

De vraies négociations, vite!





p. 4 à 7

//// ACTU (pages 4 à 7)

La pratique contractuelle et conventionnelle, plus que jamais!

- Retraites : FO sort de la concertation, déplorant « *une mascarade* ».
- Cour des comptes : un rapport empreint de diktat budgétaire.
- Dans le public, la pension, juste retour des services accomplis.
- Nos retraites en quelques chiffres.
- Fonction publique : à quand des moyens pour reconstruire « *l'attractivité* »?
- Finances publiques : l'austérité sur la dépense n'a pas dit son dernier mot.

//// DROIT (page 9)

- Désignation des membres de la CSSCT et le juge.

//// DOSSIER (pages 11 à 14)

- 8 mars. « *La négociation collective est le meilleur levier dans la lutte contre les inégalités femmes-hommes* ».

//// INTERNATIONAL (page 16)

- États-Unis : et maintenant, l'attaque du service postal!
- Au Québec, le droit de grève menacé par une obligation de service minimal étendue.

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

- Bus de Cergy : après bientôt quatre mois de grève, les négociations sont engagées.
- Wibaie : au sein de la menuiserie, une mobilisation « *historique* » pour les salaires.
- MM Packaging : FO s'oppose aux conditions « *minables* » prévues par le PSE.
- À Lyon, une usine centenaire conduite à la faillite faute d'investissements.
- Chez Aplix, mobilisation pour une indemnité de licenciement digne.
- Service universel postal : l'attaque en règle de la Cour des comptes.
- Au Salon de l'agriculture, FO expose tous azimuts ses revendications sociales.
- L'AFOIT dresse un bilan mitigé des vingt ans de la loi handicap.
- Le CESE sévère sur les résultats de la loi de 2005.

//// CULTURE (page 22)

- Les travailleurs coloniaux de la Grande Guerre.
- Télévision : Mulliez, « leur » prospérité avant tout.

//// PORTRAIT (page 23)

- Céline Augès : « *À FO, j'ai été acceptée avec mon handicap* ».



p. 11 à 14



p. 23

© CLARISSE JOSSELIN

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 IN FRANCE



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

Abonnements : linfomilitante@fopresse.fr
Imprimé par P. IMAGE, Paris.
Commission paritaire : 0926 S 05818 – ISSN 2647-4174
Dépôt légal mars 2025.

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



POURQUOI NOUS EN SOMMES SORTIS...

Le 20 février, les organisations syndicales ont reçu le rapport de la Cour des comptes sur les retraites. Ce rapport confirme que la réforme des retraites de 2023 est injuste, brutale et injustifiée. Pour autant, la confédération Force Ouvrière est conviée à une première réunion d'échange sur les retraites jeudi 27 février.

Concernant la concertation sur les retraites, Force Ouvrière l'a dit depuis le début : « *Ni le format, ni le périmètre, ni la méthode ne nous conviennent!* » Nous n'avons pas été entendus. La revendication de Force Ouvrière est et reste l'abrogation de la réforme des retraites de 2023. Or l'exécutif, depuis le 20 février, communique en disant que l'on ne peut pas toucher aux 64 ans ni au périmètre financier.

La lettre du chef du gouvernement transmise la veille de la réunion est un vrai carcan. Elle réduit le champ des possibles sur les solutions que nous pourrions trouver. Le risque est grand que cela aboutisse au maintien du *statu quo*, avec un âge légal qui restera ancré sur les 64 ans. En définitive, d'une part, nous ne pourrions pas toucher à la borne d'âge et, d'autre part, ce sont encore les salariés auxquels les efforts seront demandés. Le déficit actuel est de 6 milliards d'euros alors que les aides publiques aux entreprises sans aucune contrepartie représentent 173 milliards d'euros.

De plus, le mélange des genres entre les régimes de retraite du privé, du public et les régimes

spéciaux, des indépendants et des agriculteurs, laisse supposer un projet de retraite universelle par points que nous rejetons toujours. Nous ne sommes pas légitimes pour parler des régimes de retraite des agriculteurs ni de ceux des indépendants.

**FO ne veut participer
ni à l'instrumentalisation,
ni à l'intégration
des organisations
syndicales de salariés**

FO ne veut participer ni à l'instrumentalisation, ni à l'intégration des organisations syndicales de salariés dans un processus gouvernemental dit « délégation paritaire permanente ». Pour les mêmes raisons, FO avait appelé à voter non au référendum de 1969 qui prévoyait d'intégrer les organisations syndicales au Parlement.

Pour FO, l'équilibre financier des régimes de protection sociale, ce sont les cotisations et donc l'augmentation du taux d'emploi.

Pour autant, Force Ouvrière souhaite que des discussions soient engagées dans le cadre de l'article L.1 du Code du travail sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, la reconversion professionnelle, la pénibilité, la formation professionnelle tout au long de la vie, les fins de carrière, les temps partiels subis, la conditionnalité des exonérations de cotisations sociales et les salaires, afin de trouver des solutions dans le cadre de la pratique contractuelle et conventionnelle à laquelle Force Ouvrière est très attachée. Un courrier est adressé ce jour au Premier ministre pour la mise en place d'une négociation interprofessionnelle.

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

La pratique contractuelle et con

« Mais qu'irais-je donc faire dans cette galère » de la concertation, lançait le secrétaire général de la confédération, Frédéric Souillot, le 26 février, rapportant ainsi ces propos tenus la veille devant le Premier ministre.

Le 27 février, FO – qui demande toujours l'abrogation de la réforme de 2023 – a quitté la « première réunion d'échange sur les retraites », dans le cadre d'une concertation dont elle conteste le format, le périmètre et la méthode. Demandant des discussions « dans le cadre de la pratique contractuelle et conventionnelle », elle pointe le « carcan », en termes d'objectif financier, imposé par Matignon et qui plus est révélé quelques heures avant la réunion, via un courrier du Premier ministre envoyé dans la nuit du 26 au 27 février. Un carcan qui illustre toute l'austérité exigée sur l'ensemble des dépenses publiques. Tandis que la Cour des comptes préconise toujours plus de dureté.

Retraites : FO sort de la con

Le 27 février, FO a quitté la table de la première réunion ouvrant la concertation, entre syndicats et patronat, sur les retraites. « Nous refusons de participer à cette mascarade, où on veut nous faire dire que la seule solution, c'est d'allonger la durée du travail pour les salariés », fustige Michel Beaugas, secrétaire confédéral FO chargé de l'emploi et des retraites. Loin de revenir sur l'âge légal à 64 ans, la lettre de cadrage du Premier ministre, envoyée tard la veille, pousse en effet à durcir les droits. François Bayrou demande aux interlocuteurs sociaux « de rétablir l'équilibre financier » du système des retraites d'ici

2030, date à laquelle le déficit atteindrait 6 milliards d'euros selon la Cour des comptes. De plus, « il ne fallait pas toucher à la compétitivité des entreprises, alors que nous voulons conditionner les 173 milliards d'euros d'aides et d'exonérations qui leur sont accordées. Cette lettre est un vrai carcan », pointe Michel Beaugas.

Refus de cautionner un régime unique

Malgré les demandes de FO, le périmètre des concertations n'a pas été clarifié. Si dans sa lettre, le Premier ministre



Dand le public, la pension, juste retour des s accomplis

FO le rappelle particulièrement en ce moment, le système de retraite de la fonction publique, autrement appelé régime « non aligné », n'a rien à voir avec celui du privé. Pour autant, les agents publics (fonctionnaires et contractuels) se sont vu appliquer les réformes successives des retraites, dont celle de 2023 (mesure d'âge, de durée de cotisation). Relevant du statut général, les fonctionnaires des trois versants (État, hospitalière, territoriale) reçoivent,

selon le Code des pensions civiles et militaires, « une pension », soit « une allocation pécuniaire personnelle et viagère (...) en rémunération des services qu'ils ont accomplis jusqu'à la cessation régulière de leurs fonctions ». Il s'agit d'accorder au bénéficiaire les « conditions matérielles d'existence en rapport avec la dignité de sa fonction ».

La pension, calculée sur les six derniers mois de la carrière, est égale à 75% du traitement indiciaire brut. Mais ce calcul exclut les

primes, qui composent cependant jusqu'à plus de 30% la rémunération.

