N° 3379 du 9 au 21 mars 2023

l'inFO militante

Bimensuel de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière

LA SURDITÉ, ÇA SUFFIT !

PHOTOS : F. BLANC

FO SOMMAIRE

DR

p. 4 à 7

© JEAN-LUC BOIRÉ

p. 11 à 14

DR

p. 23

ACTU (pages 4 à 7)

Après ce 7 mars phénoménal, on poursuit la démonstration de notre ténacité

- L'annonce de nouveaux temps forts à la mobilisation.
- Une multitude d'actions dans toute la France.
- Sénat : la fuite en avant pour voter la réforme.
- Âge de la retraite : partir à 62 ans, c'est déjà un facteur de dégradation de la santé des salariés seniors!
- Le CPF garni d'un reste à charge qui détériore les droits du salarié.
- Lutte contre les fraudes : vers un contrôle renforcé des assurés sociaux.

DROIT (page 9)

- L'employeur ne peut renoncer unilatéralement à licencier un salarié une fois que ce dernier a accepté le contrat de sécurisation professionnelle.

DOSSIER (pages 11 à 14)

- Avec FO, le 8 mars, comme chaque jour, défendons l'égalité femmes-hommes!

INTERNATIONAL (page 16)

- Tunisie : le mouvement syndical sous la menace.

REPÈRES (page 17)

- Des chiffres utiles au quotidien.

NOS COMBATS, NOS VICTOIRES (pages 18 à 21)

- Coiffure : la FGTA-FO appelle le patronat à *« ne pas rentrer dans une impasse »*.
- De Dietrich Process Systems : FO décroche 5% d'augmentation salariale pour 2023.
- Pénitentiaire : FO obtient une réforme statutaire majeure.
- Santé privée : FO boycotte la conférence salariale.
- Comptes de l'Unédic : des excédents records sur le dos des chômeurs.
- Salaires : même les tensions de recrutement n'influent pas leur hausse.
- Le salaire : premier partage de la valeur. L'analyse du secteur de la négociation collective et de la représentativité.

HISTOIRE (page 22)

- La grande grève victorieuse de 1995.

PORTRAIT (page 23)

- Françoise, aux côtés de salariés à l'euro près, mais mobilisés.

L'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 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.
A également contribué à ce numéro : C. Chiclet.

Abonnements : V. Rigaut. Mél. : vrigaut@force-ouvriere.fr Imprimé par P. IMAGE, Paris.
Commission paritaire : 0926 S 05818 – ISSN 2647-4174
Dépôt légal mars 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

L'éditorial de Frédéric Souillot
Secrétaire général @SouillotFo sur Twitter

FO DÉFEND UNE RETRAITE JUSTE ET DIGNE POUR TOUTES ET TOUS!

© F. BLANC

Comme chaque année à l'occasion du 8 mars, journée internationale des droits des femmes, Force Ouvrière rappelle son engagement quotidien en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette fois-ci, dans un contexte de mobilisation massive contre un projet de réforme des retraites qui pénalise tout particulièrement les femmes, cette journée prend une dimension nouvelle.

Le système de retraite agit comme un miroir grossissant des inégalités que subissent les femmes pendant leur carrière professionnelle, en termes de salaire et d'emploi. Les raisons de ces inégalités sont multiples : temps partiel, CDD, métiers à prédominance féminine sous-valorisés, pénibilité ignorée, interruptions de carrière pour élever leurs enfants, discriminations liées à la maternité…

Conséquence : leur pension est inférieure de 40% à celle des hommes. Plus de la moitié d'entre elles perçoivent une retraite inférieure ou égale à 1000 euros brut par mois et près d'une femme sur cinq travaille jusqu'à 67 ans pour éviter la décote (alors que c'est le cas d'un homme sur dix). Pour les femmes, tout particulièrement, la promesse d'une retraite à 1200 euros apparaît comme un mirage inaccessible.

Injuste et injustifié, le projet de réforme des retraites ne prend pas en compte les inégalités de carrière entre les femmes et les hommes

Injuste et injustifié, il n'est guère surprenant que le projet de réforme des retraites ne prenne pas en compte les inégalités de carrière entre les femmes et les hommes.

Mais pire, l'une des conséquences du texte proposé – le gouvernement lui-même le reconnaît dans son étude d'impact – est que les femmes devront travailler plusieurs mois de plus que les hommes (jusqu'à quatre mois de différence entre les femmes et les hommes de la génération 1972) et celles qui repoussent leur départ à la retraite perdront le bénéfice de la surcote.

Enfin, encore une disposition particulièrement injuste, avec le recul de l'âge de départ, les femmes vont perdre le bénéfice des trimestres supplémentaires liés à la maternité et à l'éducation et permettant de partir plus tôt.

Reporter l'âge de départ à la retraite à 64 ans, tout comme accélérer l'allongement de la durée de cotisation, ne fera qu'aggraver la situation économique des femmes.

C'est pourquoi, le 8 mars et les jours qui suivent, FO continue de dénoncer une réforme des retraites injuste envers les femmes et de mobiliser massivement pour obtenir son retrait.

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

Après ce 7 mars phénoménal, on pours

Avec plus de trois millions de manifestants sur le territoire le 7 mars et des grèves qui ont montré toute leur force, les travailleurs ont prouvé une nouvelle fois et toujours plus massivement leur opposition au projet de réforme des retraites. Forte de cette détermination, l'intersyndicale *« encourage tous les secteurs professionnels à poursuivre et amplifier le mouvement »*. Elle a appelé à se saisir du 8 mars, à soutenir l'action des jeunes le 9 mars, à un nouveau temps fort de mobilisation le 11 mars, puis à une journée interprofessionnelle de grève et de manifestations le jour de la commission mixte paritaire (composée de députés et de sénateurs), qui devrait se tenir le 15 mars. La mobilisation continue, s'intensifie et avec le même objectif : le retrait d'une réforme rejetée par 94% des actifs et les trois quarts de la population.

Une multitude d'act

La journée de mobilisation du 7 mars contre la réforme des retraites a été *« historique »*, bien sûr du fait des manifestations, près de trois cents, mais aussi et surtout grâce à la multitude de grèves et d'actions de terrain organisées sur tout le territoire. De multiples blocages et barrages filtrants ont ainsi été mis en place sur des ronds-points, des autoroutes ou à l'entrée de zones industrielles, comme à Montauban, Caen ou Perpignan. Les routiers, qui répondaient à l'appel de la fédération des transports et de la logistique UNCP-FO, ont souvent été rejoints par des salariés en grève, comme ceux de Auchan Leers, près de Roubaix. *« Les stocks sont aujourd'hui dans les camions, plus dans les entreprises, si on veut mettre la France à l'arrêt, il faut toucher les stocks »*, expliquait Patrice Clos, secrétaire général de l'UNCP-FO, sur RMC.

Le blocage des écluses, à l'appel de l'intersyndicale des Voies navigables de France, a entraîné l'arrêt de la circulation fluviale sur le Rhin. Des opérations escargot ont ralenti le trafic automobile, comme à Cambrai ou Gap. Sur tout le territoire, les transports publics ont été fortement perturbés. À Grenoble, l'intersyndicale de la TAG (transports de l'agglomération grenobloise) a appelé les salariés à faire grève jusqu'au 10 mars inclus. À la SNCF, la circulation des trains a été supprimés à 80%, selon FO-Cheminots, et le 7 mars, des AG ont reconduit massivement la grève au moins pour 24 heures.

Aucun produit ne sort des raffineries

La mobilisation est également très forte dans les secteurs de l'énergie. Aucun produit n'est sorti depuis le 7 mars des sept raffineries françaises (TotalEnergies, Exxon et Petroineos) où une majorité de salariés étaient encore en grève le 8 mars au matin à l'appel d'intersyndicales comprenant FO. Lors des AG prévues le 8 mars en mi-journée, les syndicats ont proposé de poursuivre les blocages jusqu'au 11 mars.

DR

Dans le groupe EDF, où la mobilisation a démarré le 3 mars, 55% des agents présents ont fait grève le 7 mars, 65% chez Enedis. Dans le secteur du gaz, trois des quatre terminaux méthaniers français ont été mis à l'arrêt. Des mobilisations se poursuivaient le 8 mars.

