

1 inFO militante

N° 3401 du 13 au 25 mars 2024

Bimensuel de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière



**NOUS NE LAISSERONS
PAS FAIRE !**

© STEPHANE LAGOUTTECHALLENGES/REA



p. 4 à 7

ACTU (pages 4 à 7)

FO déterminée à contrecarrer toute atteinte à notre modèle social

- Réduction des dépenses publiques : toujours les mêmes recettes désastreuses.
- Assurance chômage : l'exécutif franchit un nouveau cap.
- Simplification : le projet de culbute des droits.
- Emploi des seniors : FO va transmettre son propre projet au patronat.
- Rente AT/MP : début de la concertation attendu en mai.

DROIT (page 9)

- Remboursement des allocations chômage et licenciement.

DOSSIER (pages 11 à 14)

- Le bulletin de salaire à la loupe.

INTERNATIONAL (page 16)

- Amazon privée d'accès au Parlement européen.
- Australie : des progrès pour les salariés d'Ikea.

NOS COMBATS, NOS VICTOIRES (pages 17 à 21)

- Simplification : attention régression ! Une analyse de Frédéric Souillot, secrétaire général de Force Ouvrière.
- Sarthe : les soignants en grève dénoncent une psychiatrie à l'agonie.
- Aveyron : en grève, les pompiers revendiquent des renforts.
- Casino : les représentants du personnel font appel du plan de sauvegarde accélérée.
- RATP : des NAO fructueuses et un accord sur le bien-être au travail.
- IRP dans les entreprises : le constat des dégâts des réformes.
- Quand le patrimoine, et non le travail, dope le pouvoir d'achat.
- Index égalité : le bilan du Haut Conseil à l'Égalité confirme les mises en garde de FO.
- Petites retraites : une revalorisation loin des 100 euros promis.

© JEAN-LUC BOIRE



p. 11 à 14

© F. BLANC



p. 23

CULTURE (page 22)

- Livre : dans le Grand Paris, pas de quartier pour les pauvres.
- Documentaires : l'interminable crise de l'hôpital.

PORTRAIT (page 23)

- Nada Bzioui, un esprit rebelle chez la Dame de fer.

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.

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 : F. Darcillon.

Abonnements : linfomilitante@fopresse.fr
Imprimé par P. IMAGE, Paris.
Commission paritaire : 0926 S 05818 – ISSN 2647-4174
Dépôt légal mars 2024.

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



PRINT IN FRANCE



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



JO : UN MARATHON POUR LES REVENDICATIONS!

A lors que la date d'ouverture des Jeux olympiques approche à grands pas, de nombreux points de blocage sont encore présents. Dès janvier, le syndicat Unité Police-FO avait, lors « d'une cérémonie d'ouverture », exprimé les attentes et les inquiétudes des agents sur le déroulement des JO. Plusieurs centaines d'entre eux avaient défilé dans Paris pour dénoncer notamment le manque de visibilité sur la mobilisation des forces de l'ordre durant les Jeux olympiques et exiger une prime compensatoire pour tous. Depuis, c'est l'ensemble de la fonction publique qui reste sans réponse, des agents de l'État aux hospitaliers et aux territoriaux, en passant par les cheminots ou les agents de la RATP, faisant le constat qu'il y a des trous dans la raquette de l'organisation de cette grande fête.

La colère monte aussi à l'hôpital – déjà à bout de souffle – et dont les personnels seront fortement sollicités cet été avec l'arrivée de millions de visiteurs dans la capitale pour les Jeux olympiques et paralympiques. Outre la liberté dans la pose des congés d'été, la principale revendication des agents concerne la prime qui sera versée aux personnels en contrepartie de la surcharge de travail.

Parce que l'État donne l'impression d'être aux abonnés absents, les agents auraient souhaité que tout cela soit pensé, anticipé... C'est le sens du préavis de grève qui a été déposé par FO dans la fonction publique à partir du 19 mars. Pour tirer la sonnette d'alarme! Notre ambition n'est évidemment pas de gâcher la fête. Notre ambition est de faire avancer les revendications sur les rémunérations, les conditions de travail, les déplacements pendant les jeux en raison des périmètres de sécurité, l'organisation de la vie de famille, des gardes d'enfant, les compensations qui seront accordées.

Notre ambition, c'est de mobiliser sur les pertes de pouvoir d'achat que subissent les fonctionnaires et les agents publics depuis longtemps et plus généralement les pertes de pouvoir d'achat que subissent l'ensemble des travailleurs du public comme du privé! L'absence prolongée de revalorisation du point d'indice et la non-indexation sur l'inflation conduisent à des pertes de rémunération majeures. Les tassements de grille et les déroulements de carrière allongés participent de ce manque d'évolution; il faut ajouter à cela des conditions de travail de plus en plus déplorables et l'on comprend les raisons de la perte d'attractivité de la fonction publique. C'est pour faire entendre leurs revendications que FO se mobilise, sur le point d'indice, sur l'intégration des primes dans le traitement et plus généralement pour défendre le statut général des fonctionnaires, de

l'emploi public et des conditions de travail!

Il est temps d'ouvrir de véritables discussions. Les annonces se multiplient sur les coupes budgétaires, sur les recettes qui rentrent moins que prévu, sur le déficit qui dérape... Vite oubliés les applaudissements en direction des personnels, notamment les soignants pendant le Covid, en signe de solidarité et d'encouragement. Les agents publics sont de nouveau considérés uniquement comme une dépense budgétaire, qu'il faudrait réduire. Cette conception de l'État minimal revient en force. C'est cette conception que combattait déjà Marc Blondel, disparu il y a dix ans, en mars 2014, et dont je voudrais saluer la mémoire. Secrétaire général de FO, Marc n'avait cessé de défendre la fonction publique républicaine et un service public fort, qui corrige les inégalités, là où d'autres préféreraient laisser faire le marché. Ce combat reste plus que jamais d'actualité. L'augmentation des salaires de l'ensemble des travailleurs c'est maintenant!

Il est temps d'ouvrir de véritables discussions

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

FO déterminée à contrecarrer tou

Toujours plus loin dans l'austérité. Telle semble être la devise de l'exécutif qui, à l'axe de réduction des dépenses publiques déjà acté par les lois de finances pour 2024, ajoute à présent un niveau encore plus élevé d'abstinence budgétaire, y compris pour 2025.

Depuis la mi-février, le gouvernement multiplie les annonces en ce sens et tient dans son viseur tout type de dépenses : d'éducation, de santé, celles pour la transition écologique, pour la formation... Il compte agir une fois de plus aussi via des réformes (Assurance chômage, simplifications, etc.), quitte à rogner encore les droits des travailleurs. FO s'élève contre des manœuvres, décidées exclusivement au nom des économies, qui pèsent de surcroît toujours sur les plus modestes et qui au final menacent dangereusement la cohésion sociale.

Assurance chô

« **L**a responsabilité des partenaires sociaux, ce sont les salariés. La responsabilité de l'État, ce sont tous ceux qui sont au chômage », a lâché le ministre de l'Économie, Bruno Le Maire, dans le journal *Le Monde*, le 6 mars. Avant d'enfoncer le clou : « Je considère que l'État devrait reprendre la main sur l'Assurance chômage de manière définitive. »

Fini les faux-semblants. Pour Michel Beaugas, secrétaire confédéral FO chargé de l'emploi, qui tirait la sonnette d'alarme depuis des mois, le gouvernement confirme ainsi sa volonté de reprendre les rênes de l'Assurance chômage. Il estime que ce transfert se fera « probablement par le biais d'une lettre de cadrage de futures négociations impossibles à tenir ».

L'exécutif aurait ainsi les mains libres pour sabrer toujours plus les droits des

Réduction des dépenses publiques : toujours les mêmes recettes désastreuses

Toujours plus fort dans l'objectif d'austérité. Si le ministre de l'Économie, Bruno Le Maire, et celui des Comptes publics, Thomas Cazenave, en réfutent le terme, reste les annonces, significatives... Ainsi, après la loi de finances pour 2024 qui a programmé une réduction des dépenses publiques à hauteur de 16 milliards, le gouvernement a acté le 21 février, par décret, un gel de crédits de l'État, de 10 milliards d'euros sur l'année en cours. Des « annulations pérennes », précise Thomas Cazenave, et ce n'est qu'une « première étape », avant, « si nécessaire », un projet de loi de finances rectificative cet été, appuie Bruno Le Maire. Déjà, par ce gel, « ce sont 10 milliards en moins pour les services publics, 10 milliards en moins pour des priorités de politique publique aussi essentielles que l'école, l'emploi, le logement ou le climat, en incohérence totale avec les ambitions

affichées », s'indignait Frédéric Souillot le 28 février.

« L'austérité budgétaire a toujours affecté les droits des travailleurs »

Le 6 mars, les ministres de Bercy annonçaient cette fois des économies supplémentaires à réaliser sur les dépenses publiques en 2025, non plus à hauteur de 12 milliards d'euros, mais de 20 milliards d'euros « au moins », précisait Bruno Le Maire. Sont visés particulièrement l'État et la Sécurité sociale. Et c'est sans compter le gel « pérenne » de 10 milliards d'euros acté en février. Le gouvernement entend toujours ramener le déficit public à 2,7% du PIB en 2027, et compte maintenir les baisses d'impôts, notamment pour les entreprises (en 2023, les recettes de l'impôt sur les sociétés ont été de 4,4 milliards

d'euros inférieures aux prévisions). Pour parvenir à ses objectifs, le gouvernement déborde d'idées, inquiétantes. Ainsi, par exemple, il ne semble pas écarter l'éventualité de revenir sur la prise en charge des affections de longue durée. Bruno Le Maire souhaite lui que l'État « reprenne la main » sur l'Assurance chômage, il pointe l'absentéisme dans les collectivités locales, fustige « l'empilement d'échelons d'administrations locales », s'interroge sur le nombre d'opérateurs de l'État et même de ministères. « Les mêmes recettes reviennent inlassablement. L'austérité budgétaire a toujours affecté les droits des travailleurs et la situation des plus vulnérables. Elle a toujours conduit à l'affaiblissement des modèles sociaux et des systèmes de négociation collective », soulignait Frédéric Souillot le 28 février. Et « pour FO, c'est évidemment non! ».

