de l'emploi des seniors à la négociation nationale interprofessionnelle qui doit s'ouvrir prochainement.

D'autres mesures permettent d'atténuer les effets dramatiques des dernières réformes gouvernementales sur le chômage. Ainsi, FO a réussi à arracher des mesures en faveur des travailleurs saisonniers, qui bénéficieront à l'avenir d'une filière spécifique. Ces derniers, comme les personnes qui s'inscrivent pour la première fois à Pôle emploi, seront indemnisés dès cinq mois de travail au lieu de six mois pour le droit commun.

Le paritarisme préservé

Le plafond de jours non travaillés pris en compte pour calculer le salaire journalier de référence (SJR) a également été revu à la baisse, ce qui va entraîner une hausse du

montant d'indemnisation. Autre avancée, la dégressivité de l'allocation pour les hauts salaires ne s'appliquera que jusqu'à 55 ans, contre 57 ans actuellement.

Surtout, les interlocuteurs sociaux sont parvenus à trouver un accord, malgré le cadre très contraignant imposé par le gouvernement. « Nous avons préservé le paritarisme de l'Assurance chômage et mis le gouvernement face à ses responsabilités, est-ce qu'il souhaite que les interlocuteurs sociaux gèrent l'Assurance chômage? », réagit Michel Beugas, secrétaire confédéral chargé de l'emploi et chef de file de la délégation FO.

Outre FO, deux autres organisations syndicales ainsi que les trois organisations patronales se sont prononcées en faveur du protocole d'accord. Reste maintenant à savoir si le texte sera agréé par le gouvernement. Dans ce cas, les nouvelles règles s'appliqueront au 1^{er} janvier 2024. Dans le cas contraire, le gouvernement reprendrait la main.

Clarisse Josselin

Emploi : les

Maussade, c'est la météo de l'emploi dans le secteur privé. Et elle inquiète, cela alors que la croissance fait du sur-place, que la consommation des ménages a enregistré une baisse de 5% (en volume) sur deux ans, due notamment à une inflation forte et qui le reste, ou encore que le chômage remonte à 7,4%.

La hausse des faillites d'entreprises perdure

Ainsi, au troisième trimestre, indiquait l'Insee début novembre, l'emploi salarié a reculé de 0,1%, soit 17700 destructions nettes d'emplois. Cela fait suite à une hausse minimaliste (0,1%) de créations d'emplois au deuxième trimestre (soit 12200 créations nettes). Dans l'industrie, l'emploi, qui se tient toutefois (avec +0,9% de créations sur un an), n'augmente que de 0,2%. À noter qu'en septembre, la production de l'industrie manufacturière était en baisse de 0,4% sur un mois (après une baisse de 0,3% en août). Un recul à l'image de la situation dans l'ensemble de l'industrie, avec -0,5%. Dans l'industrie automobile

Logement social : plus de 64% des locataires peinent à boucler les fins de mois

L'Agence nationale de contrôle du logement social (Ancols) dresse un constat éclairant des difficultés financières des locataires du parc social. Si elles sont moindres qu'en 2022, elles restent très importantes et l'inflation y est pour beaucoup, indique ainsi l'Ancols dans son baromètre 2023 publié début novembre. Parmi les 3800 ménages interrogés, dont près de la moitié ont un emploi, plus de 64% disent avoir des difficultés à boucler leurs fins de mois. « La forte augmentation des charges liées à l'énergie est (...) responsable de cette situation dans plus de 80% des cas », explique l'Agence nationale. Autre enseignement : près d'un ménage sur quatre déclare rencontrer des difficultés pour payer son loyer ou ses charges. Parmi eux, un sur dix déclare avoir eu au moins un impayé au cours des douze derniers mois.

Ariane Dupré

er les droits des travailleurs

perdu du terrain en l'absence d'une hausse massive des salaires, craignent légitimement des retombées douloureuses en cas d'aggravation de la dégradation actuelle. FO, qui combat l'axe d'austérité

budgétaire voulu par le gouvernement et qui vient par ailleurs de signer l'accord sur l'Assurance chômage, déploie son action syndicale sur tous les terrains pour protéger les droits des travailleurs.

chiffres qui inquiètent



© OLIVIER BERGZUMA, PRESSZUMA-REAZUMA-REA

le recul était de 5,8% et dans l'agroalimentaire de 1,4%.

Cette situation renvoie bien sûr à celle de l'emploi indiquée par l'Insee. Ainsi, l'emploi salarié agricole baisse au troisième trimestre, le secteur du tertiaire marchand est atone tandis que le tertiaire non marchand perd des emplois (0,2%), tout comme le secteur de la construction qui sur un an a supprimé plus de 10 000 emplois. Traditionnelle vigie, l'emploi dans l'intérim est en recul de

1,9% (plus de 14 000 suppressions en trois mois), et cela « pour le troisième trimestre consécutif ». Dans ce contexte, et sur fond notamment de tensions internationales qui percutent l'économie mondiale, la hausse continue, depuis la fin 2021, du nombre de faillites d'entreprises, ainsi que l'indique la Banque de France (BdF), est un élément d'inquiétude supplémentaire. En octobre, sur un an, 52 695 entreprises, de tout type, ont mis la clef sous la porte, soit +35,7%. Pour la BdF, le phénomène s'explique par

un « impact décalé » de la crise Covid, marquée par « le quoi qu'il en coûte », soit le déploiement d'un soutien public massif aux entreprises avec l'objectif d'éviter des licenciements. Les faillites actuelles, indique la BdF, proviennent en majeure partie d'entreprises déjà mal en point pendant la pandémie et qui n'ont pu se redresser depuis. Prenant notamment de plein fouet l'inflation et la montée en flèche des taux d'intérêt d'emprunts.

Valérie Forgeront

Par tous les temps, protégé

En 2022, le salaire net moyen a baissé

A lors que l'inflation se maintient à un niveau toujours élevé (+4% fin octobre, sur un an), on mesure désormais à quel point son explosion en 2022 (+5,2%, après +1,6% en 2021) a détérioré le pouvoir d'achat des salariés du privé, et ce malgré les renégociations d'accords salariaux exigées par les équipes FO. La dernière étude de l'Insee, début novembre, est sans équivoque : en 2022, le salaire net moyen des salariés du secteur privé – calculé sur la base d'un équivalent

temps plein (ETP) – a diminué de 1% en euros constants. Une baisse sur un an de 0,9% pour les ouvriers, employés et professions intermédiaires et de 1,2% pour les cadres.

Cette baisse est inédite depuis 1996, année depuis laquelle l'Insee mesure cet indicateur. « Ce recul, précise l'institut, est le plus fort observé sur les vingt-cinq dernières années, hormis les évolutions en trompe l'œil en 2020 et 2021 », lesquelles résultaient de modifications dans la composition de l'emploi pendant la crise sanitaire.



ARNAUD HEBERT/REA

Projet de loi immigration : FO revendique « l'égalité des droits entre tous les travailleurs »

Le texte du projet de loi « Pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration » sera examiné en séance par l'Assemblée à partir du 11 décembre. Un projet que le gouvernement n'exclut pas de faire adopter à coups de 49.3. Pour l'instant, le texte sort du Sénat qui, le 14 novembre, l'a voté en première lecture après en avoir durci les mesures. Lesquelles l'étaient déjà ! Le projet, de nature « sécuritaire », signe « un nouveau recul des droits pour les travailleurs étrangers », réagissait le 13 novembre la confédération.

Stop à l'arbitraire!