Les enseignants étaient aussi dans l'action, avec des milliers d'écoles fermées. Ne pas avoir le droit de faire grève n'a pas empêché les policiers d'agir, comme dans l'Hérault où ils ont mené une opération *« zéro PV »* dans les agglomérations de Montpellier, Sète, Agde et Béziers, à l'appel du

DR

Nantes (44)

suit la démonstration de notre ténacité

tions dans toute la France

Marseille (13)

DR

Chambéry (73)

syndicat Unité SGP Police-FO.

Ce 8 mars, divers rassemblements avec prises de parole étaient organisés, axés sur les droits des femmes, comme à Mont-de-Marsan ou devant Bercy. Et de multiples AG étaient prévues pour organiser la poursuite de la mobilisation.

Clarisse Josselin

L'annonce de nouveaux temps forts à la mobilisation

Un cortège de 8000 manifestants à Périgueux, 16000 à Foix, 2500 à Chaumont, 5000 à Pontivy, 20000 à Châteauroux, 4000 à Mende, 6000 à Auch, 7000 à Digne, 23000 à Bayonne… Dans les grandes villes : 40000 à Rennes, 53000 à Grenoble, 50000 à Clermont-Ferrand, 75000 à Nantes,… 700000 à Paris. En tout, plus de trois millions de manifestants et des grèves, de partout, massives, avec des barrages, des blocages d'axes routiers, de sites… Le 7 mars, première journée d'action de la deuxième phase de la mobilisation, a été phénoménal. La réforme des retraites, garnie d'un recul de deux ans de l'âge légal de départ et d'une accélération du calendrier Touraine sur l'allongement de la durée de cotisation, à l'évidence les travailleurs n'en veulent pas. Ils demandent le retrait du projet et le disent massivement depuis le 19 janvier à travers des journées de grèves interprofessionnelles et des manifestations à l'appel de l'intersyndicale. Les « numéros un » des organisations, dont Frédéric Souillot pour FO, avaient d'ailleurs une fois de plus mis en garde le gouvernement, notamment lors d'un meeting commun organisé le 2 mars à Saint-Étienne (Loire). Mais l'exécutif s'entêtant, les travailleurs durcissent le mouvement.

Le silence de l'exécutif ça suffit!

« Le gouvernement ne nous a pas vus, pas entendus, donc on passe à la vitesse supérieure. La France à l'arrêt, c'est la grève. C'est le moyen pacifique et constitutionnel des organisations syndicales », rappelait Frédéric Souillot le 7 mars. Et ce n'est pas fini. Le 8 mars, journée internationale des droits des femmes, s'est traduit par la poursuite d'actions de grève sur le territoire. L'intersyndicale a appelé à rejoindre les actions des jeunes le 9 mars et un nouveau temps fort de mobilisation est annoncé le 11 mars. Suivra une nouvelle journée interprofessionnelle (grève et manifestations) le jour de la commission mixte paritaire (au sein de laquelle députés et sénateurs sont censés s'entendre sur un texte commun pour le projet de loi). Elle devrait se réunir a priori le 15 mars. Quant à la surdité de l'exécutif, elle ne passe pas. *« Cela ne peut plus durer »*, appuie l'intersyndicale dans sa déclaration du 7 mars. *« Le silence du président de la République constitue un grave problème démocratique qui conduit immanquablement à une situation qui pourrait devenir explosive. »* Alors que l'intersyndicale a décidé d'adresser un courrier à Emmanuel Macron pour lui *« demander à être reçue en urgence pour qu'il retire sa réforme »*, le 8 mars, l'Élysée ne semblait toujours pas enclin à répondre positivement.

Valérie Forgeront

Après ce 7 mars phénoménal, on pours

Sénat : la fuite en avant pour voter la réforme

Triste symbole pour la démocratie? Alors que plus de 3 millions de travailleurs ont manifesté mardi 7 mars pour dire *« non »* au recul de l'âge légal de départ en retraite de 62 à 64 ans, la majorité sénatoriale a écourté dans la nuit les débats sur l'article 7 du texte gouvernemental, celui-là même qui acte le report à 64 ans. Pour y parvenir, elle a utilisé – pour la première fois depuis 2015 – un article du règlement interne qui lui a permis de passer à la trappe la majorité des amendements de l'opposition visant la suppression de l'article 7. L'adoption de celui-ci était attendue mercredi 8, au lendemain de la sixième journée de mobilisation historique contre la réforme…

© ERIC TSCHAEN/REA

Le CPF garni d'un reste à charge qui détériore les droits du salarié

Le législateur a prévu d'imposer un reste à charge aux salariés souhaitant utiliser leur compte personnel de formation, dispositif né en 2015 et qui crée un droit attaché à la personne tout au long de sa vie professionnelle. En 2020, 984 000 formations ont été financées via un CPF. Avec l'amendement adopté dans le cadre de la loi de finances pour 2023, quels que soient les droits acquis et le coût de la session, le salarié devra mettre la main à la poche. Seuls les demandeurs d'emploi et les travailleurs bénéficiant d'un financement par leur employeur seront exonérés de cette obligation. Qu'il s'agisse d'un forfait ou d'une participation proportionnelle (un décret précisera les modalités), pour FO cela fait du CPF *« un nouvel outil au service des besoins des entreprises »*, et non plus *« un droit individuel garanti collectivement »*. Une étude de la DARES montre que 83% des formations CPF ont un objectif professionnel, que 64% des formés mettent aussitôt en œuvre ce qu'ils ont appris et que seuls 20% sont prêts à payer (généralement pour des formations courtes et peu coûteuses).

Sandra Déraillot

DR

suit la démonstration de notre ténacité

Âge de la retraite : partir à 62 ans, c'est déjà un facteur de dégradation de la santé des salariés seniors!

Reculer l'âge légal de départ à la retraite à 64 ans risque d'augmenter les dépenses de l'Assurance maladie. Voilà ce que l'on peut, entre autres, déduire de la récente étude du Centre d'études de l'emploi et du travail. Le CEET y analyse les effets de la réforme de 2010 sur les absences pour maladie, comparant les arrêts entre les générations concernées ou non par le recul à 62 ans de l'âge de la retraite. Bilan : cette réforme a entraîné *« une augmentation significative de la fréquence des arrêts maladie après 60 ans »* de 1,7 point de pourcentage. Pour les seniors en mauvaise santé, le recul de l'âge a augmenté la probabilité d'arrêt de longue durée, qui passe à 2,2% contre 1,2% pour ceux *« en bonne santé »*. Quant aux dépenses supplémentaires pour l'Assurance maladie, elles sont, selon le CEET, de près de 68 millions d'euros. L'Observatoire de la Mutualité française rappelait de son côté dans une étude du 21 février que si le nombre d'accidents du travail diminue avec l'âge, leur gravité augmente : 41% des incapacités permanentes concernent des salariés de plus de 50 ans... **Ariane Dupré**

110 heures d'examen

Rien d'une surprise : chaque année depuis 2017, la Chambre haute vote un texte reculant à 64 ans l'âge légal de départ en retraite. Actuellement, sa manœuvre vise à accélérer l'examen de la réforme dans l'objectif de la faire voter d'ici dimanche 12 mars minuit. Car son temps d'examen est limité à 110 heures – malgré 4700 amendements. Résultat, depuis l'arrivée du projet dans l'hémicycle le 2 mars, les sénateurs pressent le pas. Ils ont voté l'article supprimant cinq régimes spéciaux, dont ceux des industries électriques et gazières, de la RATP, de la Banque de France. Ils ont adopté *« l'index senior »*, en réduisant son application aux entreprises d'au moins 300 salariés. Ils ont voté un amendement *« ouvr*[ant] *la réflexion »* sur la capitalisation. Et créé un *« CDI senior »*, lequel exonérerait l'employeur de cotisations famille, au risque de massifs effets d'aubaine.

Cerise sur le gâteau, Emmanuel Macron, qui table sur le Sénat pour donner une légitimité démocratique à sa réforme dont les Français ne veulent pas, prend aujourd'hui prétexte du *« respect du temps parlementaire »* – lequel est tout sauf respectueux – pour refuser de recevoir l'intersyndicale!