Valérie Forgeront

te atteinte à notre modèle social

Damage : l'exécutif franchit un nouveau cap

demandeurs d'emploi, obsédé qu'il est par l'idée d'atteindre le plein emploi en 2027, soit un taux de chômage autour de 5%. Le Premier ministre, Gabriel Attal, avait déjà expliqué, le 27 février sur RTL, vouloir « rouvrir le chantier de l'Assurance chômage » pour mettre en place « un modèle social qui incite davantage à l'activité ».

À la clé, pas de carotte pour les demandeurs d'emploi, mais plusieurs bâtons. Parmi les pistes, pour toujours plus d'économies, une nouvelle réduction de la durée d'indemnisation et l'accentuation de la dégressivité des allocations. Gabriel Attal a également annoncé le 1^{er} mars, lors d'un déplacement dans les Vosges, le triplement des contrôles de chômeurs d'ici à 2027, qui passeront de 500 000 à 1,5 million par an.

Pour quels effets? Malgré deux réformes imposées par l'exécutif en

2019/2021 et 2023, le taux de chômage, actuellement à 7,5%, repart à la hausse (+0,4 point en un an). En revanche, ces nouvelles règles, auxquelles FO n'a eu de cesse de s'opposer, précarisent toujours plus les demandeurs d'emploi.

45% des allocations inférieures à 900 euros

Selon une analyse de l'Unédic du 20 février, un million de personnes sont impactées chaque année par le durcissement de la formule de calcul du salaire journalier de référence (SJR). Près de 45% des allocataires qui ont ouvert des droits en réglementation 2021 ont des allocations inférieures à l'allocation minimale de 900 euros net par mois et 11% sont en dessous du montant du RSA. Quant à l'allongement de quatre à six mois de la durée minimale de travail requise

pour ouvrir des droits, il prive chaque mois 30 000 personnes d'indemnisation.

Selon la Dares, qui a publié le 27 février un « Rapport intermédiaire du comité d'évaluation de la réforme d'Assurance chômage initiée en 2019 », le nombre d'ouvertures de droits a baissé de 14% en 2022, comparé à 2019, en premier lieu chez les jeunes et les plus précaires.

La confédération FO reste déterminée à défendre les droits des travailleurs. Elle vient d'attaquer, sous forme d'un recours pour excès de pouvoir, le décret du 23 décembre 2023 qui supprime les allocations chômage en cas de refus de deux propositions de CDI à l'issue d'un CDD, disposition entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2024. FO exige toujours l'agrément de la convention d'Assurance chômage négociée paritairement le 28 novembre dernier.

Clarisse Josselin



FO déterminée à contrecarrer tou

Rente AT/MP :

début de la concertation attendu en mai

« **O**btir une meilleure indemnisation pour tous les salariés victimes d'accident du travail et de maladie professionnelle, dans leur vie professionnelle et personnelle », et cela indépendamment de l'origine fautive ou non des préjudices subis. La revendication de FO reste inchangée, alors que devrait s'ouvrir en mai la concertation sur la rente AT/MP (accidents du travail/maladies professionnelles), visant à établir le périmètre précis de réparation.

Cette concertation répond à la demande de l'exécutif. En novembre, après sa tentative avortée de transposition législative de l'ANI du 15 mai 2023 rénovant le fonctionnement de la branche AT/MP, le gouvernement a invité les signataires à reprendre les discussions

sur la rente AT/MP, jugeant divergentes les positions syndicales et patronales.

Le caractère dual de la rente réaffirmé

La tentative de transposition en a témoigné. Pour FO, si, comme souhaité par les signataires de l'ANI, l'exécutif a réaffirmé le caractère dual de la rente forfaitaire AT/MP, laquelle compense à la fois le préjudice patrimonial (pertes financières professionnelles) et le déficit fonctionnel permanent (conséquences des séquelles psychologiques et physiques sur la vie personnelle), il est allé bien plus loin, reconfigurant la réparation des AT/MP « en prenant le parti du patronat au détriment des

victimes ». Unilatéralement, l'exécutif a défini une méthode de calcul pour l'indemnisation du déficit fonctionnel permanent, en limitant le montant. Et, en cas de faute inexcusable de l'employeur, il a posé notamment le principe de « *majoration limitée* » de la part fonctionnelle de la rente. D'où la levée de boucliers des syndicats, dont FO.

Depuis le 24 janvier, aidés par la direction de la Sécurité sociale et la direction des risques professionnels pour les projections budgétaires, les signataires de l'ANI ont engagé des travaux préparatoires à la concertation. Celle-ci doit aboutir d'ici juin, pour être transposée dans le projet de loi de financement de la Sécurité sociale 2025.

Élie Hiesse

Simplification : le projet de culbute des droits

Le projet de loi de « simplification » pour les entreprises devrait *a priori* être présenté au Parlement avant l'été. Autant dire que ce projet Pacte 2 (référence à la loi de 2019 sur le plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises) a tout pour inquiéter les travailleurs. En fin d'année 2023, Bercy a organisé des rencontres

avec le patronat afin que s'engage avec lui une « *co-construction* » de mesures. La CPME a fait quatre-vingts propositions, lesquelles riment pour la plupart avec des dérèglementations en tout genre. Mi-février, c'est cette fois un rapport de parlementaires de la majorité présidentielle, portant quatorze propositions, qui a été remis au gouvernement.

Alléger, flexibiliser, réduire...

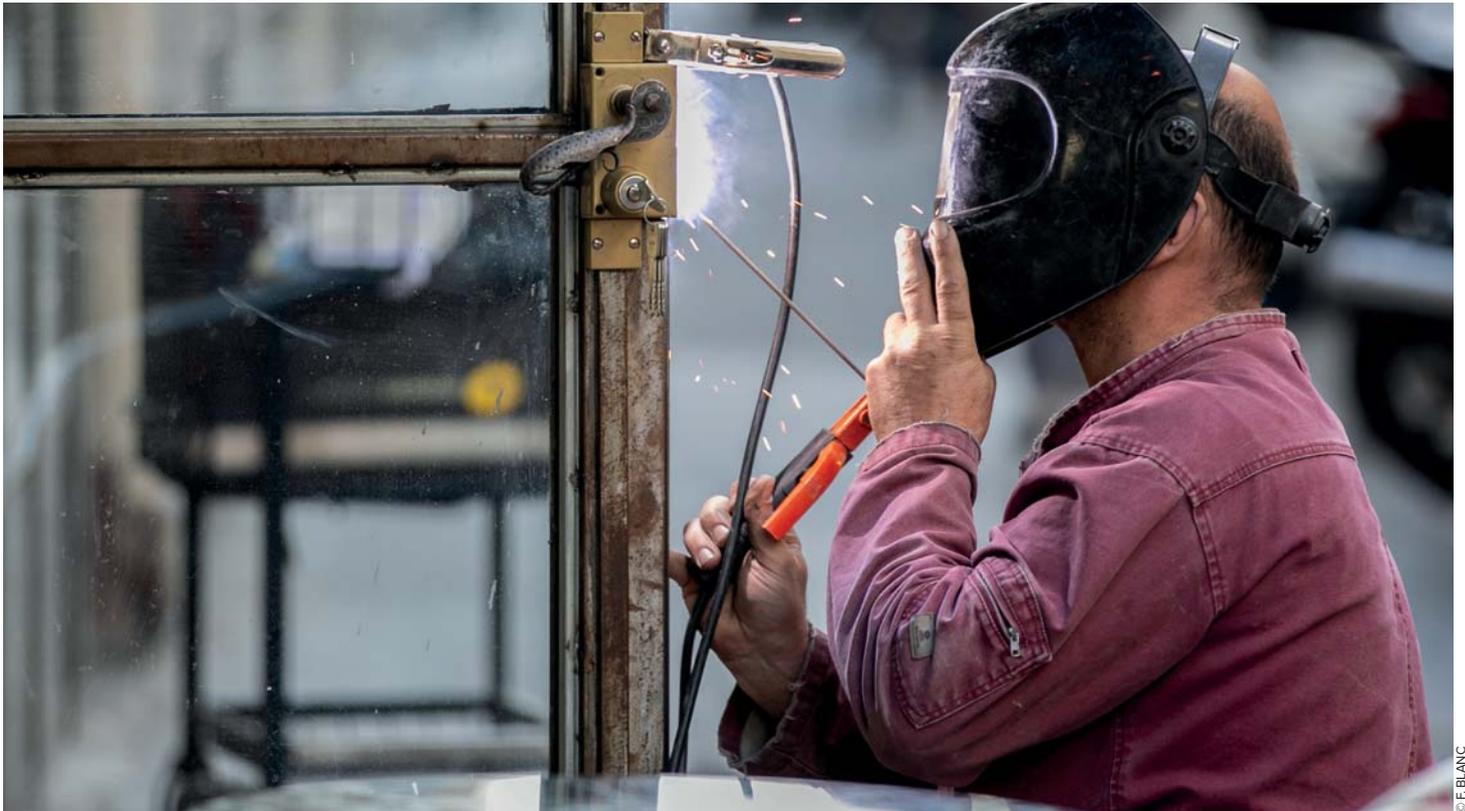
Parmi celles-ci : « *permettre aux jeunes entreprises de moins de 50 salariés de déroger provisoirement et de manière sélective aux dispositions des accords de branche (minima conventionnels, temps de travail, etc.)* », ou encore « *alléger les obligations* » (contrôles Urssaf, BDESE, CSE...) que déclenchent en entreprise les « *trois principaux seuils 11-50-250* » d'effectifs de salariés « *en les translatant d'un niveau* ». Autre idée : « *accroître la flexibilité du recours au temps partiel* » en abaissant la durée minimale du temps de travail pour un emploi à temps partiel (actuellement 24 heures hebdomadaires), ou encore « *réduire les délais de contentieux et notamment prud'homaux* » à six mois. Le ministre de l'Économie va même plus loin, proposant deux mois. Le gouvernement, qui a reçu favorablement ce rapport – proposant par ailleurs de lancer un programme triennal de simplifications –, compte s'en inspirer fortement pour bâtir le projet de loi... « *Attention régression* », alerte FO.

