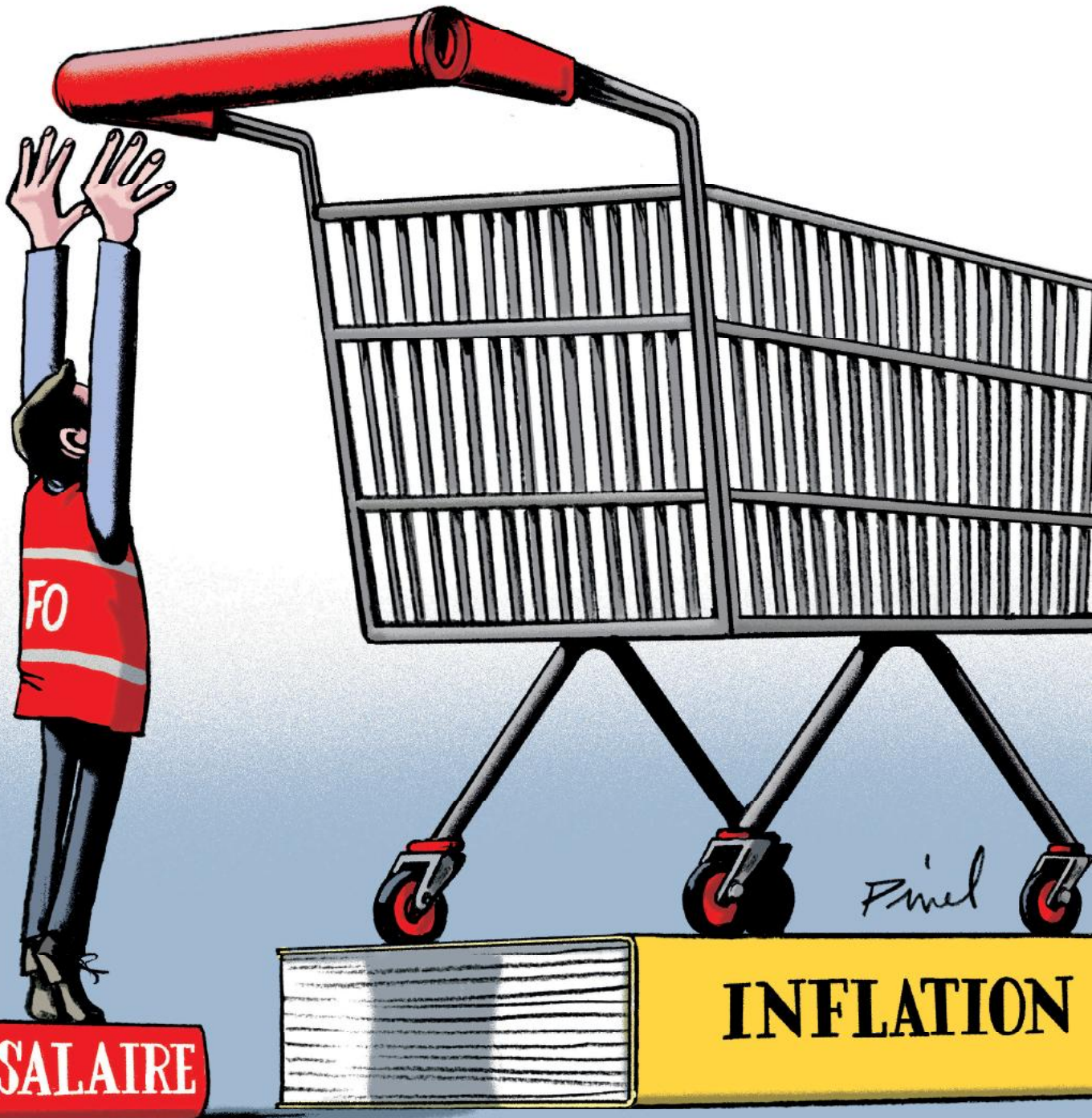


inFO

N° 3406 du 22 mai au 4 juin 2024

militante

Bimensuel de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière





p. 4 à 7

ACTU (pages 4 à 7)

La hausse des salaires, toujours en tête de liste des revendications

- Rémunérations : les salariés mobilisés comme jamais.
- Sept mois après la conférence sociale, peu d'avancées pour les salariés.
- Salaires : l'effet de l'inflation est loin d'être effacé!
- Hausse timide de l'emploi salarié.
- Assurance chômage : FO poursuit le combat contre une nouvelle attaque des droits.

DROIT (page 9)

- Preuve des heures supplémentaires.

DOSSIER (pages 11 à 14)

- Affiches : FO aux côtés des saisonniers.

INTERNATIONAL (page 16)

- Travail forcé, changement climatique : les salariés toujours plus exposés.

REPÈRES (page 17)

- Des chiffres utiles au quotidien.

NOS COMBATS, NOS VICTOIRES (pages 18 à 21)

- Vueling : grève massive face à des conditions de travail dégradées.
- Association française des banques : FO ne signe pas l'accord sur les NAO 2024.
- Éducation nationale : face au « choc des savoirs », FO maintient la pression.
- L'audiovisuel public en grève contre une fusion, qui plus est sans concertation.
- Salaires dans la santé privée : l'UNSF0 sonne la mobilisation le 30 mai.
- Santé : inquiétude sur le projet de décret fixant les règles du transport sanitaire partagé.
- En Seine-Saint-Denis, la colère des préparateurs en pharmacie hospitalière.

CULTURE (page 22)

- Livre/sociologie : des travailleurs essentiels, éprouvés mais debout.
- Mémoire : Maurice Rossat, franc-parler et grand militant.

PORTRAIT (page 23)

- Céline Quinto-Fourgeaud, la défense des droits au cœur du terroir aveyronnais.



p. 16



p. 23

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



PRINT IN FRANCE



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

Rédaction en chef : V. Forgeront.
Rédaction : S. Déraillot, A. Dupré, E. Hiesse, C. Josselin, F. Lambert, M. Pourcelot
Secrétariat de rédaction/maquette/photos : F. Blanc, M.P. Hamon, O. Le Trouher.
Conception de la maquette : V. Pfohl.
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 mai 2024.

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



FO SUR TOUS LES FRONTS, ILS NE PASSERONT PAS!

Le 14 mai 2024 restera comme un jour particulièrement sombre pour l'administration pénitentiaire. Lors d'une attaque extrêmement violente et choquante d'un fourgon pénitentiaire, deux agents ont été tués dans l'Eure. La mobilisation massive des agents qui a suivi cet événement tragique, qui n'est pas un accident du travail, a permis d'échanger rapidement avec le ministère.

Malgré les demandes récurrentes de FO-Justice visant à améliorer les conditions de détention et permettre d'améliorer les conditions de travail des surveillants pénitentiaires, il aura fallu deux morts pour qu'ils soient enfin écoutés. Une plateforme revendicative commune a été proposée. À l'issue des discussions, une proposition ministérielle a été travaillée et va permettre d'aller rapidement vers un protocole d'accord. La confédération renouvelle toutes ses pensées et sincères condoléances à l'ensemble des familles et des collègues des deux agents décédés lors de cette attaque.

FO salue également le courage des camarades de l'administration pénitentiaire en Nouvelle-Calédonie, qui ont été victimes lors des émeutes de la semaine dernière de mutineries et de prises d'otages. La confédération apporte tout son soutien à FO-Justice et à l'ensemble des camarades de la fonction publique qui se battent pour préserver leur emploi et leur statut. La protection fonctionnelle ne doit plus être une théorie, mais bien un droit dont l'ensemble des fonctionnaires doivent bénéficier.

