

1 inFO

N° 3366 du 13 juillet au 13 septembre 2022

militante

Bimensuel de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière

NOTRE REVENDEICATION



*L'augmentation des salaires,
c'est maintenant !*



© F. BLANC

DESSIN : PINEL



p. 4 à 7

ACTU (pages 4 à 7)

Place à la hausse des salaires et à l'amélioration de nos droits!

- Pouvoir d'achat : un projet « *ni à la mesure des attentes ni des enjeux* ».
- Comptes publics : des revalorisations salariales bien utiles.
- Paritarisme : dans toutes les instances, FO défend ses revendications salariales.
- Retraites complémentaires : FO demande une revalorisation « forte » et au plus vite.
- Retraites : FO redit un « non » ferme au recul des droits.
- Prud'hommes : une nouvelle réforme annoncée.

DROIT (page 9)

- Précisions sur les motifs de licenciement.

DOSSIER (pages 11 à 14)

- Pénurie de saisonniers : FO appelle à améliorer l'attractivité de ces métiers.

INTERNATIONAL (page 16)

- La CSI déplore l'augmentation des atteintes aux droits des travailleurs.

REPÈRES (page 17)

- Des chiffres utiles au quotidien.

NOS COMBATS, NOS VICTOIRES (pages 18 à 21)

- Bayer : FO s'oppose aux licenciements secs.
- Solocal : première victoire de FO vers l'indemnisation des télétravailleurs pendant la pandémie.
- Salaires des cheminots : pour FO, « *la rentrée sociale risque d'être tendue* ».
- Salaires dans l'énergie : FO ne signe pas le projet d'accord revalorisant le SNB de 1%.
- Salaires chez Transavia : FO appelle à la grève du 13 au 17 juillet.
- Services à la personne : les syndicats en force pour que s'applique le meilleur accord.
- Analyse du secteur confédéral de la protection sociale collective. Sécurité sociale : la vraie cause du déficit.

HISTOIRE (page 22)

- Le paternalisme patronal.

PORTRAIT (page 23)

- À Air France, Djibril Koita œuvre « *pour la réussite de l'entreprise et des salariés* ».

DESSIN : JEAN-LUC BOIRE



p. 11 à 14

DR



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 *Résistance Ouvrière*, devenu par la suite *Force Ouvrière*, puis *FO Hebdo*. Directeur de la publication : Frédéric Souillot. Secrétaire confédéral chargé de la presse : Cyrille Lama.



PRINT IN FRANCE



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

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

Abonnements : V. Rigaut. Mél. : vrigaut@force-ouvriere.fr
Imprimé par P. IMAGE, Paris.
Commission paritaire : 0926 S 05818 – ISSN 2647-4174
Dépôt légal juillet 2022.

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



© F. BLANC

L'éditorial de Frédéric Souillot

Secrétaire général @SouillotFo sur Twitter

FO

LE SMIC ET LE CHÈQUE DE FIN DE MOIS

Lorsqu' en 1966, dans l'intemporel « *Et moi, et moi, et moi...* », Jacques Dutronc attend son chèque de fin de mois, moins de 2% des salariés perçoivent le Smig (salaire minimum interprofessionnel garanti). Il s'élève alors à 2,10 francs. Avant la hausse de 35% accordée en 1968, le Smig progresse à peine plus que l'inflation. Les dynamiques salariales d'alors conduisent à le faire décrocher du salaire moyen, qui progresse plus rapidement. La réforme du Smig en 1970 vise à corriger cette situation. Elle conduit à l'actuel Smic (salaire minimum interprofessionnel de croissance) et à ses mécanismes de revalorisation automatique, ainsi qu'à la possibilité donnée aux pouvoirs publics de lui accorder un coup de pouce pour aller au-delà de la seule compensation de la hausse des prix.

Par la suite, la dégradation des conditions d'emploi, la précarisation des bas salaires, puis les allègements de cotisations sociales conduisent à une « smicardisation » croissante de la population active. Aujourd'hui, près de 12% des salariés vivent avec le Smic. Ce sont surtout des salariées (près de 60% de femmes), dans des secteurs de services où dominant des TPE et PME sans représentation syndicale, ou dans des entreprises de sous-traitance, avec des conditions de travail parfois difficiles, des horaires décalés. Les salariés au Smic sont enfin plus souvent

à temps partiel (27%), ce qui signifie également une rémunération partielle.

L'augmentation de la prime d'activité octroyée par le gouvernement en 2018 était la reconnaissance qu'il n'est pas possible aujourd'hui de vivre décemment avec un Smic quand il faut payer le loyer ou rembourser un crédit immobilier, remplir le frigo, payer les factures de gaz ou d'électricité, faire le plein de carburant ou payer les factures de cantine des enfants, lesquelles flambent, autant que les prix de l'énergie, dans de nombreuses communes.

Parce que les augmentations de salaire sont la seule réponse pérenne aux pertes de pouvoir d'achat, FO demande un coup de pouce immédiat sur le Smic, au-delà des seules revalorisations automatiques que nous avons réussi à préserver contre l'avis desdits experts qui en vou-

Parce que les augmentations de salaire sont la seule réponse pérenne aux pertes de pouvoir d'achat, FO demande un coup de pouce immédiat sur le Smic.

laient la suppression, considérant le niveau du Smic trop élevé! C'est pourquoi FO demande un Smic à 1500 euros net tout de suite, pour atteindre ensuite progressivement 80% du salaire médian, qui est et reste notre revendication depuis 2015.

Nous sommes le 13 du mois, pour de nombreuses travailleuses et de nombreux travailleurs, il ne reste déjà plus grand-chose sur le compte bancaire. Alors comme Jacques Dutronc, vous toutes et tous, camarades qui êtes au Smic ou non, vous attendez avec impatience votre chèque de fin de mois!

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

Place à la hausse des salaires et

Pour FO, la hausse des salaires c'est « maintenant », tout comme une vraie revalorisation des retraites, minima sociaux et prestations sociales. Car le projet du gouvernement sur le pouvoir d'achat

« n'est pas à la mesure des attentes, ni des enjeux », analyse FO, pointant la poursuite de la politique des primes et de la câlinothérapie vis-à-vis du patronat. Si celui-ci affiche un retour de flamme pour

Pouvoir d'achat : un projet « ni à la mesure des attentes ni des

Le projet de loi sur le pouvoir d'achat applique la politique « du chèque, contournant soigneusement l'augmentation des salaires et n'est ni à la mesure des attentes, ni des enjeux », déplore le secrétaire général de la confédération, Frédéric Souillot. Au-delà des revalorisations proposées (prestations familiales, minima sociaux, retraite de base, point d'indice), mais en deçà de l'inflation (5,8% sur un an), le projet crée ou étend des mesures de chèques et primes. Telle l'indemnité carburant de 100 à 300 euros, condi-

tionnée aux ressources et aux kilomètres parcourus, tandis que la remise, pour tous, sur le carburant prendra fin en décembre. Tel encore le chèque alimentaire de 100 euros (+50 euros par enfant) pour les ménages modestes, 8 millions seraient concernés.

Vers un nouveau cadeau au patronat?

Créée en 2016, la prime d'activité serait, elle, revalorisée de 4%. Elle est perçue

par près de 6 millions de personnes dont des smicards, dont à temps partiel. Cette prime (au montant moyen de 185 euros) est comme un assentiment aux bas salaires puisque l'État, plutôt que de décider une hausse du Smic, finance une sorte de complément, sur son budget, donc par l'impôt des contribuables, salariés notamment. Pour la confédération, « cette prime ne donne pas accès à un contrat de travail de qualité et pérenne et peut être une trappe à pauvreté ». Et elle

Paritarisme : dans toutes les instances, FO défend ses revendications salariales

Le 7 juillet s'est tenu un comité de suivi de la négociation salariale de branche bien inhabituel. Au lendemain de la présentation du projet de loi Pouvoir d'achat, le ministre du Travail Olivier Dussopt a présidé la séance, réaffirmant combien « le maintien de minima de branche supérieurs au Smic est un sujet d'attention majeur ». Face à lui, une réponse a fusé : « La question des salaires et du pouvoir d'achat est une priorité de FO », a rétorqué Frédéric Souillot, secrétaire général de FO, seul présent parmi les numéros un d'organisations. Un choix de la confédération pour porter au plus haut ses revendications. Comme elle en avait saisi l'occasion dans toutes les instances paritaires consultées avant présentation du projet de loi. Frédéric Souillot a revendiqué la res-

tauration de l'échelle mobile des salaires (qui maintient le pouvoir d'achat et évite le tassement des grilles, NDLR). Il a appelé l'exécutif à inciter les branches à négocier, par un coup de pouce au Smic. Il a exigé la conditionnalité des aides publiques aux entreprises.