Le Sénat a supprimé l'aide médicale d'État pour les étrangers sans-papiers et aussi l'article 3 relatif à la régularisation des travailleurs exerçant un métier en tension. Cet article créait un titre de séjour d'un an, assorti toutefois pour son octroi de conditions, telle l'obligation de présence sur le territoire national

depuis trois ans au moins, ou encore d'avoir travaillé au moins huit mois sur les deux dernières années. Le Sénat a décidé, outre de durcir les modalités sur le temps de résidence et de travail, de conditionner l'octroi d'un titre de séjour à de multiples contrôles par les préfets. Contrôle de la réalité du travail auprès de l'employeur, contrôle aussi de l'« insertion sociale et familiale » du demandeur, de « son intégration à la société française, à ses modes de vie et à ses valeurs », de son respect de « l'ordre public » et de l'« adhésion au principe de la République ». FO, qui s'oppose à un texte qui vise à « restreindre toute régularisation », revendique « la fin de l'arbitraire et l'égalité des droits entre tous les travailleurs, ainsi que des possibilités de régularisation plus larges et pas seulement pour les travailleurs exerçant un métier en tension ». Métiers dont elle demande une fois de plus « la revalorisation ».

Valérie Forgeront

Hôpital : quand des risques a

Quand la crise de l'hôpital public a des incidences dramatiques sur la santé et même la vie des personnes âgées. Pour les patients de plus de 75 ans, fragiles et nécessitant une assistance quotidienne, une nuit passée – faute de place – sur un brancard aux urgences « augmente de près de 40% le risque de mortalité », révèle une étude de l'AP-HP du 6 novembre, menée avec l'Inserm et les universités de la Sorbonne et de Rouen. Réalisée en

er les droits des travailleurs

ssé de 1% dans le secteur privé



Résultat, un salarié à temps plein aura gagné 2630 euros net (3466 euros brut) par mois en 2022. Mais attention, c'est une moyenne... Ainsi, l'Insee indique que « la moitié des salariés du secteur privé perçoivent moins de 2091 euros net par mois en EQTP (équivalent temps plein). Un salarié sur dix gagne moins de 1436 euros, tandis qu'un sur dix perçoit plus de 4162 euros ».

Attention, salaire net moyen, primes comprises...

À ce décrochage, une bonne raison. En cette

année d'explosion de l'inflation, les prix à la consommation ont augmenté plus fortement que les hausses de salaires concédées par le patronat, comme l'a dénoncé à maintes reprises FO, qui revendique la restauration de « l'échelle mobile des salaires » (indexation des salaires sur l'inflation) dans les secteurs privé et public.

En clair, en 2022, l'augmentation du salaire moyen (+4,2% pour le net en 2022, +4,4% pour le brut) n'a pas compensé l'augmentation des prix à la consommation. Sachant, comme le rappelle l'Insee, que cette hausse salariale moyenne intègre le versement de primes, par définition non pérennes! En 2022, 26,5% des salariés du privé auront perçu la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (Pepa) ou la prime de partage de la valeur (PPV, qui lui a succédé), pour un montant annuel moyen de 803 euros.

En définitive, seul le pouvoir d'achat des plus bas salaires s'est maintenu en 2022, du fait des trois revalorisations automatiques du Smic intervenues dans l'année (+0,9% en janvier, +2,6% en mai, +2% en août). Ce qui ne veut pas dire que le salaire minimum, qui n'a reçu aucun coup de pouce hors ces revalorisations, suffit à vivre dignement.

Élie Hiesse

and le manque d'effectifs fait prendre aux patients

pleine épidémie de Covid et de grippe en décembre 2022, cette étude, baptisée « No bed night », a été menée dans une centaine de services d'urgence, auprès de 1598 patients de plus de 75 ans. Elle atteste ce que FO-Santé dénonce depuis longtemps : la fermeture de lits liée à la pénurie de soignants dégrade la prise en charge des patients. Au risque d'en mourir pour les malades âgés : « Si tous les patients avaient pu être admis avant la nuit dans une chambre

d'hospitalisation, 3% des décès auraient pu être évités », assène l'AP-HP.

Une austérité mortifère

Pour ces personnes âgées, les risques sont multiples : « ne pas dormir, ne pas avoir la surveillance suffisante car les urgences sont surchargées et ne pas avoir de traitement toujours à temps », explique l'urgentiste Yonathan Freund, l'un des coordinateurs de l'étude. L'AP-HP appelle

à ce que l'objectif de « zéro lit brancard » aux urgences devienne une priorité, un objectif de santé publique concernant les personnes âgées. Pour l'instant, c'est hélas irréaliste alors que les moyens des hôpitaux sont toujours réduits. FO-Santé appelait d'ailleurs à la grève le 16 novembre dans les CHU, pour dénoncer un PLFSS 2024 infligeant encore « une économie de deux milliards d'euros aux hôpitaux ».

Ariane Dupré



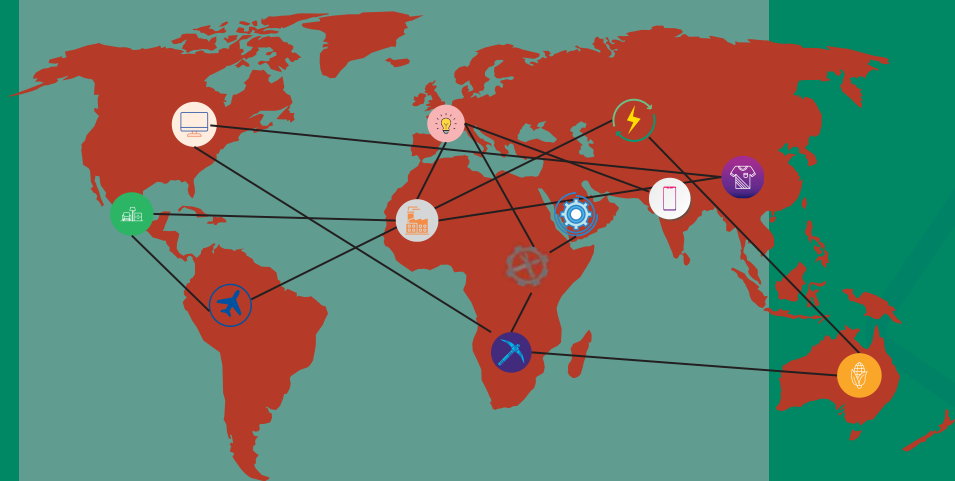
FO

Secteur
Europe - International

- Se saisir du devoir de vigilance dans nos actions syndicales
- Connaître les avancées de la directive européenne
- Connaître les autres législations sur le devoir de vigilance
- Retours et échanges d'expériences

Le devoir de vigilance

Matinée - Débat
à la confédération
16 janvier 2024
9h30 - 14h30



Cet événement est organisé dans le cadre de la convention d'études passée avec
l'Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES)



Élections professionnelles : suspension!

La saisine de l'autorité administrative lors de l'organisation des élections professionnelles proroge de plein droit les mandats des élus.

À la suite de la négociation d'un protocole d'accord préélectoral en vue des élections des membres du comité social et économique d'un établissement, devant se dérouler les 4 et 19 octobre 2022, seules deux organisations syndicales ont signé le PAP sur les sept présentes.

Le lendemain, le 13 juillet, la société saisit, conformément à l'article L 2314-13, l'autorité administrative afin qu'elle fixe la répartition du personnel et des sièges entre les collèges électoraux.

Le 15 septembre 2022, l'autorité administrative rejette cette demande au motif de l'absence de la part de l'employeur d'une tentative loyale de négociation d'un protocole d'accord préélectoral.

Le 3 octobre, la société saisit le tribunal judiciaire aux fins d'annuler cette décision administrative et de fixer la répartition des salariés et des sièges entre les collèges électoraux.

Contre toute attente, le juge judiciaire décide de proroger les mandats des élus jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

La société forme un pourvoi en cassation car, selon elle, le jugement ne pouvait pas proroger les mandats puisqu'il

CE QUE DIT LA LOI

L'article L 2314-13 du Code du travail dispose :

« La répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales conclu selon les conditions de l'article L 2314-6.