Également en jeu ces jours-ci : l'avenir du paritarisme, auquel FO est profondément attachée. FO s'est toujours inscrite dans la pratique contractuelle et conventionnelle : c'est une position essentielle, établie de longue date. On reconnaît souvent la paternité du terme même de « paritarisme » à Force Ouvrière et son secrétaire général André Bergeron lors de la création de l'Assurance chômage en 1958. C'est le sens de notre présence à l'Assemblée nationale aux côtés du groupe LIOT, en soutien

à leur proposition de loi visant à redonner la main aux interlocuteurs sociaux sur l'Assurance chômage.

Le paritarisme est remis en cause depuis plusieurs années. C'est la raison pour laquelle en 2022 nous avons signé un nouvel accord national interprofes-

sionnel sur le paritarisme, dans lequel nous avons rappelé qu'il convient d'opposer le rôle et le financement de ce qui relève de l'intérêt général et donc de l'État, et ce qui relève de la solidarité ouvrière et du paritarisme et donc des organisations syndicales et patronales. Pour autant, les tentatives de ponction sur les retraites complémentaires, les propositions de nouvelles réformes de l'Assurance chômage fixées de manière unilatérale par l'exécutif, la volonté de classer Action Logement Services dans la catégorie des administrations publiques, comme l'a fait l'Insee, sont autant de sujets qui inquiètent. Au bout du bout, ils ont pour objectif d'affaiblir la place du paritarisme dans toutes ses dimensions : la santé, la retraite, l'Assurance chômage, la formation professionnelle, le logement...

FO s'est toujours inscrite dans la pratique contractuelle et conventionnelle

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

La hausse des salaires, toujours e

Depuis l'arrivée d'une inflation forte, telle une lame de fond sur le pouvoir d'achat, la revendication de hausses salariales se fait d'autant plus vive. Alors que la croissance reste fragile, une augmentation massive des salaires, par la revalorisation des minima conventionnels, des grilles et par l'égalité salariale hommes/femmes, bénéficierait aux travailleurs et plus largement à l'ensemble de l'économie nationale. Ces revendications, entre autres, FO les avait réaffirmées lors de la conférence sociale d'octobre. Sept mois après, comment l'exécutif et le patronat y ont-ils répondu? Focus sur la situation, tandis que le peu de robustesse de l'emploi reste source d'inquiétude. Et que dire, alors que le chômage est toujours haut, de l'arrivée d'une nouvelle réforme de l'Assurance chômage, avec la menace de mesures austères, au nom des économies sur les dépenses publiques.

Rémunération

Dans le contexte d'inflation toujours forte, le combat pour les salaires demeure fondamental. Selon le ministère du Travail (Dares), dans 79% des entreprises ayant connu au moins une grève en 2022, les revendications portaient sur les rémunérations. « Ce motif reste le plus fréquent, mais surtout augmente de 25 points par rapport à 2020, où la part relative des revendications salariales était dans la moyenne des dix dernières années (48%) », souligne l'étude, publiée mi-avril.

Sur le terrain, les mobilisations à l'appel de FO, dans le cadre ou non d'intersyndicales, se sont effectivement multipliées ces derniers mois. Ainsi, Quietalis France, entreprise spécialisée dans l'installation de cuisines

Sept mois après la conférence socia

Aucune mesure d'application concrète, telle une hausse du Smic ou la mise en place de l'échelle mobile des salaires, revendiquées par FO, mais des pistes de travail annoncées à court et moyen terme... À l'issue de la conférence sociale du 16 octobre dernier, organisée par l'exécutif « pour que le travail paye mieux et pour renforcer la promotion sociale », FO avait pointé « un certain manque d'ambition ». Tout en reconnaissant que certaines mesures étaient « de nature à donner du grain à moudre aux interlocuteurs sociaux ». Sept mois après, force est de constater qu'on n'y est même pas et que le bilan reste maigre. La communication politique prévaut.

Douze branches « durablement » non conformes au Smic

Si le Haut conseil des rémunérations, de l'emploi et de la productivité (HCREP), principale mesure, est installé depuis le 28 mars, difficile de dire si cette instance de vingt-deux membres (dont les organisations syndicales et patronales représentatives) sera au service de meilleurs salaires. Ce qui est sûr, c'est que le HCREP ne se substituera pas au groupe d'experts sur le Smic (dont FO conteste la légitimité) et son rôle

reste source de dissensions, bien que la ministre du Travail ait tranché (« formuler des orientations » et « produire des avis »). En effet, le patronat a indiqué qu'il sera « attentif à ce que rien de contraignant ou opposable juridiquement ne ressorte du HCREP », précise Karen Gournay, secrétaire confédérale FO. Autre source d'inquiétude, la programmation des travaux, jugée « insuffisante pour traiter de l'urgence salariale ». Une réunion est annoncée en juin sur les trappes à bas salaires et l'articulation salaire-coût du travail, à partir de la restitution de la mission Bozio-Wasmer. Une seconde est prévue en septembre, sur le temps partiel subi, d'après une mission IGAS.

Quant à la refonte de l'Index égalité, annoncée et attendue à l'occasion de la transposition de la directive européenne sur la transparence salariale, elle reste... annoncée.



© F. BLANC

En tête de liste des revendications

Les salariés mobilisés comme jamais

professionnelles, a connu la première grève de son histoire le 10 avril. « Dix des vingt-six agences que compte l'entreprise se sont mobilisées, avec 70% des salariés en grève », souligne Nicolas Hidalgo, délégué FO, le syndicat majoritaire.

Chez Biogroup, demande d'augmentations et d'un treizième mois

À l'issue des NAO qui se sont soldées par un échec, la direction a décidé unilatéralement de n'accorder que des augmentations individuelles. Les salariés revendiquent de véritables augmentations de salaire. Ils sont d'autant plus

remontés que, selon FO, les cadres dirigeants ont augmenté leur propre salaire de 32%. « La direction n'a fait aucun geste mais le combat n'est pas fini », assure le militant.

Chez le transporteur routier XPO, l'appel à la grève lancé le 6 mai dans la branche FTL est toujours en vigueur. Les revendications portent notamment sur des hausses des taux horaires, la création d'un treizième mois et un meilleur partage des richesses. Près de 80% des sites étaient mobilisés le premier jour. Pour les NAO qui devraient reprendre prochainement, la direction a proposé une enveloppe globale correspondant, selon FO, à 300 euros brut par an et par salarié, soit 25 euros par mois. « Déplorable » pour le syndicat, qui appelle à

poursuivre la mobilisation sous de nouvelles formes, en désorganisant les exploitations ou en menant de nouvelles actions plus fortes lors du Tour de France ou des JO.

C'est aussi notamment pour une hausse significative des salaires et un treizième mois que les salariés des soixante-dix laboratoires de biologie médicale Biogroup de Lorraine sont massivement mobilisés depuis le 13 mai. Malgré une hausse des profits et des dividendes versés aux actionnaires, aucun accord n'a été trouvé en cinq ans dans le cadre des NAO, la direction proposant uniquement des augmentations individuelles. Les négociations avancent difficilement mais les salariés sont déterminés à ne rien lâcher. **Clarisse Josselin**

Le, pas d'avancées pour les salariés

En amont de la conférence sociale, la manifestation contre l'austérité et pour l'augmentation des salaires, le 13 octobre 2023 à Paris.