Com' à tous les étages

Le bilan de la négociation dit l'urgence. Au 1^{er} juillet, 112 des 171 branches avaient au moins un coefficient inférieur au Smic. Signe de tassement des grilles, l'éventail moyen des salaires est passé de 2,95 en 2020 à 2,91 fin 2021. Pour autant, la restructuration administrée des branches « en cas de non-conformité durable au Smic », proposée dans le projet de loi, n'est

pas « la réponse appropriée » pour FO. Mais la menace de fusion agitée par l'exécutif en est-elle une? Elle sera très conditionnée. La notion de « non-conformité durable » sera précisée par décret. Il y aura un délai de prévenance au terme duquel la fusion s'appliquera. Révélateur, le patronat ne s'est pas ému de la mesure. Ce dernier reste bien silencieux sur le refus des employeurs de négocier des augmentations salariales significatives, bien que le Medef ait invité, le 28 juin, les partenaires sociaux à trouver des « consensus ». FO n'est pas dupe : c'est une proposition opportune pour trouver une voie d'expression, le patronat craignant de trouver moins d'écoute auprès de l'Assemblée.

Élie Hiesse

à l'amélioration de nos droits!

le cadre de la négociation collective, les salariés le pressent de négocier des hausses salariales à la hauteur des besoins, d'autant plus face à l'inflation. Alors que débute la période estivale sur fond de

dépenses qu'ils doivent drastiquement réduire, les travailleurs, avec FO, disent aussi leur refus de tout projet qui attaquerait leurs droits, tel celui d'un allongement de l'âge légal de départ en retraite.

enjeux »

ne favorise pas l'ouverture de négociations dans les branches. Pour le ministre de l'Économie, Bruno Le Maire, le plan sur le pouvoir d'achat vise cependant à « mieux rémunérer ceux qui travaillent ». Il se dit « ouvert » à un élargissement du dispositif de défiscalisation des heures supplémentaires (créé en 2007). Une demande de longue date du patronat...

Valérie Forgeront



Comptes publics : des revalorisations salariales bien utiles

Le projet de loi sur le pouvoir d'achat, dont les mesures, pour 20 milliards d'euros, sont inscrites dans le projet de loi de finances rectificative, sera débattu à partir du 18 juin à l'Assemblée. D'ores et déjà, le Haut conseil aux finances publiques doute de la prévision de croissance qu'affiche ce PLFR, soit 2,5%. Pour le gouvernement, le plan sur le pouvoir d'achat boostera de 3 points la consommation des ménages, laquelle augmenterait de 0,5% sur 2022. Le Haut

conseil la prévoit en baisse. Malgré son léger rebond, 0,7% en mai, la consommation a reculé les cinq mois précédents et les dépenses de consommation ont baissé de 2,1% sur un an.

Huit milliards d'euros de recettes supplémentaires...

L'Insee de son côté estime, pour l'instant, que le pouvoir d'achat reculera, en moyenne, de 1% sur l'année.

Le Haut conseil ainsi que la Cour des comptes tiquent aussi sur la prévision d'un déficit public contenu à 5% du PIB sur 2022, tandis que le gouvernement compte déjà qu'il passe sous le seuil des 3% en 2027. Inscrite dans le PLFR, la hausse des recettes révèle un « dynamisme » depuis 2022, note la Cour. Cette année, les prélèvements obligatoires seraient supérieurs de plus de 20 milliards d'euros à ce qui était attendu. Plus largement, elle remarque « une masse

salariale soutenue par le dynamisme de l'emploi », et que « les demandes de revalorisation salariale se renforcent » sous l'effet de l'inflation. Conclusion : « Ce surcroît de masse salariale de plus de deux points entraînerait environ 8 milliards d'euros de recettes supplémentaires en cotisations sociales, prélèvements sociaux et impôts sur le revenu. » L'emploi et les hausses de salaires soutiennent la santé des comptes publics, donc. FO le répète régulièrement...

Valérie Forgeront

Place à la hausse des salaires et

Retraites : FO redit un « non » ferme au recul des droits

Le retour confirmé d'un projet de réforme sur les retraites? Depuis des mois, l'exécutif multiplie les déclarations, le président de la République évoquait une nouvelle fois en juin la piste d'un recul de l'âge légal de départ en retraite, à 64 ou 65 ans. Le 6 juillet, devant les députés, la Première ministre affirmait : « Nous devons travailler progressivement un peu plus long-

temps », une réforme des retraites serait « indispensable » à la « pérennité de notre système par répartition ».

Attaquer les retraites pour financer des projets?

Le Conseil d'orientation des retraites/COR ne déclare lui aucun péril; la branche retraite a fortement réduit son déficit, à 2,6 milliards d'euros en 2021; le gouvernement quant à lui n'impose toujours pas aux employeurs des contreparties aux exonérations sociales, notamment en termes d'emplois pérennes et de hausse des salaires. Ce qui apporterait cependant des recettes supplémentaires.

Selon le gouvernement, la réforme servirait aussi à « bâtir de nouveaux progrès sociaux ». On comprend que leur financement risquerait de se faire au détriment des retraites. Au risque donc d'un abaissement de la part qui leur est consacrée, actuellement 14% du PIB, cela tandis que le COR prévoit déjà que cette part diminue dans les prochaines années, conséquence de précédentes réformes, entre autres. Élisabeth Borne se veut rassurante : la réforme se ferait dans la « concertation avec les partenaires sociaux », et peut-être dès l'automne. Pour FO, les syndicats ne sont pas des partenaires et la concertation n'est en rien une négociation. Le 6 juillet, la confédération réaffirmait « son opposition totale à tout recul de l'âge légal de départ à la retraite et à l'allongement de la durée de cotisation ».

Valérie Forgeront



Prud'hommes : une nouvelle réforme annoncée

Alors que le renouvellement des conseillers prud'hommes pour 2023-2025 entre dans sa phase concrète – les candidatures devant être déposées d'ici au 20 juillet, avec 1140 sièges à pourvoir pour FO –, voilà que l'exécutif annonce une réforme. Le ministre de la Justice va engager une concertation avec les acteurs judiciaires, le 18 juillet, sur la base du rapport des états généraux de la justice. La réforme de la justice du travail, qui y est préconisée, est d'ampleur, l'objectif affiché étant de réduire à un an le délai de traitement « de tous les dossiers » (contre 15,5 mois de procédure moyenne en 2020). De son côté, FO souligne depuis des années que la solution à cet engorgement des conseils

de prud'hommes (CPH) passe par l'octroi de moyens humains supplémentaires (greffiers, juges départiteurs), matériels et financiers, certainement pas par une remise en cause des droits des justiciables. Force est de constater que le rapport prend une autre direction, sans proposer de mesure concrète sur le renforcement des moyens humains et financiers.

Vers davantage de conciliation et de médiation?

Il préconise de rattacher les CPH aux tribunaux judiciaires « sans modification de leur fonctionnement paritaire », et de les mettre

sous tutelle unique du ministère de la Justice. Pour réduire les délais de traitement, le rapport suggère un « nouvel équilibre procédural » valorisant la conciliation. Les modes alternatifs de règlement (médiation) sont aussi préconisés, ce à quoi s'est opposée FO, dès la loi du 6 août 2015, dite loi Macron. Les conseillers seraient entourés d'équipes d'aide à la décision (magistrats professionnels), même au-delà du recours à la procédure de départage. Enfin, le rapport conseille de revoir la carte des CPH (alors que 63 ont déjà été supprimés en 2018) et de remplacer la « répartition contraignante par section » par une organisation par chambre et/ou type de contentieux.

Élie Hiesse

à l'amélioration de nos droits!