Cet accord mentionne la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.

Lorsque au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur et que l'accord mentionné au premier alinéa du présent article ne peut être obtenu, l'autorité administrative décide de cette répartition entre les collèges électoraux. Pour ce faire, elle se conforme soit aux modalités de répartition prévues par l'accord mentionné à l'article L 2314-12, soit, à défaut d'accord, à celles prévues à l'article L 2314-11.

La saisine de l'autorité administrative suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

La décision de l'autorité administrative peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux. »

n'était pas saisi de cette demande et que, dans ce cadre, seul un accord unanime pouvait décider de cette prorogation.

Ce n'est pas la position de la Cour de cassation qui renforce, si besoin était, la nécessaire loyauté dans la négociation : « Le tribunal a relevé que les mandats des élus, venant à expiration le 19 octobre 2022, étaient en cours lors de la saisine par l'employeur, le 13 juillet 2022, de l'autorité administrative aux fins de déterminer la répartition du personnel et des sièges dans les collèges électoraux en vue des élections des membres du

comité social et économique de l'établissement de La Hague.

C'est par conséquent sans encourir les critiques du moyen qu'il a constaté que la saisine de l'autorité administrative avait entraîné la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats. » (Cass. soc., 8 novembre 2023, n°22-22524).

Ainsi, ni l'autorité administrative, ni le juge ne peuvent couvrir les carences d'une négociation déloyale d'un PAP.

Secteur juridique

Retrouvez l'actualité du secteur juridique sur : www.force-ouvriere.fr/secteur-juridique



Crédit photo - Fotosearch - GraphicObsession.

Votre organisation syndicale nous fait confiance, pourquoi pas vous ?

La Macif vous propose des solutions pour vous et votre famille : auto, habitation, santé, crédit...

Et aussi des solutions adaptées au monde de l'entreprise et des associations.

→ Pour plus d'informations : macif.fr



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

Un crédit vous engage et doit être remboursé. Vérifiez vos capacités de remboursement avant de vous engager.



Les contrats santé distribués par la Macif sont assurés par une mutuelle régie par le Livre II du Code de la mutualité et adhérente à la Mutualité Française.

Les crédits à la consommation distribués par la MACIF sont des produits SOCRAM BANQUE, Société anonyme. Capital 70 000 000 €. RCS NIORT 682 014 865. Siège social : 2 rue du 24 février CS90000 79092 NIORT cedex 9. Mandataire d'assurance n° ORIAS 08044968 (www.orias.fr).

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. Mandataire exclusif en opérations de banque et en services de paiement pour le compte de Socram Banque. N° Orias 13005670 (www.orias.fr)

Ces chères « exos » de cotisations qui plombent les comptes publics



Ils ont trente ans, ils ont donc largement atteint l'âge de raison!

Et... la raison voudrait que les allègements sur les cotisations sociales patronales soient, au moins et enfin, réduits. Car ceux autrement appelés « exonérations » – accordées sans aucune conditionnalité, contrairement à ce que demande FO – prennent toujours plus d'ampleur depuis 1993, au point d'induire un manque à gagner conséquent pour les comptes publics.

Elles représentaient plus de 80 milliards en 2022, dont 73 milliards pour les allègements généraux jusqu'à 3,5 Smic. Or, ce mécanisme de « *baisse du coût du travail* », décidé au nom de la protection de l'emploi, de la lutte contre le chômage et pour la compétitivité de l'économie, est loin d'avoir prouvé son efficacité. Cependant, critiquées au fil du temps mais échappant à une réelle évaluation par l'État, les « exos » perdurent, alors qu'elles attaquent le salaire différé des travailleurs et participent à les maintenir dans une fourchette salariale entre un et 1,6 Smic.

Tout mouvement allant vers leur remise en cause procède d'une bataille âpre.

Bataille que FO mène sans relâche.

Ces chères « exos » de cotisations

À chaque employeur sa niche sociale, ou presque

Les exonérations de cotisations sociales dont bénéficient les employeurs affiliés au régime général ont atteint le niveau record de 73,6 milliards d'euros en 2022, en hausse de 13,1% sur un an, selon un bilan de l'Urssaf publié en juillet dernier. C'est autant de manque à gagner en termes de recettes pour les comptes sociaux.

Le premier dispositif d'exonérations patronales sur les cotisations sociales est apparu en 1993 avec l'objectif de faire baisser le coût du travail pour favoriser les créations d'emplois. Seules les cotisations familiales étaient alors concernées. L'exonération était de 100% jusqu'à 1,1 Smic et de 50% jusqu'à 1,2 Smic. Depuis, le nombre de mesures s'est multiplié, pour un taux d'exonération toujours plus élevé et une assiette de plus en plus large.

Aujourd'hui, la réduction générale sur les cotisations et les contributions dont bénéficient les employeurs du secteur privé s'applique aux rémunérations inférieures à 1,6 Smic brut par an. C'est l'ancien « allègement Fillon ». Sont concernées les cotisations patronales : Assurance maladie, maternité, invalidité, décès et vieillesse de base, allocations familiales, accidents du travail et maladies professionnelles, Assurance chômage, aide au logement, solidarité autonomie et retraite complémentaire obligatoire (Agirc-Arrco).

Les exonérations sont totales au niveau du Smic, puis se réduisent pour devenir nulles lorsque le salaire atteint 1,6 Smic par an. Sauf exception, rare, tous les employeurs du privé sont éligibles aux exonérations, pour tous les contrats, y compris à temps partiel ou en alternance.

Des exonérations de cotisations sur les salaires jusqu'à 4,5 Smic

Pour les employeurs qui entrent dans le champ d'application de la réduction

générale, le taux de cotisation d'allocations familiales est également réduit de 1,8 point (de 5,25% à 3,45%) concernant les rémunérations qui n'excèdent pas 3,5 fois le Smic annuel.

La transformation en 2019 du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) en une baisse des cotisations sociales a entraîné une extension des allègements généraux dont bénéficient les employeurs. Cela concerne les cotisations de retraite complémentaire (6,01 points) et d'Assurance chômage (4,05 points). Les employeurs bénéficient également depuis cette date d'une réduction de six points du taux de cotisation d'Assurance maladie (ramené de 13% à 7%) pour les salaires jusqu'à 2,5 Smic brut.

Il existe par ailleurs d'autres dispositifs d'allègements. Certains sont ciblés sur des zones géographiques particulières : zones de revitalisation rurale, zones franches urbaines... D'autres tiennent compte du statut. Ainsi, les jeunes entreprises innovantes créées au plus tard fin 2025 peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une exonération de cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales appliquée sur la part de rémunération inférieure à 4,5 Smic. Il existe aussi des mesures visant un public spécifique, comme l'embauche d'un senior en contrat de professionnalisation.

Clarisse Josselin

Trente ans de

aux entreprises

L'été 1993 fut dur aux travailleurs avec la décision du gouvernement Balladur d'une réforme des retraites (loi du 22 juillet), ainsi qu'une décision (loi du 27 juillet) lançant des mesures de baisse du coût du travail. Des exonérations de cotisations familiales sont alors créées, jusqu'à 1,2 Smic. Et cette attaque du salaire différé ne tarde pas à s'amplifier, cela par le biais d'une loi quinquennale qui prévoit d'étendre ces allègements à 1,6 Smic. Dès 1995 cette extension des exonérations commencera à se déployer. En 1996, le gouvernement Juppé décide de gonfler le taux des exonérations et de les appliquer jusqu'à 1,33 Smic. À la recherche de recettes budgétaires, le gouvernement Jospin supprime en 1998 la demi-exonération accordée à ce seuil. Tout en poursuivant dans la voie des allègements, cherchant notamment par une mesure d'allègement forfaitaire et une exonération étendue à 1,8 Smic à atténuer, pour les employeurs, les effets de la loi de réduction du temps de travail à 35 heures (loi Aubry II). En 1997 déjà, la loi Robien accordait des



qui plombent les comptes publics

Les cadeaux toujours plus gros

des

allègements de cotisations aux employeurs s'engageant dans une réduction du temps de travail. Puis vint la loi du 17 janvier 2003 du gouvernement Fillon, créant une « réduction » générale de cotisations sociales patronales jusqu'à 1,7 Smic (ramenée à 1,6 Smic en 2005). Est visée une réduction totale au niveau du Smic et dégressive au-delà. En 2006 et 2012, cette réduction Fillon est étendue avec notamment une annualisation du calcul des allègements, et en tenant compte des heures supplémentaires et complémentaires. Et les exonérations n'allaient pas en rester là.