Le 28 mars, la ministre du Travail a réitéré l'ambition d'une transposition avant le délai fixé par la directive (été 2026). À ce jour, il n'y a eu qu'une réunion de « concertation », le 21 mars, centrée sur la directive.

Enfin, les branches « durablement » non conformes au Smic ne seraient plus que douze (sur les soixante épinglées à la conférence sociale), selon les déclarations, début mai, du ministère du Travail. Celui-ci reste sur sa menace d'octobre 2023 : en l'absence de progrès « significatifs » d'ici fin juin (échéance reportée d'un mois), il dit vouloir calculer les exonérations, dans les branches concernées, sur la base des minima de branche et non du Smic – ce qui réduirait le montant des exonérations. Reste que cela nécessiterait de légiférer. L'acte II de la réforme du marché du travail, annoncée au second semestre 2024, pourrait être le viatique.

Élie Hiesse

La hausse des salaires, toujours e



© STEPHANE AUDRAS/REA

Hausse timide de l'emploi salarié

Une embellie se profile sur le front de l'emploi privé, portée par les secteurs des services et de l'industrie. Mais elle reste très timide, selon une estimation provisoire publiée le 7 mai par l'Insee. Et pour l'OFCE, cette éclaircie sur l'emploi n'écarte en rien la possibilité d'un chômage toujours en hausse d'ici la fin de l'année. Tous secteurs confondus, on comptait 21,16 millions d'emplois salariés fin mars 2024, indique l'Insee, soit une hausse de 0,2% au premier trimestre 2024 (50 500 emplois créés). Ce léger mieux est à mettre en regard des 12 600 emplois perdus (-0,1%) au dernier trimestre 2023. C'est sur le temps long que l'amélioration est plus visible : 101 100 emplois ont été créés sur un an (+0,5%). Le secteur

tertiaire marchand hors intérim est le plus dynamique, avec 48 100 emplois créés (+0,4%) sur un trimestre – après la perte de 16 100 emplois fin 2023 –, et 94 300 emplois supplémentaires (+0,8%) sur un an. L'emploi salarié tertiaire non marchand continue également de progresser, en hausse de 0,2% sur un trimestre, de 1,1% sur un an et de 5,4% (soit 140 600 emplois) depuis fin 2019.

L'industrie dans un gain de forme encore fragile

Une amélioration, bien que fragile, semble aussi se confirmer dans l'industrie : +0,2% au premier trimestre 2024, +0,3% au dernier trimestre 2023 et +1%

sur un an. Ce secteur affiche un gain net de 90 900 emplois depuis la fin 2019. En revanche, la construction a perdu 0,5% d'emplois en un trimestre et 0,2% au quatrième trimestre 2023. Quelque 17 700 emplois ont été supprimés en un an, soit un recul de 1,1%. Du côté du secteur agricole, l'emploi salarié est lui en léger recul : de 0,3% en trois mois (1000 emplois perdus) et de 0,4% sur un an. Quant à l'emploi intérimaire, la baisse se poursuit, mais plus lentement que ces derniers mois : 1400 emplois ont été perdus au premier trimestre 2024, soit 0,2%, contre 13 000 au dernier trimestre de 2023 (1,7%) et 38 300 sur un an, soit un recul de 4,8%.

Clarisse Josselin

En tête de liste des revendications

Salaires : l'effet de l'inflation est loin d'être effacé!

Le premier trimestre 2024 se sera soldé par une bonne nouvelle pour les salariés des entreprises du privé : fin mars, l'indice du salaire mensuel de base (ou SMB, qui représente le salaire brut avant déduction des cotisations sociales, des primes ou des heures supplémentaires/complémentaires) a progressé plus vite que l'inflation sur un an. Calculé entre mars 2023 et mars 2024, le différentiel moyen s'établit à +1,1% (le SMB ayant progressé de 3,3% sur cette période et les prix à la consommation de 2,2%), indiquent les chiffres provisoires du ministère du Travail (Dares). Dans le détail, et corrigé de l'inflation,

le SMB a ainsi progressé sur un an de +1,4% dans l'industrie, de +0,8% dans la construction, de +1,1% dans le tertiaire. Les salaires mensuels de base des ouvriers et des employés affichent les plus fortes hausses : respectivement +1,6% et +1,3%. Le SMB a augmenté de +0,8% pour les professions intermédiaires et de +0,6% pour les cadres.

2021, le pouvoir d'achat des salaires dans le privé a baissé de 5,03%

Pour autant, si l'on regarde les évolutions depuis le début de l'épisode d'inflation, en 2021, le retard accumulé par les salaires

est encore très loin d'être comblé. Ainsi, les salaires mensuels de base dans le secteur privé ont augmenté de +9,77% (entre décembre 2020 et décembre 2023) alors que, selon l'Insee, les prix à la consommation ont progressé de 14,8% sur la période. Autrement dit, sur cette même période, le pouvoir d'achat de ces salaires a baissé de 5,03%! Et la dégradation est pire encore dans le secteur public puisque le point d'indice – base de calcul du traitement/salaire des fonctionnaires et contractuels – n'a augmenté que de 5% sur la période... En d'autres termes, le pouvoir d'achat des salaires dans le public a baissé de 9,8% depuis 2021!

Élie Hiesse

Assurance chômage : FO poursuit le combat contre une nouvelle attaque des droits

Refuser tout durcissement des conditions d'indemnisation des demandeurs d'emploi et exiger le retour à un paritarisme de gestion de l'Assurance chômage, telles sont les revendications que le secrétaire général de FO, Frédéric Souillot, devait porter à la ministre du Travail Catherine Vautrin, le 22 mai. La délégation était reçue en bilatérale, dans le cadre des concertations menées pour une énième réforme de l'Assurance chômage.

Par un décret publié au *Journal officiel* le 11 mai, le Premier ministre, Gabriel Attal, a refusé d'agréer la convention Unédic négociée en novembre dernier par les interlocuteurs sociaux, en faisant porter la responsabilité à ces derniers.

Or, comme l'a dénoncé FO, la lettre de cadrage de cette négociation était extrêmement serrée et les ingérences gouvernementales nombreuses lors des discussions.

Le bras de fer se joue aussi au Parlement

Ce rejet permet à l'exécutif d'avoir les mains libres pour fixer de nouvelles règles d'indemnisation du chômage applicables au 1^{er} juillet. Le Premier ministre devrait en présenter les grandes lignes prochainement. Si les demandeurs d'emploi doivent s'attendre à un nouveau tour de vis, difficile pour l'heure de savoir quels paramètres

seront effectivement durcis. Le gouvernement pourrait notamment s'attaquer aux conditions d'ouverture de droits, des mesures qui impacteraient en premier lieu les plus précaires et les jeunes, selon une étude interne de l'Unédic présentée le 17 mai aux interlocuteurs sociaux.

Le combat pour les droits des demandeurs d'emploi se joue aussi au Parlement. Le 21 mai, les cinq leaders syndicaux étaient à l'Assemblée nationale pour soutenir la présentation d'une proposition de loi allant dans le sens des revendications de FO, et qui sera débattue le 13 juin.

Clarisse Josselin

**SALAIRES, SMIC,
RETRAITTE, POINT D'INDICE,
MINIMA SOCIAUX...**



À L'AUSTÉRITÉ !

FO



Preuve des heures supplémentaires

La Cour de cassation contrôle de manière très précise les éléments de preuve de l'exécution d'heures supplémentaires.

Un salarié engagé dans une entreprise en septembre 2015 est licencié en octobre 2016.