Les primes exclues du calcul de la pension

Depuis 2005, a été créé, pour tous les fonctionnaires titulaires, un régime additionnel obligatoire, le RAFP. La pension mensuelle brute moyenne est (en 2023) de 2302 euros pour les agents

Conventionnelle, plus que jamais!

Concertation, déplorant « une mascarade »

précise que les discussions concerneront uniquement le régime général des retraites des salariés du privé, il maintient la participation ponctuelle d'un syndicat du public non représentatif, et de syndicats du régime agricole et des indépendants. « *Le non-dit derrière, c'est de nous vendre un projet de réforme de retraite à points. Il n'en est pas question* », dénonce Michel Beaugas. Malgré ce départ, FO se dit ouvert à discuter entre autres de l'égalité salariale femmes-hommes ou de la pénibilité. Mais dans le champ de la négociation interprofessionnelle.

Ariane Dupré

Nos retraites en quelques chiffres

Selon la Cour des comptes, les dépenses publiques pour les retraites, tous régimes confondus, représentent actuellement 388,4 milliards d'euros, soit 13,8% du PIB. En 2022, 17 millions de personnes percevaient une pension de retraite de droit direct. Le montant moyen de la pension était de 1626 euros brut par mois, soit 1512 euros net. Modeste, donc. Par ailleurs, la pension nette moyenne ne devrait progresser que de 0,2% à 0,3% par an d'ici 2045, indique la Cour, soulignant encore que, conséquence des réformes successives, les salariés partiront plus tard à la retraite dans les prochaines années. L'âge effectif de départ à la retraite passerait ainsi à 64,5 ans à partir de 2030 contre 62,6 ans en 2022.

A. D.

Cour des comptes : un rapport empreint de diktat budgétaire

Remis le 20 février aux interlocuteurs sociaux, le rapport de la Cour des comptes sur la situation financière du système de retraite, socle voulu par le gouvernement pour la concertation sur la réforme de 2023, a eu au moins le mérite de clarifier certaines choses. Il contredit en effet le discours de François Bayrou qui, le 14 janvier, assurait d'un déficit « caché » de 45 milliards d'euros du système de retraite, englobant le public et le privé. Somme que l'État devrait emprunter chaque année. Or, la Cour s'est rangée du côté du Conseil d'orientation des retraites. Elle estime que les systèmes du secteur privé et de la fonction publique « ne sont pas comparables », et juge que celui propre à l'État est à l'équilibre. En revanche, pour tous les autres régimes, dont celui du privé, la Cour évoque des perspectives « préoccupantes » : le déficit pourrait atteindre près de 15 milliards d'euros en 2035 et 30 milliards d'euros en 2045. Et ce, malgré la réforme de 2023. Pour Michel Beaugas, secrétaire confédéral FO chargé de l'emploi et des retraites, ce constat « montre surtout que reculer l'âge

de départ est la pire solution. On s'attaque aux droits des salariés, alors qu'en réalité le système de retraite manque de recettes ».

Pas d'estimation d'un retour à 62 ans

Le rapport évalue par ailleurs plusieurs scénarios de réforme, comme augmenter d'un an la durée de cotisation pour une retraite à taux plein. Autre piste, ramener l'âge légal de départ à 63 ans (au lieu de 64). Cela coûterait 5,8 milliards d'euros en 2035, estime la Cour. Le reculer à 65 ans générerait 8,4 milliards d'euros. « *La Cour des comptes a omis de chiffrer le coût d'un retour à l'âge légal à 62 ans* », déplore Michel Beaugas, qui avait demandé cette estimation aux magistrats de la rue Cambon. Et de noter encore que les pistes exposées par la Cour « feraient peser l'effort sur les salariés ». Plus largement, FO « demande l'abrogation de la réforme de 2023 ». Ce qu'elle a rappelé le 27 février, avant de sortir de la concertation.

Ariane Dupré

services

(titulaires) de l'État. Ce dernier, qui a l'obligation de pouvoir verser les pensions, les inscrit au Grand livre de la dette publique. Les retraites des hospitaliers (montant brut moyen de 1578 euros) et des territoriaux (1377 euros) sont, elles, gérées par la caisse CNRACL. Les non-titulaires, dont les contractuels, dépendent eux, quel que soit le versant, du régime général (CNAV) pour la retraite de base et de la caisse Ircantec pour la complémentaire. Valérie Forgeront

La pratique contractuelle et com

Fonction publique : à quand des moyens pour reconstruire « l'attractivité » ?

« **L'**attractivité » de la fonction publique doit être améliorée, affirme depuis sa nomination en décembre le ministre du secteur, Laurent Marcangeli. Le même mois, un rapport de France Stratégie dédié au « défi » à relever afin de redorer le blason des carrières publiques, a souligné la crise actuelle, chiffres à l'appui. L'organisme vient aussi de publier en février une note d'analyse intitulée « Entrer et progresser dans la fonction publique ». Un focus qui illustre le rôle d'ascenseur social que peut avoir encore la fonction publique

républicaine, vers laquelle se tournent davantage les personnes des milieux les plus modestes. Quoi qu'il en soit, l'attractivité reste à reconstruire. « 15% des postes offerts aux concours de la fonction publique d'État non pourvus en 2022, 21% des lits de l'AP-HP fermés la même année, dont 70% par manque de personnel, 64% des collectivités territoriales indiquant au moins un champ professionnel en tension en 2023 », rappelle France Stratégie, s'arrêtant sur le désamour envers les concours : « Là où douze candidats se présentaient pour

un poste offert aux concours de la fonction publique d'État dans les années 2000, ils ne sont plus que quatre aujourd'hui. » Le ministre assure actuellement vouloir lancer un chantier sur « l'accessibilité » aux concours. Mais avec quelle perspective de carrière ?

La solution majeure : la hausse des salaires!

La dégradation de l'attractivité, analyse France Stratégie, a débuté il y a une quinzaine d'années... Autrement dit, dans les années 2010, marquées par des réformes (dont la RGPP) supprimant les effectifs, par l'entrée dans l'austérité salariale et dans une contractualisation de l'emploi, consacrée en 2019 par la loi de Transformation. Or, les « recrutements de contractuels ne compensent pas la pénurie », laquelle menace d'impacter le remplacement des départs en retraite, souligne encore le rapport. Il faudrait donc actionner des leviers, entre autres pour la progression dans la carrière et pour le pouvoir d'achat. Bref, en finir avec le « déclassé » salarial du public. Pour France Stratégie, toutefois, « la complexité du système de rémunération participe vraisemblablement au manque de lisibilité des perspectives salariales, et ce faisant, à la perte d'attractivité ». Le refrain est connu. Il était même envisagé en 2024 de supprimer les catégories A, B et C ! De son côté, FO-Fonction publique, qui a combattu cette attaque du statut, ne cesse de rappeler que l'attractivité passe d'abord par la revalorisation du point d'indice, le rattrapage du pouvoir d'achat et l'amélioration des grilles. Or, la loi de finances pour 2025 va dans le sens contraire avec des mesures telles que le gel du point, le non-versement de la Gipa ou encore la baisse de l'indemnisation maladie. Et c'est donc « sur la base » d'un tel texte « que le gouvernement Bayrou va parler d'attractivité de l'emploi public », fustige l'union fédérale FO.

FONCTION PUBLIQUE

"SUPPRIMER LES CATÉGORIES A, B ET C"

CARRIÈRE
STATUT
CONCOURS
ABC

Colm

Valérie Forgeront

Conventionnelle, plus que jamais!

Finances publiques : l'austérité sur la dépense n'a pas dit son dernier mot

Par la loi de finances (promulguée le 14 février) et celle de financement de la Sécurité sociale (promulguée le 28 février), la sévérité sur les finances publiques est actée pour 2025, à coups de 49,3. Le déficit public devrait ainsi être ramené à 5,4% du PIB, contre 6% en 2024, vise le gouvernement qui maintient son objectif de 3% du PIB en 2029. Cette année, les dépenses publiques seront abaissées de 32 milliards d'euros et les recettes devraient gonfler de 21 milliards. Les plus riches ne sont que légèrement impactés. Les ambitions ont été « revues à la baisse par rapport au projet de loi initial, notamment sur la contribution sur les plus hauts revenus (CDHR) ou la contribution exceptionnelle sur les bénéficiaires, qui seront limitées dans le temps », souligne FO, constatant que « l'austérité revient par la fenêtre ». Pas suffisant toutefois pour la Cour des comptes, dont le rapport du 13 février stigmatisait des dépenses « en roue libre ».