Valérie Forgeront



CAPTURE D'ÉCRAN

te atteinte à notre modèle social



© F. BLANC

Emploi des seniors : FO va transmettre son propre projet au patronat

Après une réunion crispée le 23 février, la huitième séance de négociation sur l'emploi des seniors du 7 mars n'a pas permis d'avancer. La première version du texte, soumise par les organisations patronales, « comprend beaucoup de lignes rouges », notamment aux yeux de FO, relève Michel Beaugas, secrétaire confédéral chargé de l'emploi et des retraites. Les points clivants demeurent. Pour « inciter à l'embauche », le patronat maintient la création d'un CDI senior, un contrat au rabais refusé par FO. Il rappelle également qu'il faudra « revoir les conditions d'indemnisation [...] des demandeurs d'emploi seniors ». Ce point devait en effet figurer dans cette négociation, en intégrant, à cause de la réforme des retraites, le recul des bornes d'âge ouvrant droit à une indemnisation plus longue à partir de 53 ans. Mais la

menace du gouvernement de reprendre la main sur l'Assurance chômage (et de sabrer la durée d'allocation des seniors) incite FO à la prudence : « Nous avons demandé que l'indemnisation des seniors soit retirée du texte. Nous souhaitons que ce sujet fasse l'objet d'un avenant négocié à la convention de l'Assurance chômage », indique Michel Beaugas.

Avancer sur le maintien en emploi

Autre sujet de friction : au chapitre « accompagnement des parcours professionnels », le patronat réitère sa volonté de faire le ménage dans le dispositif du projet de transition professionnelle (PTP). En cas de projet de formation à l'initiative du salarié, dans l'objectif d'une

mobilité externe, il n'y aurait plus simple suspension mais rupture du contrat de travail, « via le dispositif de démission-reconversion de l'Assurance chômage ». « Nous avons rappelé notre opposition ferme. Il n'est pas question qu'un projet de formation entraîne le risque d'une rupture du contrat de travail », s'agace Michel Beaugas. Sur le fond du texte, le négociateur déplore « qu'il n'y ait rien sur le maintien en emploi des seniors. Cela occulte la dimension des conditions de travail que nous souhaitons aborder ». Les syndicats transmettront d'ici le 14 mars leur propre projet d'accord au patronat, pour faire avancer le texte pour le 20 mars, date de la prochaine réunion. FO y inscrira notamment un droit à la reconversion pour les seniors occupant un emploi pénible.

Ariane Dupré



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

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

C'est ça, la mutuelle d'aujourd'hui.

aesio.fr/entreprise



AÉSIO
MUTUELLE



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



Remboursement des allocations chômage et licenciement

Le remboursement des allocations chômage n'est ordonné par les juges qu'en cas de licenciement nul ou injustifié.

Par deux arrêts du 28 février 2024, la Cour de cassation vient de rappeler les cas dans lesquels l'employeur doit rembourser les revenus de remplacement perçus par le salarié entre son licenciement nul et sa réintégration, dans la limite de six mois.

Dans la première affaire (n°21-25520), une salariée avait été déclarée inapte à son poste de travail mais apte à un poste administratif ou d'accueil avec aménagements.

Elle est pourtant licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

L'employeur est condamné en appel pour nullité du licenciement et doit rembourser les allocations chômage perçues par la salariée.

Il forme un pourvoi en cassation au motif notamment que la salariée ne peut obtenir le montant des salaires entre son licenciement et sa réintégration et le montant des allocations chômage, et que l'employeur n'a pas à rembourser ces allocations chômage.

La Cour de cassation confirme l'arrêt de la cour d'appel : « Ayant retenu que l'inaptitude de la salariée ayant conduit à son licenciement avait pour origine une discrimination en

CE QUE DIT LA LOI

L'article L 1235-4 du Code du travail dispose :

« Dans les cas prévus aux articles L 1132-4, L 1134-4, L 1144-3, L 1152-3, L 153-4, L 1235-3 et L 1235-11, le juge ordonne le remboursement par l'employeur fautif aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage par salarié intéressé.

Ce remboursement est ordonné d'office lorsque les organismes intéressés ne sont pas intervenus à l'instance ou n'ont pas fait connaître le montant des indemnités versées. »

raison de son état de santé et que le licenciement était nul, c'est à bon droit que la cour d'appel a ordonné le remboursement par l'employeur à Pôle emploi des indemnités de chômage versées à celle-ci dans la limite de six mois. »

Lorsque le licenciement d'un salarié est nul en raison de son état de santé, l'employeur est tenu de rembourser à Pôle emploi les revenus de remplacement perçus par le salarié entre son licenciement nul et sa réintégration, dans la limite de six mois (Cass. soc., 28 février 2024, n°21-25520).

Cependant, ce remboursement ne vaut qu'en cas de licenciement nul, comme le rappelle le deuxième

arrêt, et non en cas de licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse en raison du manquement de l'employeur à son obligation de reclassement, consécutive à l'inaptitude du salarié (n°22-16482).

Ce remboursement ne vaut que dans le cadre d'un licenciement nul fondé sur une discrimination ou le licenciement d'un lanceur d'alerte, une action en justice en raison d'une discrimination directe ou indirecte, en raison d'une inégalité professionnelle, en matière de harcèlement moral ou sexuel, en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, ou en cas de nullité de la procédure de licenciement économique.

Secteur juridique

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

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

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

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

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



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

Le bulletin de salaire à la loupe

Remise au salarié avec sa rémunération, la fiche de paie est un précieux document officiel qui comporte un certain nombre de mentions obligatoires. Voici quelques clés pour lire un bulletin de salaire, mieux comprendre les obligations liées au paiement du salaire et vérifier que le bulletin respecte les dispositions légales. Décryptage avec FO.



inscrites sur la fiche de paie, et 18% déclarent ne comprendre que quelques informations. Et si 86% des salariés cherchent à décrypter leur bulletin de paie, 3% ont jeté l'éponge, ayant abandonné toute tentative de décryptage. Souvent donc, le salarié prend juste le temps de vérifier la somme qui ne tardera pas à arriver sur son compte en banque et le nombre de congés payés. Or, si recevoir un bulletin de paie est un droit, savoir le lire, pour au besoin en contester le contenu, est nécessaire. Le salaire est la contrepartie du travail effectué pour le compte d'un employeur et il est un élément essentiel du contrat de travail. L'employeur a pour obligation d'émettre un bulletin de paie et tout travailleur subordonné à un employeur a droit à son justificatif. Il faut ainsi rappeler que « la remise du bulletin de paie est une obligation légale posée par l'article L 3243-2 du Code du travail. En cas de fiche de paie non reçue, le salarié peut contraindre son employeur à lui délivrer le document en agissant aux prud'hommes ». Le document en poche, reste encore à savoir le décoder.

Une confidentialité à garantir

La succession de lignes plus ou moins compréhensibles, et encore complexifiées par les abréviations, mérite d'être étudiée de près, sachant que cette fiche de paie doit respecter un certain nombre

de dispositions légales. Les mentions devant figurer sur le bulletin ou y être annexées sont déterminées par décret en Conseil d'État. Le document, émis sous une forme dite « simplifiée » depuis 2018, doit être ainsi remis lors de la paie mais aucune forme n'est imposée. Autour de 300 millions de bulletins de salaire sont émis chaque année en France. Et certains sont encore écrits à la main. Selon le Code du travail, « *sauf opposition du salarié, l'employeur peut procéder à la remise du bulletin de paie sous forme électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité, la disponibilité pendant une durée fixée par décret et la confidentialité des données ainsi que leur accessibilité* ». À noter encore, toujours selon le Code du travail, que « *lors du paiement du salaire, l'employeur qui remet (...) une pièce justificative dite bulletin de paie ne peut exiger aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que la somme reçue correspond bien au montant net figurant sur ce bulletin* ». Et ne pas oublier que « *l'acceptation sans protestation ni réserve d'un bulletin de paie par le travailleur ne peut valoir de sa part renonciation au paiement de tout ou partie du salaire et des indemnités ou accessoires de salaire qui lui sont dus en application de la loi, du règlement, d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou d'un contrat. Cette acceptation ne peut valoir non plus compte arrêté et réglé au sens de l'article 1269 du Code de procédure civile* ».