Élie Hiesse

DR

Avignon (83)

Lutte contre les fraudes : vers un contrôle renforcé des assurés sociaux

Le gouvernement, qui devrait annoncer au printemps un plan contre la fraude fiscale, sociale et douanière, a présenté les résultats de la lutte contre les fraudes en 2022. Dans le domaine fiscal, l'État a récupéré 14,6 milliards d'euros dont 2,2 au titre de la TVA. Côté fraudes sociales, 788 millions d'euros ont été recouvrés auprès des employeurs au titre du travail au noir et du travail détaché. Autres montants d'une fraude sans commune mesure, 351 millions d'euros ont été recouvrés auprès des assurés au titre des prestations (allocations familiales, de logement et RSA), 316 millions par la lutte contre les fausses déclarations à l'Assurance maladie. L'Assurance vieillesse a évité, elle, 155 millions d'euros d'indus, indique le gouvernement qui souhaite le durcissement des contrôles dans le domaine social. Dès le 1er juillet, le versement d'allocations sur un compte bancaire étranger sera interdit. Par ailleurs, il est envisagé de vérifier l'existence des personnes lors du versement de retraites à l'étranger ou encore d'évaluer le temps de résidence en France d'un assuré pour le versement d'allocations sociales. Le recours aux fichiers aériens des passagers n'est pas écarté. Pour rappel, la fraude fiscale est quant à elle estimée entre 80 et 100 milliards d'euros par an selon des spécialistes. La fraude à la TVA, entre 20 et 26 milliards selon l'Insee. **V. F.**

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**

MACIF

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.

La renonciation au licenciement par l'employeur

L'employeur ne peut renoncer unilatéralement à licencier un salarié une fois que ce dernier a accepté le contrat de sécurisation professionnelle.

Un salarié, engagé en 1982, est convoqué à un entretien préalable à son licenciement économique le 6 janvier 2017. Lors de cet entretien, l'employeur lui propose un contrat de sécurisation professionnelle (CSP). Le salarié dispose de vingt et un jours pour adhérer, ou non, à ce CSP.

Néanmoins, il accepte le CSP le 10 janvier.

Mais peu après, l'employeur décide de conserver le salarié et lui notifie sa décision de ne pas le licencier le 25 janvier, soit avant la fin du délai de réflexion.

Le salarié n'est pas d'accord et saisit la juridiction prud'homale en vue de faire constater la rupture de son contrat de travail à la date de la fin du délai de réflexion d'adhésion au CSP.

La société le licencie pour faute grave quatre mois plus tard.

La cour d'appel d'Orléans fait droit aux demandes du salarié et l'employeur forme alors un pourvoi en cassation.

Pour l'employeur, en cas d'acceptation d'un CSP, la rupture du contrat de travail n'intervenant qu'à l'issue du délai de réflexion, il lui était loisible de revenir sur sa décision pendant ce même délai, peu importait que le salarié ait déjà accepté le CSP.

La Cour de cassation ne suit pas ce raisonnement. Dans un arrêt du 15 février 2023 (n°21-17784), elle juge que si l'adhésion à un CSP emporte rupture du contrat de travail mais que les effets de cette rupture ne valent qu'à compter de l'issue du délai de réflexion, l'employeur, ayant manifesté sa volonté de rompre le contrat de travail en proposant le CSP, ne peut renoncer à cette rupture qu'avec l'accord exprès du salarié.

Un employeur ne peut donc pas revenir sur sa décision de licencier un salarié, lorsque ce dernier a accepté un CSP, sans lui demander son accord.

Secteur juridique

CE QUE DIT LA LOI

L'article L 1233-66 du Code du travail dispose :
« Dans les entreprises non soumises à l'article L 1233-71, l'employeur est tenu de proposer, lors de l'entretien préalable ou à l'issue de la dernière réunion des représentants du personnel, le bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique. Lorsque le licenciement pour motif économique donne lieu à un plan de sauvegarde de l'emploi dans les conditions prévues aux articles L 1233-24-2 et L 1233-24-4, cette proposition est faite après la notification par l'autorité administrative de sa décision de validation ou d'homologation prévue à l'article L 1233-57-4.
(...) .»

L'article L 1233-67 précise en son alinéa premier :
« L'adhésion du salarié au contrat de sécurisation professionnelle emporte rupture du contrat de travail. Toute contestation portant sur la rupture du contrat de travail ou son motif se prescrit par douze mois à compter de l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle. Ce délai n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la proposition de contrat de sécurisation professionnelle.
(...) .»

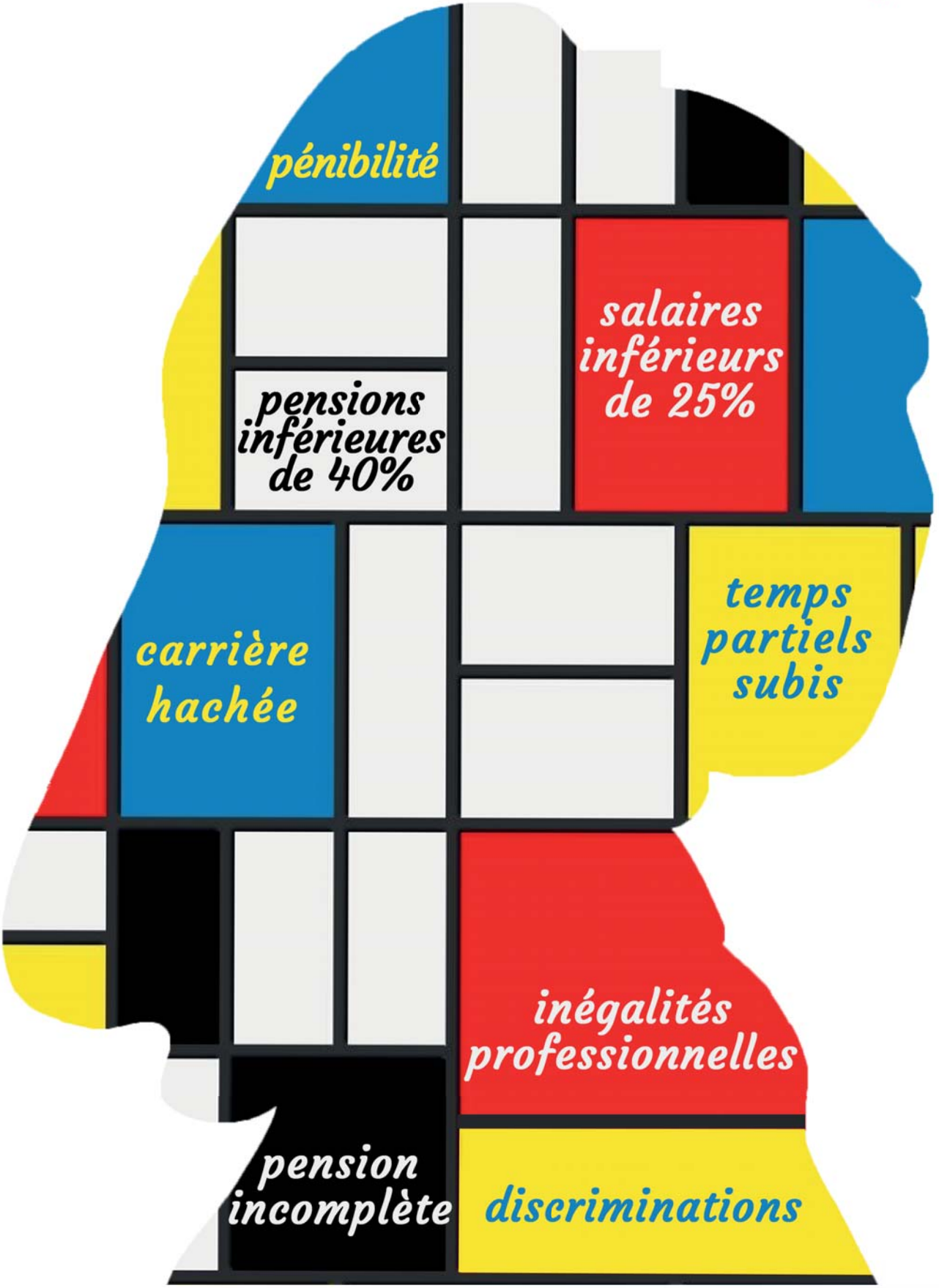
Parce qu'un salarié averti en vaut deux, n'hésitez plus! Pensez à vous abonner aux *InFOjuridiques*. Cette revue trimestrielle comporte des articles de fond vous permettant de rester au cœur de l'actualité juridique et de mieux l'appréhender.

Abonnez-vous :
https://frama.link/InFOjuridique

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

8 mars

Journée internationale des droits des femmes



Pour les femmes aussi, la réforme des retraites, c'est NON!