Un pilotage tout stratégique

La Cour, qui conçoit la nécessité d'un « effort » de 110 milliards d'euros d'ici 2029, désigne le « rôle prépondérant d'une dérive du cœur de la dépense publique ». Parallèlement, elle qualifie d'« atones » les recettes (impôt sur le revenu, TVA, impôt sur les sociétés...) de 2024, avec un manque à gagner de 11,9 milliards d'euros. Et de relever « une rupture [de recettes,

NDLR] avec les baisses de prélèvements obligatoires mises en œuvre depuis 2018 ». Ce que souligne et déplore FO depuis huit ans. La rue Cambon ne dit mot en revanche du manque à gagner, 173 milliards d'euros, dû aux aides publiques aux entreprises, dont près de 80 milliards du fait des exonérations de cotisations sociales patronales. Cela alors qu'un coup de rabot limité à 1,6 milliard d'euros est prévu cette année. Le 3 mars, quatre jours après l'abaissement par l'agence américaine S&P de

la perspective de notation de la dette française, le gouvernement a annoncé la création d'un « comité d'alerte » (comptant notamment les ministères de Bercy et des parlementaires), qui se réunira trois fois par an, dans le cadre du « plan d'action » pour le « pilotage » des finances publiques. Il a annoncé aussi la saisie systématique du HCFP (Haut conseil des finances publiques), ainsi que la création d'un « cercle de prévisionnistes ». Pour le ministre de l'Économie, Éric Lombard, ce plan de pilotage

est d'importance, notamment au vu des nouvelles tensions internationales. « L'Union européenne, explique-t-il, va devoir retrouver une autonomie stratégique accrue », on peut comprendre de défense, ce qui implique, poursuit le ministre, de dégager « des marges de manœuvre budgétaires ». Y compris nationalement semble-t-il, alors que le discours sur l'inexistence de « marges » de dépenses est martelé depuis des années.

Valérie Forgeront



inFO militante

Ne pas oublier de s'abonner!

BULLETIN D'ABONNEMENT

NOM :

Prénom :

Adresse :

Code postal :

Ville :

Téléphone :

Mail :

Tarif public

Tarif adhérent individuel

N° de carte :

Nom du syndicat :

Fédération de rattachement :

A renvoyer à : L'InFO militante, Service Abonnement, 141 Avenue du Maine,
75680 PARIS Cedex 14
accompagné d'un chèque libellé au nom de Force Ouvrière L'InFO militante

Abonnez-vous ou réabonnez-vous dès maintenant pour 22 numéros à l'année et des suppléments

Tarif public 54 € par an

Tarif adhérent 18 € par an

Une tarification particulière pour les abonnements groupés est possible : pour 5 abonnés ou plus, 12€ l'abonnement, vous pouvez ainsi regrouper les abonnements de plusieurs adhérents. Renseignez-vous auprès de votre Union départementale, de votre Fédération. Vous pouvez prendre contact avec le secteur de la presse et de la communication.

J'accepte les Conditions générale de vente www.force-ouvriere.fr/infomilitante-conditions-generales-de-vente

Les informations recueillies sur ce formulaire sont enregistrées dans un fichier informatisé par la confédération générale du travail FORCE OUVRIERE. Elles sont conservées pendant 3 ans à compter de la date de fin de votre abonnement et sont destinées à la direction de la communication de FO Conformément à la loi « informatique et libertés » et au règlement général sur la protection des données. Vous pouvez exercer votre droit d'accès aux données vous concernant et les faire rectifier en contactant par mail linfomilitante@force-ouvriere.fr ou par téléphone 01 40 52 84 55



Désignation des membres de la **CSSCT** et le juge

En cas de contentieux de la désignation des membres de la CSSCT, la compétence du tribunal judiciaire n'est pas remise en cause, mais il n'est pas possible d'interjeter appel, seul le pourvoi en cassation est recevable.

À la suite de la désignation des membres de la CSSCT d'une société par le CSE d'établissement, il s'avère que tous les membres désignés font partie du même collège.

La société saisit le tribunal judiciaire aux fins d'annuler ces désignations non conformes aux dispositions de l'article

L. 2315-39 du Code du travail, qui précise que tous les collèges doivent être représentés.

Le tribunal judiciaire déboute la société, qui fait appel. La cour d'appel la déboute aussi.

Elle forme alors un pourvoi en cassation qui relève un moyen d'office : l'incompétence de la cour d'appel.

La Cour de cassation rappelle, dans un arrêt qui sera publié, que les désignations des membres de la CSSCT, même si elles ne figurent pas dans les articles du Code du travail, relèvent de la même procédure qu'en matière d'élections professionnelles : « 11. Il résulte de l'application combinée de ces textes que lorsqu'il connaît d'une contestation des désignations des membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail, qui sont désignés par le comité social et économique parmi ses membres pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus, le tribunal judiciaire statue par décision en dernier ressort susceptible d'un pourvoi en cassation dans un délai de dix jours. »

Ainsi, elle déclare irrecevable l'appel et confirme la décision du tribunal judiciaire, qui semblait toutefois ne pas avoir appliqué l'article L. 2315-39!

Quand la procédure joue des tours...

Secteur juridique

CE QUE DIT LA LOI

L'article L. 2315-39 du Code du travail dispose :

« La commission est présidée par l'employeur ou son représentant.

Elle comprend au minimum trois membres représentants du personnel, dont au moins un représentant du second collège, ou le cas échéant du troisième collège, prévus à l'article L. 2314-11.

Les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail sont désignés par le comité social et économique parmi ses membres, par une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32, pour une durée

qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

(...). »

L'article R. 2314-24 du Code du travail précise :

« Le tribunal judiciaire est saisi des contestations par voie de requête.

(...). »

L'article R. 2314-25 du Code du travail énonce :

« Le tribunal judiciaire statue dans les dix jours de sa saisine sans frais ni forme de procédure et sur avertissement qu'il donne trois jours à l'avance à toutes les parties intéressées.

(...)

La décision est susceptible d'un pourvoi en cassation dans un délai

de dix jours. Le pourvoi est formé, instruit et jugé dans les conditions fixées par les articles 999 à 1008 du Code de procédure civile. »

Enfin, l'article R. 211-3-15 du Code de l'organisation judiciaire stipule :

« Le tribunal judiciaire connaît des contestations relatives à l'électorat, à l'éligibilité et à la régularité des opérations électorales en ce qui concerne l'élection :

1° Des membres de la délégation du personnel aux comités sociaux et économiques d'entreprise, aux comités sociaux et économiques d'établissement et aux comités sociaux et économiques centraux d'entreprise (...). »

Votre organisation syndicale () nous fait confiance, **pourquoi pas** **vous ?**

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

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

→ Pour plus d'informations : [macif.fr](https://www.macif.fr)



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

« La négociation collective est le meilleur levier dans la lutte contre les inégalités femmes-hommes »

Différences de rémunération et de temps de travail, organisation du travail et facilitation des aménagements vie privée/vie professionnelle, il reste encore beaucoup à faire pour avancer vers une réelle égalité. Le point avec Béatrice Clicq, secrétaire confédérale au secteur de l'Égalité et du développement durable.

Interview



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

Quel est le levier majeur pour faire progresser l'égalité professionnelle femmes-hommes?

C'est la négociation collective, avec un patronat qui veuille vraiment faire avancer les choses. Or la volonté est très variable selon les entreprises. Parfois cela débouche sur des mesures tièdes. Par exemple, affirmer simplement le principe d'égalité femmes-hommes, ça ne sert à rien. Il faut des engagements concrets, tels que l'absence de réunions au-delà des heures de travail, une prise en charge des frais de garde en cas de déplacements...

Les contraintes actuelles sont-elles suffisamment fortes pour faire progresser l'égalité salariale?

La loi du 22 décembre 1972 pose le principe de l'égalité de rémunération.