Il saisit la juridiction prud'homale le 3 mai 2017 de demandes en indemnisation des préjudices résultant de la rupture du contrat de travail et en paiement de diverses sommes à titre de rappels de salaires et d'indemnités.

La cour d'appel rejette sa demande de paiement d'heures supplémentaires et de travail dissimulé au motif que le salarié n'a produit aucun décompte hebdomadaire étayé sur les heures de travail qu'il revendiquait et n'avait pas satisfait, ainsi, à sa part d'obligation probatoire.

Il forme un pourvoi en cassation pour violation de l'article L 3171-4 du Code du travail.

La Cour de cassation, dans un arrêt du 7 mai 2024 (n°22-20341), casse l'arrêt d'appel au motif : « Le salarié indiquait avoir réalisé deux cent quarante-deux heures supplémentaires et produisait des agendas et des courriels au titre des années 2015 et 2016 pour justifier ses heures de fin de journée au-delà de l'horaire de travail contractuel, ce dont il résultait qu'il présentait des éléments

CE QUE DIT LA LOI

L'article L 3171-2 du Code du travail dispose :

« Lorsque tous les salariés occupés dans un service ou un atelier ne travaillent pas selon le même horaire collectif, l'employeur établit les documents nécessaires au décompte de la durée de travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective, pour chacun des salariés concernés.

Le comité social et économique peut consulter ces documents. »

L'article L 3171-4 du Code du travail dispose quant à lui :

« En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié.

Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Si le décompte des heures de travail accomplies par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable. »

suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre, la cour d'appel, qui a fait peser la charge de la preuve sur le seul salarié, a violé le texte susvisé. »

Cet arrêt n'est pas le seul, ces derniers jours, à rappeler à l'ordre les juges du fond sur le « partage » de la preuve en matière d'heures supplémentaires. Le même jour, elle a cassé une autre décision (n°23-12416) dans laquelle une salariée avait été déboutée alors

qu'« il résultait de ses constatations que la salariée présentait des éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre ».

Elle a fait la même constatation dans un arrêt du 2 mai 2024 (n°21-23415).

Il serait temps que les cours d'appel appliquent correctement le régime de la charge de la preuve en matière d'heures supplémentaires!

Secteur juridique



Denis B. sociétaire a dit :

“**Mon conseiller Macif,
il prend le temps de
m'écouter, je suis rassuré.**

Pas juste des conseils
mais des conseils justes, Denis.

**Grâce à ses conseillers basés en France
et son réseau de plus de 450 agences,
la Macif affiche 91% de sociétaires satisfaits⁽¹⁾.**



La Macif,
c'est vous.

(1) Satisfaction de la qualité de la relation suite à un contact en agence ou par téléphone. Baromètre Marque Macif réalisé du 01 janvier 2023 au 30 septembre 2023 auprès de 21 749 répondants.

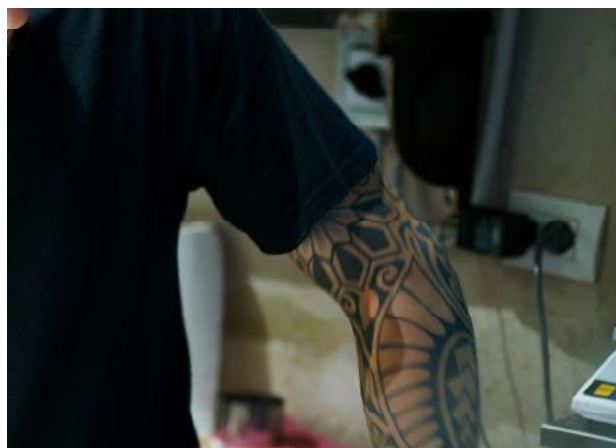
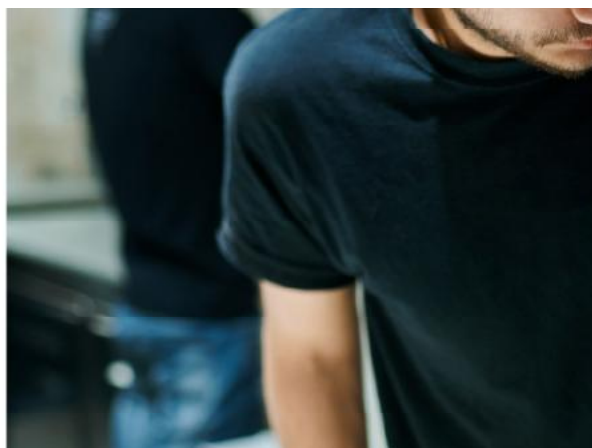
Campagne réalisée à partir de témoignages de sociétaires Macif. Photos prises par les sociétaires.

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

FO

**SALAIRES, LOGEMENT
ASSURANCE CHÔMAGE
CONDITIONS DE TRAVAIL**

SAISONNIERS



AVEC **FO**

**EXIGEZ
DE RÉELLES
AMÉLIORATIONS**

FO

**SALAIRES, LOGEMENT
ASSURANCE CHÔMAGE
CONDITIONS DE TRAVAIL**

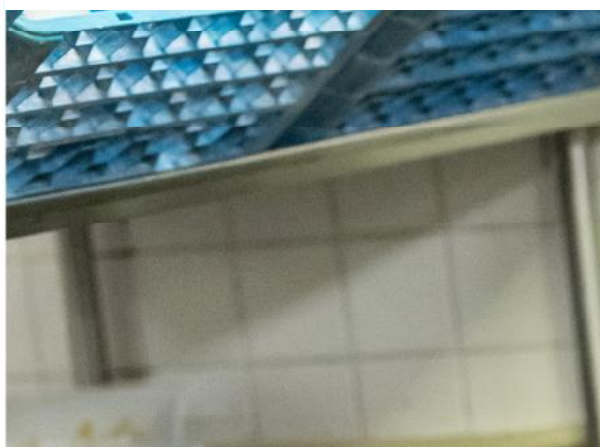
SAISONNIERS



FO

**SALAIRES, LOGEMENT
ASSURANCE CHÔMAGE
CONDITIONS DE TRAVAIL**

SAISONNIERS



AVEC **FO**

**EXIGEZ
DE RÉELLES
AMÉLIORATIONS**


FO

**SALAIRES, LOGEMENT
ASSURANCE CHÔMAGE
CONDITIONS DE TRAVAIL**

SAISONNIERS



**EXIGEZ
DE RÉELLES
AMÉLIORATIONS**



“ 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, 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



AÉSIO
MUTUELLE

Travail forcé, changement climatique : les salariés toujours plus exposés



L'Organisation internationale du travail a publié coup sur coup deux rapports peignant un tableau alarmant du niveau de protection des travailleurs dans le monde. Plus de 27 millions de personnes sont victimes de travail forcé, et 70% des salariés sont exposés aux dangers liés au changement climatique.

À qui profite le travail forcé? Si ce phénomène est souvent abordé sous l'angle des droits humains, le Bureau international du travail (BIT) s'est penché sur sa dimension socio-économique, indispensable pour comprendre les mécanismes de l'esclavage moderne. Les résultats sont stupéfiants : d'après l'institution, le travail forcé génère 236 milliards de dollars chaque année dans le monde. Pire, ce chiffre a fortement augmenté depuis la dernière étude du BIT sur le sujet il y a dix ans car le nombre de victimes est en hausse, de même que le bénéfice extorqué à chacune d'entre elles.

« En 2021, 276 millions de personnes étaient en situation de travail forcé, soit 3,5 personnes sur mille dans le monde », expose le rapport. Ces données recouvrent des situations très diverses : chantage au licenciement, salaires inférieurs au minimum légal, retenues de salaire abusives, etc.