Clarisse Josselin et Valérie Forgeront

Rébarbatif par sa présentation, le bulletin de salaire est en général à peine reçu qu'il est déjà consciencieusement rangé et oublié. Selon une enquête de 2022 émanant entre autres de l'institut Ipsos, 33% des salariés seulement comprennent toutes les informations

Le bulletin

1		BULLETIN DE SALAIRE			
Entreprise X 141 avenue du Président Wilson - 75022 PARIS Siret/Siren : 000 000 000 00001 Code Naf : 96.02A		2 Période : Octobre 2023			
Emploi : Secrétaire de direction Statut professionnel : Employé PQ : Coef. 230		Madame Alexandra Dupont 8 rue du docteur Necker 94300 Vincennes			
3 Convention collective : CCN de la coiffure IDCC 2596					
4 ÉLÉMENTS DE PAIE		Base	Taux	Part salarié	Part employeur
Salaire de base		valeur	valeur		
Heures supplémentaires		valeur	valeur		
5 COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS SOCIALES		Base	Taux	Part salarié	Part employeur
Santé					
Sécurité Sociale – Maladie Maternité Invalidité Décès		valeur	valeur	valeur	valeur
Complémentaire garanties frais de santé obligatoire		valeur	valeur	valeur	valeur
Accidents du travail – Maladies professionnelles		valeur	—	—	valeur
Retraite					
Sécurité sociale vieillesse plafonnée		valeur	valeur	valeur	valeur
Sécurité sociale vieillesse déplafonnée		valeur	valeur	valeur	valeur
Retraite complémentaire, CEG et CET T1		valeur	valeur	valeur	valeur
Retraite complémentaire, CEG et CET T2		valeur	—	—	valeur
Famille					
Assurance chômage		valeur	valeur	valeur	valeur
Apec		valeur	valeur	valeur	valeur
Autres charges dues par l'employeur		—	—	—	valeur
Cotisations statutaires ou prévues par la convention collective		valeur	valeur	valeur	valeur
CSG déductible de l'impôt sur le revenu		valeur	valeur	valeur	—
CSG/CRDS non déductible de l'impôt sur le revenu		valeur	valeur	valeur	—
CSG/CRDS sur les revenus non imposables		valeur	valeur	valeur	—
TOTAL DES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS OBLIGATOIRES				valeur	valeur
12 EXONÉRATIONS ET ALLÈGÈMENTS DE COTISATIONS				valeur	
COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS SOCIALES FACULTATIVES		Base	Taux	Salarié	Employeur
Prévoyance, Incapacité, Invalidité, Décès, Autres		valeur	valeur	valeur	valeur
Retraite supplémentaire		valeur	valeur	valeur	valeur
9 MONTANT NET SOCIAL				valeur	
6 REMBOURSEMENTS ET DÉDUCTIONS DIVERSES		Base	Taux	Salarié	Employeur
Frais de transports		valeur	valeur	valeur	valeur
Titres-restaurant		valeur	valeur	valeur	valeur
Autres		valeur	valeur	valeur	valeur
7 MONTANT NET À PAYER AVANT IMPÔT SUR LE REVENU				valeur	
IMPÔT SUR LE REVENU		Base	Taux	Salarié	Cumul annuel
Montant net imposable				valeur	valeur
Montant net HC/HS/RTT exonérées				valeur	valeur
IMPÔT SUR LE REVENU PRÉLEVÉ À LA SOURCE		valeur	valeur	valeur	valeur
8 MONTANT NET À PAYER (en euros)				10 valeur	payé le 27/10/2023 par virement
TOTAL VERSÉ PAR L'EMPLOYEUR				11 valeur	
	Congés N-1	Congés N			
Acquis	30.00	12.50			
Pris	16.00				
Solde	14.00	12.50			

IMPORTANT : L'employeur n'est pas tenu d'envoyer la fiche de paie à votre domicile. Il peut également vous la remettre en main propre dans les locaux de l'entreprise. Néanmoins, depuis 2017, la dématérialisation de la fiche de paie est devenue le principe et le format papier l'exception, sauf en cas de désaccord du salarié. Il doit alors le signaler à l'employeur, préalablement ou postérieurement à la première émission d'un bulletin de paie sous forme électronique.

À SAVOIR : L'employeur doit conserver dans les locaux de l'entreprise un double de la fiche de paie (sous forme papier ou électronique) pendant une durée de cinq ans. Au-delà de ces cinq années, les fiches de paie peuvent ne plus être accessibles directement dans l'entreprise mais elles doivent alors être conservées sous forme électronique pendant une durée de cinquante ans à compter de leur émission, ou jusqu'à ce que le salarié ait atteint l'âge de 69 ans augmenté de six ans, soit 75 ans.

ESSENTIEL : Conservez bien vos fiches de paie, sans limitation de durée, car elles peuvent constituer un élément de preuve de l'existence du contrat de travail et vous être utiles pour justifier vos droits à la retraite. Elles ne constituent cependant pas une présomption de paiement du salaire.

1 Identification de l'employeur : nom, adresse de l'entreprise ou le cas échéant de l'établissement, code APE ou NAF et numéro SIRET **et du salarié :** nom, emploi occupé, niveau ou coefficient hiérarchique.

2 Période concernée et nombre d'heures travaillées : heures payées et taux majorés ou non, nature et volume du forfait pour les salariés au forfait. La durée légale mensuelle d'un salarié à temps plein est de 151,67 heures soit : 35 heures x 52 semaines / 12 mois

3 Convention collective de branche : votre salaire doit être au moins égal aux salaires minima prévus par cette convention, déterminée en fonction de l'activité principale de l'entreprise. À défaut de convention collective, le bulletin de paie doit mentionner la référence au Code du travail pour la durée des congés payés et du préavis.

4 Rémunération brute : il s'agit des sommes soumises à cotisations, telles que le salaire de base, les accessoires de salaire (primes, indemnités, avantages en nature, etc.) et le cas échéant, indemnités de congés payés.

Ce montant est parfois différent du montant de l'assiette des cotisations sociales en cas d'assiettes ou de cotisations forfaitaires, ou de déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels.

5 Cotisations et contributions sociales : il s'agit du montant, assiette et taux des différentes cotisations et contributions sociales à la charge de l'employeur et du salarié avant déduction des exonérations et exemptions.

6 Autres versements et retenues, tels que la prise en charge des frais de transport domicile-travail.

7 Salaire net avant prélèvement à la source : somme qui aurait été versée au salarié en l'absence de prélèvement à la source des impôts sur le revenu.

8 Salaire net après prélèvement à la source : l'employeur applique le taux de prélèvement qui lui a été transmis par l'administration fiscale.

9 NOUVEAU Montant net social (MNS), à compter du 1^{er} juillet 2023 : revenu net après déduction

de l'ensemble des prélèvements sociaux obligatoires, que les bénéficiaires du RSA ou de la prime d'activité devront déclarer pour calculer leurs prestations.

10 Date de paiement

11 Montant total versé par l'employeur : rémunération, cotisations et contributions à la charge de l'employeur.

12 Montant des exonérations et exemptions de cotisations et contributions sociales.

13 Mentions finales : indication de la rubrique dédiée à la fiche de paie sur le portail www.service-public.fr et mention incitant le salarié à conserver la fiche de paie sans limitation de durée.

⊖ Mentions interdites !

L'exercice du droit de grève ou des fonctions de représentant du personnel ne doivent pas figurer sur la fiche de paie.

n de salaire à la loupe

SALAIRE DIFFÉRÉ... SALAIRE À PROTÉGER!

Le salaire différé est constitué des cotisations sociales salariales et patronales. Ces sommes sont gérées par la Sécurité sociale, la caisse de retraite ou l'Assurance chômage et sont redistribuées collectivement. Cet argent, même lorsqu'il s'agit de la part patronale, est le produit du travail du salarié. Ce dernier en bénéficie tout au long de sa vie, suivant ses besoins, sous forme de prestations : maladie, retraite, période d'inactivité...

Avec la fiscalisation croissante de la protection sociale, la notion de salaire différé est mise à mal. Alors qu'une cotisation maladie ouvre des droits aux prestations pour le salarié, le prélèvement de nature fiscale, prétendant « diversifier » le mode de financement de la protection sociale, ne garantit aucune contrepartie. Il peut être reversé à des fonds différents d'une année à l'autre, en fonction des choix du gouvernement. Traduction de cette attaque du salaire différé au fil des décennies, la part des cotisations dans les ressources de la protection

sociale ne cesse de diminuer. Ainsi, les cotisations représentaient 77% de ses ressources en 1981, puis 61% en 2017. Selon une étude de la Drees, publiée en 2022 et portant sur les données de 2021, la part des cotisations n'est plus que de 54%.

Par ailleurs, lorsque les patrons réclament une baisse des « charges sociales », ils demandent en réalité une baisse des cotisations sociales et donc une diminution sensible du salaire différé. Et au fil de ces trente dernières années, le patronat a obtenu des « allègements », autrement appelés « exonérations » de cotisations. L'ensemble des allègements – ce qui, par les compensations, crée de la dette publique – représentait en 2023 un manque à gagner de près de 90 milliards d'euros pour les comptes sociaux, contre... 19,5 milliards il y a pile vingt ans.

EN LIGNES ET EN COLONNES...

Sur une fiche de salaire, chaque cotisation sociale, ainsi que la CSG (la contribution sociale généralisée, créée par la loi de

finances de 1991) et la CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale, créée par ordonnance en 1996) – ces deux taxes étant notamment prélevées sur les revenus d'activité –, est détaillée. Chacune de ces retenues correspond en général à une ligne du bulletin de paie et se décompose aussi suivant des colonnes : celle de la base du calcul (l'assiette), celle du taux de la retenue, indiqué en pourcentage, celle du montant de la retenue pour le salarié, obtenu en multipliant la base par le taux, et enfin celle dédiée à la part patronale.

En fonction des retenues, les calculs s'effectuent, ou non, sur la base du plafond fixé par la Sécurité sociale. Soit les cotisations sont calculées sur l'assiette déplafonnée, le salaire brut, soit elles sont calculées sur l'assiette plafonnée.

Le plafond de la Sécurité sociale au 1^{er} janvier 2024 est de 46368 euros par an, soit 3864 euros par mois.