Avec l'index de l'égalité professionnelle on devrait avoir passé un cran, puisque des sanctions accompagnent ce dispositif. Pourtant on est toujours à 23,5% de différence de revenu. Car en réalité, très peu de sanctions sont appliquées. De plus, l'index ne concerne qu'un quart des salariés et moins de 1% des entreprises.

Où en est la réforme de cet index Egapro et quelles sont les revendications de FO à ce sujet?

Un bilan du Haut conseil de l'Égalité a été rendu l'année dernière, qui a conforté l'invisibilisation d'une partie des écarts de rémunération que pointent les organisations syndicales. Nous avons eu plusieurs réunions avec le ministère et la perspective de la transposition de la directive européenne sur la transparence des rémunérations (dont la date butoir est en juin 2026) devait aider à faire avancer les choses et à réviser l'index. Mais il y a eu la dissolution et deux changements de gouvernement. Nous relançons régulièrement ce sujet. Ce que nous voulons, c'est que l'indicateur portant sur les écarts de salaires soit présenté et décortiqué en CSE et en négociations, que la note soit bonne ou mauvaise. Car c'est en observant les choses à la loupe que l'on peut voir où sont les écarts et prendre des mesures. Nous demandons aussi la création d'un indicateur supplémentaire : la proportion de femmes parmi les 10% de salariés les moins bien rémunérés de l'entreprise.

FO a-t-elle des revendications concernant des politiques publiques susceptibles de faire progresser l'égalité femmes-hommes au travail?

Les politiques publiques doivent répondre aux besoins de la petite enfance comme du grand âge. Une réforme du congé parental est annoncée, qui limiterait celui-ci (devenu congé de naissance) à une année non renouvelable, en étant mieux rémunéré. Mais que feront les familles les deux années suivantes? Sachant qu'il manque actuellement 230000 places de garde... C'est pourquoi nous revendiquons une allocation non plus forfaitaire mais proportionnelle au salaire, et que ce droit soit transférable d'un parent à l'autre, souple, modulable. Les pères pourront peut-être davantage profiter de ce congé. Il faut aussi garder la possibilité du congé de trois ans si c'est le choix des parents. Enfin, nous appelons à la création de nouveaux droits. On parle de plus en plus de l'aide à un proche dépendant, beaucoup supportée par les femmes. En termes de politique publique, il faut que des professionnels (en établissement ou à domicile) puissent s'occuper des personnes. Et que l'aide devienne un choix. Pour l'instant, elle est subie, avec pour conséquence des femmes qui vont prendre des temps partiels. Outre la suppression des écarts de rémunération, FO revendique donc pour les salariés à temps partiel la prise en charge par l'employeur d'un complément de cotisation permettant d'égaliser les cotisations d'un temps plein, ainsi qu'une pension de retraite minimale à 100% du Smic.

Propos recueillis par Sandra Déraillot

3 ways





FO

*se bat pour
les droits de
toutes les femmes*



Une santé au travail plus impactée

Si les femmes ont moins d'accidents du travail (18 par million d'heures rémunérées) que les hommes (23), leur nombre a toutefois augmenté de 41,6% sur la période 2001-2019. Tandis que le nombre de déclarations concernant les hommes baissait de 27,2%. Sur cette période encore, le nombre des déclarations de maladies professionnelles (88% des déclarations relèvent des troubles musculo-squelettiques) a augmenté quant à lui deux fois plus chez les femmes (+158,7%, selon l'ANACT). Et rapportées au nombre d'heures travaillées, la sévérité et la fréquence des TMS sont, avec 17,8%, supérieures chez les femmes, contre 11,5% pour les hommes. L'écart est encore plus marqué parmi les ouvriers : les femmes déclarent trois fois plus de TMS que les hommes. L'INSEE relève aussi davantage de limitations physiques chez les femmes après 45 ans (36,8% contre 32,5% pour les hommes), avec un décalage plus fort chez les 45/54 ans (25,7% des femmes contre 18% des hommes). Enfin, sur-représentées dans les métiers du soin, de l'enseignement et du nettoyage, les femmes sont davantage exposées aux risques psychosociaux.

S. D.



Des rémunérations moindres et plus de temps partiel

L'écart de salaire moyen entre hommes et femmes se réduit très lentement. Il était de 23,5% en 2022 contre 28,2% en 2001, selon l'INSEE. Cette persistance s'explique en partie par des temps de travail inférieurs. En 2022, 26,7% des femmes qui travaillent sont à temps partiel contre 7,5% des hommes. Corrigé du volume horaire de travail et rapporté à un temps plein, l'écart atteint encore 14,9%. Il se creuse avec l'avancée en âge. Ainsi les hommes de plus de 60 ans perçoivent en moyenne une rémunération 26,1% supérieure à celle des femmes du même âge. Et cet écart est plus fort chez les cadres (15,1%) que chez les employés (3,9%). Parmi les femmes qui travaillent à temps partiel, 29,8% font ce choix pour s'occuper de leurs enfants ou d'un proche (contre 8,2% des hommes). Et 23,2% parce qu'elles n'ont pas trouvé de temps complet. Enfin, en 2023, 6,2% des femmes étaient en sous-emploi, c'est-à-dire qu'elles souhaiteraient travailler davantage (contre 2,7% des hommes).

S. D.



De l'inégalité salariale à une pension plus faible

Les différences de revenus entre les hommes et les femmes à la retraite restent significatives. En 2022, selon la DREES, les femmes percevaient une pension de droit direct moyenne inférieure de 38% à celle des hommes (en 2004, la différence était de 50%). Cela s'explique par les inégalités salariales tout au long de la carrière, le faible taux d'activité des générations passées, et par des carrières incomplètes. En tenant compte de la réversion, la pension des femmes reste inférieure de 26% à celle des hommes. Chez les retraités les plus modestes, l'inégalité hommes/femmes concernant les revenus (incluant pensions, prestations sociales et patrimoine) est aussi particulièrement marquée. Au niveau du premier décile, l'écart est de 52%, en défaveur des femmes. Selon l'Insee, les 10% de retraitées ayant le plus bas revenu perçoivent moins de 5340 euros par an, quand les 10% d'hommes ayant le plus bas revenu perçoivent moins de 11340 euros.

S. D.

Adhérents **FO** connaissez-vous **l'AFOC** ?

L'AFOC est une association de consommateurs et de locataires créée par FO en 1974.

Elle vous informe et vous conseille sur vos droits.

Agréée par l'État, elle vous défend auprès des pouvoirs publics, des professionnels comme des bailleurs, et vous représente en justice si nécessaire.

Un litige avec un professionnel ?

Votre compte bancaire a été débité à votre insu ?

Le propriétaire de votre logement vous réclame des charges indues ?



Rendez-vous sur www.afoc.net rubrique **SOS AFOC**.



Rappel produits

Consultez la liste des produits dangereux ou défectueux mise à jour en temps réel.



Logement

Votre propriétaire refuse d'effectuer certaines réparations lui incombant ?

Consultez nos conseils pratiques.



Où nous trouver ?

Sur internet ou dans l'une de nos 200 permanences locales, l'Afoc est à vos côtés.



Consommation

Vous avez acheté un produit sur internet et vous n'avez pas été livré ?

Téléchargez nos modèles de lettres



www.afoc.net



Inscrivez-vous à la newsletter

Actualités, infos pratiques, conseils ... restez informés !



États-Unis : et maintenant, l'attaque du service postal!

Le service postal, fondé en 1775, est en ébullition depuis que le président américain a annoncé sa volonté de le placer sous contrôle du ministre du Commerce. Un choix que les syndicats voient comme un préalable à la privatisation.

Pour le 250^e anniversaire du service postal américain (USPS), le président Donald Trump a imaginé un cadeau que les syndicats du secteur jugent empoisonné : placer l'agence sous le contrôle direct du ministère du Commerce, afin d'opérer une réorganisation et une réduction des coûts drastiques. En 1970, l'USPS était devenue – à la suite d'une grève massive – une agence indépendante, afin qu'elle ne soit pas sans cesse bousculée par les remous de la politique nationale.