En moins de dix ans, un doublement du manque à gagner

Publié en septembre dernier, le rapport parlementaire transpartisan des députés Marc Ferracci et Jérôme Guedj, prônant la suppression pure et simple des exonérations au-delà de 2,5 Smic, revenait sur l'histoire des exonérations, qui ont encore pris de l'ampleur grâce « au pacte de responsabilité et de solidarité et

au crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) du gouvernement Ayrault (2012 et 2014) – supprimé en 2019, puis transformé en nouveaux allègements ». En 2015, le gouvernement vantait ainsi la « mesure phare du dispositif » Pacte (agrémenté de mesures fiscales pour les entreprises), soit « l'exonération des cotisations patronales versées aux Urssaf ("zéro charges") pour l'emploi d'un salarié au Smic depuis le 1^{er} janvier 2015 ». Quant au CICE, il a induit de 2013 à 2019 un manque à gagner de plus de 100 milliards d'euros. Le rapport résume : « Les exonérations de cotisations sociales n'ont cessé de croître dans leurs taux mais aussi dans le nombre de travailleurs concernés. » Ainsi, « en prenant en compte l'ensemble

des allègements généraux, l'on observe que plus de 78% de l'assiette salariale soumise à cotisations de notre pays – c'est-à-dire l'assiette salariale des salariés rémunérés jusqu'à 3,5 Smic – est concerné par au moins l'un d'entre eux », soit l'allègement Fillon, l'allègement sur les cotisations familiales (jusqu'à 3,5 Smic) ou encore l'allègement sur les cotisations maladie (jusqu'à 2,5 Smic). Rien que pour ce type d'allègements, sur lesquels s'arc-boutent les entreprises, le montant du manque à gagner pour les comptes sociaux – ce qui, par les compensations, crée de la dette publique – est passé de 19,5 milliards d'euros en 2004 à 37 milliards en 2013 et à plus de 73 milliards l'an dernier. Un doublement donc en moins de dix ans.

Valérie Forgeront



Ces chères « exos » de cotisations qui plombent les comptes publics

Des exonérations fondées sur... « une forme de confiance »

C'est un rapport parlementaire trans-partisan qui fera date : premier à être mené sur « *le contrôle de l'efficacité des exonérations de cotisations sociales* » bénéficiant aux entreprises, et premier à tenter d'évaluer l'effet en matière d'emploi et sur la compétitivité de ses trois composantes (les allègements dits Fillon sur les salaires entre 0 et 1,6 Smic, la réduction de cotisations maladie sur les salaires entre 0 et 2,5 Smic, dite « bandeau maladie », et enfin la réduction de cotisations familiales sur les salaires entre 0 et 3,5 Smic, dite « bandeau famille »).

En le présentant fin septembre, pour examen, au sein de la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale, le député Jérôme Guedj – co-rapporteur avec Marc Ferracci – n'y est pas allé par quatre chemins. « *Il existe très peu d'évaluations de l'efficacité de ces exonérations, qui semblent fondées sur une forme de confiance* », a-t-il souligné. La confiance en guise de boussole des politiques publiques! Le constat est terrible, alors que l'abaissement du coût du travail est devenu la principale politique d'emploi

depuis 1993 et avec un manque à gagner budgétaire qui explose depuis dix ans.

Depuis longtemps, les économistes sceptiques

Or, des études critiques d'économistes existent. Conseil d'analyse économique (CAE), France Stratégie, Institut des politiques publiques, Observatoire français des conjonctures économiques, Laboratoire interdisciplinaire de Sciences Po... Tous leurs travaux d'évaluation, notamment du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE), se sont montrés critiques quant à l'efficacité des exonérations sociales sur les salaires au-delà de 1,6 Smic. En 2019, le CAE recommandait, lui, l'abandon des baisses de cotisations au-dessus de 2,5 Smic.

Il existe aussi un « *consensus* » des économistes sur certaines mesures, a précisé le député Marc Ferracci. C'est le cas pour le « bandeau famille » appliqué aux salaires entre 2,5 et 3,5 Smic, conçu en 2014 et appliqué depuis 2016. Ses effets? Nuls pour l'emploi, difficilement

décelables sur la compétitivité, disent les économistes, quelle que soit leur école de pensée. En substance, ils expliquent que l'impact des allègements dépend de la capacité des entreprises à ne pas répercuter ceux-ci sur les salaires brut, en clair à ne pas les augmenter. Le mécanisme a été décortiqué de longue date : les premiers travaux concernant le possible effet des exonérations de cotisations sociales sur la hausse de l'emploi selon le niveau de revenus datent de... 1993, rappelle le rapport.

S'appuyant sur ce consensus, Jérôme Guedj et Marc Ferracci demandent la suppression du « bandeau famille » sur les salaires entre 2,5 et 3,5 Smic, concédant commencer par le « *petit bout* ». Effectivement! Le coût de la mesure pour le budget de l'État (qui compense le manque à gagner pour la branche famille de la Sécurité sociale) est estimé à 1,6 milliard d'euros en 2022, soit 2% du coût total des exonérations de cotisations sociales bénéficiant aux entreprises. La commission des affaires sociales a voté en ce sens. En vain pour l'instant.

Élie Hiesse

L'impôt minimum mondial rate sa cible

Au-delà des aides publiques dont les multinationales peuvent bénéficier dans les pays où elles produisent, ces entreprises s'exonèrent aussi fréquemment de leurs obligations fiscales. Ainsi, selon le rapport de l'Observatoire européen de la fiscalité pour 2024, au moins 1000 milliards d'euros ont continué d'être délocalisés vers des paradis fiscaux en 2022. « *Cela équivaut à 35% de l'ensemble des bénéfices enregistrés par les entreprises multinationales en dehors de leur pays d'origine.* »

Le manque à gagner direct en termes de recettes fiscales représenterait 10% de ce qui est actuellement collecté dans le monde. En Europe, les plus grands perdants à ce petit jeu de cache-cache sont l'Allemagne (pour 17 milliards de

dollars en 2020) et la France (9 milliards de dollars).

L'ampleur de ce manque à gagner n'a fait que croître depuis le milieu des années 1990, malgré d'apparentes tentatives pour juguler cette tendance parmi les pays de l'OCDE. La dernière en date réside dans la mise en place d'un impôt minimum mondial de 15% sur les bénéfices des multinationales dont le chiffre d'affaires est supérieur à 750 millions d'euros.

Déjà des dérogations

Mais avant même que l'initiative soit mise en pratique (les pays européens se sont engagés à transcrire ce dispositif dans leur législation pour la fin 2023), il

apparaît que ce projet est déjà assorti de limites : la base imposable est réduite les premières années, les multinationales américaines échappent à une partie du dispositif, des pays offrent des crédits d'impôts en parallèle qui permettent de déjouer le taux d'imposition officiel...