Clarisse Josselin et Valérie Forgeront

ASSURANCE VIEILLESSE

Cette rubrique s'organise en deux parties : l'une traite de la retenue qui se fait sur le salaire brut dans la limite du plafond de la Sécurité sociale. En 2006, la part du salarié était de 6,65% et celle de l'employeur de 8,3%. En 2024, ces parts sont respectivement de 6,90% et de 8,55%. La seconde partie de cette rubrique porte sur une cotisation dite déplafonnée, prélevée sur la totalité de la rémunération. Elle a été créée par la loi d'août 2003 portant réforme des retraites. Celle-ci a supprimé au 1^{er} juillet 2004 la cotisation veuvage (de 0,10% payée par les salariés), la « remplaçant » par cette cotisation déplafonnée. Pour l'employeur, le taux était de 1,6% en 2006, 1,9% en 2023 et 2,02% en 2024. Pour le salarié, le taux initial de 0,10% en 2004 est passé à 0,25% en 2014. Puis, à la suite de la réforme des retraites la même année, il sera progressivement relevé à 0,40% dès 2017. Cette cotisation, qui participe au financement des régimes de retraite, n'ouvre aucun droit en termes de retraite.

ASSURANCE CHÔMAGE

Le taux de la cotisation Assédic d'assurance chômage, qui sert à financer les allocations chômage, est fixé par des négociations paritaires au niveau de l'Unédic. En 2006, la cotisation était de 4,04% pour l'employeur et de 2,44% pour le salarié.

L'Assurance générale des salaires (AGS) sert quant à elle à garantir le versement des salaires lors du redressement ou de la liquidation judiciaire d'une entreprise. Cette opération se fait au travers du fonds national de garantie des salaires (FNGS). Cette cotisation, payée par le seul employeur, était en 2006 de 0,15%. Près de vingt ans plus tard, le taux de la cotisation employeur sur l'Assurance chômage est de 4,05%, la cotisation AGS de 0,20%. La cotisation du salarié (qui, premier pas vers sa suppression, avait reculé à 0,95% au 1^{er} janvier 2018 contre 2,40% auparavant) a disparu au 1^{er} octobre 2018.

LES TAUX DE COTISATIONS⁽¹⁾

Risques	Sur la totalité de la rémunération		Dans la limite du plafond	
	Employeur	Salarié	Employeur	Salarié
Assurance maladie, maternité, invalidité, décès ⁽²⁾ et contribution solidarité autonomie (CSA)	7,30 %			
Cotisation salariale maladie supplémentaire dans les départements d'Alsace et de Moselle		1,30 %		
Assurance vieillesse	2,02 %	0,40 %	8,55 %	6,90 %
Allocations familiales ⁽³⁾	3,45 %			
Contribution au dialogue social	0,016 %			
Accidents du travail	Notifié par la Carsat			
CSG (Contribution sociale généralisée) imposable		2,40 %		
CSG (Contribution sociale généralisée) non imposable		6,80 %		
Contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS)		0,50 %	Sur 98,25 % du salaire brut ⁽⁴⁾	
Fonds national d'aide au logement (Fnal) (50 salariés et +)	0,50 %			
Fonds national d'aide au logement (Fnal) (moins de 50 salariés)			0,10 %	
Contribution assurance chômage	4,05 %		Dans la limite de 4 plafonds	
Cotisations AGS ⁽⁴⁾	0,20 %			
Forfait social ⁽⁵⁾	20 %			
Contribution formation professionnelle (moins de 11 salariés)	0,55 %			
Contribution formation professionnelle (11 salariés et plus)	1 %			
Contribution CPF-CDD	1 %			
Taxe d'apprentissage - part principale	0,59 %			
Taxe d'apprentissage - solde	0,09 %			

⁽¹⁾ Montants au 1^{er} janvier 2024.

⁽²⁾ Pour les employeurs éligibles à la réduction générale, le taux de la cotisation patronale « d'assurances maladie-maternité-invalidité-décès » est fixé à 7 % pour les salariés dont la rémunération n'excède pas 2,5 Smic.

⁽³⁾ Pour les employeurs éligibles à la réduction générale, le taux de la cotisation patronale « allocations familiales » est fixé à 3,45 % pour les salariés dont la rémunération n'excède pas 3,5 fois Smic. Dans les autres cas, le taux de la cotisation allocations familiales reste fixé à 5,25 %.

⁽⁴⁾ L'association pour la gestion du régime de Garantie des créances des salariés permet de garantir le paiement des sommes dues aux salariés (salaires, préavis, indemnité de rupture...) en cas de procédure de sauvegarde, de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire de l'entreprise.

⁽⁵⁾ Le forfait social est une contribution à la charge de l'employeur. Sauf exception, elle est prélevée sur les rémunérations et primes non soumises aux cotisations et contributions sociales mais imposées à la CSG.

Le bulletin de salaire à la loupe

CSG et CRDS : outils de la fiscalisation du financement de la Sécu

En ce qui concerne les revenus d'activité, la contribution sociale généralisée (CSG) est payée uniquement par le salarié. Elle est prélevée sur tous les revenus d'activité (salaires, indemnités ou encore participation) et calculée sur la base de 98,25% du salaire brut mensuel.

La CSG a été créée par la loi de finances de 1991 (sous le gouvernement de Michel Rocard). Outre les salariés, elle concerne aussi (avec des taux différents de taxation) les retraités, les chômeurs, les revenus du capital... L'argument qui a prévalu à la création de la CSG était de « diversifier » le financement de la protection sociale. Le taux de CSG, de 1,1% à l'origine, n'a cessé d'augmenter, jusqu'à 9,2% actuellement (depuis le 1^{er} janvier 2018, et ce, quel que soit le niveau de salaire). En plus de trente années marquées par la volonté des gouvernements successifs de réduire toujours plus le « coût du travail » – ce qui s'est traduit notamment par une attaque en règle du salaire différé, donc des cotisations sociales –, la CSG, impôt prélevé à la source et en partie imposable (2,4%), a pris au fil du temps une place prépondérante, jusqu'à supplanter certaines cotisations sociales (maladie, famille, chômage). En 2018, le gouvernement arguait que la suppression des cotisations participe à améliorer le pouvoir d'achat des salariés en réhaussant le salaire net. Le même discours perdure. Or, cela n'a cependant rien à voir avec une vraie hausse de salaire, soit de son montant brut. La CSG constitue par ailleurs un prélèvement sans contrepartie directe, alors que la cotisation ouvre des droits à des prestations. Plus largement, cette fiscalisation des ressources de la Sécurité sociale porte en elle tous les dangers, à commencer par le fait d'accroître la tutelle des pouvoirs publics sur l'institution, laquelle est aux prises avec les aléas politiques. Illustration du poids de la CSG : son rendement brut total en 2022 était de près de 142 milliards d'euros (+7,9% en un an). Et 71% des recettes étaient issues des revenus du travail. À côté, l'impôt sur

le revenu fait pâle figure avec 109,8 milliards d'euros (recettes brutes). Tout comme l'impôt sur les sociétés (86,8 milliards d'euros). La seule taxe qui devance la CSG est la TVA, avec des recettes à hauteur de 273 milliards d'euros en 2022.

CRDS ou la manœuvre de la dette Covid...

La CSG n'est pas le seul impôt traduisant sur un bulletin de salaire la fiscalisation du financement de la Sécu. S'ajoute la « Contribution pour le remboursement de la dette sociale », la CRDS, créée par l'ordonnance du 24 janvier 1996, dans le cadre du plan Juppé, pour combler le déficit de la Sécurité sociale. Elle se traduit sur une fiche de paie par un prélèvement (à la source, comme la CSG) au taux de 0,50% et selon une assiette établie à 98,25% du salaire brut. La CRDS est payée uniquement par le salarié. Instauré à l'origine pour une période de treize ans, soit jusqu'au 31 décembre 2009, ce prélèvement n'en finit pas d'être prolongé. Il devait s'arrêter en 2024, à extinction de la dette sociale, mais il est maintenu jusqu'en 2033. Au moins. Et pour cause : en 2020, le gouvernement a décidé de transférer à la Cades (la caisse d'amortissement de la dette sociale, dont les recettes proviennent essentiellement de la CSG et de la CRDS) une grande partie (136 milliards d'euros) de la dette Covid. Une dette exceptionnelle, qu'il a voulu assimiler à une dette sociale, donc dans le champ de la Sécurité sociale, ce que FO conteste. Il a ainsi choisi de faire peser cette dette essentiellement sur les travailleurs, actifs et retraités. **V.F. et C.J.**

MALADIE, MATERNITÉ, INVALIDITÉ, DÉCÈS ET CONTRIBUTION SOLIDARITÉ AUTONOMIE (CSA)

Il y a près de vingt ans, en 2006, la part salariale de la cotisation de la Sécurité sociale pour ce bloc de risques couverts (hors CSA) était de 0,75%, la part patronale de 12,8%. En 2024, le taux de cotisation employeur a reculé, à 7,30% (dont 0,30% pour la CSA). Le taux de 7% (sur la totalité du salaire) est dû aux allègements (mesures générales) accordés aux employeurs. Depuis 2019, en effet, est appliquée une réduction de six points sur le taux de cotisation employeur pour les salaires jusqu'à 2,5 Smic. Au-delà, le taux de cotisation est de 13%. La cotisation salariale, elle, a disparu. Cette suppression, à l'instar de celle sur l'Assurance chômage, a été actée par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2018. Elles sont entrées en vigueur en deux temps, en janvier 2018 puis en octobre, tandis que la

fin de l'année 2018 se déclinait sur fond de mouvements sociaux. Par ces suppressions en forme d'artifice, l'exécutif arguait d'un gain de pouvoir d'achat pour le salarié. Par cette même loi de financement de la Sécurité sociale pour 2018, la fiscalisation des ressources de la Sécu est montée d'un cran : le taux de CSG applicable aux revenus d'activité est passé de 7,5% à 9,2%, soit une augmentation de 1,7 point.

ALLOCATIONS FAMILIALES

Cette cotisation payée par le seul employeur finance les prestations d'allocations familiales versées par le régime général. Elle a été fortement réduite au fil des ans. En 1950, son taux était de 16,5%, il n'était plus que de 5,4% (de la totalité du salaire) en 2006. Lorsque fin 1990 le gouvernement a instauré la CSG, il s'était empressé de ramener le taux de cotisation patronale de 7% à 5,4%. Ces cadeaux

successifs aux entreprises, visant à abaisser le coût du travail, ont considérablement réduit le budget des prestations familiales. En 2024, les deux taux applicables sont 5,25% ou 3,45%. Et ce dernier taux signe, là encore, le poids pris au fil du temps par les exonérations puisqu'il s'applique aux rémunérations annuelles inférieures ou égales à 3,5 Smic.