Retraites complémentaires : FO demande une revalorisation « forte » et au plus vite



© F. BLANC

Après l'annonce d'une revalorisation « loin du compte » des retraites de base, « les complémentaires ne peuvent pas être oubliées », réagissaient le 6 juillet les neuf organisations de retraités, dont l'UCR FO. Le 22 juin, lors du conseil d'administration de l'Agirc-Arrco, FO « a exigé une revalorisation forte des pensions, la plus rapidement possible », alors que la fédération qui gère le régime (plus de 13 mil-

lions de retraités) prévoit que la hausse de ces pensions – qui représentent en moyenne un tiers de la pension totale de retraite –, ne s'applique qu'en novembre. Inadmissible pour FO, qui dénonce de nouveau l'avenant introduit l'été dernier par l'Agirc-Arrco et qui avait acté une baisse de 0,5 point de la revalorisation des pensions.

Réparer dès à présent l'effet de l'avenant 2021

Elle rappelle plus largement la situation florissante de la réserve des comptes du régime avec près de 69 millions d'euros, soit l'équivalent de dix mois de prestations. FO demande donc « une revalorisation de 0,5 à 1 point dès cet été », et « en novembre une revalorisation (...) d'au moins le montant de l'inflation ». Que l'Insee annonce d'ores et déjà autour de 6,5% à 7% en fin d'année.

Le Conseil de l'Agirc-Arrco envisage lui, et en novembre, « un rattrapage automatique de 0,1% et une marge de manœuvre du Conseil de 0,2% à 0,5% », indiquait fin juin la confédération, notant que « la CFE-CGC et la CGT ont rejoint la déclaration de FO », entre autres sur la demande d'une réunion au plus vite de la commission paritaire « pour décider de la revalorisation ». Le 4 juillet, FO disait sa crainte que surgisse dans ces discussions, de la part du patronat, la proposition d'un faible taux de revalorisation, à l'instar des 2,9% décidés pour l'allocation d'Assurance chômage. Elle conteste par ailleurs le maintien du transfert, au 1^{er} janvier 2023, du recouvrement des cotisations Agirc-Arrco vers les Urssaf. Outre de menacer 2000 salariés des caisses, ce transfert, prévu par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2020, « traduit l'étatisation en cours ».

Valérie Forgeront



© F. BLANC

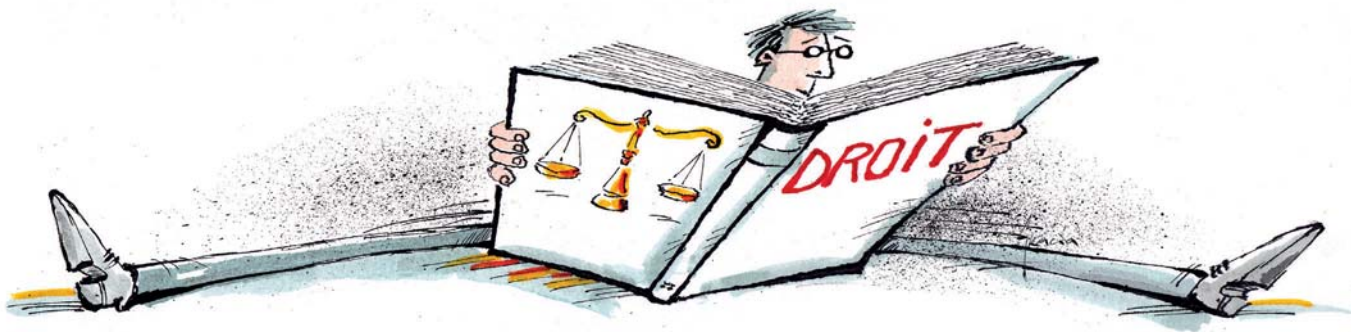
POUR MON CSE, JE VOTE FO

Comme moi,
devenez acteur
de vos droits !

JE VOTE FO

DEFENDRE - NEGOCIER - PROPOSER
RESISTER - REVENDIQUER - RECONQUERRA

FO



Précisions sur les motifs de licenciement

La possibilité pour un salarié de demander des éclaircissements à son employeur à propos de la motivation de la lettre de licenciement n'a pas à figurer dans cette dernière.

Une salariée est convoquée, le 22 juin 2017, à un entretien préalable à son éventuel licenciement fixé le 6 juillet 2017. L'entretien préalable est successivement reporté au 22 août, 3 octobre 2017 et au 5 janvier 2018, sans que l'on sache si les reports viennent de la salariée ou de l'employeur. Elle est licenciée pour faute grave le 2 février 2018.

Elle saisit le conseil de prud'hommes en contestation de son licenciement et invoque la disposition selon laquelle la lettre de licenciement ne précisait pas que la salariée pouvait demander des précisions sur les motifs de son licenciement.

La Cour de cassation la déboute car il n'est nullement imposé par les textes que la demande d'explications ou de précisions sur le motif du licenciement soit inscrite dans la lettre de licenciement. Cette décision confirme celle du Conseil d'État du 6 mai 2019 (n°417299), qui nous avait déboutés de notre recours pour excès de pouvoir au motif que la lettre de licenciement n'avait pas à inscrire la possibilité pour un salarié de demander une clarification des motifs dans un courrier ultérieur.

« *Nemo censetur ignorare legem* » ou, plus simplement, « *nul n'est censé ignorer la loi* ».

Bonnes vacances!

Secteur juridique

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

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



CE QUE DIT LA LOI

L'article L 1235-2 du Code du travail dispose :

« Les motifs énoncés dans la lettre de licenciement prévue aux articles L 1232-6, L 1233-16 et L 1233-42 peuvent, après la notification de celle-ci, être précisés par l'employeur, soit à son initiative soit à la demande du salarié, dans des délais et conditions fixés par décret en Conseil d'État.

La lettre de licenciement, précisée le cas échéant par l'employeur, fixe les limites du litige en ce qui concerne les motifs de licenciement.

À défaut pour le salarié d'avoir formé auprès de l'employeur une demande en application de l'alinéa premier, l'irrégularité que constitue une insuffisance de motivation de la lettre de licenciement ne prive pas, à elle seule, le licenciement de cause réelle et sérieuse et ouvre droit à une indemnité qui ne peut excéder un mois de salaire. [...]. »

L'article R 1232-13 du Code du travail précise :

« Dans les quinze jours suivant la notification du licenciement, le salarié peut, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, demander à l'employeur des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre de licenciement.

L'employeur dispose d'un délai de quinze jours après la réception de la demande du salarié pour apporter des précisions s'il le souhaite. Il communique ces précisions au salarié par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

Dans un délai de quinze jours suivant la notification du licenciement et selon les mêmes formes, l'employeur peut, à son initiative, préciser les motifs du licenciement. »

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



David S. sociétaire a dit:

“Pour moi, ça roule d’être à la Macif.

**J’ai affaire à des gens
qui tiennent la route.”**

Pour un assureur auto,
on n’aurait pas dit mieux David.



La Macif,
c’est **vous.**

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.

Pénurie de saisonniers : FO appelle à améliorer l'attractivité de ces métiers



La situation est inédite. Alors que la saison touristique s'annonce exceptionnelle en France cet été, le recrutement de travailleurs saisonniers ne suit pas, notamment dans l'hôtellerie-restauration où quelque 200 000 postes étaient encore à pourvoir début juillet. Face à cette pénurie de main-d'œuvre, des établissements prévoient de baisser le rideau un jour par semaine ou de ne plus assurer deux services de repas par jour, du jamais vu en saison dans les zones touristiques.

La situation est tout aussi inquiétante dans les autres secteurs à forte activité saisonnière, comme l'agriculture ou les colonies de vacances.

FO dénonce un manque d'attractivité de ces métiers, tant en termes de salaire que de conditions de travail. Cette désaffection est aussi la conséquence directe de la réforme de l'Assurance chômage qui frappe particulièrement les saisonniers, au point de mettre en péril l'équilibre économique de leur mode de vie.

Pénurie de saisonniers : FO appelle à



Où sont passés les travailleurs saisonniers ? Avant le début de la crise sanitaire, la Dares en comptait plus d'un million, selon une étude publiée fin 2019. La moitié d'entre eux exerçaient dans l'hôtellerie-restauration et les loisirs, un quart dans l'agriculture... Or la

période estivale démarre et tous les secteurs concernés par l'activité saisonnière manquent de bras.