À tel point que les chercheurs de l'Observatoire européen de la fiscalité estiment que l'impôt minimum mondial permettra d'augmenter les recettes mondiales provenant de l'impôt sur les sociétés de 4,8%, soit la moitié seulement de ce qui aurait pu être généré (+9,4%) avec des règles plus strictes. Ce sera autant de ressources en moins pour les politiques publiques (santé, éducation, protection sociale...).

Sandra Déraillot

AG2R LA MONDIALE

accompagne les salariés en perte d'emploi

Port@bilité + est un service d'information et d'accompagnement gratuit dédié aux assurés, fragilisés par la perte de leur emploi après un licenciement et éligibles à la portabilité dans le cadre d'un contrat collectif AG2R LA MONDIALE en santé et/ou en prévoyance.

Port@bilité + permet d'offrir à une personne en situation de perte d'emploi un accompagnement en 4 phases :

Informer

Grâce aux données DSN dans le respect du Règlement Général sur la Protection des Données (RGDP), le Groupe identifie **automatiquement et systématiquement** les personnes concernées puis les informe par courrier, et de façon complémentaire par mail et par téléphone, sur leurs droits à la portabilité.

Diagnostiquer

Une équipe d'experts réalise un bilan personnel et multi-dimensionnel (familles et aidants, logement, budget, santé et protection sociale, retour à l'emploi) afin d'optimiser sa protection sociale et celle de ses proches.

Éclairer

Cette équipe présente les démarches à entreprendre et délivre des conseils et informations personnalisés sur les préoccupations du quotidien (gestion du budget, santé et bien-être, logement, etc.).

Orienter

Le bénéficiaire est ensuite orienté soit vers des dispositifs adaptés pour une analyse approfondie de sa situation afin de lui permettre, si besoin, de bénéficier d'une aide financière individuelle.

Par téléphone
09 69 37 03 41
(numéro non surtaxé)
du lundi
au vendredi
de 9 h à 17 h

Depuis le
site dédié :



AG2R LA MONDIALE

Épargne
Retraite
Santé
Prévoyance



© HABIBUR RAHMAN/ZUMA-REA/ZUMA-REA

Bangladesh : la grève des ouvriers du textile violemment réprimée

Sous la pression, les salariés des usines qui fournissent les multinationales du prêt-à-porter ont repris le travail, sans avoir pleinement obtenu gain de cause.

Malgré la reprise du travail dans les usines textiles du Bangladesh, le retour au calme n'est que superficiel. Après trois semaines d'une grève massive et violente ayant mobilisé des dizaines de milliers d'ouvriers, aucune sortie de crise satisfaisante n'a été trouvée. Si les principaux syndicats ont appelé à la reprise du travail, c'est avant tout en raison du poids économique de la grève sur le revenu des travailleurs (quelque quatre millions de salariés dans le secteur) et de la répression très brutale du mouvement par la police bangladaisienne. Leur revendication n'a en revanche pas changé, soit un salaire minimal mensuel à 23000 takas – 200 euros – contre 8300 takas (70 euros) actuellement.

Nécessité d'un devoir de vigilance des géants du textile

Alors que les ouvriers des usines textiles, qui fournissent de grandes enseignes multinationales européennes et américaines telles que H&M, Primark, Levi's et Zara, s'enfoncent dans une pauvreté confinante à la misère, ce salaire minimum n'a pas évolué depuis cinq ans. Sans compter que l'inflation, conjuguée à la dévaluation du taka,

n'a fait qu'aggraver la situation. Trois semaines d'actions, notamment des blocages d'usines par les ouvriers en colère, n'auront donc eu qu'un impact limité : le comité du salaire minimum du secteur textile, mis sur pied par le gouvernement, sans que les syndicats n'y siègent, a décidé de porter ce salaire à 12500 takas (104 euros), bien en dessous des besoins des ouvriers. À noter que l'industrie textile pèse pour 85% dans le montant total des exportations (55 milliards de dollars) du Bangladesh.

Lors de la répression du mouvement, quatre ouvriers sont morts et cent quarante ont été arrêtés, dont plusieurs dirigeants syndicaux. « Ce dossier est très préoccupant », souligne Branislav Rugani, secrétaire confédéral du secteur international de FO, qui rappelle la responsabilité que doivent avoir les multinationales. Dix ans après l'effondrement de l'immeuble Rana Plaza, qui avait tué plus de 1100 salariés, « il est temps que la directive européenne sur le devoir de vigilance voie le jour », insiste-t-il. Les multinationales donneuses d'ordre auraient alors l'obligation de se préoccuper de la décence des conditions de travail des salariés, de leur santé et de leur sécurité.

Fanny Darcillon

Royaume-Uni : des mesures antigrèves toujours plus présentes

À l'approche des fêtes de fin d'année, lesquelles avaient été fortement perturbées par des grèves l'an dernier, le gouvernement britannique hausse le ton. De nouvelles mesures antigrèves ont été annoncées, et la loi sur le service minimum dans plusieurs secteurs – dont la santé, les transports et l'éducation – a été présentée le 7 novembre devant le Parlement. « Le 9 décembre, le TUC [Congrès des syndicats, NDLR] se réunit en congrès exceptionnel pour définir la stratégie syndicale du pays contre ces lois », expose Branislav Rugani, secrétaire confédéral FO au secteur international. Parallèlement, les travailleurs du rail britanniques ont obtenu le 8 novembre des hausses de salaire, avec effet rétroactif, grâce à la menace d'une paralysie des transports durant les fêtes de fin d'année. Preuve, s'il en fallait, que la grève reste souvent indispensable au rapport de force.

F. D.

Bâtir un nouvel index égalité : il était temps!



Béatrice Clicq,
secrétaire
confédérale
chargée
du secteur
égalité et
développement
durable.

différences de rémunération injustifiées. Il est question de comparer toute la rémunération et tous les salariés à travail égal ou de valeur égale, le tout sans pondération. Pour tout écart de rémunération injustifié d'au moins 5% et qui ne serait pas supprimé au bout de six mois, une évaluation plus fine devra être menée afin de le corriger définitivement. De fait, l'indicateur principal de l'index égalité devra être remanié.

Pour FO, cela doit être l'occasion de passer d'un indicateur inopérant à

la correction effective des écarts de rémunération basée sur un processus d'évaluation fiable, présenté de manière complète en CSE et servant de base à la négociation collective portant sur l'égalité professionnelle et salariale.

FO revendique également un nouvel indicateur sur la proportion de femmes et d'hommes dans les 10% de salaires les moins élevés.

FO compte sur les concertations à venir pour enfin aboutir à une réelle égalité de rémunération entre les femmes et les hommes!

En vigueur depuis 2019, force est de constater que l'index égalité est passé à côté de son objet : aboutir à une obligation de résultat en matière d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Dès ses débuts, FO n'a cessé d'en dénoncer les failles pour en revendiquer une révision en profondeur.

Finalement, notre persévérance a payé. En effet, lors de la conférence sociale du 16 octobre dernier en réponse à nos demandes, la Première ministre a annoncé des concertations pour bâtir un nouvel index égalité, afin qu'il soit plus ambitieux, plus transparent, plus fiable et mieux contrôlé. Elle a ainsi acté la transposition de la directive portant sur la transparence salariale, pour laquelle FO s'est pleinement impliquée au niveau de la CES.

Cette directive impacte notamment l'indicateur principal qui était censé s'attaquer à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Celui-ci identifie les inégalités par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents. Cependant, il ne compare ni tous les salariés, ni toute la rémunération, ni même les salariés pour un travail de valeur égale. De plus, un seuil de pertinence ainsi qu'une pondération réduisent les écarts visibles à peau de chagrin.

Or, avec la directive, une évaluation paritaire permettra de recenser les



Secteur de l'égalité et du développement durable

Lycées agricoles : mobilisation contre la baisse des rémunérations des enseignants

Au sein d'une intersyndicale, FO a manifesté le 14 novembre devant la Direction de l'Enseignement du ministère de l'Agriculture. Les syndicats dénoncent un nouveau calcul du temps de service diminuant le salaire global des enseignants des lycées agricoles publics.