FO

8 mars 2023 : dès le 7 mars renforçons la mobilisation, défendons l'égalité femmes-hommes!

8 mars 2023 : dès le 7 mars renforçons la mobi

Femmes, levez-vous!

Inégalités au travail :

- temps partiel;
- métiers sous-valorisés;
- pénibilité ignorée;
- salaire inférieur à celui des hommes.

Carrières hachées :

- carrière mise entre parenthèses pour éduquer leurs enfants;
- de plus en plus souvent aidantes familiales;
- prise des congés « longue durée ».

Avec la réforme, les femmes devront :

- toucher une pension de misère, sans garantie de percevoir le minimum de 85% du Smic;
- travailler jusqu'à 64 ans avec le risque de perdre le bénéfice des trimestres liés à la maternité et à l'éducation, permettant de partir plus tôt;
- attendre 67 ans pour les autres, sans garantie de partir en bonne santé.

FO revendique une retraite juste pour les femmes.
La grande cause nationale doit cesser d'être un alibi!

Christine B, 58 ans, employée de banque : l'impact d'un salaire sacrifié et d'une carrière hachée.

« J'ai un petit salaire et mon parcours a été chaotique. En effet, j'ai eu plusieurs CDD puis un CDI moins bien rémunéré que celui de mes collègues masculins alors que nous faisions le même travail. De plus, j'ai interrompu ma carrière pour m'occuper de mes enfants puis j'ai repris à temps partiel. C'est sûrement pour ça que je n'ai jamais eu de promotion. Finalement j'aurai travaillé toute ma vie et avec la réforme, je me demande combien je vais toucher à la retraite?

Je m'inquiète pour l'avenir de ma fille si les choses ne changent pas. »

À savoir :

Christine a raison de s'inquiéter. Du fait des inégalités que subissent les femmes, leur pension est inférieure de 40% à celle des hommes (1154 euros brut contre 1931 euros pour ces derniers). De plus, 54% des femmes retraitées perçoivent une retraite inférieure ou égale à 1000 euros brut par mois. En outre, 19% des femmes travaillent jusqu'à 67 ans pour éviter la décote, contre 9% des hommes.

RÉPONSE DE FO

« Dans sa réforme, le gouvernement prévoit une hausse du minimum de pension pouvant atteindre 100 euros maximum pour les salariés avec une carrière complète, mais finalement sans garantir un minimum de 85% du Smic. Entre vos périodes en CDD et celles à temps partiel, vous ne pourrez malheureusement pas percevoir ces 100 euros.

Quant à votre fille, le gouvernement ne prévoit actuellement aucune mesure efficace pour supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes. Elle risque donc, à la retraite, de se retrouver dans la même situation que vous. »

lisation, défendons l'égalité femmes-hommes!

C'est pourquoi FO revendique :

- la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes;
- de lutter contre les temps partiels subis, notamment en obligeant la prise en charge par les employeurs du complément de cotisations salariales et patronales « retraite », équivalent à un temps plein;
- une pension minimum à 100% du Smic sans condition.

Yasmina T, 55 ans,
cadre en communication :
l'impact des interruptions
de carrière pour raisons familiales.

« J'ai commencé ma carrière jeune : grâce à mes jobs d'été "étudiant", j'ai validé des trimestres. Je me suis arrêtée dans ma carrière pour m'occuper de mes deux enfants, puis à nouveau pour m'occuper de ma belle-mère en perte d'autonomie. Depuis j'ai pu reprendre le travail mais seulement à temps partiel.

Je m'inquiète de l'impact de ces interruptions sur ma retraite et je me demande ce que la réforme du gouvernement me réserve. »

À savoir :

Yasmina est dans une situation qui concerne majoritairement les femmes, plus souvent à temps partiel, notamment pour raison familiale. De plus, six aidants sur dix sont des femmes et 25% des actifs seront des aidants en 2030.

La réforme prévoit de faciliter la prise en compte des trimestres pour les périodes d'aidants en cas d'interruption ou de réduction d'activité. Toutefois, peu de salariés seront concernés (42000 par an) et leurs années d'aidants pourront avoir un effet négatif sur le montant de leur pension.

Pour le calcul de la retraite anticipée pour carrière longue, la réforme devrait comptabiliser les périodes d'aidants et d'éducation des enfants dans la limite de quatre trimestres.

Quoi qu'il en soit, ce projet allonge de deux ans l'âge légal de départ à la retraite pour carrière longue : ce départ n'aura donc d'« anticipé » que le nom.

RÉPONSE DE FO

« Même si vous avez validé cinq trimestres avant l'âge de 20 ans, le fait de ne pas avoir travaillé pendant quelques années pèse sur votre durée de cotisation, ce qui vous empêche de bénéficier d'une retraite anticipée pour carrière longue. De ce fait, vous allez devoir travailler jusqu'à 64 ans.

Par ailleurs, le temps partiel peut peser négativement sur le montant de votre pension. »

C'est pourquoi FO revendique :

- Pas de recul de l'âge de départ et pas d'allongement de la durée de cotisation;
- une majoration de pension pour les parents d'enfant handicapé;
- l'élargissement des critères d'éligibilité pour la prise en compte des trimestres pour l'ensemble des aidants qui interrompent ou réduisent leur activité.

Nathalie M, 59 ans,
caissière :
l'impact de la pénibilité

« Pendant quinze ans, j'ai été agente d'entretien. J'ai donc longtemps été en contact avec des agents chimiques dangereux. Aujourd'hui, je suis hôtesse de caisse, vous savez celles qui étaient là pendant le Covid. Je souffre beaucoup à cause des postures pénibles.

J'entends que je vais devoir travailler deux ans de plus parce que l'espérance de vie moyenne aurait augmenté. Vu mon état, je ne me vois pas travailler encore cinq ans et encore moins pouvoir profiter réellement de ma retraite. »

8 mars 2023 : dès le 7 mars renforçons la mobilisation, défendons l'égalité femmes-hommes!

À savoir :

En 2017, le gouvernement a exclu du compte professionnel de prévention : le port de charges lourdes, les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles, les vibrations mécaniques et l'exposition à des agents chimiques dangereux. Cette décision a été fortement préjudiciable, y compris pour les métiers à prédominance féminine. De plus, les risques psychosociaux ne sont pas pris en compte dans les critères de pénibilité alors qu'ils impactent particulièrement ces métiers.

RÉPONSE DE FO

« Vous avez raison de vous interroger car dans ces deux professions, plus d'un quart des salariés ne sont ni en emploi ni en retraite après 60 ans. Par ailleurs, les femmes peuvent espérer vivre 64,6 ans sans incapacité, ce qui compromet les projets de vie une fois retraitées. Malheureusement, dans son projet de réforme, le gouvernement ne prévoit rien à la hauteur des enjeux en matière de prévention des risques auxquels vous avez été exposée. »

C'est pourquoi :

- FO refuse le recul de l'âge de la retraite à 64 ans et rappelle que 62 ans c'est déjà trop.
- FO revendique la réintégration des quatre critères d'exposition supprimés dans le compte pénibilité, en ajoutant un critère sur l'exposition aux risques psychosociaux et en prenant réellement en compte la polyexposition.

À noter :

Pour Christine, Yasmina et Nathalie, la situation est encore très floue du fait des incertitudes autour des nouvelles règles, dont beaucoup ne seront précisées qu'ultérieurement par décret. En conséquence, à quelques mois de leur demande de retraite, certaines travailleuses ne savent pas si les conditions d'ouverture de droits ne vont pas être encore plus durcies!

© F. BLANC

8 MARS 2023

©Force Ouvriere 2023

AVEC FO, COMME CHAQUE JOUR

DÉFENDONS L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES !

FO

© ETUC

Manifestation à Sfax, le 18 février 2023, en soutien à un dirigeant syndicaliste incarcéré.

Tunisie : le mouvement syndical sous la menace

Le secrétaire général du syndicat des autoroutes incarcéré, des élus licenciés, une représentante européenne déclarée *persona non grata*, une délégation de la CSI interdite d'entrée sur le territoire… Le mouvement syndical tunisien est dans la ligne de mire du pouvoir.

Lors d'une manifestation à Sfax en soutien à un dirigeant syndicaliste incarcéré, la secrétaire générale de la Confédération européenne des syndicats (CES), Esther Lynch, a reçu l'ordre de quitter le pays. Ses propos lors de la marche du 18 février (*« Nous disons aux gouvernements : ne touchez pas à nos syndicats, libérez nos dirigeants. »*) ont été qualifiés par la présidence tunisienne d'ingérence dans les affaires intérieures et de *« menace pour la sécurité du pays »*.