Dans l'agriculture, où près d'un tiers des emplois sont occupés par des saisonniers, l'alerte sur des difficultés de recrutement a été lancée en avril. « Depuis, la situation ne s'est pas arran-

gée, certaines exploitations qui jusqu'alors puisaient dans des listes d'attente n'ont personne cette année, c'est inédit, s'inquiète Guillaume Trancourt, secrétaire fédéral à la FGTA-FO, chargé de l'agriculture. Il va y avoir des gros soucis pour la récolte des fruits, les vendanges et les moissons, car

le temps de récolte est court. » La situation est tout aussi alarmante dans l'hôtellerie-restauration, secteur qui comptait encore quelque 200 000 postes vacants début juillet. Faute de bras, certains employeurs se sont résolus à fermer une journée par semaine ou à ne plus assurer

Médiateur national de Pôle emploi : un rapport au vitriol

Publié fin juin, le rapport du Médiateur national de Pôle emploi (fonction créée en 2008) évalue à 34 924 le nombre de sollicitations en 2021 sur des dossiers de demandeurs d'emploi. C'est plus qu'en 2020 et pas étranger aux « évolutions réglementaires incessantes, facteur d'instabilité », assène-t-il, remarquant qu'avec un taux de 11% les demandes liées aux radiations « doublent par rapport à 2019 ». Les sanctions sont « de plus en plus sévères », jusqu'à un « usage fréquent » des radiations de six mois et la suppression définitive de l'allocation. Cela tient, indique le médiateur, aux effets des instructions données à Pôle emploi à la suite de la loi de 2018 pour la liberté de choisir

son avenir professionnel et au décret du 28 décembre 2018 relatif aux droits et aux obligations des demandeurs d'emploi.

Tenir compte de la réalité du marché du travail...

Le rapport décoche d'autres flèches. Ainsi, la mesure d'urgence décidée en avril 2020, soit l'allongement de la période de référence d'affiliation à l'Assurance chômage/PRA (pour ouvrir ou recharger des droits), s'est heurtée à la réalité des contrats de travail présentés. Son application a été contrée aussi, dès octobre 2021, par les nouvelles règles d'indemnisation de la réforme de l'Assurance chômage.

Au 15 mai dernier, les médiateurs régionaux comptaient 1654 demandes sur ces dossiers kafkaïens, impactant notamment des saisonniers. Quant à la prime exceptionnelle (900 euros), beaucoup de « permittents » n'y ont pas eu droit car la mesure « raisonne » en jours travaillés et ignore les heures travaillées dans la journée. Les « potentiels bénéficiaires », notamment les saisonniers de l'hôtellerie-restauration, « secteurs dans lesquels l'intensité horaire journalière est élevée », se sont heurtés à de telles aberrations, concrètement à des « règles d'attribution qui ne tiennent pas compte de la réalité du marché du travail ».

Valérie Forgeront

Améliorer l'attractivité de ces métiers



deux services de repas par jour, du jamais vu en saison dans les zones touristiques. « C'est la première fois que la situation est aussi tendue au niveau national, avant seules quelques régions étaient concernées », souligne Nabil Azzouz, trésorier général de la FGTA-FO, chargé du secteur des hôtels, cafés et restaurants (HCR).

Baisse de formation d'animateurs

Les centres de loisirs et les colonies de vacances peinent eux aussi à recruter des animateurs. Près de 5000 postes étaient à pourvoir fin juin dans ce secteur. Certains séjours ont vu leurs capacités d'accueil réduites, voire ont été annulés faute d'encadrement suffisant. Plusieurs facteurs expliquent cette pénurie, à commencer par le manque d'attractivité des métiers saisonniers, tant en termes de salaire que de conditions de travail. Dans le secteur agricole, une convention collective nationale n'est applicable que depuis deux ans. « Elle offre des garde-fous, jusqu'alors il n'y avait que des conventions collectives par département et certaines n'étaient plus négociées depuis long-

FO aux côtés des saisonniers

solés, les travailleurs saisonniers ont parfois du mal à connaître leurs droits et à les faire respecter. Pour les informer, les unions départementales FO de la région des Hauts-de-France tiendront une dizaine de permanences entre le 22 juillet et le 3 août. La tournée comportera à la fois des stations balnéaires (Berck-sur-Mer, Fort-Mahon-Plage, Dunkerque...) et des espaces de loisirs (Parc Saint-Paul, Mer de sable...). À chaque étape, un barnum rouge, visible de loin, sera monté et des militants se relayeront pour répondre aux différentes questions. Ces opérations sont menées depuis une quinzaine d'années dans la région. Les saisonniers ou leurs proches viennent se renseigner sur les conditions de travail, la rémunération, évoquent des difficultés pour se loger... Mais c'est aussi l'occasion pour les militants FO d'échanger avec toutes sortes de publics dans un climat détendu. Suivant les situations, chacun repart avec de la documentation, des conseils ou des coordonnées. Le 26 juillet 2021, pas moins de deux cent cinquante personnes s'étaient arrêtées au stand de Malo-les-Bains. Toutes ont pu constater que FO est là, sur le terrain, même pendant les vacances.



C. J.

Comme tous les ans, FO témoigne de son soutien aux travailleurs saisonniers, ici dans le département du Nord en juillet 2021.

temps », explique Guillaume Tramcourt. Si certains départements sont mieux-disants que la branche, d'autres, comme la Charente-Maritime, s'accrochent à leurs dérogations en matière de travail à la tâche ou de temps de travail. « Nous sommes farouchement contre le travail à la tâche, pour nous le saisonnier doit être payé dès qu'il entre dans l'exploitation », insiste le militant. Salaire faible, horaires hachés... le métier d'animateur lui non plus n'attire plus. Pour preuve, le nombre de diplômés du brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur (BAFA) a baissé de 22% entre 2019 et 2020. Un effet du Covid, qui a freiné les

formations, mais la tendance était déjà à la baisse depuis des années.

La course aux augmentations de salaire

Laurence Gilbert, secrétaire générale du Syndicat national de l'éducation permanente, de la formation, de l'animation, de l'hébergement, du sport et du tourisme (Snepat-FO), constate aussi une désaffection pour les métiers du tourisme social et familial, où les salaires sont bas. « Notre priorité dans les négociations est de courir après les hausses de salaire, ça plombe

tout le travail qui pourrait se faire en parallèle, déplore-t-elle. Et quand on manque de saisonniers, ceux qui sont en poste doivent compenser les absences et cela s'ajoute aux conditions de travail déjà chaotiques. »

Dans la branche de l'hôtellerie-restauration, si les négociations sont difficiles en matière de salaire (voir article p. 14), elles sont quasi inexistantes concernant les conditions de travail. FO revendique notamment un week-end de repos par mois. Le patronat a renvoyé ces questions à des groupes de travail qui ne se réunissent qu'une fois par mois. Premier thème abordé : les coupures, ces inter-

Pénurie de saisonniers : FO appelle à améliorer l'attractivité de ces métiers

ruptions d'activité au cours de la journée qui augmentent l'amplitude horaire. « *Nous ne sommes même pas d'accord avec les employeurs sur la définition de la coupure* », dénonce Nabil Azzouz, qui lutte pour en réduire le nombre et obtenir des compensations financières systématiques.

L'accès au logement dans les zones touristiques où le prix des loyers s'envole est aussi un frein aux recrutements de saisonniers. FO milite notamment depuis des années pour la construction de maisons des saisonniers, afin de leur assurer un logement décent avec un loyer raisonnable.

Allocations chômage en forte baisse

Mais c'est surtout la réforme de l'Assurance chômage, entrée en vigueur à l'automne dernier, qui freine l'embauche de

saisonniers. En voulant s'attaquer aux « permittents », qui alternent contrats courts et périodes d'inactivité, l'exécutif a rompu l'équilibre économique des saisonniers dont les contrats sont calés sur les saisons touristiques.

En effet, il faut désormais avoir travaillé six mois – contre quatre mois auparavant – pour ouvrir des droits. *Idem* pour le rechargement des droits, qui ne se fait qu'au bout de six mois de travail, contre un mois auparavant. Or selon l'étude de la Dares de 2019, un contrat saisonnier dure en moyenne deux mois.