À l'appel d'une intersyndicale dont fait partie FO, une centaine de militants de l'enseignement agricole public se sont rassemblés le 14 novembre devant les bureaux de la Direction générale de l'Enseignement et de la Recherche (DGER) du ministère de l'Agriculture à Paris. En colère, l'intersyndicale exige le retrait

d'une nouvelle méthode de calcul du temps de service aboutissant à diminuer la rémunération des enseignants des lycées agricoles publics. À la suite de la réforme du bac pro agricole, entrée en vigueur à la rentrée, les heures pluridisciplinaires ne sont plus payées comme un temps de face-à-face (enseignants/élèves). Elles sont calculées sur la base

été donnée aux académies par un simple webinaire. Selon FO, pour l'instant, 1100 enseignants de lycées agricoles seraient impactés par cette baisse de rémunération. L'enjeu est conséquent : si ce mode de calcul se généralisait, « cela permettrait au ministère de l'Agriculture d'économiser l'équivalent de 250 postes d'enseignants », alerte la militante.



© F. BLANC

de 36 semaines, et non sur 28 semaines de cours annuels. « Cela peut faire perdre entre 50 et 200 euros de salaire par mois aux enseignants. C'est révoltant, d'autant que le ministère a fait passer cette mesure en catimini, sans aucun texte réglementaire », s'offusque Christine Heuzé, secrétaire générale de FO-Enseignement agricole. L'information a

Dialogue de sourds

Le 14 novembre après-midi, l'intersyndicale a bien été reçue par la directrice adjointe du cabinet de la Direction générale de l'Enseignement. « Mais l'administration reste sur sa position, et tient visiblement à cette méthode de calcul du temps de service », déplore Christine Heuzé. L'intersyndicale poursuit donc sa lutte. Elle a décidé de boycotter tous les groupes de travail techniques de la DGER. Et envisage d'autres actions d'ici le prochain comité social d'administration ministériel, prévu le 14 décembre.

Ariane Dupré

Réforme des journaux de France 3 : les salariés haussent le ton

Après une grève de deux jours début septembre, les salariés des vingt-quatre antennes régionales de France 3 avaient décidé de laisser à leur direction le temps de réfléchir. « FO est une organisation qui privilégie le dialogue, rappelle Renaud Bernard, DSC chez France Télévisions. Mais en l'occurrence, le dialogue a été à sens unique : on ne nous a pas écoutés. » Il était donc temps de durcir le mouvement : entre le 8 et le 13 novembre, 87% des éditions

régionales n'ont pas pu être fabriquées et diffusées, et cette grève reconductible, très suivie, se poursuit depuis.

Burn-out et semaines à rallonge

En cause, l'entrée en vigueur début septembre de la réforme « Tempo », qui a acté la disparition du journal national de France 3. Selon la nouvelle formule, baptisée « Ici », les antennes régionales

doivent fabriquer elles-mêmes l'ensemble du journal en piochant dans des sujets préparés par les rédactions nationales de France Télévisions. FO ne s'oppose pas par principe à cette régionalisation, mais réclame un moratoire sur sa mise en place : « L'organisation du travail a été mal pensée », résume Renaud Bernard, qui rapporte des conséquences en cascade : semaines de cinquante heures, arrêts maladie, burn-out, malaise d'un présentateur à l'antenne.

Fanny Darcillon

Just Eat : grève victorieuse dans la défense des travailleurs sans-papiers

Les salariés de la plateforme de livraison de repas ont obtenu la levée des suspensions de contrat prononcées à l'encontre de leurs collègues en situation irrégulière.

C'est un exemple fort de solidarité entre travailleurs, couronné d'une belle réussite : en trois jours de grève, les salariés de la plateforme de livraison de repas à vélo Just Eat ont fait plier leur direction, qui avait suspendu sans avertissement les contrats de travail d'une dizaine de livreurs en situation irrégulière. « Le 6 novembre, la direction nous a notifié que ces salariés étaient suspendus jusqu'à la fin de l'année, et que s'ils n'obtenaient pas d'autorisation de travail officielle d'ici là, ils seraient licenciés », résume Jérémy Graça, délégué FO.

Le choc était d'autant plus rude que la nouvelle a surpris tout le monde. En effet, depuis déjà un an, les représentants FO avaient entamé des discussions avec la direction des ressources humaines de Just Eat afin de promouvoir la régularisation des salariés sans-papiers ayant au moins un an d'ancienneté. Le DRH avait alors accepté de leur délivrer des formulaires attestant du fait que ces salariés travaillaient bien pour Just Eat. L'union

départementale FO de Paris préparait les dossiers et les transmettait à la confédération, laquelle œuvrait et parvenait à accélérer la prise de rendez-vous à la préfecture – car sans aide, la procédure dure souvent des années.

Désillusion après le changement de direction

« Tout fonctionnait bien jusqu'au changement de direction à la rentrée, souligne Jérémy Graça. La nouvelle directrice générale et la nouvelle DRH nous ont alors déclaré ne pas être au courant de ces négociations », avant de prononcer les suspensions de contrats. C'était sans compter la force de mobilisation des salariés de Just Eat, qui ont mis la plateforme à l'arrêt durant plusieurs jours jusqu'à obtenir gain de cause.

Après cette victoire, Jérémy Graça sait qu'il en reste toutefois d'autres à décrocher. Des négociations sont en effet en cours afin d'obtenir que Just Eat se conforme au Code du travail et

à la convention collective, tandis que l'entreprise menace de mettre la clé sous la porte si les salariés ne courbent pas l'échine. Just Eat, qui avait annoncé en grande pompe embaucher des centaines de livreurs en CDI dans un secteur entièrement dominé par l'auto-entrepreneuriat, ne montre finalement guère plus d'engagement social que ses concurrents.

Fanny Darcillon



© F. BLANC

À la poste de Sarlat, les grévistes font entendre raison à la direction

« Sarlat, c'est l'illustration locale de la politique nationale que mène La Poste », souligne Christine Simon, responsable du secteur Poste à FO-COM. C'est contre cette politique de réorganisation que les postiers sarladais se sont mobilisés durant huit jours de grève, du 6 au 13 novembre. Victorieusement. « Début 2023, on a appris qu'ils allaient fusionner le secteur de Sarlat avec celui de Saint-Cyprien. Ce secteur, appelé Sarlat Périgord Nord,

comporte une dizaine de bureaux », explique Patrick Lacoste, secrétaire départemental FO-Com dans le Périgord.

Une prochaine organisation élaborée avec les personnels

Dans cette réorganisation, les agents étaient les grands perdants. « Alors qu'actuellement ils travaillent un samedi sur deux, cette nouvelle politique impliquait deux samedis travaillés sur trois, sans

compter les kilomètres supplémentaires » pour se rendre au travail. Les usagers étaient également perdants puisque les horaires d'ouverture des bureaux allaient être réduits. Après huit jours de grève, la direction a finalement reculé. La nouvelle organisation sera élaborée avec les personnels. « Cette mobilisation a soudé les équipes. Je crois que la direction, qui est très portée sur la productivité, y réfléchira à deux fois pour la prochaine réorganisation... »

Chloé Bouvier

Énergies : FO maintient sa quatrième position dans les IEG

Très scrutées, après des mois où les industries électriques et gazières (IEG) ont marqué l'actualité, les élections professionnelles dans les comités sociaux et économiques ont confirmé la quatrième place de FO au niveau de la branche, avec 16,45% de représentativité recalculée.