Si cette annonce de Donald Trump suscite une telle levée de boucliers chez les 640 000 salariés du service postal, c'est qu'elle est considérée comme le cheval de Troie d'une possible privatisation à venir. Le président s'y est en effet déjà déclaré favorable par le passé. « *Nous restons très inquiets*, a déclaré auprès de la chaîne CNN Brian Renfro, le président du NALC, l'un des principaux syndicats de postiers. *La destruction de n'importe quelle partie du service public que nous assurons, le moindre pas sur le chemin de la privatisation, aura pour résultat de coûter plus cher aux clients et de prendre plus de temps d'acheminement* » du courrier.

Au Québec, le droit de grève menacé par une obligation de service minimal étendue

Un nouveau projet de loi, québécois cette fois, vient s'ajouter aux tentatives d'atteinte au droit de grève à travers le monde. Le ministre du Travail de la province canadienne, Jean Boulet, entend se doter du droit d'intervenir davantage dans les conflits au travail, notamment en limitant leur durée, y compris dans le secteur privé. Si le texte vient à passer, le gouvernement pourrait exiger par décret le maintien du service dans toute situation affectant « *la sécurité sociale, économique ou environnementale de la population* ». Une ligne particulièrement floue, qui permettrait en fait d'appliquer à n'importe quel secteur l'obligation de service minimal qui ne concerne jusqu'à présent que les travailleurs de la santé et de la sécurité nationale. Les principaux syndicats dénoncent un risque de rupture dans l'équilibre du rapport de force entre employeurs et salariés, crucial pour la conquête et le maintien des droits de toutes et tous.

F.D.

Distribution rurale et plis électoraux

L'union des salariés s'est donc faite autour de la campagne de riposte syndicale intitulée « *Fight like hell!* » (« *Battez-vous comme des diables!* »). Parmi leurs principales inquiétudes : la couverture des zones rurales où la distribution du courrier n'est pas un service « *rentable* », et la distribution des plis électoraux dans un pays qui vote beaucoup par correspondance.

L'administration Trump justifie sa volonté par les difficultés financières rencontrées par le service postal depuis de nombreuses années, du fait de la baisse du volume de courrier à distribuer (moins 80% depuis 1997). L'agence a ainsi perdu plus de 100 milliards de dollars depuis 2007. Un plan de restructuration sur dix ans est cependant en cours depuis 2021 et pourrait être en train de porter ses fruits : au dernier trimestre 2024, l'USPS a enregistré 144 millions de dollars de bénéfice net, malgré un déficit net de 9,5 milliards de dollars sur l'année fiscale écoulée. Avec 72% de taux d'approbation, l'USPS est l'une des agences fédérales les plus populaires chez les Américains.

Fanny Darcillon

Bus de Cergy : après bientôt quatre mois de grève, les négociations sont engagées

Les négociations se poursuivaient début mars entre le syndicat FO et la direction de FSO qui gère le réseau de bus des agglomérations de Cergy et Conflans, en région parisienne. Les chauffeurs, en grève depuis le 7 novembre, refusent la dégradation de leurs conditions d'emploi à la suite d'un changement de prestataire survenu dans le cadre de l'ouverture des transports publics à la concurrence.

Le lundi 3 mars, jour de la rentrée scolaire, le trafic des bus restait perturbé dans les agglomérations de Cergy-Pontoise et Conflans, avec plus d'une centaine de courses annulées. Mais les discussions sont désormais lancées pour tenter de résoudre le conflit qui oppose depuis bientôt quatre mois les chauffeurs, représentés par le syndicat FO, ultra-majoritaire, et FSO, filiale du groupe Lacroix-Savac, gestionnaire du réseau depuis janvier 2024 à la suite d'un appel d'offres lancé par IDFM, l'autorité organisatrice des mobilités en Île-de-France.

Les chauffeurs s'étaient mis massivement en grève le 7 novembre dernier pour dénoncer une dégradation de leurs conditions de travail et l'absence de dialogue social. Les

deux parties ont jusqu'au 31 mars pour trouver un accord de substitution visant à harmoniser les conditions d'emploi et de rémunération des 480 salariés issus de deux sites jusqu'alors indépendants.

Obtenir de véritables garanties pour les salariés

Pour sortir le conflit de l'enlisement, FO avait obtenu en janvier la nomination d'une médiatrice par le préfet. Dans son rapport rendu le 10 février, cette dernière a formulé sept propositions, dont l'instauration d'une grille unique de rémunération pour tous les salariés, la mise en place d'une indemnité différentielle assurant une garantie effective de la rémunération brute ou une harmonisation du temps de travail.

Ni la direction ni le syndicat n'ayant rejeté ces propositions dans un délai de huit jours, ils sont tenus par le Code du travail de les respecter. Mais la reprise du dialogue a été ardue, FO dénonçant une nouvelle fois l'attitude de la direction.

Ce n'est que le 25 février, après la nomination par Lacroix-Savac d'un directeur de transition à FSO, qu'un nouveau projet d'accord, basé sur les recommandations de la médiatrice, a été transmis à FO.

Depuis, les négociations se poursuivent. « FO ne dévie pas de son mandat qui reste d'obtenir de véritables garanties pour les salariés de FSO en termes de salaires, de pouvoir d'achat comme de conditions de travail », prévenait le syndicat après la remise du rapport de la médiatrice.

Clarisse Josselin

Wibaie : au sein de la menuiserie, une mobilisation « historique » pour les salaires

Pour FO, la mobilisation pour les salaires au sein de Wibaie, à Cholet, est historique à plus d'un titre. Le 13 février au matin, dans un contexte de NAO mal engagées, 250 salariés, dont des personnels administratifs, ont débrayé, soit plus de la moitié des 480 salariés que compte le fabricant de menuiseries dont des portes d'entrée. C'était aussi, explique le délégué FO, Aurélien Flau, une sorte de baptême du feu pour le syndicat créé depuis seulement six ans.

La construction des prochaines élections

FO, explique le militant, demandait une mesure générale d'augmentation de 2,5% puis, au fil de la négociation, de 2%. Mais la direction a tout refusé, campant sur sa proposition : une mesure générale de 1,2%, des mesures individuelles de 0,2%

et une augmentation surperformance, qui prend en compte le travail supplémentaire, de 0,3%. Si le syndicat majoritaire a signé cette proposition, pour FO « le compte n'y était pas », appuie Aurélien Flau. « On a bien conscience de la crise dans le secteur du bâtiment, mais une hausse de 1,2%, c'est à peine 15 euros net en plus par mois. Ce n'est pas assez. » Par ailleurs, rappelle-t-il, les salariés, par leurs efforts pendant la crise Covid, ont permis une forte progression du chiffre d'affaires de l'entreprise, « mais ils n'ont toutefois jamais vu la moindre récompense ». Pour FO, le combat des salaires reste donc à mener. Ce qui comprend l'obtention d'un treizième mois. Le syndicat se tourne désormais vers les élections CSE, en juin 2026. « Durant cette mobilisation, on a gagné et gardé la confiance des salariés », souligne le délégué. Et déjà arrivent de nouvelles adhésions.

Chloé Bouvier

MM Packaging : FO s'oppose aux conditions « minables » prévues par le PSE



Alors que la fermeture du site de Moselle est annoncée pour avril, FO, premier syndicat de l'entreprise, organise actuellement la mobilisation contre le PSE présenté par la direction.