La responsable syndicale avait au préalable rencontré le secrétaire général de l'UGTT, syndicat en proie à une campagne de harcèlement de la part des autorités du pays : *« licenciement de syndicalistes, promotion de syndicats "jaunes", recours aux forces de l'ordre pour surveiller et limiter les activités des syndicats… »*, liste notamment la CES dans un communiqué. *« Un véritable processus de combat contre les syndicats est enclenché en Tunisie, la crise politique atteint désormais les travailleurs »*, observe également Branislav Rugani, secrétaire confédéral FO chargé du secteur international.

Anis Kaabi, le secrétaire général du syndicat de la société publique Tunisie Autoroutes (composante de l'UGTT), avait été interpellé puis incarcéré le 31 janvier dernier, accusé d'avoir lancé une grève sur les péages et occasionné des pertes financières à la société des autoroutes. Il devrait être jugé le 10 mars prochain après un premier renvoi du procès. Dans un communiqué, Owen Tudor, le secrétaire général par intérim de la Confédération syndicale internationale, a appelé *« à libérer Anis Kaabi et à respecter les droits fondamentaux, notamment la liberté syndicale »*.

Arrestations et harcèlement de syndicalistes

Le 4 mars, souhaitant participer à Tunis à la mobilisation de l'UGTT, la délégation – conduite par Owen Tudor et composée de responsables syndicaux d'Italie, d'Espagne, d'Algérie, de France, de Libye, de Norvège ou encore de Palestine – s'est vu refuser l'entrée en Tunisie, s'insurge FO qui *« réaffirme sa solidarité pleine et entière avec l'UGTT et les travailleurs tunisiens »*.

« Outre Anis Kaabi, seize membres de la fédération des transports (la fédération la plus importante au sein de l'UGTT), dont son secrétaire général, seront également jugés le 24 mars, explique Fathi Tlili, responsable de l'Union des travailleurs immigrés tunisiens en France, composante de l'UGTT. *Et à Sidi Bouzid des syndicalistes de l'Éducation nationale sont convoqués devant le juge. »*

Soixante-cinq ONG, partis politiques et personnalités tunisiennes ont exprimé leur *« soutien total »* à l'UGTT, qui compte quelque 500 000 adhérents. L'Union avait reçu en 2015 (dans le cadre d'un quartet) le prix Nobel de la paix pour son rôle dans la résolution d'une grave crise menaçant la transition démocratique en 2013. Le pays connaît une sévère crise politique et économique depuis que son président a limogé le Premier ministre, promulgué des lois par décret présidentiel, suspendu le Parlement et organisé l'adoption d'une nouvelle Constitution par référendum en juillet dernier. Depuis début février, une série d'arrestations ont eu lieu également dans le milieu des affaires, parmi les opposants politiques et au sein de la société civile.

Sandra Déraillot

Des chiffres utiles au quotidien…

Ce qui change

Nombre d'observateurs alertent sur le risque d'un « *mars rouge* », tandis que déjà sur un an les prix de l'alimentaire grimpent de 14,5% et ceux de l'énergie de 14%. Prétendant faire un geste pour le pouvoir d'achat, TotalEnergies a annoncé le plafonnement à 1,99 euro, de mars et jusqu'à fin 2023, du litre d'essence et de diesel à la pompe. Le groupe venait d'afficher son bénéfice net record sur 2022 de 19 milliards d'euros, en progression de 28% sur un an… Jeu des contrastes : le chèque carburant de 100 euros destiné aux plus modestes utilisant leur véhicule pour aller au travail peut être encore demandé, jusqu'à fin mars, annonce le gouvernement qui a prévu une enveloppe d'un milliard d'euros. La ristourne, de 20 puis 10 centimes par litre à la pompe, pratiquée en 2022 par TotalEnergies, n'avait induit pour le groupe qu'un manque à gagner estimé à 500 millions d'euros.

V. F.

SMIC — SALAIRE

11,27 € Le Smic a augmenté de 1,81% au 1er janvier 2023. Le salaire brut horaire progresse ainsi de 0,20 euro, passant de 11,07 euros à 11,27 euros.

SÉCURITÉ SOCIALE

3666 € Gelé, le plafond de la Sécurité sociale s'élève donc toujours à 3666 euros par mois pour 2023. Ce plafond est utilisé pour le calcul de certaines cotisations sociales et de certaines prestations de Sécurité sociale.

ALLOCATIONS FAMILIALES

139,83 €	Pour 2 enfants à charge (plafond).
318,98 €	Pour 3 enfants à charge (plafond).
498,140 €	Pour 4 enfants à charge (plafond).
179,16 €	Par enfant en plus à charge.
69,92 €	Majoration maximale pour les enfants de 14 ans et plus.

CONSOMMATION

Indice des prix à la consommation (INSEE), chiffres provisoires

+0,9%	en février 2023 (+0,4% en janvier 2023).
+6,2%	variation sur un an (+6% en janvier 2023).

En février 2023, les prix à la consommation augmentent de 0,9% sur un mois et de 6,2% sur un an.

% COTISATIONS SOCIALES / PRÉLÈVEMENTS

Cotisations sociales, en pourcentage du salaire brut (IRL) – 2023

9,2%	**CSG** (impôt) – 9,2 % depuis le 1er janvier 2018 et sur 98,25 % du salaire brut depuis le 1er janvier 2012.
0,5%	**CRDS** (impôt) – 0,5 % depuis le 1er février 1996 et sur 98,25 % du salaire depuis le 1er janvier 2012.
	SÉCURITÉ SOCIALE
6,90 %	Assurance vieillesse.
0,40 %	Assurance vieillesse déplafonnée.
	RETRAITES COMPLÉMENTAIRES
	Agirc-Arrco (taux minima obligatoires), désormais fusionnées :
3,15 %	Tranche 1.
8,64 %	Tranche 2.
0,024%	Apec.
0,14%	CET – Contribution d'équilibre technique : si le salaire est supérieur au plafond de la Sécu.
	Contribution d'équilibre générale (CEG), qui remplace les cotisations AGFF et GMP supprimées le 1er janvier 2019.
0,86%	Tranche 1.
1,08 %	Tranche 2.

FONCTION PUBLIQUE

Traitement de base brut annuel au 1er juillet 2022

4,85 € (brut) **Valeur du point**.

5820,04 € (brut annuel) Indice 100 – indice majoré 203.

1712,06 € (brut mensuel) **Minimum de traitement** – indice majoré 353.

11,10% **Retenue pour pension**.

9,2 % **CSG** (impôt) 9,2 % de 98,25 % du traitement brut + indemnité de résidence + supplément familial de traitement + indemnités.

0,5 % **RDS** (impôt) 0,5 % de 98,25 % du traitement brut + indemnité de résidence + supplément familial de traitement + indemnités.

RAFP (retraite additionnelle de la fonction publique)

Base de cotisation : sur les primes et indemnités avec un plafond de 20 % du traitement indiciaire.

Taux de cotisation : 5 % employeur et 5 % fonctionnaire.

Coiffure : la FGTA-FO appelle le patronat à « *ne pas rentrer dans une impasse* »

Alors qu'en octobre dernier, les organisations patronales s'étaient engagées à poursuivre en 2023 la revalorisation des métiers, déjà amorcée par un accord actant une hausse salariale moyenne de 4,54%, elles sont déjà revenues sur leur position..

Après des années de disette salariale pour les salariés de la coiffure, l'accord obtenu en octobre dernier par la FGTA-FO était censé marquer un tournant. L'augmentation moyenne obtenue, de 4,54%, portait enfin le premier niveau au-delà du montant du Smic (à 1720 euros brut). Et les organisations patronales s'étaient engagées auprès de FO, organisation majoritaire, à maintenir une dynamique en 2023. Il n'a pas fallu longtemps pour qu'elles fassent marche arrière. « *Les organisations patronales sont encore arrivées en commission paritaire sans mandat pour négocier* », dénonce Stéphanie Prat-Eymeric, secrétaire fédérale à la FGTA-FO chargée du secteur, qui ne cachait pas son mécontentement à l'issue de la commission paritaire du 21 février.

