

1 inFO militante

N° 3400 du 28 février au 12 mars 2024

Bimensuel de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière

Pinel

SERVICE PUBLIC

ASSURANCE-CHÔMAGE

REDISTRIBUTION

POLITIQUE SOCIALE

© FANNY TONDRE/REA



p. 4 à 7

ACTU (pages 4 à 7)

Aux objectifs d'imposer l'austérité, FO oppose ses revendications

- Lever de rideau sur l'acte II du jeûne budgétaire en 2024.
- Négociation emploi des seniors : fortes tensions sur les transitions professionnelles.
- Droit de grève : des attaques décomplexées.
- Assurance chômage : FO redoute plus que jamais la fin du paritarisme.
- Fonction publique : une réforme au service de l'austérité?

DROIT (page 9)

- Prescription des sanctions disciplinaires.

DOSSIER (pages 11 à 14)

- Pour une réelle égalité professionnelle, l'urgence d'une politique publique résolue.

INTERNATIONAL (page 16)

- Accidents du travail : de la difficulté de chiffrer leur sous-déclaration en Europe...
- Opéras italiens : après vingt ans sans négociation, enfin le dégel des salaires.

NOS COMBATS, NOS VICTOIRES (pages 17 à 21)

- Menaces sur l'emploi, 0% de hausse des salaires... débrayage chez Yves Rocher.
- Lycées agricoles : le tour de passe-passe d'une heure d'enseignement payée 45 minutes.
- Casino : le plan de sauvegarde accéléré validé.
- Alstom France : FO dénonce 298 suppressions d'emplois « boursières ».
- Alinéa, Galeries Lafayette : la casse sociale continue.
- Safran : FO mobilisée pour un meilleur partage des richesses produites.
- NAO dans la logistique : des propositions décentes le 6 mars?
- Agroalimentaire : avec FO, les salariés veulent leur part du gâteau.

CULTURE (page 22)

- Livre : *Hé patron!* ou la recherche de l'entreprise idéale.
- Film : gagner sa vie à tout prix.

PORTRAIT (page 23)

- Sébastien Delmotte, l'action collective pour plus de justice sociale.



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 : 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 février 2024.

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



AUSTÉRITÉ, SIMPLIFICATION, DEUX FACES D'UNE MÊME PIÈCE!

Annoncées le dimanche, actées en milieu de semaine, les coupes budgétaires décidées par l'exécutif surprennent autant par leur ampleur que par la rapidité de leur exécution. D'un trait de plume, ce sont 10 milliards d'euros de crédits budgétaires qui sont annulés en seulement quelques jours.

Et à regarder de plus près qui fait les frais de ces économies budgétaires, la stupéfaction est totale! Deux milliards en moins pour la transition écologique, 1,1 milliard économisé pour les programmes travail et emploi, 900 millions supprimés pour la recherche et l'enseignement supérieur, auxquels s'ajoutent 700 millions en moins pour l'enseignement scolaire, 740 millions rayés pour l'aide publique au développement, 300 millions évaporés pour le logement, 200 millions disparus pour la culture et 40 millions économisés sur l'audiovisuel public.

L'austérité s'affiche désormais sans complexe. Au total, ce sont 10 milliards en moins pour les services publics, 10 milliards en moins pour des priorités de politique publique aussi essentielles que l'école, l'emploi, le logement ou le climat, en incohérence totale avec les ambitions affichées. Ce serrage de vis s'ajoute aux 16 milliards d'économies déjà inscrits dans la loi de finances pour 2024, provenant pour l'essentiel de la suppression du bouclier énergétique. Et aux 12 milliards d'économies inscrits dans la réforme des retraites que nous continuons de combattre!

Malgré les expériences désastreuses du passé – tournant de la rigueur, fin de l'échelle mobile des salaires –, les mêmes recettes reviennent inlassablement. L'austérité budgétaire a toujours affecté les droits des travailleurs et

la situation des plus vulnérables. L'austérité budgétaire a toujours conduit à l'affaiblissement des modèles sociaux et des systèmes de négociation collective.

Et compte tenu du ralentissement économique et de la dégradation du marché de l'emploi, ces coupes budgétaires pourraient n'être qu'un avant-goût de contre-réformes plus profondes : quelques jours avant que le gouvernement détaille les coupes budgétaires, était présenté un rapport parlementaire sur la simplification. Une dizaine de mesures sont proposées pour « *simplifier*

la vie des entreprises ». Il servirait de base à un projet de loi visant à simplifier et libérer l'économie, qui pourrait être présenté avant l'été.

Là encore, derrière l'ambition d'alléger les normes et/ou les difficultés rencontrées par les chefs d'entreprise, ce sont les droits des salariés qui sont visés : relèvement

des seuils qui déclenchent un certain nombre d'obligations en matière de dialogue social et de représentation des salariés, notamment pour l'installation d'un CSE, réduction du délai de saisine des prudhommes, facilitation du recours au temps partiel... Ce nouveau choc de simplification serait une nouvelle fois la traduction que derrière un discours de bon sens apparent, se cache surtout la réduction des droits des salariés et du nombre et des moyens de leurs représentants.