Les formes les plus graves – isolement forcé, privations, violences – sont minoritaires. Parmi les victimes, 6,3 millions de personnes subissent une exploitation sexuelle, le type de travail forcé le plus

tristement lucratif (plus de 27 000 dollars par victime et par an).

Face à ce fléau, les capacités d'action progressent lentement. Une directive européenne, imposant un « *devoir de vigilance* » aux entreprises quant au respect de l'environnement et des droits humains dans l'ensemble de leurs chaînes de production, vient de voir le jour. Mais le temps qu'elle soit transposée dans le droit national, « *il ne se passera rien de concret avant au moins trois ans* », tempère Branislav Rugani, secrétaire confédéral au secteur international de FO.

Manque de protections concrètes

En matière de protection des travailleurs contre les dangers du changement climatique, États et institutions internationales semblent pareillement à la traîne.

Les réponses peinent à émerger, alors que 70% de la main-d'œuvre mondiale est exposée à des risques accrus, selon un deuxième rapport du BIT paru en avril 2024. Selon l'étude, 2,4 milliards de salariés sont exposés à une chaleur excessive au travail, et celle-ci est à

l'origine de 22,8 millions d'accidents du travail et de 19 000 décès chaque année. Chez les travailleurs exerçant en extérieur, le nombre de morts liées à la pollution de l'air s'élève à 860 000. Les rayons solaires ultraviolets, responsables entre autres de cancers, concernent quant à eux 1,6 milliard de salariés.

Afin d'œuvrer à une meilleure protection des travailleurs face à ces risques, Branislav Rugani exhorte l'OIT à ne pas en rester au plaidoyer. « *Lors des négociations qui ont abouti à un document de référence sur le changement climatique et le travail, les organisations syndicales ont voulu y inscrire des mesures concrètes contraignant les gouvernements à mettre en place des protections pour les salariés. Les employeurs nous en ont empêché. Aucune pression ne leur a été mise. Et au final, le document n'est donc absolument pas contraignant.* »

Force Ouvrière continue de lutter à l'échelon international pour que de réels moyens soient alloués à la prévention des risques qui pèsent sur la main-d'œuvre partout dans le monde.

Fanny Darcillon



Des chiffres utiles au quotidien...

Ce qui change

Le doublement de la franchise sur les consultations médicales ou acte réalisé par un médecin (généraliste ou spécialiste), sur les examens radiologiques ou analyses de biologie est entré en application le 15 mai. La participation forfaitaire, à la charge du patient (sauf personnes exonérées, tels les mineurs et les femmes enceintes), après remboursement par la Sécurité sociale et par la complémentaire santé, est doublée. Elle passe de un à deux euros (avec un plafond de 50 euros par an) selon la décision, le 21 mars, du conseil d'administration de l'Uncam (Union nationale des caisses d'assurance maladie), publiée au *Journal officiel* du 21 avril. Par cette hausse des franchises (décret du 16 février) sur les consultations, les actes médicaux mais aussi, depuis avril, sur les médicaments et les transports sanitaires, l'exécutif vise une économie de 800 millions d'euros, en année pleine, sur les dépenses de santé. **V.F.**

SMIC SALAIRE

11,65 €

Le Smic a augmenté de 1,13% au 1^{er} janvier 2024. Le salaire brut horaire progresse ainsi de 0,13 euro, passant de 11,52 à 11,65 euros.



SÉCURITÉ SOCIALE

3 864 €

Le plafond mensuel de la Sécurité sociale est de 3 864 euros (plafond annuel de 46 368 euros) depuis le 1^{er} janvier 2024 contre 3 666 euros en 2023. Ce plafond est utilisé pour le calcul de certaines cotisations sociales, ainsi que des prestations de Sécurité sociale.



ALLOCATIONS FAMILIALES

148,52 €

Pour 2 enfants à charge (plafond).

338,80 €

Pour 3 enfants à charge (plafond).

529,10 €

Pour 4 enfants à charge (plafond).

190,29 €

Par enfant en plus à charge.

74,26 €

Majoration maximale pour les enfants de 14 ans et plus.



CONSOMMATION

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

+0,5% en avril 2024 (+0,2% en mars 2024).

+2,2% en avril 2024 sur un an (+2,3% en mars 2024).

En avril 2024, les prix à la consommation augmentent de 0,5% sur un mois et de 2,2% sur un an.



COTISATIONS SOCIALES / PRÉLÈVEMENTS

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

9,2% **CSG** (impôt) – 9,2% depuis le 1^{er} janvier 2018 et sur 98,25% du salaire brut depuis le 1^{er} janvier 2012.

0,5% **CRDS** (impôt) – 0,5% depuis le 1^{er} février 1996 et sur 98,25% du salaire depuis le 1^{er} janvier 2012.

SÉCURITÉ SOCIALE

6,90% Assurance vieillesse.

0,40% Assurance vieillesse déplafonnée.

RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

Agirc-Arrco (taux minima obligatoires), désormais fusionnées :

3,15% Tranche 1.

8,64% Tranche 2.

0,024% Apec.

0,14% CET – Contribution d'équilibre technique : si le salaire est supérieur au plafond de la Sécu.

Contribution d'équilibre générale (CEG), qui remplace les cotisations AGFF et GMP supprimées le 1^{er} janvier 2019.

0,86% Tranche 1.

1,08% Tranche 2.



FONCTION PUBLIQUE

Traitement de base brut annuel au 1^{er} juillet 2023

4,92 € (brut) **Valeur du point.**

5907,34 € (brut annuel) Indice 100 – indice majoré 203.

1801,73 € (brut mensuel) **Minimum de traitement** – indice majoré 366.

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

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

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

RAFP (retraite additionnelle de la fonction publique)

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

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

Vueling : grève massive face à des conditions de travail dégradées



son bénéfice annuel en 2023, affichant 2,7 milliards d'euros), FO demande une mesure d'augmentation générale sur les salaires, à hauteur de 6%, pour les personnels PNC.

« Un rythme de travail devenu infernal »

Mais surtout, le syndicat veut des mesures fortes sur l'aménagement du temps de travail. *« Depuis la reprise, après le Covid, le rythme de travail est devenu infernal. Il y a énormément d'arrêts maladie. Les temps de repos sont insuffisants. On enchaîne les vols à l'étranger. Les salariés sont épuisés »*, déplore Cédric Bruaux. FO souhaite négocier plus de jours de repos dans l'accord. Mais la direction reste sourde. *« Si Vueling appliquait le Code des transports, les hôtesse et les stewards devraient avoir trois jours de repos après six heures de vol, comme les pilotes. C'est ce que nous souhaitons. Mais elle continue de leur appliquer une dérogation de la Direction générale de l'aviation civile, qui prévoit douze heures de repos entre deux journées de travail »*, souligne le militant. Dans ce climat tendu, une reprise des négociations devrait avoir lieu prochainement. Le préavis de grève, lui, reste reconductible jusqu'en juin.

Ariane Dupré

À l'appel du SNPNC-FO, 95% des personnels français, stewards et hôtesses de l'air, de la compagnie Vueling étaient en grève pendant le pont du 8 au 12 mai.