Pour les salariés de MM Packaging à Sarreguemines (Moselle), l'annonce le 22 janvier de la fermeture de l'usine, en avril prochain, a été un

« coup de massue », indique Alexandre Tott, secrétaire général de l'UD. Le site, spécialisé dans les notices pharmaceutiques, est un des soixante-dix qu'exploite le groupe autrichien Mayr-Melnhof. « La direction se cache derrière de prétendues pertes financières », pointe l'UD FO qui conteste les assertions et dénonce « une orientation stratégique de long terme et une absence totale d'investissement ». Le 28 janvier, la sidération a laissé place à la colère face aux conditions de départ annoncées par la direction. D'une part, seuls 25 salariés sur les 49 que compte le site pourraient accéder à un poste de reclassement. Pour les 24 autres, les conditions de départ envisagées sont « minables », s'indigne Myriam Fisch, déléguée FO dans l'entreprise. « La direction propose des congés de reclassement de huit mois pour les salariés de moins de 55 ans, de neuf mois pour les plus de 55 ans et douze mois pour une reconversion. Le tout avec une rémunération à hauteur de 65% du salaire brut. »

« Mettre la pression »

Autant dire que les conditions du PSE choquent, y compris l'avocat du CSE, cependant rodé aux conditions souvent

minimales des plans sociaux présentés par des entreprises. « Je n'en avais jamais vu d'aussi minables. C'est une honte alors que le groupe autrichien fait 4 milliards d'euros de chiffre d'affaires par an », a-t-il déclaré. De son côté, FO exige des conditions de départ dignes et revendique quinze mois de congés de reclassement pour les salariés, avec vingt mois pour ceux qui ont plus de 50 ans et vingt-quatre mois pour ceux qui ont plus de 55 ans. Et avec une rémunération à 100%. « Nous exigeons également une indemnité supra-légale de 15000 euros pour tous les salariés, et 1500 euros supplémentaires par année² d'ancienneté », ajoute Myriam Fisch. « La stratégie est désormais de mettre la pression sur le groupe afin qu'il accepte les propositions de FO, premier syndicat dans l'entreprise », appuie Alexandre Tott. Après la tenue d'une AG le 22 février, les salariés ont prévu différentes actions, notamment – à l'appel des deux syndicats du site dont FO – un débrayage qui a eu lieu le 27 février avec un rassemblement devant la sous-préfecture. Les salariés envisagent par ailleurs de se rendre à Vienne, en Autriche, devant le siège du groupe Mayr-Melnhof

Chloé Bouvier

À Lyon, une usine centenaire conduite à la faillite faute d'investissements

Elle devait fêter ses 120 ans l'année prochaine : l'usine Givaudan-Lavirotte de Lyon (Rhône), fondée en 1906, a été placée par son propriétaire en liquidation judiciaire le 24 février devant le tribunal de commerce de Lyon. Cinquante et un emplois sont menacés. Pour la direction de l'entreprise de chimie, les problèmes rencontrés sont dus à un déficit de commandes en sels minéraux à destination de produits nutritionnels (lait maternisé, compléments alimentaires) et cosmétiques. Sauf que Macco Organiques, propriétaire de la

maison mère de Givaudan-Lavirotte depuis 2018, a d'ores et déjà prévu de faire fabriquer ces substances dans d'autres usines du groupe, en délocalisant des activités au Canada et en République tchèque.

FO mobilisé pour les emplois

« Si Macco veut garder les produits, c'est bien qu'il y a un marché. Pourquoi ne pas chercher un repreneur? », questionne le délégué syndical FO du site, Stéphane Lélard. Le placement en liquidation, « c'est

purement scandaleux. C'est un exemple parfait de ce qui conduit à la perte de l'emploi industriel dans le pays », estime de son côté Xavier Boiston, secrétaire général de l'UD FO du Rhône, qui dénonce « une mise en faillite caractérisée, pour ne pas avoir à assumer les responsabilités d'investissement ».

FO, qui est le seul syndicat représentatif dans l'entreprise, et est mobilisé pour la défense des emplois, négociera avec fermeté les conditions du PSE actuellement en préparation.

Fanny Darcillon

Chez Aplix, mobilisation pour une indemnité de licenciement digne

Le groupe Aplix, spécialisé dans les bandes auto-adhésives, va fermer son usine de Pontchâteau, en Loire-Atlantique. Les salariés étaient en grève le 19 février, à l'appel de FO, indignés par l'indemnité de licenciement proposée par la direction, à 1308 euros. Les négociations se poursuivaient le 4 mars.

« Une indemnité complémentaire de 1308 euros pour solde de tout compte, quelle que soit l'ancienneté, ce n'est pas entendable », réagit Véronique Bréger, déléguée FO chez Aplix, fabricant de bandes auto-adhésives. C'est pourtant ce montant forfaitaire que la direction a initialement proposé aux 52 salariés de Pontchâteau, en Loire-Atlantique, qui seront licenciés d'ici fin juillet en raison de la fermeture de l'usine. Ce site fabrique notamment des fermetures pour couche-culotte, une activité très concurrentielle pour laquelle les commandes s'effondrent.

Par mesure d'économies, la direction a annoncé mi-janvier la mise en vente de l'usine et le rapatriement d'une partie de la production au Cellier, près de Nantes, à 70 kilomètres de Pontchâteau. Une trentaine de postes de reclassement y ont été proposés, mais, en raison de l'éloignement géographique, seuls trois salariés ont accepté leur transfert.

Une usine estimée à la vente à 4,5 millions d'euros

La négociation du PSE a démarré le 24 janvier. « Quand les salariés ont appris que l'indemnité supra-légale serait de 1308 euros, alors que les salaires sont déjà au ras des pâquerettes, ça a été le feu », explique la militante, également secrétaire de la branche textile à la Fédéchimie FO. À Pontchâteau, l'âge moyen est de 47 ans, et l'ancienneté moyenne de quatorze ans. Sous le choc après l'annonce brutale de la fermeture de l'usine, les salariés se sont mis en grève le 19 février à l'appel de FO, syndicat majoritaire.

Leur revendication d'une indemnité supra-légale de 2000 euros par année d'ancienneté a été refusée par la direction. Les dernières propositions patronales portaient sur un montant de 550 euros par an. « Et à la condition que

les salariés licenciés forment leurs remplaçants au Cellier », poursuit la militante, qui dénonce un chantage. Les négociations se poursuivaient le 4 mars.

Selon Véronique Bréger, le groupe, qui emploie 880 salariés dans le monde dont 388 en France, a les moyens de mettre la main à la poche. « Son chiffre d'affaires est de 196 millions d'euros et la vente de l'usine a été estimée à 4,5 millions d'euros », ajoute-t-elle. Aplix a aussi perçu l'an dernier 650 000 euros d'exonérations de cotisations sur les salaires.

Clarisse Josselin



Service universel postal : l'attaque en règle de la Cour des comptes

Il faut « adapter les missions de service public au recul de leur usage et à leur utilité réelle en diminuant leur champ et en ajustant leur compensation [par l'État, actionnaire à 34%, NDLR] », assénait la Cour des comptes le 17 février concernant « la trajectoire financière » du groupe La Poste sur 2019-2023. Le référé, garni de cinq préconisations, pointe une « dégradation », due notamment « à une nouvelle baisse des métiers historiques ». Si la Cour note que le montant de la compensation par l'État à La Poste est « inférieur de 683 millions d'euros en 2023 et de 834 millions en 2024 aux charges estimées par

La Poste », elle pointe toutefois l'activité courrier, soit le service universel postal. Une mission de service public.

FO demande toujours un « financement pérenne, à l'euro près »

Réalisée par 233 000 postiers dont 60 500 facteurs, cette activité est en recul, représentant 15% du chiffre d'affaires du groupe en 2023, contre près de 50% en 2010. Sur le mode radical, la Cour prône de s'interroger sur « la fréquence de distribution du courrier », indiquant que « la France est un des derniers pays

européens à réaliser une distribution du courrier six jours sur sept et à maintenir 17 000 points de contact ». Mais « la Cour des comptes veut-elle tuer La Poste ? », réagissait FO-Com le 19 février, rappelant que « depuis le passage de La Poste en société anonyme, en 2010, FO-Com n'a eu de cesse de revendiquer un financement pérenne de la part de l'État, à l'euro près, des quatre missions de service public qui constituent la raison d'être de La Poste ». Ainsi le traitement et la distribution du courrier, chers à tous les citoyens dans le pays.

Valérie Forgeront

Au Salon de l'agriculture, FO expose tous azimuts ses revendications sociales

Cette année encore, présente au Salon de l'agriculture, FO a donné de la visibilité à ses revendications via les stands de la FGTA-FO et de FO-Agriculture. Elle demande des moyens pour l'enseignement agricole, des « engagements sociaux » pour les salariés agricoles et une protection des emplois des salariés des entreprises du Cognac.

Si le mécontentement du patronat de l'agriculture est médiatisé, celui des salariés agricoles ou encore des enseignants du secteur l'est beaucoup moins. Or, il existe. Ainsi par les suppressions d'emplois, quarante-cinq, dans l'enseignement agricole (60500 élèves dans le public, en hausse de 1% sur cinq ans) inscrites à la loi de finances de 2025. « Il faudrait augmenter de 30% l'effectif d'élèves d'ici 2030 mais on nous supprime des postes! », fustigeait le 26 février Christine Heuzé, la secrétaire générale de FO-Enseignement agricole sur le stand FO-Agriculture. Alors que l'enseignement agricole (de la classe de 4^e au BTS) voit son nombre d'élèves augmenter, « les formations ne sont pas dynamisées. Nous sommes inquiets pour l'avenir », insistent les militants FO.