Par ailleurs, le montant des allocations est en forte baisse puisque désormais tous les jours de la période de référence – y compris ceux non travaillés – sont pris en compte. L'Unédic avait estimé que cette réforme pénaliserait 1,15 million de personnes lors de la première année d'application, avec une baisse d'allocations moyenne de 17%.

L'abandon de la réforme de l'Assurance chômage est l'une des premières revendications portées par le groupe de travail interne à la confédération FO dédié aux travailleurs saisonniers. Une délégation avait été reçue au ministère du Travail en février 2022 pour exposer son cahier de revendications. Elle avait aussi particulièrement demandé l'instauration d'une prime de précarité en fin de contrat.

Devant l'urgence de la situation dans l'hôtellerie-restauration, un accord a été signé début juillet entre le syndicat patronal UMIH et la Tunisie pour un renfort de main-d'œuvre. Cette situation inquiète Nabil Azzouz. « *Nous avons une main-d'œuvre en France, il faut la former et lui donner envie de travailler dans nos secteurs*, explique-t-il. *Car ces conventions permettent de contourner la problématique et on va se retrouver dans la même situation l'année prochaine.* »

Clarisse Josselin

HCR : FO exige la réouverture des négociations salariales

La pénurie de saisonniers dans l'hôtellerie-restauration se chiffrerait en dizaines de milliers. Ce n'est pas une surprise pour FO, alors que le secteur a vu fuir 237 000 salariés pendant la crise et compterait 100 000 professionnels manquants. Cette pénurie étonne d'autant moins que le chantier de revalorisation salariale, conduit fin 2021, reste... à mener. « *FO a toujours dit que la nouvelle grille était insuffisante pour restaurer l'attractivité des métiers* », rappelle Nabil Azzouz, trésorier général de la FGTA-FO et chargé des hôtels-café-restaurants (HCR), qui n'a pas signé la proposition faite en décembre. La nouvelle grille y affichait une hausse moyenne de 16,3%. Un simple rattrapage, de surcroît inéquitable, après trois années blanches. Les trois premiers échelons du niveau 1

– concentrant la majorité des effectifs – ont été portés au-dessus du Smic, dans une fourchette allant de +4,16% (44 centimes de plus) à +5,9% (63 centimes de plus).

Une grille de circonstance aux effets déjà balayés

À mille lieux de la revalorisation « *à la juste valeur du travail effectué* » que demande FO, cette grille a été une réponse à la pression mise par Elisabeth Borne, alors ministre du Travail. Après avoir désigné les HCR comme secteur payant le moins bien, avec des salaires « *pas à la hauteur* », rappelé aussi le soutien de l'État (*à hauteur de 30 milliards d'euros pendant la crise, NDLR*), elle avait exigé des résultats. « *La grille 2022 a été la contrepartie imposée*

aux employeurs pour recevoir de nouvelles aides », souligne Nabil Azzouz. Celles-ci ont été allouées dès janvier : allongement des délais de remboursement des PGE, élargissement de la prise en charge des coûts fixes.

Pour les salariés en revanche, aucune embellie. Le 1^{er} mai, un mois après l'entrée en vigueur de la grille, le différentiel entre salaire conventionnel et minimum légal revalorisé était quasi annihilé pour les premiers échelons. L'échelon 1 ne lui est plus supérieur que de 1,47% (11 centimes), l'échelon 2 de 2,22% (24 centimes), l'échelon 3 de 3,22% (35 centimes). « *À la prochaine hausse du Smic, ils risquent d'être rattrapés* », dénonce Nabil Azzouz, qui exige la réouverture des négociations, un treizième mois, la majoration du travail du dimanche et de nuit, une prime de coupure. Élie Hiesse

LE CHOIX D'UNE AUTRE VOIE, CELLE DU PARTAGE.



**Pour AÉSIO, être une mutuelle,
c'est penser aux autres plutôt qu'à soi.**

C'est pourquoi nous en faisons plus
pour vous avec une offre santé qui
s'adapte vraiment à vos besoins.

C'est aussi ça, créer du lien.

 **AÉSIO
MUTUELLE**
DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX

Renseignez-vous en agence ou sur aesio.fr



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. ©Gettyimages. Document non contractuel à caractère publicitaire. 21-XXX-XXX

La CSI déplore l'augmentation des atteintes aux droits des travailleurs

Dans son rapport « Indice des droits dans le monde 2022 », publié fin juin, la Confédération syndicale internationale compile les principaux indicateurs des violations des droits des travailleurs. Selon la CSI, ils ont atteint des niveaux record l'an dernier.



En 2019, la CSI et d'autres organisations manifestaient devant l'ambassade des Philippines à Bruxelles pour exiger la fin des attaques contre les syndicalistes et tous les défenseurs des droits humains dans le pays.

Face aux atteintes de plus en plus nombreuses, les droits des travailleurs doivent plus que jamais être protégés. C'est la conclusion du neuvième rapport de la CSI, classant 148 pays en fonction de leur respect de ces droits.

Après deux années de crise sanitaire, sur fond de pandémie toujours présente et à laquelle s'ajoutent désormais les conséquences économiques et sociales de la guerre en Ukraine, les travailleurs ne sont pas épargnés. Ils sont les premiers à payer le prix de

ces crises, ainsi que leurs représentants syndicaux.

Sharan Burrow, secrétaire générale de la CSI, rappelle ainsi que « les travailleurs sont en première ligne des crises exceptionnelles et multifactorielles », et que « bon nombre de gouvernements et d'employeurs profitent de cette instabilité pour s'attaquer aux droits des travailleurs ».

« Le modèle économique favorise une course vers le bas »

D'après les chiffres cités par la CSI, le constat est accablant. Ainsi, en 2021, 106 pays auraient privé les travailleurs de leur droit de former des syndicats ou de s'y affilier. En Afghanistan, au Burkina Faso, au Myanmar et en Tunisie, les travailleurs n'ont eu droit à aucune représentation sur leurs lieux de travail. Globalement, 87% des pays n'ont pas respecté le droit de grève. Ainsi, en Biélorussie, en Égypte, en Inde, au Myanmar, aux Philippines et au Soudan, les grèves ont été sanctionnées, par l'arrestation de dirigeants syndicaux, ou réprimées par la violence.

Et le rapport de conclure : cette « situation ne saurait durer. Le modèle économique a favorisé une course vers le bas, au mépris des droits humains et des normes environnementales. (...) Ce phénomène gagne du terrain ».

Branislav Rugani, secrétaire confédéral au secteur International de FO, rappelle que « la confédération s'inscrit dans la défense constante des syndicalistes qui pourraient être bafoués dans leurs droits, comme cela a été le cas dernièrement en Biélorussie et au Myanmar ».

M. C.

Maud Carlus

Tunisie : l'UGTT s'oppose aux réformes que voudrait imposer le FMI

Dépendante de la Russie et de l'Ukraine pour ses importations de blé, la Tunisie, qui fait face à une inflation inédite depuis trente ans, +8,1% en juin, craint une grave pénurie alimentaire. La Banque mondiale vient de lui accorder un prêt de 130 millions de dollars via un partenariat avec des bailleurs de fonds européens. Le FMI propose de son côté une aide conditionnée à des réformes sur les dépenses publiques, avec réduction de la masse salariale dans la fonction publique et en y pratiquant des réformes de rentabilité. Sans compter la demande de plus de privatisations. L'UGTT, qui demande plus de démocratie dans le pays et souligne la pauvreté et les difficultés que vivent déjà les salariés, s'est exprimée contre la proposition du FMI, revenant à imposer une austérité budgétaire, à aggraver encore la situation des salariés et avec la menace d'attaques sur leurs droits. Le syndicat a refusé de participer aux négociations.