Austérité, simplification, deux faces d'une même pièce. Pour FO, c'est évidemment non! Face aux menaces, nombreuses, contre nos droits et nos conquêtes sociales, FO n'est pas résignée. Notre motivation est intacte. Notre rôle syndical, en plus d'être un rôle de résistance, se doit d'être un rôle actif qui se traduit dans la mobilisation et le mouvement, pour empêcher tout recul social.

L'austérité budgétaire a toujours affecté les droits des travailleurs

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

Aux objectifs d'imposer l'austérité

Crainte d'une remise en cause du droit de grève, d'une mise à mal du Code du travail via des « simplifications » pour les entreprises... Pression mise sur la négociation emploi des seniors par l'exécutif, projet de rémunérer les agents publics « au mérite » ... Voilà quelques exemples d'attaques menées actuellement contre les droits. Or, les travailleurs, qui ne cessent de se débattre avec les difficultés, notamment depuis la sortie de la pandémie, marquée par une inflation forte et des revenus toujours insuffisamment revalorisés, ne sont pas dupes de mesures et réformes qui ne sont que les outils d'un axe d'austérité toujours plus renforcé. Preuve en est, l'annonce de 10 milliards d'euros de coupes budgétaires supplémentaires en 2024. Pour FO, c'est une « surenchère suicidaire d'un point de vue social, économique et démocratique ».



Négociation emploi des seniors : fortes tensions sur les transitions professionnelles

Après deux réunions le 15 et le 16 février sur l'emploi des seniors et l'usure professionnelle, l'ambiance entre syndicats et patronat s'est crispée le 23 février, lors de la sixième séance de négociation sur Le pacte de la vie au travail, consacrée au compte épargne-temps universel (CETU). Le Medef et la CPME se sont clairement opposés au CETU. FO n'y est guère favorable, sauf à le limiter à des jours conventionnels hors congés payés, pour partir un peu plus tôt à la retraite. Mais surtout, les discussions ont achoppé sur la question des transitions professionnelles. Les organisations patronales souhaitent tailler drastiquement dans le projet de transition professionnelle (PTP), dispositif qui permet, à l'initiative même du salarié, senior notamment, de se former en vue d'une éventuelle reconversion, avec une simple suspension du contrat du travail : « Le patronat souhaite qu'il n'y ait plus de maintien de salaire pendant la formation. Et même qu'il y ait rupture du contrat de travail. Pour nous, c'est hors de question ! », fulmine Michel Beaugas, secrétaire confédéral FO chargé de l'emploi et des retraites. FO veut au contraire renforcer des mesures de transition. « Il faut créer un droit à la reconversion professionnelle pour les seniors, abondé par

l'employeur. Or ça, le patronat ne veut pas en entendre parler », dénonce le négociateur FO.

La détermination de FO

Les négociations semblent moins tendues sur d'autres points, comme la retraite progressive : sur le principe, le patronat se dit favorable à une mesure à partir de 60 ans (62 ans actuellement, soit deux ans avant l'âge légal de départ en retraite). FO veut aller plus loin, visant la possibilité d'une ouverture de retraite progressive cinq ans avant l'âge légal de départ en retraite, et orientée vers le tutorat. Et en créant un droit opposable pour des salariés. Toutefois, une telle ouverture « ne me fera pas avaler l'idée d'une rupture du contrat de travail lors d'un projet de transition professionnelle. Ni le CDI seniors à bas coût, auquel le patronat tient », prévient Michel Beaugas, qui, « à ce stade », se dit « sceptique » quant à la signature d'un accord par FO. Syndicats et patronat se réuniront de nouveau le 1^{er} mars pour revoir l'ensemble des sujets. Et devraient travailler sur un projet d'accord le 7 mars.

Ariane Dupré

té, FO oppose ses revendications

Lever de rideau sur l'acte II du jeûne budgétaire en 2024

Le 21 février, la confédération titrait ainsi son communiqué de presse : « *L'austérité enfin assumée!* ». Quatre jours auparavant, le ministre de l'Économie avait annoncé 10 milliards d'euros d'économies supplémentaires sur les dépenses de l'État et à engager immédiatement. Ce plan, acté le 21 février par décret, vient moins de deux mois après la loi de finances pour 2024, qui elle a programmé une réduction des dépenses de 16 milliards d'euros. Le 28 décembre le Conseil constitutionnel avait estimé que le texte de loi ne comportait aucun défaut de « *sincérité* » (principe introduit par la loi organique aux lois de finances/LOLF mise en œuvre en 2006). Le projet de loi de finances pour 2024, adopté à coups de 49.3, s'appuyait sur une croissance à 1,4%, prévision défendue bec et ongles par le gouvernement et qui interrogeait par son optimisme les économistes, et jusqu'aux organismes internationaux. Le 18 février a donc été annoncée une prévision de croissance sur 2024 revue à la baisse, passant de 1,4% à 1%. Mais l'exécutif maintient son objectif d'un déficit public ramené sous le seuil de 3% du PIB d'ici 2027 (est visé 2,7% du PIB), pour rentrer au plus vite dans les clous du pacte européen de stabilité. La cadence pour la résorption du déficit ne va donc pas faiblir, bien au contraire. « *Moins de recettes, indique Bruno Le Maire, ça doit nous amener à moins de dépenses pour tenir notre objectif de 4,4% de déficit en 2024* », contre 4,9% du PIB en 2023, voire plus.