« Il faudra continuer à compter sur FO-Énergie dans le dialogue social de la branche des IEG », commente Serge Gianorsi, secrétaire fédéral chargé de la communication chez FO-Énergie et Mines. Particulièrement scrutées, après des mois où le secteur a marqué l'actualité, les élections professionnelles, qui ont eu lieu du 6 au 13 novembre dans 86 comités sociaux et économiques, ont confirmé la quatrième place de FO, avec 16,45% de représentativité recalculée (les résultats des organisations non représentatives étant soustraits, NDLR) en légère hausse (+0,33%). Si les résultats restent à consolider (quatorze n'ont pas été transmis et une élection a été reportée), « cela ne changera pas le visage de la représentativité de branche », précise le militant FO. À ce jour, plus de 99% des inscrits se sont exprimés.

Notable, « la participation dans les plus importantes entreprises est en nette hausse. Les salariés se sont fortement mobilisés », souligne Serge Gianorsi.



Avec de belles progressions pour les équipes FO.

FO premier syndicat chez Engie SA

Chez Engie SA, FO enregistre une hausse de 10% et devient le premier syndicat, à 40,67%. Chez EDF SA, où FO maintient sa quatrième place (avec 15,33%), le syndicat gagne la deuxième position au CNPE du Tricastin dans la Drôme avec 29,54% (+8,94%), ainsi qu'au CNPE de Golfech dans le Tarn-et-Garonne avec 18,36% (+7,42%). Chez EDF commerce, elle progresse de 4,60% et dépasse les 33% : « En trois élections, les équipes FO y ont gagné plus de 15 points », rappelle Serge Gianorsi. Belle progression encore au CNPE de Chooz dans les Ardennes et chez EDF Hydro Alpes, où FO devient représentative, respectivement à 20,41% et 15,09% (+11,25%). « Chez Chooz, l'équipe FO a remporté 19 points depuis 2019 », souligne le militant. À la centrale de Gravelines (Nord), FO reste le premier syndicat, à 39,20%. Toujours notable, chez Enedis FO devient la première organisation sur les CSE Languedoc-Roussillon et Provence-Alpes-Côte d'Azur. Enfin, chez Électricité de Strasbourg, elle gagne la première place à 41,72% (+5,45%).

Élie Hiesse

Experts-comptables : FO arrache une hausse salariale 2023 de 4,57% à 5,47%

Neuf mois! C'est le temps qu'il a fallu aux négociations de la branche des experts-comptables (21000 salariés) pour aboutir à un accord pour 2023. Satisfaite de « cette sortie de crise », FO a signé le texte début octobre. Il acte, au 1^{er} janvier 2024, une augmentation allant de 5,47% pour le coefficient 170 (porté à 1785,83 euros brut) à 4,57% pour le coefficient le plus élevé. « Le patronat a cherché à contourner la question des salaires par tous les moyens », note Paul Briey, chargé

de mission branches à la section des services de la FEC-FO.

Une branche non conforme

Que la branche soit devenue non conforme au Smic au 1^{er} janvier 2023 ne semble pas avoir préoccupé le patronat outre mesure. « Lors des NAO 2022 conclues en octobre 2022, il avait refusé d'anticiper la hausse du Smic au 1^{er} janvier 2023 », rappelle Paul Briey. Malgré les alertes de FO sur le niveau de

l'inflation et la demande d'ouverture des NAO 2023 dès février, le patronat s'y est refusé durant plusieurs mois.

Ce n'est qu'en juin qu'il a abordé la question salariale, sous la pression de l'intersyndicale constituée avec FO. Dès mars, celle-ci avait interpellé le ministère du Travail pour faire respecter la loi du 16 août 2022 (fixant à 45 jours le délai maximum d'ouverture des négociations en cas de non-conformité d'une branche). Au final, l'accord s'est négocié avec une seule des deux organisations patronales.

Élie Hiesse

Journée FO des CSE le 5 décembre avec au menu bilan et pistes d'amélioration

La journée confédérale des CSE 2023 se tiendra le 5 décembre, à Paris, sur le thème « Renouveau des CSE : quel bilan? quelles propositions? ». Alors que la mandature des premiers conseils sociaux et économiques s'achève, FO a choisi de réunir des intervenants (universitaires, experts, militants...), lesquels dresseront un état des lieux et proposeront des pistes d'amélioration.

Dans les deux tiers des entreprises, le mandat des élus des premiers conseils sociaux et économiques (CSE) arrive à son terme cette année. Cette instance unique, créée par les ordonnances Macron de 2017, se substitue aux trois anciennes instances représentatives du personnel : DP, CE et CHSCT. Elle a engendré, comme le redoutait FO, un manque de moyens pour les élus, une perte de proximité avec le terrain ou la moins bonne prise en compte des enjeux de santé au travail avec la disparition des CHSCT.

C'est autour de ces constats que se déroulera la traditionnelle journée FO des CSE, organisée le 5 décembre au siège de la confédération. Elle s'articulera autour de deux tables rondes,

réunissant des sociologues, des juristes, des experts-comptables, des experts santé, des représentants de la Dares et de l'Ires, ainsi bien sûr que des militants FO de terrain. La première table ronde s'intitulera « Centralisation et perte de proximité de la représentation du personnel ». La seconde portera sur « Le déficit du mandat d'élu du CSE ». Un propos introductif sera tenu par Élise Texier, sous-directrice du dialogue social à la Direction générale du travail (DGT).

Pour des instances au plus près du terrain

Après un état des lieux, les échanges seront consacrés aux solutions permettant d'améliorer la situation, par exemple en négociant la levée de la limitation

à trois mandats successifs, l'octroi de moyens supplémentaires ou la mise en place de CSSCT sans condition d'effectif. À ne pas négliger non plus, les recours à l'inspection du travail, à la formation ou aux expertises.

« Cette journée est l'occasion de dresser un bilan du premier cycle de mise en place du CSE, pour voir comment renouveler les instances au plus près du terrain et compenser les lacunes et la centralisation du CSE, explique Karen Gournay, secrétaire confédérale FO chargée du secteur de la négociation collective et de la représentativité. Nous voulons montrer aux élus qu'il est possible d'améliorer les moyens du CSE, qu'il y a des choses à faire et que la confédération est là pour les accompagner. »

Clarisse Josselin

Pôle emploi : élections cruciales avant l'arrivée de France Travail

Les élections professionnelles à Pôle emploi, qui ont démarré le 13 novembre et s'étirent jusqu'au 23 novembre, ont en toile de fond le changement conséquent que va représenter pour les agents la création de la superstructure France Travail, prévue en janvier 2025. Troisième organisation syndicale chez Pôle emploi (17,03% lors des dernières élections en 2019), FO est pleinement engagée dans la bataille visant à obtenir les effectifs nécessaires à cette réorganisation. Car les enjeux sont majeurs : « De 5,3 millions de demandeurs d'emploi, nous allons devoir

gérer 9 millions d'inscrits dans nos fichiers, notamment avec l'intégration des bénéficiaires du RSA. C'est énorme. Nous voulons obtenir des moyens. Et clarifier nos missions de coordination qui pour l'instant restent très floues », souligne Natalia Jourdin, DSC FO-Pôle emploi. Le syndicat demande ainsi 5 000 embauches pour faire face à ce chantier titanesque.

Agir pour le pouvoir d'achat

L'autre revendication prioritaire pour FO chez Pôle emploi (59 191 agents) porte

sur l'amélioration du pouvoir d'achat. La décision de la justice le 16 novembre envers la direction de Pôle emploi Île-de-France, à la suite d'une action de FO, va, entre autres, y participer. La direction, qui minorait jusque-là le taux de la masse salariale pour les promotions en excluant les CDD, s'est vu ordonner d'inclure ces derniers et de procéder dans le respect de l'accord sur les classifications. « Nous allons nous emparer de cette décision pour la faire appliquer partout au niveau national », indique Natalia Jourdin.