8 Des chiffres utiles au quotidien...

Ce qui change

L'inFO militante n'a pas modifié, volontairement, certains montants inscrits dans les tableaux ci-dessous et concernés par les revalorisations annoncées par l'exécutif. Les mesures définitives ne seront en effet connues qu'à l'issue du vote au Parlement du projet de loi sur le pouvoir d'achat, présenté le 7 juillet en Conseil des ministres et dont l'examen, selon une procédure accélérée, débutera le 18 juillet à l'Assemblée. Le gouvernement propose des mesures, pour 20 milliards d'euros, dont des revalorisations, à hauteur de 4% (sur les retraites de base, les minima sociaux, la prime d'activité,...), l'extension de primes ou encore des « chèques » ciblés. Les allocations familiales seraient revalorisées de 4%, le point d'indice dans la fonction publique de 3,5%, à 4,85 euros brut (contre 4,68 euros depuis 2017), soit... 17 centimes de plus. **V. F.**

SMIC SALAIRE

10,85 €

Le Smic a augmenté de 2,65% au 1^{er} mai 2022. Le salaire brut horaire progresse ainsi de 0,28 euro, passant de 10,57 euros à 10,85 euros.



SÉCURITÉ SOCIALE

3428 €

Gelé, le plafond de la Sécurité sociale s'élève donc toujours à 3428 euros par mois pour 2022. Ce plafond est utilisé pour le calcul de certaines cotisations sociales et de certaines prestations de Sécurité sociale.



ALLOCATIONS FAMILIALES

- 134,46 €** Pour 2 enfants à charge (plafond).
- 306,72 €** Pour 3 enfants à charge (plafond).
- 479,00 €** Pour 4 enfants à charge (plafond).
- 172,27 €** Par enfant en plus à charge.
- 66,04 €** Majoration maximale pour les enfants de 14 ans et plus.



CONSOMMATION

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

- +0,7%** juin 2022 (+0,7% en mai 2022).
- +5,8%** variation sur un an (+5,2% en mai).

En juin 2022, les prix à la consommation augmentent de 0,7% sur un mois et de 5,8% sur un an.



COTISATIONS SOCIALES / PRÉLÈVEMENTS

Cotisations sociales, en pourcentage du salaire brut (IRL) – 2022

- 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} mai 2022

- 4,686 €** (brut) **Valeur du point.**
- 5623,23 €** (brut annuel) Indice 100 – indice majoré 203.
- 1649,48 €** (brut mensuel) **Minimum de traitement** – indice majoré 352.
- 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.



Bayer : FO s'oppose aux licenciements secs

Bayer France a annoncé la suppression de 354 postes dans sa filière pharmaceutique à l'horizon 2023. Rappelant les résultats exceptionnels du groupe et les coûts pharamineux liés au rachat de Monsanto en 2018, FO, majoritaire, refuse tout licenciement sec et exige un meilleur accompagnement des salariés concernés.

Malgré un bénéfice net de 3,3 milliards d'euros (en hausse de 58%) enregistré par le groupe Bayer au premier trimestre 2022, la filiale française Bayer HealthCare a annoncé en mai dernier son intention de supprimer 354 postes sur 636 dans sa division pharmaceutique. Les visiteurs médicaux paient le plus lourd tribut avec 197 postes supprimés sur 278. Le plan social, prévu pour 2023, concerne aussi des responsables régionaux des ventes, des assistants administratifs et des fonctions support. À cela s'ajoutent cent vingt modifications de contrats de travail. « En comptant les licenciements de salariés refusant ces modifications, il y a donc au total 474 licenciements potentiels », alerte Corinne Maillot, DSC chez Bayer HealthCare.

Une avalanche de procès contre Monsanto aux États-Unis

La militante rappelle le rachat par Bayer du géant des OGM et des pesticides Monsanto pour 56 milliards d'euros, en 2018. Depuis, le groupe se retrouve embourbé outre-Atlantique dans une avalanche de procès intentés de la part de plaignants qui imputent leur cancer aux produits de la marque contenant du glyphosate. « *Quelque 15 milliards d'euros ont déjà été versés au titre des dommages mais de nouvelles plaintes continuent d'arriver. L'objectif de ce plan social est de récupérer des liquidités pour financer ces litiges* », dénonce Corinne Maillot. Or, comme le pointent FO et un autre syndicat dans un communiqué commun, « *les écono-*

mies visées par ce plan sont dérisoires au regard de la gabegie liée au rachat de Monsanto ».

Les deux syndicats refusent des licenciements secs et revendiquent la mise en place d'un plan de départs volontaires avec un meilleur accompagnement des salariés concernés. FO, majoritaire avec 45% de représentativité, souhaite notamment la mise en place d'un dispositif de cessation concertée d'activité (CCA), qui permettrait un partage de droits jusqu'à la retraite avec un maintien de 70% du salaire brut sur sept ans. La direction proposerait une durée limitée à cinq ans selon FO. Malgré quatre réunions, les négociations menées dans le cadre de la procédure de consultation et information du CSE n'avancent pas, déplore le syndicat FO.

Clarisse Josselin

Solocal : première victoire de FO vers l'indemnisation des télétravailleurs pendant la pandémie

Saisi en juin 2021 par FO-Solocal, le tribunal judiciaire de Nancy (Meurthe-et-Moselle) a tranché. Il juge recevable la demande du syndicat, qui bataille pour faire reconnaître « *la privation d'indemnités* » subie par les salariés placés en télétravail, sans compensation, pendant la crise sanitaire, alors qu'une indemnité (7,50 euros par jour télétravaillé) était prévue dans l'accord d'entreprise en vigueur depuis 2015. « *C'est une première étape vers leur possible indemnisation* », s'enthous-

asme Frédéric Gallois, délégué syndical FO.

Déjà de la jurisprudence

Voilà Solocal déboutée, qui contestait l'action. L'entreprise a saisi la cour d'appel de Nancy. Rien de surprenant vu le montant des potentielles indemnités. « *Plusieurs centaines, voire milliers d'euros* », précise Frédéric Gallois. Au nom de l'égalité de traitement, FO demande une régularisation pour

les salariés concernés (la majorité des 2300 salariés l'ont été), « *à compter du 17 mars 2020* ». Il existe déjà une jurisprudence. Le 21 septembre 2021, le tribunal judiciaire de Paris a condamné l'Agence française de développement dans une affaire similaire. Les juges se sont appuyés sur l'ANI du 26 novembre 2020, défendu et signé par FO. Il stipule que la prise en charge des frais professionnels s'applique au télétravail lors de circonstances exceptionnelles.

Élie Hiesse

Salaires des cheminots : « la rentrée sociale risque d'être tendue »

C'est « **clairement insuffisant** », estime FO-Cheminots concernant les propositions salariales faites par la SNCF le 6 juillet. Elles ne compensent même pas la perte de pouvoir d'achat des agents.

Les cheminots étaient en grève le 6 juillet, date de départs en vacances..., ce qui a fait réagir la direction de la SNCF, organisant une table ronde sur les salaires, dossier qui est au cœur de la revendication des personnels de la SNCF (145 000 agents dont 20% de contractuels). Bilan de la rencontre ? « *L'entreprise tente de contenir la revendication et le mécontentement* », résume Philippe Herbeck, secrétaire général de FO-Cheminots. La direction a ainsi proposé une augmentation générale des traitements de 1,4% et « *une augmentation forfaitaire identique pour tous de 400 euros brut annuels* », forfait qui correspond à « *à peine 25 euros net mensuels* ».

Les deux mesures cumulées conduisent « *à une augmentation générale comprise entre 2,2% et 3,7% selon la position de l'agent, la somme forfaitaire représentant un plus gros pourcentage pour les salaires* », indique FO-Cheminots. Considérant le salaire médian dans l'entreprise, les propositions équivalent à une hausse générale moyenne des salaires de 3,1%. Par ailleurs, la direction « *saupoudre quelques augmentations à la marge sur les EVS* », les éléments variables de solde (prime repas, allocations de déplacement...)

Jusqu'à 20% de perte de pouvoir d'achat en vingt ans

Si la direction prévoit une réunion en fin d'année sur des axes tels que l'amélioration de la prime de travail, explique Philippe Herbeck, ses propositions ne satisfont pas. Et quand bien même y aurait-il dans cette « *revoyure* » une possibilité de nouvelle hausse générale des salaires, de l'ordre de 0,2% à 0,4%... L'inflation risque d'atteindre les 7% au même moment. Philippe Herbeck rappelle le « *gel absolu des salaires depuis huit ans à la SNCF et la*



perte de pouvoir d'achat de 6,1%. Sur vingt ans, nous estimons la perte à 12% ou 13%, voire 20% » Et de noter aussi qu'à l'instar du discours tenu dans la fonction publique, « *la direction de la SNCF tente de faire passer le GVT pour un apport salarial* », le GVT est un élément du traitement mesurant la progression dans la carrière des personnels sous statut. « *La rentrée sociale risque d'être tendue* », souligne le secrétaire général de la fédération, appelant à construire une mobilisation « *pour obtenir un réel rapport de force* ».