Anticiper la prochaine revalorisation du Smic du fait de l'inflation

« *Le patronat est divisé. Certaines organisations invoquent la mauvaise santé économique du secteur. D'autres préfèrent une refonte de la classification. D'autres encore exigent d'attendre, le temps de faire un bilan de l'extension de l'accord signé en octobre* », explique la militante FO, qui appelle les organisations patronales « *à ne pas rentrer dans une impasse* ». L'accord d'octobre ayant été étendu le 1er février, « *il faudra plusieurs mois pour faire un bilan de la revalorisation* », appuie la secrétaire fédérale, qui souligne la nécessité de poursuivre la revalorisation des métiers. « *Il faut éviter que les premiers niveaux de la grille se retrouvent dépassés par la prochaine augmentation du Smic en raison de l'inflation* [6,2% en février, sur un an, NDLR]. *Plus les employeurs diffèrent la revalorisation promise, plus l'augmentation à laquelle ils devront consentir sera importante* », avertit-elle. Sans même parler des risques que ferait peser sur l'attractivité de la profession une absence de dynamique salariale et donc un nouveau tassement de la grille. Le secteur est confronté à d'importantes difficultés de recrutement, du fait du niveau des salaires et de la pénibilité. Remarquée dans les cortèges lors des mobilisations contre la réforme des retraites, la présence des salariés de la coiffure dit aussi leurs attentes en termes de reconnaissance de leur métier.

Élie Hiesse

De Dietrich Process Systems : FO décroche 5% d'augmentation salariale pour 2023

Après une grève le 19 février à l'usine de Zinswiller (Bas-Rhin) chez De Dietrich Process Systems, spécialisée dans les équipements en acier pour l'industrie pharmaceutique et chimique, un accord pour les NAO de 2023 a finalement été trouvé le 21 février. Il acte une augmentation générale des salaires de 5% à compter de février, avec une base de 125 euros brut pour les ouvriers et les Etam gagnant moins de 2400 euros brut. « *Nous demandions initialement 6%. Mais nous avons accepté de signer : en AG et suite à la grève, les salariés étaient d'accord avec cette proposition* », explique Laurent Thierot, DS FO, syndicat majoritaire dans l'entreprise. L'accord (qui concerne deux établissements et le siège) prévoit aussi, après l'été, l'activation d'une clause de revoyure, demandée par FO.

Carnet de commandes garni

À Zinswiller (319 salariés), ce débrayage massif (200 grévistes), lancé par trois syndicats dont FO et qui a stoppé l'activité du site pendant une journée, a donc payé. « *La direction nous avait d'abord proposé 3,8% d'augmentation, puis 4,3% le 15 février, dont une partie en mesures individuelles. C'était inacceptable face à l'inflation. De plus, l'entreprise va très bien : on a un carnet de commandes pour 120 millions d'euros en 2023. Les salariés travaillent beaucoup. Il fallait répondre à leurs attentes en matière d'augmentation!* », insiste Laurent Thierot.

Ariane Dupré

Pénitentiaire : FO obtient une réforme statutaire majeure

Un passage en catégorie B pour les surveillants, en A pour le corps de commandement… Pour FO, qui a œuvré depuis des années pour obtenir cette revalorisation catégorielle, c'est un grand pas qui vient d'être franchi dans la reconnaissance du travail des personnels de surveillance.

Cette réforme statutaire était attendue par les personnels de la pénitentiaire depuis des années. Au 1er janvier 2024, a annoncé en février dernier le garde des Sceaux, les surveillants de prison (corps d'encadrement et d'application/CEA) passeront de la catégorie C à la catégorie B. Les personnels de commandement, de la catégorie B à la catégorie A. S'ajoutent une revalorisation indiciaire et indemnitaire, la création d'un statut de « surveillant adjoint contractuel » (des agents publics de 18 à 30 ans sous contrat de trois ans, une fois renouvelable) pour aider les surveillants (quelque 28000) dans leurs missions. Et non remplacer les titulaires, insiste FO… Par ailleurs, des centres interrégionaux de formation seront créés. Pour FO-Justice, cette *« réforme catégorielle majeure »*, venant après la fusion en 2022 des grades de surveillant et de brigadier, et qui doit faire l'objet d'un projet de loi, marque *« la reconnaissance de l'engagement des personnels »*.

Améliorer l'attractivité des carrières

Elle traduit aussi une réponse aux revendications de FO (premier syndicat dans la pénitentiaire) qui bataille depuis des années sur le volet statutaire. D'autres revendications sont à faire aboutir, telle celle sur l'amélioration des conditions d'entrée dans la réserve civile pénitentiaire pour les personnels retraités ou encore, au plan indemnitaire pour tous les officiers en poste, ainsi l'obtention d'un taux de PSS (prime de sujétion spéciale) de 28,5% et des grilles indiciaires équivalentes à celles du corps de commandement de la police nationale. L'amélioration statutaire dans la pénitentiaire a tout à voir avec le problème de l'emploi et donc de l'attractivité des carrières, et par voie de conséquence, des salaires. Selon les chiffres de l'administration, indique FO-Justice, *« sur les trois derniers concours, 770 emplois ne sont pas pourvus »*. Il faut par ailleurs tenir compte d'une accélération des départs en retraite, *« 872 en 2023 (dont 600 du CEA) contre 590 en 2022 »*. Bilan : d'ici 2027, *« il manque 6600 personnels, dont 75% d'agents de surveillance »*. Améliorer l'attractivité des carrières a donc tout d'essentiel.

Valérie Forgeront

© MARTA NASCIMENTO/REA

Santé privée : FO boycotte la conférence salariale

« Les salariés n'en peuvent plus d'attendre. » En annonçant sa décision de boycotter la conférence salariale annuelle, où l'exécutif présente l'évolution à venir des salaires dans les établissements sociaux, médico-sociaux, sanitaires et de l'aide à domicile, la Fédération nationale de l'Action sociale FO s'est fait l'écho de l'exaspération des salariés face à l'inertie des pouvoirs publics. *« Nous savions qu'il n'y aurait aucune mesure nouvelle »*, note Franck Houlgatte, secrétaire général de l'Union nationale des syndicats FO-Santé privée, qui exige un plan financier pour les salariés relevant des CCNT51, 66, 65, des CHRS et de l'aide à domicile. À commencer par une revalorisation des valeurs du point *« a minima à hauteur de 20% au-dessus du Smic »*.

Pas de compensation de l'inflation

Sans surprise, en cette matinée du 22 février boycottée par FO, il n'y a eu aucune annonce pour 2023 hors celle d'une hausse de 2,8% de la masse salariale. Insuffisant pour compenser l'inflation 2023! Comme l'an passé : *« Avec 3% d'augmentation sur six mois pour les CCN 51, 66, 65 et les CHRS, et deux augmentations de 1,5% dans l'aide à domicile, nous étions déjà loin du compte. L'inflation a été de 5,9% en 2022. »* L'urgence à agir est pourtant établie : dans la majorité des conventions collectives, des milliers de salariés relèvent d'indices infra-Smic. Et les secteurs n'arrivent plus à recruter.

Élie Hiesse

Comptes de l'Unédic : des excédents records sur le dos des chômeurs

L'Unédic, organisme paritaire qui gère l'Assurance chômage, a présenté le 21 février ses prévisions financières à moyen terme. Elles anticipent un excédent de près de 4 milliards d'euros en 2023, et de plus de 8 milliards en 2025, grâce aux réformes qui ont réduit drastiquement les droits des demandeurs d'emploi.

Les comptes de l'Assurance chômage se portent bien et vont enregistrer un excédent qui pourrait atteindre 3,8 milliards d'euros cette année, puis 4,7 milliards en 2024 et même… 8,6 milliards en 2025, selon les prévisions financières de l'Unédic. *« Mais à quel prix pour les privés d'emploi?! »*, dénonce Michel Beaugas, secrétaire confédéral FO chargé de l'emploi.

Car ces résultats, qualifiés d'*« historiquement élevés »* par le directeur général de l'Unédic, résultent avant tout des économies générées par les récentes réformes de l'Assurance chômage, qui ont fortement réduit les droits des demandeurs d'emploi. Ces dernières compteraient pour 5,2 milliards d'euros dans les 8,6 milliards d'euros d'excédents attendus en 2025, selon l'Unédic. *« FO a toujours dénoncé toutes ces mesures de baisse de droits et ne peut ainsi se réjouir de ce retour rapide aux excédents fait uniquement sur le dos des privés d'emploi »*, poursuit Michel Beaugas.