La FGTA-FO organisait le même jour, sur son stand, une conférence de presse conjointe entre son secrétaire général, Laurent Rescanières, et le secrétaire général de FO, Frédéric Souillot.



Conférence de presse, le 26 février, sur le stand FGTA FO avec Frédéric Souillot et Laurent Rescanières.

Souillot. L'occasion de rappeler que « FO revendique des engagements sociaux pour les salariés » agricoles et qu'elle demande des discussions (sur les conditions de travail, les saisonniers, la formation...), alors que ces salariés « sont les grands oubliés » de la crise agricole.

Le risque d'une « casse sociale sans précédent »

« Parlons aussi des aides publiques aux entreprises agricoles, lançait Laurent Rescanières. Comment se fait-il que des exploitants en bénéficient sans même une conditionnalité alors que le minimum vital pour des salariés n'est pas assuré : de quoi manger et de quoi boire... Face à ces conditions déplorables, l'attentisme est impossible. Il faut qu'il y ait un volet social aux aides publiques. » Les syndicats de salariés « sont tout à fait légitimes pour parler des problèmes de ces travailleurs », appuyait Frédéric Souillot, « et par ailleurs, il faut redonner de l'attractivité aux métiers, en tension, de l'agriculture ». Si les élections dans les chambres d'agriculture, et celles à la MSA qui se tiendront en mai et où FO est tout aussi impliquée, prennent part dans l'actualité de l'univers agricole, il en est une, d'un autre genre, qui exacerbe les craintes dans le secteur des spiritueux. Ainsi en est-il des surtaxes sur les importations, +39%, décidées par la Chine (à partir du 5 avril ou du 5 juillet) et visant le cognac. « Le risque est que l'embouteillage se fasse en Chine. En Nouvelle-Aquitaine, 70000 emplois directs et indirects sont menacés d'une casse sociale sans précédent. Nous travaillons à trouver des solutions », déclarait Laurent Rescanières. FO affiche une audience de 30% chez Hennessy et de 70% chez Remy-Martin. « La perte de l'embouteillage induirait aussi la perte des parts de cotisations de sécurité sociale », prélevées sur les alcools, rappelait Frédéric Souillot, soulignant que « dans un premier temps, protéger les emplois passe par de l'APLD (activité partielle de longue durée) Rebond ». Mais « il faut aussi inscrire la mise en bouteille dans l'AOC du cognac. Le faire nécessite huit à douze mois. Nous sommes impliqués pour faire bouger les choses ».

Valérie Forgeront



© V. FORGERONT

L'AFOIT dresse un bilan mitigé des vingt ans de la loi handicap

Le 18 février, l'AFOIT a organisé un colloque avec le CESE autour de l'insertion par le handisport et des vingt ans de la loi de 2005 sur le handicap. Face à une insertion toujours difficile, FO a appelé à des accords handicap plus ambitieux.



salariés comme ayant des problématiques particulières à intégrer. Et travailler sur tous les points d'accès, la formation, l'évolution interne, les équipements adaptés. » Un changement des mentalités qui à l'évidence prendra encore du temps.

Ariane Dupré

Le CESE sévère sur les résultats de la loi de 2005

La loi de 2005 a marqué « une avancée majeure » en matière de politique publique sur le handicap, couvrant à la fois l'accessibilité, l'éducation ou l'emploi. Mais sur tous ces points, le bilan reste « plus que mitigé », regrette le CESE dans une déclaration de février. L'accès à la formation supérieure reste une gageure : faute d'accessibilité, les étudiants handicapés représentent seulement 2% des effectifs. Or, « ces inégalités de formation se répercutent sur les parcours professionnels », les personnes handicapées accèdent par exemple « moins souvent à des postes de cadres ». L'accès à l'emploi reste « un défi majeur » : le CESE rappelle que le taux de chômage des personnes handicapées atteint 12%, contre 7% pour l'ensemble de la population. L'instance appelle à privilégier des recrutements basés sur les compétences. Elle invite les syndicats et le patronat à se saisir de la question de l'évolution professionnelle de ces salariés, grande oubliée de l'égalité des droits.

A. D.

Le handisport est-il un facteur d'insertion professionnelle? Et quel bilan tirer de la loi handicap de 2005, vingt ans après sa mise en œuvre? Après les Jeux paralympiques de Paris, l'Association française pour l'OIT (AFOIT) et le CESE se sont penchés sur ces thèmes lors d'un colloque le 18 février au Palais de l'Éna. « Les JOP ont été une formidable fenêtre de sensibilisation pour dépasser les idées reçues sur le handicap, mais il reste beaucoup à faire », a pointé Pascal Lagrue, secrétaire confédéral FO. La confédération était membre de la charte sociale lors des JO. La loi de 2005, dite « sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » (loi handicap), a instauré un principe de non-discrimination dans le Code du travail. Elle a aussi étendu l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés dans la fonction publique. Mais vingt ans après, le constat reste décevant. Les discriminations demeurent. Dans le

privé, le taux d'emploi des travailleurs handicapés stagne (3,6% en 2023), loin des 6% obligatoires. C'est un peu mieux dans la fonction publique, avec un taux d'emploi de 5,93% en 2024.

Appel à des politiques handicap plus ambitieuses

« Ce taux d'emploi varie néanmoins beaucoup selon les collectivités et les administrations. Ce n'est pas satisfaisant. Ça ne fonctionne que s'il y a des politiques handicap structurées dans les collectivités », a souligné Françoise Descamps-Crosnier, présidente du Comité national du FIPHFP, le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique. Dans le privé, la moitié des entreprises n'auraient toujours pas de politique handicap. Pour Pascal Lagrue, les accords de branche ou d'entreprise pourraient en outre être plus conséquents : « Au lieu de les voir comme des handicapés, il faudrait voir ces

Histoire/Sciences sociales

Les travailleurs coloniaux de la Grande Guerre

L'historien Laurent Dornel dévoile la première vague d'immigration administrativement organisée en France : celle des travailleurs coloniaux recrutés pour suppléer les ouvriers mobilisés durant la Première Guerre mondiale.

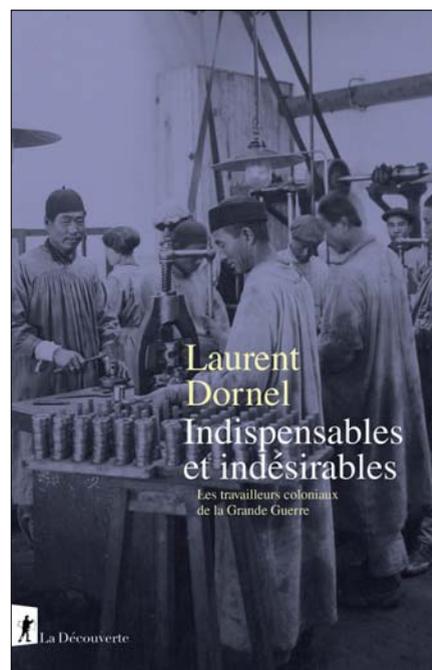
Si l'image du tirailleur sénégalais, symbole des combattants de l'empire colonial enrôlés et montés au front de la Première Guerre mondiale aux côtés des soldats français est bien connue, celle des travailleurs coloniaux l'est beaucoup moins. Laurent Dornel, professeur d'histoire contemporaine à l'université de Pau, s'est intéressé aux quelque 220 000 Algériens, Marocains, Tunisiens, Malgaches, Indochinois (et même Chinois, bien que ceux-ci ne soient pas issus d'une colonie) sollicités par la France pour faire tourner ses usines, son agriculture, ses travaux publics et ses ports entre 1914 et 1918.