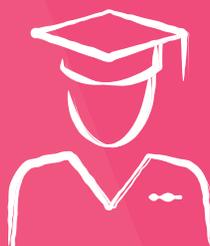
ACCIDENT DU TRAVAIL

Le taux de cette cotisation (fixé par la Carsat et suivant trois types de tarification) est payé uniquement par l'employeur. Il varie en fonction de l'activité principale de l'entreprise. Plus la taille de cette dernière augmente, plus le taux est individualisé (il l'est à partir de 150 salariés) et repose sur les résultats de l'établissement en matière de sinistralité. En 2023, le taux net moyen de la cotisation AT/MP était de 2,24%. **V.F.**

VOUS AVEZ UN PROJET LOGEMENT ?



TROUVER
UN LOGEMENT



DÉMARRER DANS
LA VIE ACTIVE



ACHETER UN
BIEN IMMOBILIER



FINANCER
DES TRAVAUX



FAIRE FACE À UNE
DIFFICULTÉ LOGEMENT



INVESTIR DANS
L'IMMOBILIER

**Ayez le réflexe
Action Logement !**



AFE-MULTISOLUTIONS-PEEC - Juillet 2022 - Action Logement Services SAS au capital de 20.000.000 euros
Siège social : 19/21 rue d'Austerlitz 75013 Paris 824 541 148 RCS Paris - Immatriculée à l'ORIAS sous le numéro 17006232
Société de financement agréée et contrôlée par l'ACPR



actionlogement.fr

ActionLogement 
RECONNU D'UTILITÉ SOCIALE



IMAGE MODIFIÉE D'APRÈS RAFAEL HENRIQUE/ZUMA-REA

Amazon privée d'accès au Parlement européen

La multinationale du commerce en ligne est sanctionnée pour son refus de s'expliquer devant les eurodéputés quant aux conditions de travail dans ses entrepôts.

Le géant mondial du commerce en ligne se voit retirer l'accréditation qui permet à ses lobbyistes d'accéder aux bâtiments de l'Union européenne à Bruxelles et à Strasbourg. La raison? Plusieurs refus de l'entreprise de participer à des auditions sur les conditions de travail dans ses entrepôts ou d'accueillir des eurodéputés dans ses locaux allemands et polonais. Le dernier en date, rejetant une convocation pour le 23 janvier, avait débouché sur une demande de sanction par Agnès Jongerius, députée néerlandaise, et ses collègues de la Commission de l'emploi et des affaires sociales.

Une sanction soutenue par les syndicats

La demande a été largement soutenue par un collectif de trente-quatre organisations (dont la Confédération européenne des syndicats, UNI Europa et

IndustriAll Europe) dans un courrier envoyé le 12 février à la présidente, maltaise, de l'Union européenne. « Cette suppression d'accréditation est un message fort, observe Branislav Rugani, secrétaire confédéral FO au secteur international et Europe. Comme si on rappelait à l'entreprise qu'elle n'est pas là uniquement pour défendre son existence et toucher des subventions, mais qu'elle doit aussi répondre quand un problème est constaté. » Gianpaolo Meloni, salarié d'Amazon et membre de son comité d'entreprise européen, a aussi salué la décision : « Cela montre qu'Amazon ne peut pas continuer à mépriser nos institutions démocratiques sans conséquences. J'espère qu'il en ira de même concernant nos droits, comme celui d'adhérer à un syndicat librement et de négocier pour de meilleurs salaires et conditions de travail. »

Amazon est en effet l'objet de critiques régulières formulées par ses salariés : lors de la réunion du 23 janvier, des licenciements sans raison valable, des objectifs de productivité inatteignables, le sentiment d'être « traités comme des robots » ont été rapportés par des représentants syndicaux d'UNI, Ver.di et Solidarnosc. Par ailleurs, l'entreprise est accusée d'exploiter les travailleurs, de violer les lois anti-concurrentielles, de pratiquer l'évasion fiscale et de ne pas respecter l'environnement.

Sandra Déraillot

Australie : des progrès pour les salariés d'Ikea

En Australie, les salariés d'Ikea ont validé une nouvelle convention collective, valable jusqu'en mai 2027 et obtenue grâce au syndicat SDA. Les quelque 4000 employés peuvent désormais négocier des jours et horaires de travail fixes, alors que leur emploi du temps était susceptible jusqu'alors de changer chaque semaine. Ils pourront opter pour une semaine de quatre jours (en moyenne) et accéder au congé parental sans condition d'ancienneté. De nouveaux droits à congés payés sont créés en cas de : traitement médical contre l'infertilité, catastrophe naturelle, violences domestiques... Une cinquième semaine de congés payés est accordée, ainsi que la majoration de certaines heures de travail (notamment tôt le matin), quinze minutes de pause toutes les quatre heures et un repos minimum de douze heures entre deux services. Des avancées notables dans un pays où une « flexibilité » tous azimuts imposée aux travailleurs est souvent la règle.

S. D.

Frédéric Souillot, secrétaire général de Force Ouvrière

Simplification : attention régression!



Frédéric Souillot

Pour FO, concernant le rapport « Pour rendre des heures aux Français », qui n'est qu'une reprise des quatre-vingts mesures proposées par la CPME, derrière un discours de bon sens apparent sur la simplification des règles et des normes, tous les projets de simplification, depuis ces dix dernières années, ont tous un point commun : simplifier la vie des entreprises. Or simplifier la vie des entreprises va de pair avec la réduction des droits des salariés, la réduction du nombre et des moyens de leurs représentants. La simplification conduit à limiter, voire à empêcher le dialogue social. Dès leur publication, FO a dénoncé une forme d'antisindicalisme primaire derrière ces propositions.

Un certain nombre d'exemples illustrent mes propos. Les mesures de simplification ambitionnent, entre autres, de relever les seuils (d'effectifs de salariés) qui déclenchent un certain nombre d'obligations en matière de dialogue social et de représentation des salariés. La CPME propose de passer ce seuil de déclenchement des obligations légales de 50 salariés à 100 salariés.

Ce rapport propose également de réduire le délai de saisine des prudhommes. Le délai pour saisir le conseil de prud'hommes passerait de douze à six mois. Pour FO, cette mesure a pour principal objectif de sécuriser les employeurs en s'en prenant aux droits des salariés. Depuis les ordonnances travail de 2017, le recours aux prud'hommes est plus compliqué et le nombre de saisines est en baisse constante. Entre 2017 et 2022, le nombre de nouvelles affaires déposées devant la juridiction prud'homale a diminué de plus de 26 %. Eu égard au choc émotionnel que peut provoquer un licenciement, il est nécessaire de laisser au salarié un temps raisonnable de réflexion. D'autant plus que le délai de prescription, en matière de licenciement, a déjà été considérablement réduit ces dernières années. Il est passé de trente ans jusqu'en 2008 à deux ans en 2013, puis à un an en 2017.

Le rapport propose également de faciliter le recours au temps partiel. Pour FO, le CDI à temps plein doit être le contrat de travail de référence dans le privé, de même que le statut dans la fonction publique. Le temps partiel doit être réellement choisi et facilement réversible, dans le privé comme dans le public. Trop souvent imposé, il est facteur de précarité, de sous-emploi et de flexibilité. Les multiples dérogations possibles à la durée minimale de vingt-quatre heures par semaine pour les contrats à temps partiel rendent cette mesure inefficace, imposant au gouvernement de revoir au plus vite ces dérogations.

Il faut toujours se méfier du titrage des rapports et autres commissions. Ceux-ci font ronfler à nos oreilles des promesses trompeuses. Ce rapport propose des changements qui, loin de simplifier la vie des entreprises, pourraient aggraver les problèmes de santé et de sécurité au travail en restreignant encore le dialogue social en France après les funestes ordonnances Macron de septembre 2017, qui ont débouché sur un profond recul de la prévention et sans aucun doute contribué à la remontée des accidents du travail, y compris mortels.

Est-il nécessaire de rappeler les chiffres de l'Insee ? En 1980, la France comptait 1 423 accidents mortels. En septembre 2017, les ordonnances sur le travail, qui évoquaient déjà la nécessité d'une simplification du dialogue social, suppriment les CHSCT, les DP et les CE au profit des CSE. Cette fusion des instances, en vérité, se réalisera essentiellement au détriment des représentants du personnel ancrés sur le terrain. Les CSE se mettront en place dans la continuité des CE et les membres actifs en prévention, particulièrement les CHSCT, seront éradiqués. Depuis lors, on ne peut que constater la hausse des accidents mortels. Ont ainsi été recensés 733 accidents mortels en 2019 et 693 en 2021. Ces accidents se produisent surtout dans les TPE et les PME, là où l'action préventive est donc la plus urgente, ce qui impose de raviver le dialogue social qui sert la prévention et la productivité, alors qu'avec la suppression de l'exigence de créer une BDESE et surtout le rehaussement des seuils d'effectif pour constituer un CSE renforcé – ce seuil passerait de 50 à 250 –, ce rapport s'attaque directement à la transparence et à l'accès à l'information essentielle pour la prévention de la santé et la sécurité des salariés.

Casino : les représentants du personnel font appel du plan de sauvegarde accélérée

Appuyés par le SNTA-FO et tous les syndicats, les représentants du personnel de Distribution Casino France ont fait appel du jugement validant le plan de sauvegarde accélérée.