Valérie Forgeront

Salaires dans l'énergie : FO ne signe pas le projet d'accord revalorisant le SNB de 1%

C'est « **non** ». Le 7 juillet, le bureau de FO-Énergie et Mines a refusé de signer le projet d'accord patronal proposant, au 1^{er} juillet, une hausse de 1% du salaire national de base (SNB). Bien trop éloignée de la revendication portée par FO, au sein de l'interfédérale, d'une revalorisation du SNB « *à hauteur de l'inflation* ». Bien trop éloignée de la perte de pouvoir d'achat endurée par les agents. Le décrochage du SNB, par rapport à l'inflation, est estimé à 7% entre 2009 et 2021. Et l'inflation se fait de plus

en plus forte. « *Elle devrait dépasser 7% fin 2022* », rappelle Alain André, secrétaire général de FO-Énergie et Mines.

Le ministère de tutelle sommé d'agir

« *Les employeurs n'ont pas mesuré le mécontentement des agents, qui sont acculés financièrement. Leur référence, c'est la hausse de 3,5% du point d'indice dans la fonction publique au 1^{er} juillet. Toute proposition inférieure est vécue*

comme du mépris », alerte-t-il. Avec l'interfédérale (dont tous les membres refusent de signer le projet d'accord), FO-Énergie et Mines a interpellé le ministère de tutelle pour exiger « *la réouverture immédiate* » des négociations. Rien d'anodin, alors que l'exécutif a annoncé le retour de l'État à 100% dans le capital d'EDF. En attendant sa réponse, FO appelle les syndicats à exiger l'attribution de deux NR (niveaux de rémunération) et/ou un complément d'intéressement ou de participation.

Élie Hiesse



Services à la personne : les syndicats en force pour que s'applique le meilleur accord

Après sept mois de négociations, les syndicats des services à la personne ont signé des accords sur les salaires. Deux des organisations patronales ont alors refusé leur extension, avant que l'une ne se rétracte.

C'est par la force de l'intersyndicale que le combat aura été gagné. Dans la branche des services à la personne, où des négociations étaient ouvertes depuis le début de l'année, deux paquets de propositions avaient été présentés par les employeurs. L'un, exposé par la Fedesap et la FFEC, jugé plus intéressant que l'autre paquet exposé par le FESP et le Synerpa, avait emporté le vote de trois organisations syndicales représentatives, dont FO.

Toutefois, « les organisations patronales FESP et Synerpa, qui représentent 54% des employeurs, nous ont fait savoir le 27 juin qu'elles faisaient opposition à cet accord, refusant son extension », détaille Stéphanie Prat-Eymeric, secrétaire fédérale FGTA-FO.

À deux centimes d'euro près...

Cet accord, obtenu après sept mois de négociations « rocambolesques », souligne la FGTA-FO, prévoit d'augmenter les minima de salaires ainsi que l'indemnité kilométrique (IK) et la prime d'ancienneté. « Initialement, les IK sont indemnisées à hauteur de 0,22 euro/km. Le Synerpa est monté jusqu'à 0,33 euro en précisant qu'il était "impossible pour les employeurs d'aller plus loin". Tandis que la FFEC a avancé le chiffre de 0,35 euro, estimant que "ça tenait la route et qu'il s'agissait d'une avancée

nécessaire". » La militante juge inadmissible l'attitude des employeurs et fait part de son effarement : « On parle de deux centimes de différence au kilomètre! Cela a certes une importance en volume mais la hausse des IK est nécessaire. Surtout que 0,35 centimes/km, ce n'est pas énorme compte tenu des frais qu'implique un véhicule. »

Pour la secrétaire fédérale, cet accord est d'autant plus important que le secteur connaît une pénurie de main-d'œuvre. « Si les travailleurs courent toujours après le Smic, on ne solutionnera jamais le problème de l'attractivité des métiers! Les employeurs ne peuvent se plaindre du turn-over sans valoriser davantage les rémunérations. » Le 1^{er} juillet, le Synerpa a retiré son opposition à l'extension, face à la pression des organisations syndicales. Les accords, dont l'extension doit d'abord être validée par la Direction générale du travail, devraient bientôt s'appliquer. **Chloé Bouvier**

Salaires chez Transavia : FO appelle à la grève du 13 au 17 juillet

Le SNPNC-FO appelle les personnels navigants commerciaux (hôtesses et stewards) de Transavia, filiale low cost d'Air France, à une grève du 13 au 17 juillet. « Le 13 juillet, on s'attend à 130 grévistes sur les 136 vols », indiquait le 11 juillet Nicolas Bessalam, secrétaire de la section syndicale FO. L'appel fait donc écho chez les salariés (1477 PNC dont 700 titulaires) qui ont reçu seulement 45 euros de hausse de salaire depuis la création de Transavia en 2007 et affichent un salaire mini-

mum garanti (SMG) dont les quatre premiers niveaux de la grille sont sous le Smic. Cela assorti de conditions de travail usantes.

Stop au rythme épuisant des rotations

Or, dans le cadre de négociations ouvertes depuis avril, la direction prévoit seulement d'ajuster les premiers niveaux de la grille et ce pas avant janvier 2023, lorsque le PGE (prêt garanti par l'État)

aura été remboursé. FO demande un ajustement immédiat, une revalorisation des salaires et l'amélioration des conditions de travail, à commencer par l'arrêt d'un rythme de rotations « aussi épuisant pour la santé des salariés que dangereux pour la sécurité des vols », insiste Nicolas Bessalam, citant une journée de travail banale pour un PNC : un vol de Nantes vers Marseille, puis vers Beyrouth, suivi d'un retour à Marseille avant un vol de nouveau vers Nantes... Arrivée parfois vers 4h du matin. **Valérie Forgeront**

Sécurité sociale : la vraie cause du déficit



Éric Gautron,
secrétaire
confédéral
chargé du
secteur de
la protection
sociale
collective.



La Commission des comptes de la Sécurité sociale s'est réunie le 12 juillet, nous permettant de connaître le nouvel état du déficit de la Sécurité sociale. Mais d'ores et déjà il est bon de rappeler de quel déficit on parle. Car il est en effet assez aisé de faire croire que, qui dit déficit dit trop de dépenses de santé ou de dépenses sociales.

Or il ne s'agit pas du tout d'un problème de dépenses des Français, mais bel et bien d'un problème de budget quand l'État prive la Sécurité sociale de ses ressources. Ce sont en effet les exonérations qui creusent ce déficit et qui font supporter aux ménages le financement de leur sécurité sociale par l'impôt. En effet, il y a d'une part des exonérations de cotisations qui ne sont pas du tout compensées, à hauteur de 11,2 milliards d'euros de perte sèche pour la Sécu. Il y a d'autre part des exonérations de cotisations, autour de 50 milliards d'euros, qui sont compensées par l'État par rétrocession des produits de l'impôt; autrement dit les exonérations patronales sont compensées par les impôts des citoyens, comme la CSG ou la TVA.