En pleine négociation d'un nouvel accord d'entreprise, FO dénonce l'absence de propositions améliorant les temps de repos.

majoritaire. Lors de ce pont, 95% des hôtesses et stewards français de la compagnie low cost espagnole étaient en grève. En cause, des propositions concernant l'accord d'entreprise (fixant les modalités de salaires et les conditions de travail des personnels navigants commerciaux/PNC) jugées décevantes. Entamée début mai, la renégociation de l'accord se passe mal. *« Les efforts de la direction sont très insuffisants. Elle propose 3% d'augmentation salariale, soit seulement 47,80 euros par salarié. Et il n'y a rien sur l'organisation du travail qui réponde à nos revendications »*, explique Cédric Bruaux, secrétaire général adjoint du SNPNC-FO et délégué FO chez Vueling (qui emploie 320 salariés français). Alors que les profits s'envolent (le groupe aérien britannique IAG, propriétaire de Vueling, a multiplié par six

Un tiers des vols annulés chez Vueling en France lors du pont du 8 au 12 mai... Autant dire un mouvement social massif, impulsé par deux syndicats dont le SNPNC-FO,

Association française des banques : FO ne signe pas l'accord sur les NAO 2024

FO-Banques n'a pas signé l'accord NAO 2024 de la branche de l'Association française des banques (AFB), approuvé le 25 avril par trois organisations syndicales. Entré en vigueur au 1^{er} mai, cet accord sur les minima de branche relève uniquement les plus bas niveaux de la grille de classification, de 1,9%, avec un plancher de 600 euros. FO juge cette augmentation insuffisante face à l'inflation, et rappelle que cette hausse concernera seulement 2 000 salariés sur les 18 190 que compte le

réseau des banques de l'AFB. *« C'est bien trop peu dans un secteur qui n'attire plus »*, déplore Mireille Herriberry, secrétaire générale de FO-Banques.

Tassement des grilles

La militante souhaitait voir augmenter l'ensemble de la grille. *« Nous aurions aimé relever beaucoup plus les minima pour tirer à la hausse les salaires des techniciens et les cadres. Mais l'AFB n'en voulait pas. »*

Pour Mireille Herriberry, l'accord ne permet pas de résoudre *« un problème de tassement des grilles problématique, surtout pour les techniciens bancaires »*. Les trois premiers niveaux de la grille des techniciens restent identiques (22 937 euros annuels minimum). Côté cadres, le texte rehausse de 500 euros le salaire minimum des cadres de plus de 50 ans, qui passe à 36 000 euros. Une mesure louable pour FO, mais insuffisante pour signer un accord déséquilibré.

Ariane Dupré

Éducation nationale : face au « choc des savoirs », FO maintient la pression

Contre l'instauration de groupes de niveau et les coupes budgétaires, l'intersyndicale de l'enseignement public multiplie les mobilisations.

« **C**e n'est pas d'un choc des savoirs dont l'Éducation nationale a besoin mais bien d'un choc des moyens et des salaires. » L'intersyndicale de l'enseignement public, à laquelle participe la fédération FNEC FP-FO, donne le ton : entre les coupes budgétaires et les réformes qui portent atteinte à leurs missions et à leur sens, les personnels de l'Éducation nationale sont particulièrement sous tension. Du 13 au 17 mai, trois organisations syndicales, dont la

FNEC FP-FO, ont mené une semaine d'actions contre le dispositif du « choc des savoirs » et sa mesure la plus controversée : les groupes de niveau.

Victoire sur les heures supplémentaires

Après une journée de grève des personnels de l'Éducation le 14 mai, ces derniers ainsi que les parents d'élèves sont appelés à défilier à nouveau le samedi 25 mai pour maintenir la pression sur le gouvernement. Tri des élèves, labellisation des manuels, généralisation des évaluations standardisées : les enseignants craignent autant pour leurs conditions de travail que pour la qualité de l'accompagnement des adolescents. Le dispositif « instaure une ségrégation assumée entre les élèves en difficulté et les autres, ainsi qu'une discrimination sociale », alerte l'intersyndicale.

Outre le retrait du « choc des savoirs », la fédération FO réclame une hausse des salaires à même de limiter la perte d'attractivité des métiers de l'enseignement. Mais l'exécutif met d'ores et déjà les dépenses de l'État à la diète et, à lui seul, le ministère de l'Éducation nationale vise une réduction des crédits à hauteur de 700 millions d'euros. Et de nouveaux coups de rabot sont à craindre.

Le gouvernement a dû toutefois déjà reculer sur la question du budget dédié aux heures supplémentaires et aux missions particulières. Sans concertation, les rectorats avaient annoncé aux chefs d'établissement que le paiement de ces heures, qui servent entre autres à l'aide aux devoirs et aux cours de soutien en vue du brevet et du bac, était suspendu. Face au tollé, le ministère a été contraint de faire volte-face deux jours plus tard.

Fanny Darcillon

L'audiovisuel public en grève contre une fusion, qui plus est sans concertation

Ensemble, est-on toujours forcément plus forts ? Par la voix de leur intersyndicale, les personnels des sociétés de l'audiovisuel public répondent : non. « *Se regrouper, ce n'est pas toujours se renforcer : on ne fusionne pas les équipes de France de football et de rugby.* » Selon la branche FO-Médias de la FASAP-FO, c'est un peu la logique du projet de loi appelé à être examiné par l'Assemblée nationale et contre lequel les salariés ont décidé la grève, les 23 et 24 mai. Le texte prévoit la création en 2025 d'une holding chapeautant Radio France, France Télévisions, France Médias Monde et l'Institut national de l'audiovisuel (INA), avant la fusion de ces entités en 2026.

Absence de financement pérenne

« Les salariés sont très inquiets du mélange des métiers, et surtout des

énormes restrictions financières à venir, alerte Françoise Chazaud, secrétaire générale de la FASAP-FO. *On cherche à fusionner pour réduire les budgets.* » Au mépris des spécificités propres à chaque société publique et de la pluralité des voix. « *La ministre de la Culture, Rachida Dati, n'a reçu qu'un syndicat.*

Les rédactions se posent beaucoup de questions. » Un manque de concertation qui ne fait que renforcer le malaise, alors qu'aucun financement pérenne de l'audiovisuel public n'a encore été proposé depuis la suppression de la redevance il y a deux ans.

Fanny Darcillon



© SEBASTIEN CALVET/REDA

Salaires dans la santé privée : l'UNSFO sonne la mobilisation le 30 mai

L'UNSFO appelle à la grève le 30 mai et à un rassemblement devant le ministère de la Santé pour obtenir, et au plus vite, des augmentations dans les cliniques et les établissements de santé non lucratifs. Elle condamne la grève de la Fédération de l'hospitalisation privée, prévue elle le 3 juin.

La colère gronde dans les cliniques privées. L'Union nationale des syndicats de la santé privée FO (UNSFO) appelle à une journée de grève le 30 mai et à un rassemblement devant le ministère de la Santé à Paris pour obtenir des augmentations salariales dans les cliniques privées et les centres de santé privés à but non lucratif. *« Il y a urgence. Dans le secteur sanitaire privé à but non lucratif, les négociations de branche et les NAO sont bloquées depuis deux ans. Les personnels soignants et administratifs n'arrivent plus à faire face, et encore moins avec l'inflation »,* souligne Franck Houlgatte, secrétaire général de l'UNSFO. Le patronat refuse de négocier des augmentations *« au nom d'un projet de convention collective unique étendue que nous condamnons. Nous refusons ce chantage! »*. L'UNSFO demande à être reçue au ministère le 30 mai. *« On*

veut que le gouvernement mette les moyens pour augmenter les salaires dans les établissements de santé à but non lucratif. Quant à l'hospitalisation privée, l'État sait très bien mettre la pression aux patrons pour augmenter les salaires. Qu'il le fasse maintenant! », lance Franck Houlgatte.