Avant que le tribunal de commerce de Paris ne valide le 26 février le plan de sauvegarde accélérée (PSA) du groupe Casino, surendetté à hauteur de 6 milliards d'euros, le comité social et économique central (CSE-C) de Distribution Casino France (DCF, 18 000 salariés) avait émis un avis consultatif défavorable sur la restructuration financière portée par ce plan. Sans surprise, et en accord avec l'intersyndicale du groupe incluant le SNTA-FO et tous les syndicats, il a annoncé le 4 mars faire appel de la décision rendue par le tribunal, au motif que le PSA validé met en péril l'activité et l'emploi.

« La raison d'être des représentants du personnel et de l'intersyndicale, c'est d'agir pour protéger les salariés », appuyait Alida Melizi, déléguée syndicale de groupe adjointe FO chez Casino, et

secrétaire générale adjointe du SNTA-FO, première organisation. De fait, la restructuration financière entérinée s'accompagne de la cession de 288 magasins Casino à Intermarché, Auchan, Carrefour.

Un recours non suspensif

« Environ 12 000 salariés devraient être transférés d'ici juillet, avec les magasins vendus, sans engagement qu'ils ne seront pas ensuite licenciés pour motif économique. Sur le périmètre de ce qu'il restera du groupe Casino, après les cessions, plus de 6 000 emplois sont menacés : dans les 26 magasins sans repreneur, les sièges, la filiale logistique Easydis », précisait Mohamed Benmahiou, délégué syndical adjoint FO de DCF. Les représentants du personnel et l'intersyndicale dénoncent aussi l'absence d'un volet social, prévoyant des mesures de reclassement et

d'indemnisation des salariés qui seraient licenciés, et le défaut d'information-consultation du CSE-C de DCF. « Des délits d'entrave ont été commis », précise leur communiqué.

Non suspensif, le recours ne va pas bloquer la restructuration financière – prévue dès le 27 mars – ni la reprise du groupe Casino par le consortium emmené par le milliardaire tchèque Daniel Kretinsky. Selon les avocats du CSE-C de DCF, si la cour d'appel venait à infirmer la décision du tribunal de commerce, DCF reviendrait à sa situation économique antérieure au PSA.

Élie Hiesse



PHOTO PRISE PENDANT LE CSE. © D.R.

RATP : des NAO fructueuses et un accord sur le bien-être au travail

Entre NAO satisfaisantes et innovations dans les conditions de travail, le début d'année a été riche en avancées sociales chez FO-Groupe RATP. Une augmentation générale de salaire conséquente a été obtenue. « Nous privilégions la mesure égalitaire plutôt que la revalorisation de la valeur du point : 100 euros brut mensuels pour un cadre supérieur comme pour un opérateur », expose Laurent Djebali, secrétaire général de FO-Groupe RATP.

JO : la demande d'une prime à la hauteur

Après de longs mois de négociations, un accord sur la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) a également

vu le jour. Rénovation des locaux, accès au logement, mobilité professionnelle facilitée : le texte ouvre la voie à de nombreuses améliorations du bien-être des salariés. De plus, une expérimentation de la semaine de quatre jours (à temps de travail constant) est en cours. Un retour d'expérience permettra de décider si ce fonctionnement doit être étendu ou non.

En revanche, selon le syndicat, l'enveloppe dédiée aux primes des salariés pendant les Jeux olympiques n'est pour l'instant pas à la hauteur des efforts demandés. Laurent Djebali prévient : « Si on n'a pas de retour d'ici la fin du mois, on s'inscrira dans un rapport de force. »

Fanny Darcillon

IRP dans les entreprises : le constat des dégâts des réformes

Qu'en était-il des instances de représentation des salariés dans les entreprises en 2022? « L'érosion se poursuit », indique une récente étude de la Dares. Retour en chiffres sur les conséquences de réformes à hauts risques que FO a contestées.

Les statistiques sont éloquentes : entre 2018 et 2022, la part des entreprises de dix salariés ou plus du secteur privé non agricole couvertes par au moins une instance représentative du personnel (IRP), soit 36,2% (ce qui rassemble 76,7% des salariés du champ étudié) a baissé de près de huit points, indique la Dares, direction rattachée au ministère du Travail, dans une étude publiée en mars. Selon cette étude, 10,9% des entreprises de dix salariés ou plus disposent d'au moins un délégué syndical (soit 56,6% de salariés couverts). Cette part a diminué de 7,8 points

depuis 2018, dont 2,7 points entre 2021 et 2022. Autre résultat inquiétant, celui concernant les commissions santé, sécurité et conditions de travail, les CSSCT, obligatoires à partir de 300 salariés. Elles prétendaient remplacer les CHSCT, obligatoires, eux, à partir de 50 salariés... Or, leur nombre « plafonne ». On compte 83,9% de CSSCT au sein des CSE des grandes entreprises. Quant aux entreprises de 50 à 299 salariés, seulement un quart d'entre elles (25,8%, en baisse d'un point entre 2021 et 2022) en dispose. Au final, sur l'ensemble des entreprises, 6,8% seulement ont mis en place une CSSCT. Ce qui représente 50,1% de salariés couverts.

Loi de 2008, ordonnance Macron de 2017...

Aucun hasard à tous ces résultats. La Dares elle-même, notant « *la propension des entreprises à être dotées d'au moins une IRP élue en 2022 est inférieure de 30% à celle observée en 2017* », établit une corrélation : « *La baisse de la couverture des entreprises par des IRP*

survient en concomitance avec la mise en place du CSE à partir de 2018. » Selon l'étude, le CSE, par « l'étendue de ses prérogatives et responsabilités, aurait découragé certains salariés et élus, dans un contexte de diminution du nombre réglementaire d'élus et de centralisation accrue des CSE dans les entreprises multisites ». Et d'ajouter : « *La désignation de délégués syndicaux, liée au résultat des élections professionnelles depuis la réforme de la représentativité syndicale en 2008, est impactée par leur diminution.* » FO a contesté cette loi de 2008 sur la représentativité et s'est opposée dès l'origine à la fusion des IRP dans une instance unique, soit le CSE (obligatoire depuis 2020 dans les entreprises de plus de onze salariés), créé par l'ordonnance Macron de septembre 2017. La confédération s'élevait contre la disparition d'instances aux prérogatives spécifiques, la disparition du CHSCT, le risque d'instances éloignées des salariés, la perte de moyens, la réduction du nombre de mandats syndicaux... À l'évidence, elle avait raison.

Valérie Forgeront

Quand le patrimoine, et non le travail, dope le pouvoir d'achat



Ces quatre dernières années, une déconnexion inédite a eu lieu entre le revenu réel des ménages (en moyenne en hausse) et l'évolution des salaires (négative). C'est le constat que dresse l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE), cercle de réflexion lié à l'Institut d'études politiques de Paris, dans une étude parue mi-février. Le pouvoir d'achat des ménages a augmenté de 1,9% entre 2019 et 2023, alors que le salaire moyen par tête s'est pour sa part contracté de 2%.

Sans surprise, les perdants sont les plus modestes

Si le niveau de vie des Français s'est en moyenne amélioré, ce n'est

donc pas grâce aux revenus du travail. Les mesures de baisse de la fiscalité (taxe d'habitation, redevance sur l'audiovisuel public) y ont joué un rôle. Mais le pouvoir d'achat des ménages est principalement tiré vers le haut par le dynamisme des revenus du patrimoine (en hausse de 230 euros par an en moyenne)... pour les foyers suffisamment aisés pour en posséder.

L'OFCE constate ainsi que de fortes disparités se sont fait sentir entre les ménages : le choc inflationniste a davantage affecté le pouvoir d'achat des plus modestes par rapport aux plus riches, des retraités, chômeurs ou inactifs par rapport aux personnes en emploi, et des ruraux comparés aux urbains.

Fanny Darcillon

Index égalité : le bilan du Haut Conseil à l'Égalité confirme les mises en garde de FO

Le Haut Conseil à l'Égalité a publié un rapport-bilan de l'index égalité professionnelle au sein du secteur privé, cinq ans après sa création. Il confirme les critiques formulées à l'époque par FO.

La charge est sévère, étayée par 137 pages d'analyses nourries par l'audition de représentants d'entreprises, économistes, juristes... Dans son rapport sur l'index égalité professionnelle, rendu public le 7 mars, le Haut Conseil à l'Égalité (HCE) tire un bilan mitigé de l'impact de cet indicateur statistique qui était censé permettre aux entreprises de plus de 50 salariés de passer du calcul des inégalités salariales et de carrière à leur correction, sous peine de sanction. Dans les faits, la portée de l'indicateur est limitée, constate l'instance consultative indépendante rattachée à Matignon, qui titre ainsi son rapport : « Salaires : cinq ans après l'index, toujours pas d'égalité ».

« Un levier pour la concertation »

Au titre des progrès, le HCE pointe la mise en visibilité des écarts salariaux (23,5% tous temps de travail confondus

selon l'Insee en 2022) ou « une meilleure prise de conscience de ces inégalités ». La liste des inconvénients est longue : du périmètre d'application limité (1% des entreprises sont assujetties à l'index; un quart des salariés du privé couverts par les index publiés) aux biais de la méthodologie choisie. Celle-ci neutralise les écarts de rémunération (jusqu'à 5%), omet le facteur du « temps partiel » (emplois où les femmes sont sur-représentées) ou le concept légal de « travail de valeur égale », intégrant la sous-valorisation des métiers féminisés. Ainsi que FO le dénonce depuis la création de l'index, en revendiquant une réforme « en profondeur ».

« Le rapport du HCE pointe les mêmes travers que ceux dénoncés par FO depuis 2019. Nos critiques font consensus », appuie Béatrice Clicq,

secrétaire confédérale FO chargée de l'égalité, rappelant que ce rapport a été adopté à l'unanimité de la Formation égalité professionnelle du HCE (regroupant syndicats et personnes qualifiées), hors collège patronal, celui-ci ayant choisi de s'abstenir plutôt que de voter contre. Un signe néanmoins. Dans ce contexte, la militante juge que le rapport peut être « un levier pour la concertation » sur l'index, laquelle sera lancée « dans le courant du mois de mars », pour l'améliorer, selon la ministre du Travail.