Contrôle et surveillance permanents

L'auteur explore dans son ouvrage *Indispensables et indésirables, les travailleurs coloniaux durant la Grande*

Guerre, la construction administrative d'une classe de travailleurs à part. La gestion de ces recrues est militarisée : ils vivent en cantonnement, sont surveillés par des cadres militaires hors de leurs heures de travail, ne sont pas libres de circuler et sont soumis à un régime disciplinaire spécifique. Laurent Dornel s'attache d'ailleurs aussi à détailler les modes de résistance et d'insubordination déployés par ces travailleurs lorsqu'ils se sentent méprisés ou mal traités : désertion du poste de travail, changement de poste non autorisé, grèves spontanées...

L'ouvrage fait surtout resurgir les débats de l'époque. Car si la France a besoin de cette main-d'œuvre d'outre-mer, les administrations coloniales, elles, craignent que ces recrutements déstabilisent leurs économies. Elles s'inquiètent aussi que « leurs indigènes » reviennent de l'Hexagone, une fois leur mission accomplie, avec en tête des envies



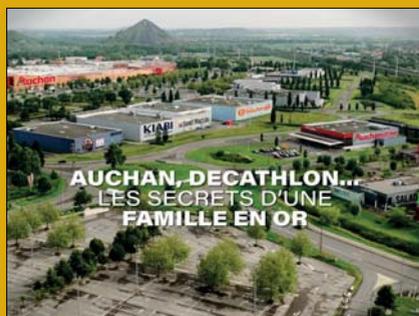
d'indépendance. On s'inquiète même des amours interraciales qui découleront inévitablement de telles migrations...

Laurent Dornel – qui a précédemment publié deux ouvrages sur les travailleurs étrangers et chinois durant la Grande Guerre, ainsi que sa thèse intitulée *La France hostile. Socio-histoire de la xénophobie 1870-1914* (éditions Hachette, 2004) – met ainsi en évidence une véritable volonté officielle de ségrégation qui subsistera au moins jusqu'à la Seconde Guerre mondiale.

Sandra Déraillot

« *Indispensables et indésirables, les travailleurs coloniaux durant la Grande Guerre* », Laurent Dornel, éditions La Découverte, 352 pages, 23 euros.

Télévision : Mulliez, « leur » prospérité avant tout



Un magazine de France Télévisions s'est intéressé à la discrète Association famille Mulliez (AFM). Ce groupe est notamment propriétaire des enseignes Auchan, Décathlon,

Leroy Merlin, Kiabi, Flunch, pour ne citer que les plus connues. Se réclamant des valeurs de la « pensée sociale catholique », l'AFM sait aussi s'en affranchir. Parmi les révélations de ce documentaire signé Gabriel Garcia, on apprend ainsi que Décathlon a fait appel, pour la conception de certains de ses articles, à des matières premières issues du travail forcé des populations ouïghours. Par ailleurs, pendant que cette enseigne annonçait, en 2024, verser 1,2 milliard de dividendes à ses actionnaires, Auchan décidait de licencier 2 389 salariés, sans qu'un reclassement soit proposé dans les autres entreprises

de l'AFM. Et c'est sans évoquer l'installation en Belgique de certains membres de cette famille dans le but d'échapper à l'impôt. Un député belge a évalué le taux moyen d'imposition de ces « exilés » à 0,5%. « *En payant des impôts, nous contribuons à l'établissement de la justice sociale* », recommande pourtant le petit guide *Entreprendre en famille*, élaboré par l'AFM.

S. D.

Cash investigation, diffusé le 6 février sur France 2 et à visionner en streaming jusqu'au 11 novembre sur www.france.tv

Céline Augès : « À FO, j'ai été acceptée avec mon handicap »

Céline Augès, 49 ans, est assistante de secrétaire fédéral à la FEETS-FO. Handicapée de naissance, elle a longtemps pratiqué la compétition handisport en parallèle d'une carrière dans la fonction publique.

La militante appelle notamment à des actions de sensibilisation dans le monde du travail pour améliorer l'accueil de collègues handicapés.

« **J**e m'en suis sortie grâce à FO », assure Céline Augès, 49 ans. La militante, qui a grandi en région parisienne, est handicapée de naissance. Née prématurée, elle est atteinte d'une paralysie qui affecte la motricité de ses jambes. « J'ai la chance d'avoir la forme la plus légère du handicap car je marche, je ne suis pas en fauteuil », souligne-t-elle.

Elle pratique le sport depuis toute petite, d'abord l'équitation, puis la natation, et prend goût à la compétition. « On m'avait dit à sept ans que je n'arriverais pas à nager. Et au final, j'ai été sélectionnée plusieurs fois pour les championnats de France handisport en relais », se félicite Céline, qui a stoppé les entraînements il y a neuf ans.

Après des études de lettres, elle réussit l'examen d'accès aux emplois réservés de la fonction publique, un dispositif d'intégration de personnes handicapées qui n'existe plus aujourd'hui. Elle entre comme stagiaire à la DDE. « Ma première chef était très désagréable, elle me traitait de nulle. Elle avait prolongé ma période de stage. C'était il y a vingt-cinq ans, mais c'est toujours un traumatisme d'y repenser », lâche-t-elle.

La jeune femme contacte alors le syndicat FO, qui l'aide à obtenir sa titularisation. Elle prend sa carte et entre au conseil syndical. « J'avais déjà une fibre militante, j'étais adhérente à l'Association des paralysés de France », poursuit-elle.



© CLARISSE JOSSELIN

Un camarade lui apprend à rédiger les comptes-rendus de réunions, l'emmène en manif. « Il m'a redonné confiance en moi », se remémore-t-elle avec reconnaissance. Selon elle, FO est le syndicat qui défend le mieux les valeurs républicaines. « À FO, tout le monde est accepté comme il est, moi je l'ai été avec mon handicap », ajoute-t-elle.

Le handicap, première cause de discrimination

Céline poursuit sa carrière à la Direction régionale et interdépartementale de l'hébergement et du logement (DRIHL), qui regroupe cinq cents agents. Durant douze ans, elle s'occupe des contentieux administratifs en lien avec le Droit au logement opposable. En 2020, elle réussit le concours de secrétaire administratif de classe supérieure, en catégorie B. « J'ai obtenu 16 sur 20 à l'oral, et c'était le concours normal, j'étais contente. Je revendique une vie normale pour tous, handicapé ou non. Je n'aime pas qu'on ait pitié de nous », poursuit-elle.

Depuis deux ans et demi, elle est détachée à la FEETS-FO. Assistante du secrétaire fédéral Laurent Janvier, elle est notamment chargée de rédiger les comptes-rendus de réunions. « En raison

de mon handicap, je suis lente, mais il ne s'énerve pas. Il faut sensibiliser les managers et les collègues pour un meilleur accueil de la personne handicapée sur le lieu de travail », poursuit-elle.

Le handicap reste la première cause de discrimination en France, dans le travail, mais aussi dans les transports ou au niveau de l'accessibilité. « Je n'aime pas quand un lieu n'est pas accessible, car ça me renvoie mon handicap à la figure. Il faut se mobiliser pour parler de ces questions. On doit encore se battre pour faire titulariser des personnes handicapées, il y a beaucoup de refus. Les personnes ont les compétences, mais il n'y a pas d'adaptation du poste », regrette la militante.

En parallèle de son nouvel emploi, Céline a gardé sa casquette de présidente du comité d'action sociale de la DRIHL et apprécie de mener de front cette double activité. Dans ce cadre, elle a organisé l'an dernier une action de sensibilisation au handisport avec le champion de rugby-fauteuil Ryadh Sallem.

Celle qui a été bénévole aux Jeux paralympiques de Paris 2024 fait le parallèle entre le syndicalisme et le sport : « Dans le sport, qu'on perde ou qu'on gagne, il faut continuer à aller s'entraîner tous les jours. Dans le syndicalisme c'est pareil, il ne faut rien lâcher. »

Clarisse Josselin

Le saviez-vous ?

Syndicat

nom masculin [sɛ̃.di.ka]

Dérivé du grec ancien, composé de sún, avec, et de dike, justice.

Un syndicat est une association de personnes dédiée à la défense des droits et des intérêts des travailleurs. Tous les travailleurs ont le droit d'adhérer à un syndicat, ou d'y avoir recours, au nom de la liberté syndicale consacrée en 1884.

*Construisons le
syndicat de demain
Rejoignez nous !*

FO