Ariane Dupré



Une déambulation parmi les souvenirs de Billancourt

De Renault Billancourt il ne reste presque plus rien. Pour préserver la mémoire industrielle de la ville, une promenade sonore a néanmoins été créée, qui réveille ce passé pas si lointain.

« Voyage en industries » est une balade un peu déstabilisante. On peut l'effectuer librement, smartphone à l'oreille, ou s'inscrire dans l'une des visites guidées que propose régulièrement le Pavillon des projets (certaines sont menées par d'anciens travailleurs de Renault) pour découvrir le passé industriel et ouvrier de Boulogne-Billancourt. Mais entre l'histoire qui coule dans vos oreilles et l'environnement actuel du quartier, presque totalement rasé et reconstruit ces dernières années, le changement est considérable.

Les neuf stations qui rythment ce parcours d'une heure trente sont chacune

animées par un texte enregistré (qui dure 5 à 6 minutes) et un texte écrit. Le tout est également accessible en ligne sur le site du parcours et enrichi de documents d'époque.

La plus grande usine de France dans les années 1930

Si Renault occupe une bonne partie du récit, la ville n'oublie pas non plus qu'elle fut le siège de nombreuses tanneries, blanchisseries, des premiers constructeurs d'avions ou encore des Ateliers de Boulogne qui créèrent la Cocotte-minute (baptisée auto-thermos à l'époque).

Pour la réalisation des vignettes sonores, des historiens et sociologues ont été sollicités, d'anciens salariés de Renault ont également été interviewés. Du passé agricole de l'île à son industrialisation totale, de l'introduction du fordisme et du taylorisme au premier accord d'entreprise et à la troisième semaine de congés payés, des conditions de travail difficiles aux apports des premiers comités d'entreprise. Ce qui fait l'histoire de l'ex-plus grande usine de France (dans les années 1930) est brossé à grands traits.

« On est tous attachés à prolonger la mémoire de Renault à Boulogne-Billancourt », souligne Daniel Théry, le secrétaire général d'Ametis (Association de la maîtrise, de l'encadrement et des techniciens de l'île Seguin), l'une des associations participantes. Lui-même a travaillé de 1965 à 1985 sur l'île. « Même s'il n'y a plus rien à visiter à part le bâtiment Dreyfus – celui de la direction –, un fronton déposé devant le lycée Jules Guesde et la sirène sur la place du même nom. » Pour la petite histoire, celle-ci n'a jamais eu de rôle dans la production de la moindre automobile. Elle avait été érigée pendant la Seconde Guerre mondiale pour alerter en cas de bombardement. « Et elle a sonné le jour de la sortie des lignes de l'île Seguin de la dernière auto produite sur le site, en 1992 », précise Daniel Théry.

Documentaire : quand la précarisation des travailleurs met en danger la démocratie

« Si on ne s'attaque pas d'urgence au précaire, nous assisterons à la naissance d'un monstre politique. » Guy Standing, économiste britannique, n'y va pas par quatre chemins pour alerter quant aux risques politiques en Europe. Dans un documentaire allemand réalisé pour la chaîne Arte et intitulé *Pauvres malgré le job, la souffrance des classes moyennes*, Katharina Wolff et Valentin Thurn ont suivi des travailleurs français, allemands, espagnols, suédois, avant et après la crise du Covid, pour dresser un panorama des conditions sociales de la classe moyenne basse en Europe. Bilan : travail temporaire en hausse, conditions de vie qui se dégradent, baisse des revenus du travail et augmentation des rentes, hausse des inégalités, réduction des aides sociales... Toute une partie de la population active se retrouve « juste au-dessus du seuil de l'insoutenable » sur le plan économique. Le moindre accident, une maladie ou une erreur dans ses déclarations aux impôts peut déboucher sur une catastrophe. Pour eux, « l'insécurité est pire que la pauvreté ». S.D.

« *Pauvres malgré le job, la souffrance des classes moyennes* », à voir sur Arte (et YouTube) jusqu'au 9 janvier 2024.

Sandra Déraillot

Policier municipal, Bertrand Debeaux, « défend le mandat » sur tous les terrains

Il est le secrétaire FO du syndicat lyonnais de la police municipale (PM) et de celui des territoriaux de la ville.

Il est aussi secrétaire adjoint du syndicat national FOPM.

De l'activité de terrain aux négociations, « le travail en équipe » est pour Bertrand Debeaux la base indispensable pour construire des victoires syndicales. Et l'actualité le prouve.

Bertrand Debeaux, 44 ans, a un agenda qui déborde. Marié, père de quatre filles, ce policier municipal (quelque 26 000 en France), qui exerce encore trois journées par mois « pour garder un pied dans un cadre strictement professionnel », détient un mandat de secrétaire général du syndicat local FO-Police municipale (FOPM), premier à Lyon, un mandat de secrétaire national adjoint de FOPM et un autre de secrétaire général du syndicat FO des personnels territoriaux (9 500 agents) de la ville. Syndicat dont il compte bien booster l'audience « grâce à un travail d'équipe ». Comme au rugby à XIII, son « sport collectif de cœur ». Illustration au sein des territoriaux de Lyon... « Les policiers municipaux ont déjà manifesté avec les agents des écoles. Et ces derniers sont solidaires de la PM. On fait partie d'un tout et il est important de montrer à quel point on se ressemble. » Rien ne destinait ce natif de Seine-Saint-Denis à une carrière dans le public, lui qui était jusqu'en 2011 dans le privé. Jusqu'à son licenciement d'une grande enseigne de distribution. « Une catastrophe. Je dormais dans ma voiture, j'ai dû trouver une solution en urgence. » Il devient agent de surveillance de la voie publique (ASVP) en CDD, puis passe et réussit le concours interne de la police municipale. Le voilà fonctionnaire de catégorie C à Lyon (260 agents à la PM). Et c'est à l'occasion d'une grève, portée par FO, qu'il découvre l'action syndicale il y a près de dix ans. « Tout notre service était en grève. » Bertrand prend sa carte FO, syndicat « qui

a toujours répondu présent pour les policiers municipaux ».

« Nous avons obtenu enfin que l'on parle du volet social »

Actuellement, alors que des associations du secteur ont lancé très médiatiquement une grève des PV, le syndicat bataille, lui, sur le terrain de la négociation pour des améliorations indemnitaires et statutaires. « On défend le mandat ! Il s'agit de peser sur les négos que l'on attend depuis vingt ans ! Et nous avons obtenu enfin que l'on parle du volet social. » Initialement, la ministre déléguée chargée des collectivités territoriales visait à évoquer l'ajout de nouvelles missions à la PM et à imposer le RIFSEEP, le régime indemnitaire en vigueur dans la fonction publique. Mais, première victoire syndicale,

le 14 novembre elle « a fait machine arrière », effaçant l'idée du RIFSEEP, qui constituait « un abandon de nos spécificités PM », insiste Bertrand. Fini la fusion entre la prime ISMF (indemnité spécifique mensuelle de fonction) – dont FO demande toujours qu'elle soit intégrée au calcul de la retraite – et l'IAT (indemnité d'administration et de technicité). Désormais, se réjouit le militant, la ministre « ouvre la voie à la préservation de l'ISMF et à son évaluation prochaine ». Quant à l'IAT, elle ferait place à « une part forfaitaire dynamique inspirée du régime indemnitaire des directeurs de la PM ».

Avec possiblement une mise en œuvre début 2024. Le ministère accepte aussi d'« ouvrir des négociations sur le régime de retraite, au premier trimestre 2024 et avec un calendrier de discussions ». Les négociations avancent et FOPM a déjà prévu d'expliquer ces annonces aux agents lors d'une réunion qui se tiendra le 28 novembre, de 9h à 17h à l'hôtel de ville de Lyon.

Valérie Forgeront



DR