© MARTA NASCIMENTO/REA

La réforme de l'Assurance chômage, l'outil des économies

Dans le détail, la réforme mise en place en 2021, qui durcit notamment les conditions d'accès à l'allocation et modifie le mode de calcul du salaire journalier de référence, pourrait engendrer une économie sur les dépenses de 2,2 milliards d'euros par an dès 2023. Quant à la réforme de 2023, qui réduit de 25% la durée d'indemnisation en cas de conjoncture « favorable », elle pourrait générer une « économie » de 0,7 milliard d'euros en 2024, 3 milliards en 2025 puis 4,5 milliards par an en régime de croisière. Et pour cause. Selon de récentes estimations de l'Unédic, avec cette mesure 12% de demandeurs d'emploi ne seront plus indemnisés dans les années à venir.

L'embellie des comptes de l'Unédic repose aussi, mais dans une moindre mesure, sur la reprise économique et sur l'inflation, entraînant une hausse des recettes. Ces excédents permettront de résorber une partie de la dette, qui s'établirait à 55,5 milliards d'euros fin 2023. L'Unédic demande par ailleurs à l'État de rembourser les 18,4 milliards d'euros déboursés pour les mesures d'urgence liées au Covid-19. *« En l'état, ce sont les demandeurs d'emploi qui paient cette dette Covid »*, dénonce Michel Beaugas.

Clarisse Josselin

Salaires : même les tensions de recrutement n'influent pas leur hausse

Que n'a-t-on pas entendu de la part du patronat concernant sa difficulté à recruter depuis la sortie de la crise Covid! En novembre, le rapport de Philippe Dole, inspecteur général des affaires sociales honoraire, listait les raisons de la *« tension »* sur le recrutement : postes mal rémunérés, trop pénibles, à risques, horaires trop contraignants, contrats précaires… Autant de paramètres qui renvoient bien sûr à la question de l'attractivité des emplois, ce qui comprend celle des salaires. Problématique que l'on retrouve au cœur de l'étude de la Dares publiée en février et questionnant *« l'effet de l'inflation sur la progression des salaires »*.

Un *« resserrement de la distribution des salaires »*

L'étude constate que *« les salaires de base progressent moins vite que l'inflation et le Smic »*, lequel a été revalorisé automatiquement six fois depuis le quatrième trimestre 2021. Sans hausses massives, le salaire mensuel de base (SMB), *« en termes réels, recule sur la période »* (troisièmes trimestres 2021 et 2022), résume la Dares, évoquant un *« resserrement »*, *« une compression de la distribution des salaires »*. Et alors que les tensions de recrutement *« pourraient contribuer aux hausses de salaires dans les métiers ou les secteurs les plus touchés »*, *« en pratique, en France, il ne semble pourtant pas que les tensions jouent un rôle majeur dans la détermination des salaires sur les derniers mois »*. On comprend que les employeurs font comme si de rien n'était plutôt que d'accepter de hausser massivement les salaires, d'autant plus face à la forte inflation. Augmentation que demande FO.

Valérie Forgeront

Le salaire : premier partage de la valeur

© F. BLANC

Karen Gournay, secrétaire confédérale chargée du secteur de la négociation collective et de la représentativité.

FO ne le dira jamais assez, le salaire est, et doit rester, le principal levier garantissant le maintien pérenne du pouvoir d'achat des salariés. Porteuse de cette revendication forte, FO a décidé de participer à la négociation nationale interprofessionnelle sur le partage de la valeur, avec pour ambition initiale de négocier des dispositions relatives à la politique salariale.

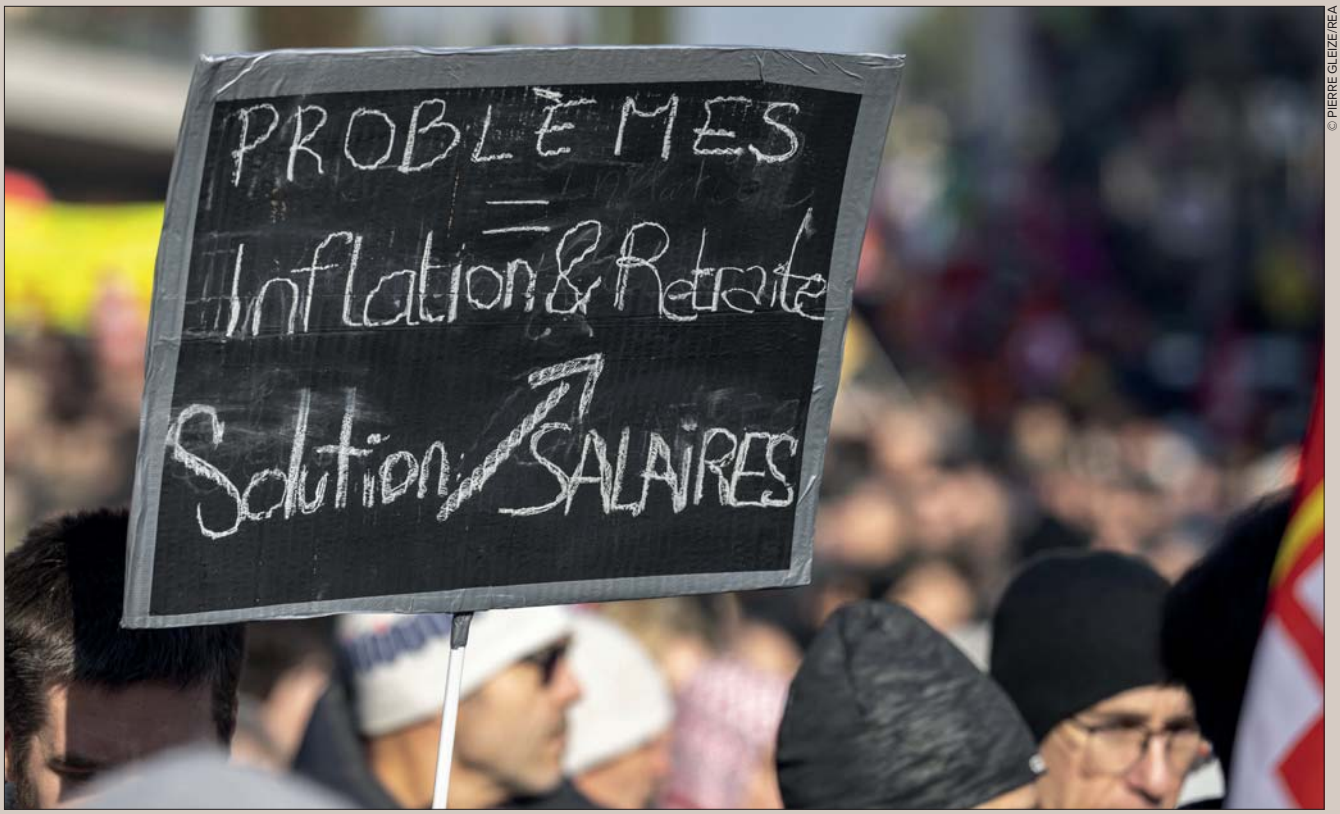
Cet axe de négociation n'ayant pas été suggéré par la lettre de cadrage gouvernementale, le patronat a eu toute latitude, et ce dès la première réunion, pour écarter d'un revers de la main le sujet des salaires à proprement parler, pourtant cher à toutes les confédérations syndicales participantes.

Pour autant, l'ANI rappelle à bon nombre de reprises que le salaire doit rester la forme essentielle de la reconnaissance du travail fourni par les salariés et des compétences mises en œuvre à cet effet. Ce texte comporte également un chapitre 1 dans lequel a été inscrit un principe de non-substitution entre salaires et dispositifs de partage de la valeur existants, tels que la participation, l'intéressement ou encore la prime de partage de la valeur.

Il est malheureusement vain de penser qu'un accord national interprofessionnel peut avoir pour effet de déclencher des augmentations générales de salaire dans tous les secteurs d'activité. En revanche, un tel accord peut améliorer les dispositifs de partage de la valeur d'ores et déjà existants et prévoir de rendre accessible la participation aux salariés des entreprises de moins de 50 salariés, de façon que cette faculté de bénéficier d'un dispositif de partage de la valeur soit commune à tous les salariés.