Élie Hiesse



Petites retraites : une revalorisation loin des 100 euros promis

Dans une étude du 29 février, la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques du ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités (Drees) scrute les effets de la réforme des retraites de 2023 sur les petites pensions. L'étude analyse l'impact de la réforme du minimum contributif (Mico), son indexation sur le Smic, notamment, étant jugée favorable pour stabiliser la proportion de nouveaux retraités entrant dans le dispositif à long terme.

Seulement 30 euros de plus en moyenne

Depuis le 1^{er} septembre 2023, le montant du Mico a été revalorisé de 100 euros, pour les retraités actuels (+100 euros sur la majoration) et pour les futurs retraités (+25 euros sur le Mico de base et +75 euros sur le Mico majoré). Mais les chiffres parlent d'eux-mêmes : la réalité est bien en deçà de la promesse des 100 euros pour tous, en cas de carrière

complète au Smic, affichée par le gouvernement. La Drees estime qu'en 2024, ce relèvement du Mico augmentera de 30 euros en moyenne le montant de la pension brute mensuelle pour 185 000 nouveaux retraités. Pour se voir appliquer le minimum contributif majoré en entier, il faut en effet avoir cotisé plus de 120 trimestres. Faute d'un nombre de trimestres suffisant, rappelle l'étude, le montant du Mico est proratisé...

Ariane Dupré

Livre : dans le Grand Paris, pas de quartier pour les pauvres

Désenclaver les banlieues mal desservies par les transports en commun, une belle idée qui vire à la déception pour certains habitants parmi les plus précaires.

Dans un ouvrage intitulé *Les naufragés du Grand Paris Express*, une géographe et une journaliste se penchent sur le processus de gentrification aux abords de neuf gares du réseau de métros en construction du Grand Paris. Anne Clerval, enseignante-chercheuse à l'université Paris-Est, est spécialiste de ces processus, de leurs conséquences pour les classes populaires et du rôle qu'y jouent les politiques publiques. Elle est aussi l'auteur de *Paris sans le peuple*, publié en 2016. Laura Wojcik, journaliste au *Parisien*, documente régulièrement les enjeux du logement et de la mobilité dans la région.

Durant cinq ans, elles ont rencontré des habitants de quartiers populaires dont le logement est menacé par le Grand Paris Express. Certains seront

expropriés car leur maison doit faire place à une gare. D'autres, locataires du parc social, voient leur immeuble déconventionné manu militari : le loyer bondit et rend impossible de demeurer là où le futur métro devait faciliter leur vie. D'autres encore, déjà exploités par des marchands de sommeil dans des locaux insalubres, sont expédiés par le 115 à l'autre bout du département. Le tout dans un contexte où 20% des Franciliens vivent en dessous du seuil de pauvreté et 1,3 million n'ont pas de logement décent.

Les besoins des classes populaires ignorés

Les auteures décrivent l'évolution du projet depuis 2004, les batailles de pouvoir qui l'ont orienté, l'absence d'un débat de fond comme d'une réelle concertation publique et comment ce qui devait désenclaver la banlieue s'est transformé en un projet de remaniement urbain faisant la part belle aux investisseurs privés. « *Le décalage considérable entre le projet du nouveau métro et les besoins des classes populaires (...) de plus en plus paupérisées se traduit par*

un vif sentiment d'injustice », écrivent Anne Clerval et Laura Wojcik. Elles montrent aussi la difficulté pour les communes de conserver un parc social alors que leurs finances sont étranglées, mises à mal par des réformes qui ont supprimé l'apport précieux de recettes fiscales, et que l'État se désengage. Les auteures concluent à la nécessité de penser des politiques publiques qui s'emparent réellement de la question de la construction et de l'organisation de la ville, afin que celle-ci soit accessible à tous, quels que soient ses moyens.

Sandra Déraillot

« Les naufragés du Grand Paris Express », Anne Clerval et Laura Wojcik, éditions La Découverte, 247 pages, 20,50 euros.



Documentaires : l'interminable crise de l'hôpital



Rien ne va plus à l'hôpital. Et cela ne date malheureusement pas d'aujourd'hui. Arte diffuse deux documentaires qui ont en commun une question : comment l'hôpital peut-il à ce point malmener ceux qui sont censés y soigner les autres? *Dans le ventre de l'hôpital* filme le bloc opératoire de l'hôpital Saint-Louis à Paris. Il raconte les

tensions dues au manque de personnel, l'usure et la fatigue des soignants, les réunions pour organiser l'occupation du bloc qui chaque jour déborde... Le stress, la peur, le malaise des professionnels et même la difficulté de prendre un arrêt de travail lorsqu'on est à bout. C'était en 2016 et pourtant *État Limite*, le second film, montre que rien ne s'est amélioré. On suit cette fois un jeune psychiatre, seul médecin de sa spécialité à exercer à l'hôpital Beaujon, à

Clichy. Seul ou avec un interne, il court d'un service à un autre... Et, signe du malaise, il va jusqu'à se demander si en acceptant de travailler dans une telle absence de moyens il n'est pas lui-même complice du système.

S. D.



« Dans le ventre de l'hôpital » (2016), Jérôme Le Maire, sur Arte jusqu'au 12 août.
« État limite » (2023), Nicolas Peduzzi, 104 minutes, sur Arte jusqu'au 29 avril puis en salles à partir du 1^{er} mai.



© F. BLANC

Nada Bzioui, un esprit rebelle chez la Dame de fer

Cheffe d'équipe sur le site de la Tour Eiffel, Nada Bzioui, 50 ans, veille sur le monument le plus célèbre de France et sur ceux qui le valorisent. En février, elle a mené une grève fructueuse pour assurer l'avenir de l'entreprise.

Lorsqu'elle retourne dans son Maroc natal et explique à ses interlocuteurs qu'elle exerce à la Tour Eiffel, l'annonce fait toujours son petit effet. Nada Bzioui ne s'en cache pas : elle est fière du prestige qui entoure son lieu de travail, emblématique de la France et de sa capitale. Arrivée « *par hasard* » à la Société d'exploitation de la Tour Eiffel (SETE), au détour d'un emploi à temps partiel lors de ses études en école de commerce en 1998, elle y est restée par amour du contact humain et pour la bonne ambiance qui y règne entre collègues.

« *Si on n'accepte pas de travailler dans la foule, dans le froid comme dans la chaleur, on ne fait pas ce métier* », prévient celle qui est devenue cheffe de brigade en 2018. Parmi les 360 salariés, trois équipes d'accueil se relaient toute l'année, les week-ends comme les jours fériés : chaque personne effectue trois journées de travail, trois soirées, suivies de trois jours de repos. « *On voit plus l'équipe que la famille!* »

Pourtant issue d'un milieu peu porté sur le syndicalisme, Nada Bzioui s'engage à FO dès 2003. « *Des choses m'ont révoltée dans le fonctionnement de*

l'entreprise, raconte-t-elle. J'ai toujours été une rebelle dans l'âme. Déjà petite, il fallait toujours que je défende mes camarades. J'ai trouvé ma vocation! » Successivement élue au CHSCT, au CSE, puis représentante de l'organisation syndicale, elle est élue déléguée syndicale FO en 2022.

Des travaux de rénovation sous-évalués

Animée par la volonté de « *combattre l'injustice intelligemment, sans rentrer dedans systématiquement, dans l'intérêt collectif* », elle orchestre en février dernier une longue grève à la SETE, où FO totalise 30% des voix aux élections professionnelles. En cause, la viabilité du modèle économique du monument, dont la Ville de Paris est actionnaire à 99% et que la SETE exploite dans le cadre d'une délégation de service public courant de 2017 à 2030.

« *Dès le départ, ce modèle était aberrant car il se basait sur une fréquentation à 7,4 millions de visiteurs par an* », pointe Nada Bzioui. Or en 2023, ils n'étaient que 6,3 millions. En plus de

cette mauvaise évaluation, le budget pour les travaux de rénovation a pour sa part été sous-dimensionné. Par ailleurs, alors que la redevance que la SETE doit à la Ville de Paris est censée augmenter, pour passer à 50 millions d'euros, les salariés ont tiré la sonnette d'alarme concernant cette hausse. « *Un avenant à cette délégation de service public doit être voté fin mai au Conseil de Paris. Nous demandons que cette révision soit viable et n'ait pas d'impact sur la masse salariale.* »

Cinq jours de grève et 100 000 entrées perdues ont permis de peser sur les négociations. « *On a bien avancé, se félicite la déléguée, et on a été reçus à la mairie le 1^{er} mars : ses représentants ne sont pas fermés au dialogue. Ce qui les intéresse, c'est que les Jeux olympiques se passent bien.* » L'union entre les deux syndicats a permis aux salariés de défendre leur avenir et celui de la Dame de fer. « *Entre nous, on s'appelle "le petit village gaulois", s'amuse Nada Bzioui. Il y a des bagarres, des tensions, mais quand vient une attaque extérieure, on s'unit et on sort le bouclier.* »

Fanny Darcillon

FO

15 MARS 1944
15 MARS 2024

ADOPTION DU PROGRAMME

DU **CNR**

CONSEIL NATIONAL DE LA RÉSISTANCE

80 ANS

pour la justice sociale !

NOS ACQUIS

Sécurité sociale, retraite,
réduction du temps de
travail, Statut de la
Fonction publique,
indemnités de chômage

NOS DROITS

droit au travail et au repos,
droit syndical et droit de
grève, droit de vote des
femmes, droit à l'éducation
et à la culture pour tous

NOS LIBERTÉS

liberté syndicale, liberté de
la presse, liberté
d'association, liberté de
réunion et de
manifestation, démocratie

*Aujourd'hui, plus que jamais,
défendons-les !*