La drôle de grève du patronat le 3 juin

L'UNSFO critique l'initiative de la Fédération de l'hospitalisation privée (FHP), qui a décidé de son côté, en lien avec les syndicats des médecins libéraux, d'une grève le 3 juin dans les cliniques privées. Le patronat proteste contre la décision du gouvernement de revaloriser de 4,3% la tarification des hôpitaux publics pour 2024, contre 0,3% pour les établissements privés. La FHP juge *« inacceptable »* cette

iniquité budgétaire entre privé et public. *« Que les choses soient claires : leur combat n'est pas le nôtre. Le patronat organise cette grève pour financer un avenant de la convention collective de l'hospitalisation privée que nous avons largement combattu »,* explique Franck Houlgatte. Cet avenant 33, datant de février 2023, sur la classification et les rémunérations des emplois de l'hospitalisation privée, ne rentrera en effet en vigueur qu'après obtention des financements publics. Or, l'UNSFO insiste sur la casse qui attend les personnels des hôpitaux privés si l'avenant s'applique. Il instaure en effet des critères classants, avec de nouveaux compléments de rémunération, s'appuyant entre autres sur l'activité et l'expérience. Et fait disparaître la valeur du point, *« ce qui donne la latitude aux employeurs de positionner les salariés à peu près comme bon leur semble, en fonction d'emplois repères »,* fustige Claude Harriet, trésorier de l'UNSFO. L'ancienneté est aussi mise à mal : *« La valorisation de l'expérience professionnelle est amputée. Actuellement, une infirmière gagne 30% de plus au bout de trente ans de carrière. Avec cette grille, ce sera 21,5%. »* Sur le fond, si la FHP en appelle à l'équité de traitement avec l'hôpital public, Didier Birig, secrétaire général de la Fédération FO des personnels des services publics et de santé (FO-SPS) s'interroge : *« Qu'entendent-ils exactement par égalité de traitement? Cela fait bien longtemps que les cliniques privées choisissent les actes médicaux les plus rentables, comme la chirurgie. Cela n'a rien à voir avec l'hôpital public, qui lui ne fait pas de tri et soigne des patients souffrant parfois de multiples pathologies! »*



© GUSTAVE LAMBERT/FRAY THAMPIERRE

Ariane Dupré

Santé : inquiétude sur le projet de décret fixant les règles du transport sanitaire partagé

Un projet de décret, dévoilé le 3 mai par France Info, impose jusqu'à 30 kilomètres de détour aux patients partageant un véhicule sanitaire pour se rendre à l'hôpital.

Une mesure d'austérité budgétaire condamnée par FO.

Exit le transport individuel remboursé par la Sécurité sociale pour aller ou repartir de l'hôpital en taxi conventionné. En quête d'économies, le ministère de la Santé veut obliger les patients à adopter le covoiturage sanitaire. En application de l'article 69 de la loi de financement de la Sécurité sociale 2024, un projet de décret fixant les modalités du transport sanitaire partagé a été dévoilé par France Info le 3 mai. Il prévoit un détour de 10 kilomètres possible par malade transporté, dans la limite d'un détour total de 30 kilomètres par trajet. L'attente du véhicule, elle, devra se faire dans « un délai raisonnable », sans

plus de précisions. La mesure indigné les associations de patients, inquiètes des conséquences pour les malades sous dialyse ou en chimiothérapie. Elles demandent notamment, au regard des embouteillages, à ce que soit pris en compte le temps de transport et non le nombre de kilomètres.

50 millions d'euros d'économies sur le dos des malades

FO condamne cette mesure d'austérité sur le dos des usagers : « Après leur avoir fait les poches en doublant la franchise médicale, le gouvernement s'en prend au temps nécessaire des patients pour se soigner », fustige Éric Gautron, secrétaire fédéral FO chargé de la protection sociale. Il indique que Force Ouvrière votera contre le décret définitif lorsqu'il sera soumis à consultation au conseil de la Caisse nationale d'Assurance maladie. Le gouvernement attend 50 millions d'euros d'économies sur les transports sanitaires, selon l'étude d'impact de la loi de financement de la Sécurité sociale de 2024. Un patient ne pourra ainsi plus refuser un véhicule

sanitaire partagé s'il est possible médicalement, sous peine de se voir appliquer un remboursement minoré. Le transport sanitaire représentait 6 milliards d'euros en 2022, selon la Drees. Mais plutôt que s'attaquer aux assurés, « il faudrait surtout résoudre le problème de la fraude du côté des entreprises de transport sanitaire, qui a été évaluée entre 34 et 240 millions d'euros en 2023! », souligne Éric Gautron.

Ariane Dupré



En Seine-Saint-Denis, la colère des préparateurs en pharmacie hospitalière

Une grève des préparateurs en pharmacie hospitalière (PPH) avait eu lieu le 28 mars, à l'échelon national. Depuis le 13 mai, avec le syndicat FO de l'AP-HP, les préparateurs qui travaillent dans les trois établissements du groupe hospitalier de Paris-Seine-Saint-Denis – Avicenne, René-Muret et Jean-Verdier – sont de nouveau mobilisés. Blocage du tramway près d'Avicenne, rassemblements devant les établissements et le 14 mai devant le siège de l'AP-HP. Les PPH (une vingtaine sur les trois hôpitaux) multiplient les actions. Leurs revendications multiples portent sur l'amélioration du matériel, pour beaucoup « obsolète », sur les conditions

de travail, avec notamment la demande, là encore, d'une amélioration du matériel utilisé (entre autres l'apport d'un matériel ergonomique pour le port de charges lourdes). Elles portent aussi largement sur les rémunérations et les effectifs.

Attractivité, JO... La demande de primes actant d'une reconnaissance

Ainsi, les agents s'élèvent contre le fait de « travailler à flux tendu depuis des mois », et demandent, outre la majoration à 50% des heures supplémentaires, la création de cinq nouveaux postes de

préparateurs. En attendant ces recrutements, ils revendiquent « une surprime de sous-effectif, métier en tension et de fidélisation », puis le maintien d'une prime de fidélisation de 2 500 euros brut par an pour les titulaires et les contractuels. Parmi les autres primes revendiquées, celle portant sur l'attractivité territoriale. Les agents pointent la moindre attractivité des rémunérations en Seine-Saint-Denis que dans les hôpitaux parisiens. Les préparateurs rappellent par ailleurs que « eux aussi » seront sollicités pendant les JO. Ils demandent donc une prime de « 2 000 euros pour tous ».

Valérie Forgeront

Livre/sociologie : des travailleurs essentiels, éprouvés mais debout

Une chercheuse spécialisée en sociologie du travail et dans l'étude des conditions de travail les plus précaires s'est intéressée aux salariés de la grande distribution et de la logistique durant les confinements liés au Covid.



L'analyse sociologique décèle d'abord une accentuation du système de domination à l'œuvre dans l'entreprise—de nombreuses décisions, notamment sur les horaires de travail, les emplois du temps et même les changements de poste étant alors prises sans concertation. Ce que FO a combattu pendant cette

période. L'autrice souligne les conditions de travail plus difficiles et l'intensification de l'activité professionnelle, conjuguée à celle du travail domestique et de la gestion familiale, qu'ont subies ces travailleurs, souvent des femmes.