FO ne se désintéresse pas des intérêts des salariés des TPE-PME; elle a donc, tout au long de cette négociation, œuvré afin de les défendre, sans pour autant léser ni les salariés des moyennes et grandes entreprises, ni le système de financement de la protection sociale collective.

Dans un contexte d'inflation et de hausse des prix importante, FO a décidé de signer un ANI créateur de droits pour les salariés des plus petites entreprises (mais pas seulement), tout en n'oubliant pas pour autant que le salaire est la meilleure forme de partage de la valeur!



© PIERRE GLEIZE/REA

Secteur de la négociation collective et de la représentativité

La grande grève victorieuse de 1995

En s'attaquant en 1995 à la Sécu et aux retraites, le gouvernement a affronté une grève générale interprofessionnelle qui a duré plus d'un mois. Il a été contraint de faire marche arrière…

© F. BLANC

Manifestation contre le plan Juppé en 1995

Lorsque, le 13 novembre 1995, FO réunit à Paris son Comité confédéral national, on est loin de tout connaître de ce qui sera annoncé deux jours plus tard sous le nom de « plan Juppé ». Cependant, les responsables des fédérations et des UD sont suffisamment avertis des dangers pour décider la grève interprofessionnelle. Ce sera le 28 novembre. Le Premier ministre, Alain Juppé, présente son plan le 15 novembre : création du remboursement de la dette sociale, remise en cause des régimes spéciaux, rationnement des soins, réforme des mécanismes de gestion des caisses… La volonté de fiscaliser et d'étatiser la Sécu est bel et bien confirmée. Or, FO avait depuis longtemps prévenu les gouvernements : touchez à la laïcité, au Smic ou à la Sécu et vous aurez des centaines de milliers de salariés dans les rues. Le soir de l'intervention du Premier ministre, le secrétaire général de FO, Marc Blondel, est sur le plateau de « La marche du siècle » où il déclare : *« C'est la plus grande opération de rapt de l'histoire de la République. »* Et dans la foulée il annonce la grève pour le 28. Le mouvement social sera fort. Très fort.

Jusqu'à la victoire

Dès ce mardi 28 novembre 1995, 60 000 salariés manifestent à Paris, dont 35 000 derrière les banderoles FO. Les 29 et 30 novembre, la SNCF, la RATP, les électriciens-gaziers, la moitié des centres de tri postaux et nombre d'agents de France Télécom entrent dans le mouvement. Le 1er décembre, les métallos (Renault, Alstom, Aérospatiale…) débrayent. Le 7 décembre, ils sont 1,5 million à battre le pavé. Du jamais vu depuis Mai 68 : 30 000 à Montpellier, 50 000 à Toulouse, 70 000 à Bordeaux et 100 000 à Marseille… Les profs et les étudiants sont aussi de la partie. Le 10 décembre, Alain Juppé retire de son projet l'abolition des régimes spéciaux de retraite. Le 12, on compte plus de 2 millions de manifestants. Même les villes moyennes s'y mettent : 8 000 à Bastia, 10 000 à Auch et Évreux, 15 000 à Agen et Albi, 25 000 à Toulon, 30 000 à Perpignan, 50 000 à Nîmes, 70 000 à Grenoble… S'agissant de l'attaque contre le code des pensions civiles et militaires, le gouvernement annonce que le projet est abandonné. Le 21 décembre, Alain Juppé organise un « sommet sur l'emploi », ou « sommet social », avec les organisations syndicales. Après dix heures de réunion, FO déclare à la sortie qu'aucun conflit ne se résout correctement sans une véritable négociation. Les conclusions de cette réunion ne sont pas de nature à calmer les esprits. De cette mascarade, FO retient surtout le refus du gouvernement d'aborder les problèmes les plus importants. Pas d'augmentation du Smic, pas d'augmentation des minima sociaux, pas d'augmentation de l'allocation spécifique de solidarité, note ainsi FO qui fustige un texte dont aucune disposition n'a d'effet sur les salaires et sur les revenus. Le président de la République, Jacques Chirac, siffle alors la fin de la partie dès les premiers jours de 1996. Le « plan Juppé » est retiré. La mobilisation a fait reculer le gouvernement. Ces grèves resteront dans les annales syndicales comme un bel exemple de rapport de force qui conduit à la victoire.

Christophe Chiclet

Françoise, aux côtés de salariés à l'euro près, mais mobilisés

Françoise Loury, 52 ans, est cheffe d'équipe à l'abattoir de volailles SNV de Laval et trésorière du CSE. Elle se bat pour améliorer les conditions de travail et les salaires sur ce site où le turn-over et l'absentéisme battent des records.

Françoise avait une vingtaine d'années et un CAP dans le médical quand elle a poussé pour la première fois la porte de l'abattoir de volailles de Laval. *« J'avais déjà occupé quelques emplois précaires, mais je venais d'avoir mon premier enfant et il me fallait une situation sûre*, explique-t-elle. *Et les abattoirs embauchaient assez facilement en CDI. »* Elle fêtera cette année ses trente ans d'ancienneté. *« Je vais bientôt faire partie des dinosaures »*, s'amuse-t-elle.

Entrée comme ouvrière à la découpe des filets, elle est aujourd'hui cheffe d'équipe et conductrice de ligne, toujours sous statut ouvrier. *« J'adore mon métier même s'il est difficile, je suis de nature joviale, j'aime les gens, on dit que c'est dur l'agroalimentaire, mais il y a une bonne ambiance »*, assure-t-elle.

Le site de Laval emploie 336 salariés en CDI, quasiment autant de femmes que d'hommes, et 200 intérimaires. La volaille arrive vivante et repart sous barquette, prête à l'achat. Jusqu'à 100 000 poulets peuvent être abattus par jour.

Pour cette mère de trois enfants qui déteste l'injustice, le syndicalisme est venu *« comme une évidence »*, pour améliorer les conditions de travail et les salaires. Avec un collègue, elle a d'abord monté une section syndicale isolée. L'an dernier, toute la section a rejoint FO, deuxième syndicat sur le site, *« pour être plus forts »*. *« En étant tout seuls on avançait moins bien, avec FO on a le soutien de nos collègues, du syndicat, de l'UD*, se félicite-t-elle. *Même la direction nous écoute davantage. »*

Un turn-over énorme

L'amélioration des conditions de travail reste son cheval de bataille. À la production, les salariés se relaient en 2x8, avec des horaires décalés, dès 4h30 le matin et jusqu'à 20h le soir, voire plus tard en cas de problème. *« On travaille avec du vivant, on ne peut pas faire attendre la volaille toute la nuit »*, explique Françoise. L'environnement de travail est glacial – autour de 5 degrés – et humide.

Les postes les plus durs sont en début de chaîne. *« Et les salariés y travaillent dans une lumière bleue pour ne pas effrayer les animaux*, raconte la militante. *Oui, il faut le bien-être animal, mais le bien-être humain, il est où? Plus ça va, pire c'est. »*

Et les salaires ne suivent pas l'inflation galopante. *« Je vois de plus en plus de gens en difficulté demander des acomptes, c'est inquiétant »*, explique celle qui est également secrétaire du CSE. Mi-février, les salariés se sont mis en grève, notamment à l'appel de FO, pour exiger une augmentation générale de 8%. SNV appartient au groupe LDC (Maître CoQ,

DR

Le Gaulois) qui a enregistré l'an dernier un bénéfice net en hausse de 17,2%. Fin février, un accord NAO n'a pas été signé par FO. *« Il porte sur une augmentation de 3% et quelques à-côtés, pas de quoi faire un plein de courses »*, regrette Françoise.

Résultat, le turn-over est énorme et l'absentéisme frôle les 13%. *« Les gens ne restent pas, on les forme et au bout de deux mois ils s'en vont*, déplore la cheffe d'équipe. *On est sur un bassin d'emploi énorme, ils n'hésitent pas à aller travailler ailleurs »*, ajoute-t-elle. Même si elle se sent bien dans son métier, elle ne se voit pas travailler jusqu'à 64 ans dans ces conditions. Opposée à la réforme des retraites, elle a apprécié de pouvoir manifester samedi 11 février, *« pour ne pas perdre de salaire »*. Pour le 7 mars, des débrayages d'une heure étaient envisagés car elle et ses collègues sont à l'euro près.

Clarisse Josselin

RETRAITES : FAISONS ÉCHEC À LA RÉFORME

DÈS LE 7 MARS, METTONS LA FRANCE À L'ARRÊT !