Que dire alors de ce fameux déficit qui s'élevait à 24,7 milliards d'euros en 2021? Il est totalement artificiel, structurel et donc perpétuel. Rappelons au passage que lorsqu'on évoque ce déficit on parle surtout de l'Assurance maladie puisque de leur côté les branches famille (les CAF) et ATMP (Accidents du travail et maladies professionnelles) sont, elles, excédentaires car respectant un mode de financement encore basé majoritairement sur la cotisation. Rappelons aussi que ce déficit a été moins important que prévu en 2021, estimé d'abord à 41 milliards d'euros, puis ramené à 24,7. Ceci a été possible grâce au rebond économique qui a fait rentrer plus de recettes, notamment des cotisations grâce à la croissance de la masse salariale. Cela montre bien que ce qui reste encore structurellement de cotisations a permis à notre système de limiter les dégâts. C'est pour cela que le congrès de Rouen a rappelé dans sa résolution générale :

« La cotisation sur laquelle repose le financement de la Sécurité sociale représente un salaire différé. Elle est l'expression d'une solidarité dont le principe est "cotiser selon ses moyens et bénéficier selon ses besoins". »

« Le débat récurrent sur le déficit de la branche maladie continue de nourrir les velléités de réduire le rôle et la place de la Sécurité sociale. »

« Le Congrès affirme que supprimer la cotisation maladie de la Sécu est une erreur historique qui met en péril l'existence même du droit à la Sécurité sociale. »

Force Ouvrière, qui est à l'origine de la création de la Sécurité sociale et qui en défend les fondements, sera toujours vigilante et dénoncera toutes les attaques qui visent à organiser sa faillite, à la fois en la privant de ses ressources naturelles, en lui imputant de nouvelles dépenses qui devraient relever de l'État et en dénaturant son essence même, celle d'être la propriété des assurés qui organisent leur solidarité.

Secteur de la protection sociale collective

Le paternalisme patronal

Cette attitude de certains employeurs aux XIX^e et XX^e siècles a été réfléchie et pratiquée pour contrer le syndicalisme et les revendications ouvrières.

Paternalisme, définition du dictionnaire Larousse : « *Conception selon laquelle les rapports entre patrons et ouvriers doivent être régis par des règles de la vie familiale, caractérisées par l'affection réciproque, l'autorité et le respect.* » Et le dictionnaire d'ajouter : « *Comportement, attitude consistant à maintenir un rapport de dépendance ou de subordination tout en lui donnant une valeur affective, à l'image des relations familiales.* » L'inventeur de cette pratique est un certain Frédéric Le Play (1806-1882). Ingénieur des mines, il se proclame ouvertement contre-révolutionnaire et ennemi des avancées de la Révolution de 1789 et de la République. Sous le règne de Napoléon III, il fonde L'Union de la paix sociale ! Il se veut le défenseur de la famille et de l'ordre social et pour le corporatisme. Ses idées vont largement influencer Charles Maurras (1868-1952). Ce dernier, dirigeant de l'Action française, est monarchiste, antisémite, anti-protestants, anti-franc-maçons, pro-Pétain, soutenant la création de la Milice. Le corporatisme de Le Play a aussi inspiré Mussolini et la Charte du travail du régime de Vichy.

Selon le paternalisme, le patron assume l'autorité et les devoirs d'un père de famille à l'égard de ses enfants salariés, qui ont l'obligation d'obéir aux règles décidées par l'employeur.

Des « avantages » empoisonnés

Les patrons paternalistes ont rapidement compris que leurs ouvriers devaient vivre dans des conditions relativement décentes pour garder leur force de travail et leur santé, quand l'espérance de vie de la classe ouvrière était d'une cinquantaine d'années. C'est ainsi qu'ils construisent des cités ouvrières avec des petits pavillons disposant de l'eau courante, de toilettes, d'un petit jardin, puis ensuite de l'électricité. Une véritable avancée par rapport aux taudis insalubres existant alors. Il y a aussi des soins médicaux, des dispensaires et même des petites allocations familiales. En plus de la cité ouvrière, ces patrons s'occupent aussi d'éducation, construisant des écoles, depuis la crèche jusqu'au niveau collège. Rien à voir, là encore, avec de la philanthro-

pie, ce sont des écoles privées où l'on inculque aux enfants d'ouvriers le respect du patron. Des enfants destinés à devenir les futurs employés de l'usine... Ils ont même droit à des colonies de vacances. Ce paternalisme a été très implanté dans les régions de tradition catholique (Est, Nord, Ouest) où les ouvriers étaient des anciens paysans pauvres croyants. En particulier dans le textile, mais pas uniquement. Parmi les entreprises paternalistes les plus connues : Schneider au Creusot, Michelin à Clermont-Ferrand, Peugeot à Sochaux, les textiles Saint Frères à Fixecourt dans la Somme, les Toiles de Mayenne à Fontaine-Daniel en Mayenne, la manufacture de Ville-neuvette dans l'Hérault, les chocolats Meunier à Noisiel et la Cellulose du pin à Biganos sur le Bassin d'Arcachon. En échange de ces prétendus avantages, les ouvriers n'avaient droit à aucune augmentation de salaire et il leur était interdit de se syndiquer. La vieille CGT combatta, dès sa création, ce paternalisme patronal.

Christophe Chiclet

Retrouvez les articles histoire sur : www.force-ouvriere.fr/histoire-sociale



En 1865, la cité Villedieu, au Creusot, qu'Eugène Schneider a fait construire.

À Air France, Djibril Koita œuvre « pour la réussite de l'entreprise et des salariés »

Djibril Koita est administrateur FO au conseil d'administration d'Air France. Par son mandat, qui lui fait rencontrer de hauts dirigeants, il est au service de la défense des salariés de l'entreprise.

Seulelement trois ans après un premier mandat Force Ouvrière, Djibril Koita, 41 ans, a été élu en mars 2022 administrateur FO au CA d'Air France. « C'est un mandat qui présente un véritable intérêt. Dans cette instance, on échange avec les plus hauts dirigeants de l'entreprise. Cette position nous permet de comprendre pourquoi certaines décisions sont prises et de répercuter ces explications aux salariés. Mais surtout, il s'agit de les défendre. » FO est forte de cette victoire au conseil d'administration et demeure le premier syndicat au sein d'Air France. La liste a recueilli 37% des suffrages et est arrivée en première position chez les personnels au sol. Djibril Koita salue une campagne « impeccable ». « Nous avons rencontré les salariés dans les diverses escales desservies, ce qui nous a permis d'aller voir tous les services pour discuter avec l'ensemble des professionnels. J'ai beaucoup appris de ces rencontres, notamment sur les postes particuliers qui nécessitent certaines exigences. » Pourtant, Djibril Koita connaît déjà bien l'entreprise. Entré à Air France il y a presque dix-sept ans, il a « eu la chance de passer par les trois principales directions, ce qui donne une vision large du travail et permet un peu de recul et de réflexion sur certains sujets ». Retour en 2006... C'est cette année-là qu'il entre chez

Air France Cargo en tant que magasinier. « Mes études n'avaient pas grand-chose à voir, sourit-il. J'avais obtenu un BEP comptabilité. Mais j'étais arrivé dès 1998 à Roissy où je travaillais pour une filiale d'Air France qui s'occupait des plateaux-repas. »

« L'entreprise phare du pays, jusque dans son nom »

Pour le jeune homme d'alors, rejoindre l'entreprise a quelque chose de magique. « Air France représentait l'entreprise phare et principale du pays, jusque dans son nom. Y entrer, c'est entrer dans une grande famille, et l'on est fier de cette famille. » Djibril Koita évolue jusqu'à la direction d'exploitation, avant d'atterrir à la Direction générale de l'industrie (DGI) où il est instructeur pour les formateurs dédiés au secteur des déplacements d'avion. C'est plus tard qu'il décide de s'engager dans le syndi-

calisme. « De manière old school, lance-t-il avec humour. J'ai rencontré les élus de FO lors de mon arrivée, mais j'ai attendu avant de m'impliquer. Finalement, j'ai pris mon premier mandat en 2019 au CSE d'Air France Industrie. » Il se reconnaît parfaitement dans l'approche qu'a FO de son action. « FO adopte jusqu'à aujourd'hui une ligne qui me convient, aspirant à davantage de justice sociale, d'impartialité et à la réussite de l'entreprise. Pour moi, ce dernier point est essentiel puisque la réussite des salariés passe par celle de l'entreprise. » Une dimension d'autant plus importante que l'été s'annonce complexe pour la compagnie aérienne. « Nous avons déjà tiré la sonnette d'alarme pour alerter sur le manque de personnels qualifiés. Les dirigeants sont conscients du problème, à nous et à eux de trouver des solutions sur le moyen et long terme. »

Chloé Bouvier



LE SERVICE PUBLIC

A UNE HISTOIRE



**DONNONS-LUI
UN AVENIR !**

**DU 1^{ER} AU 8
DECEMBRE
JE VOTE**

FO

**ELECTIONS
FONCTION
PUBLIQUE**