Pas dupes du mirage de la valorisation médiatique

Ces professionnels sont à la fois heureux d'être remerciés par la clientèle, fiers de continuer à travailler mais pas dupes d'une valorisation médiatique agitée comme un leurre, pour leur faire mieux accepter la prise de risque que représentait alors leur présence au travail et la dégradation de leur qualité de vie et d'exercice. Pas dupes

non plus du fait que le maintien en poste de nombre d'entre eux était parfois plus requis pour que l'entreprise « fasse de l'argent », plutôt que pour répondre à de vrais besoins essentiels.

Surtout, ces entretiens mettent en évidence le maintien, voire la stimulation des mobilisations collectives et de la conflictualité dans les rapports salariés/employeurs (désaccord autour de la « prime Macron », questionnement sur les modalités de protection...). Car la pandémie a complexifié le travail des syndicats. Mais si les espaces de dialogue social se sont raréfiés à cette période, les représentants des personnels ont été fortement sollicités par les travailleurs, mettant en valeur leur rôle. Soulignant aussi que le rapport de force n'a pas disparu. « Utiles à la société, ces salariés (...) ont aussi permis que les profits continuent à se faire (...). Cette configuration questionne nouvellement la répartition de la valeur ajoutée dans l'entreprise (...) octroyant aux salariés une meilleure légitimité pour en réclamer une meilleure part », conclut Cyrine Gardes.

Sandra Déraillot

« *Essentiel.les et invisibles? Classes populaires au travail en temps de pandémie* », Cyrine Gardes, éditions du Croquant, 13 euros.

En mars 2020, malgré le confinement décrété pour faire face à la pandémie de Covid-19, près d'un quart des salariés se rendaient chaque jour au travail. Cyrine Gardes, jeune sociologue, s'est penchée sur le vécu des « travailleuses et travailleurs de la deuxième ligne », puisque c'est ainsi qu'on les a alors qualifiés (par différenciation avec les professionnels de santé). L'autrice s'est entretenue avec quatorze salariés (délégués syndicaux ou non) de divers secteurs de la logistique et de la grande distribution : hôtesses de caisse, chauffeurs-livreurs, préparateurs de commande, etc. Tous ayant des salaires inférieurs à 2 000 euros et pour la plupart compris entre 1 000 et 1 500 euros.

Mémoire



Maurice Rossat, franc-parler et grand militant

Nous avons appris avec une grande tristesse le décès, le 30 avril, de notre camarade Maurice Rossat. Ouvrier du Livre à Grenoble, Maurice a été, de 1977 à 1993, secrétaire général de l'union départementale FO de l'Isère. Il fut remplacé, à la tête de l'UD, par Jean-Pierre Gilquin lors du congrès du 24 mai 1993. Maurice reste alors membre du bureau de l'UD. Sollicité par André Bergeron, il acceptera d'assurer le mandat de secrétaire général de la Fédération du Livre au congrès de Lille, en 1992, et jusqu'à son départ en préretraite en 2000. Durant cette période il s'attacha à redonner toute sa place à la fédération dans les différentes instances paritaires de gestion ou de négociation. Notre camarade Patrice Sacquepée lui a succédé à la tête de la Fédération du Livre en mars 2001. Maurice a été à « l'école » d'Antoine Faesh, avec qui il était ami. Il avait un fort caractère, un franc-parler, ce qui lui valait d'être craint par ses interlocuteurs, tant patronaux que syndicaux. La confédération salue un grand militant de notre organisation syndicale. Elle apporte à l'UD de l'Isère et à la Fédération du Livre, à ses camarades et à sa famille toute son amitié et tout son soutien.

Céline Quinto-Fourgeaud, la défense des droits au cœur du terroir aveyronnais

Chez Roquefort Société dans l'Aveyron, la représentante syndicale de section, Céline Quinto-Fourgeaud, prépare les élections CSE. Amplifier l'audience de l'organisation au sein de cette marque du groupe Lactalis est d'autant plus un enjeu que FO, avec la FGTA, œuvre à défendre la convention collective de l'industrie de Roquefort, actuellement menacée.

« **J**e suis rentrée chez Lactalis à dix-huit ans, après mon BEP de secrétariat et comptabilité », raconte Céline Quinto-Fourgeaud, 39 ans, aujourd'hui mère de deux enfants et travaillant toujours dans le groupe géant Lactalis. Cette native de Millau a lié depuis vingt et un ans sa vie professionnelle à la fromagerie et notamment au fleuron de l'Aveyron : le fromage de brebis, roquefort, premier en France en 1925 à recevoir une appellation d'origine. Céline travaille d'abord chez Lou Pérac à Saint-Georges de Luzençon. Mais fin 2014, l'usine, qui compte une centaine de salariés, est dévastée par des inondations. Arrive un plan social. La jeune femme se syndique, « mais il n'y avait pas FO chez Lou Pérac... ». Reclassée comme la majeure partie du personnel chez Roquefort Société (950 salariés sur plusieurs sites) à Roquefort-sur-Soulzon, elle est affectée au service des expéditions jusqu'en 2021. Mise à disposition du CSE, elle devient alors gestionnaire des activités sociales et culturelles du CSE central de la société (qui regroupe quatre CSE d'établissements). L'année suivante elle rompt avec son syndicat, mais, sourit-elle, « l'engagement, le combat contre les injustices, c'est ancré en moi ». En 2023 elle se rapproche de FO,

« organisation qui est la plus près de mes idées ». La voilà œuvrant à développer la petite section sur le site.

Préserver les dispositions de la convention collective

« Ces trois derniers mois, on a déjà gagné une quinzaine d'adhérents », se réjouit la désormais représentante syndicale de section (RSS) FO, tout à la préparation des élections CSE de septembre. « Une liste est déjà constituée. Et le fait que FO soit majoritaire, voire unique syndicat, chez les autres industriels du Roquefort nous porte », cela démontre que la parole de FO est entendue. Se renforcer chez Roquefort Société et ainsi peser plus encore dans ce secteur d'activité est d'autant plus important pour FO que la convention collective de l'industrie de Roquefort (IDCC 2891) – dont relèvent les salariés des sept entreprises de Roquefort – est menacée. Elle serait absorbée dans une nouvelle convention « de la transformation laitière », applicable en 2030 et créée par la fusion de la convention de l'industrie laitière avec celle de la coopérative laitière. FO, via la FGTA et le secrétaire fédéral Alain Wanègue, s'est d'ores et déjà saisie du problème et s'est adressée notamment à la Direction générale du travail (DGT). Car « notre convention Roquefort est supérieure aux deux autres! », résume la militante, rappelant au passage qu'au sein de Roquefort Société, les salaires « sont à peine au-dessus du Smic ». Le caractère protecteur de la convention prend donc tout son sens. « Elle prévoit un treizième mois, une prime mensuelle d'ancienneté, des primes dont la participation, ce qui peut égaler un quatorzième mois. Elle prévoit entre autres aussi une prime vacances, ce qui sur l'année équivaut à un mois de salaire. Les dispositions sur les médailles du travail sont quant à elles très intéressantes », liste Céline. « La disparition de ces dispositions est impensable, cela signifierait la perte de plusieurs centaines d'euros



par mois pour les salariés », explique la militante. Pour préserver les apports de la convention actuelle, FO s'active. « Nous travaillons avec la FGTA à la possibilité d'obtenir la création d'annexes à la future convention. »

Valérie Forgeront

FO

**SALAIRES, LOGEMENT
ASSURANCE CHÔMAGE
CONDITIONS DE TRAVAIL**

SAISONNIERS



AVEC FO

**EXIGEZ
DE RÉELLES
AMÉLIORATIONS**