Une « logique de remise en cause du modèle social français »

Cette obstination motive le plan de coupes qui constitue, sans loi de finances rectificative, une dose additionnelle d'austérité. Les ministères devront réduire de 5 milliards d'euros leurs dépenses de



Bruno Le Maire, ministre de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique, lors de la présentation du PLF 2024.

fonctionnement. Des recrutements seront « décalés », des crédits de missions seront annulés. Ainsi à la Cohésion des territoires, à la Culture, à l'Écologie, dont ceux du Fonds d'accélération de la transition écologique dans les territoires, à l'Enseignement scolaire, à la Recherche et enseignement supérieur... L'enveloppe dédiée au dispositif MaPrimeRénov est dégarnie d'un milliard d'euros, l'aide publique au développement perd près d'un milliard, quatre opérateurs de l'État doivent économiser au total un milliard. Le gouvernement annonce par ailleurs une « *contribution* », soit un reste à charge dès cette année pour les salariés dans le cadre de l'utilisation de leur CPF (compte personnel de formation). Pointant toutes ces annonces relevant d'une « *logique de remise en cause du modèle social français* », FO rappelle « *qu'en dépit du creusement du déficit et de la dette, le gouvernement a maintenu l'ensemble des*

baisses d'impôts organisées depuis sept ans (70 milliards d'euros de recettes en moins par an!). Il ne remet pas non plus en cause les aides versées aux entreprises, dont notamment certaines niches fiscales ou les exonérations de cotisations sociales ». Des entreprises qu'il semble vouloir encore gâter, se montrant en parfaite adéquation avec un rapport parlementaire qui lui a été remis le 15 février et porte quatorze mesures de simplification construites avec les suggestions patronales. Il y est question de relever les seuils d'effectifs qui déclenchent des obligations pour les entreprises, de réduire le délai de recours aux prudhommes, de faciliter celui au temps partiel... FO alerte sur des simplifications qui rimeraient avec « *régression* » par une « *réduction des droits des salariés et du nombre et des moyens de leurs représentants* ». Ce que les travailleurs ne sauraient admettre.

Valérie Forgeront

Aux objectifs d'imposer l'austérité

Assurance chômage : FO redoute plus que jamais la fin du paritarisme

L'objectif du gouvernement d'atteindre le plein emploi en 2027, avec un taux de chômage autour de 5%, semble un mirage. Malgré les dures réformes imposées ces derniers mois, le nombre de demandeurs d'emploi repart à la hausse, lentement mais sûrement. Le taux de chômage au sens du BIT a atteint 7,5% au quatrième trimestre 2023 (+0,4 point en un an), selon les données publiées le 13 février par l'Insee. Et les experts ne sont guère optimistes pour l'avenir. La Banque de France prévoit un taux de chômage de 7,8% en 2025. L'OFCE anticipe de son côté un « retournement de la courbe du chômage » avec un taux de 7,9% fin 2024.

En parallèle, les faillites d'entreprises se multiplient. La Banque de France en a dénombré 55492 en 2023 (+34,4% en un an), principalement dans les secteurs du commerce et du bâtiment, mais des entreprises de toute taille sont touchées.

Unédic : 12 milliards d'euros en moins en quatre ans

Malgré cette mauvaise conjoncture, l'exécutif a décidé en quelque sorte d'une ponction (par moindre compensation des exonérations sur les cotisations) de 12 milliards d'euros dans les caisses de l'Assurance chômage entre 2023 et 2026.

Objectif : financer France Travail. L'Unédic, qui a présenté ses résultats financiers le 20 février, a été contrainte de revoir ses prévisions à la baisse, et souligne que le désendettement du régime sera nettement freiné. L'organisme paritaire table désormais sur 1,6 milliard d'euros d'excédents en 2023 (contre 3,6 milliards prévus), 1,1 milliard en 2024 (contre 3,8 milliards prévus) et 3 milliards en 2025 (contre 6,5 milliards attendus).

Dans ce contexte, Michel Beaugas, secrétaire confédéral FO chargé de l'emploi, redoute « la perte définitive du paritarisme » en matière d'Assurance chômage. « Lors de sa déclaration de politique générale, le Premier ministre nous a menacés d'une nouvelle lettre de cadrage en cas de dérive financière de l'Assurance chômage. Est-ce qu'un moindre désendettement et de moindres recettes pour l'Unédic par sa faute seraient une dérive financière? », s'interroge-t-il. Il craint dans ce cas qu'un accord avec le patronat sur des règles encore plus strictes d'Assurance chômage soit impossible à trouver. « FO n'ira pas négocier une nouvelle perte de droits juste pour avoir un accord », prévient-il.

Clarisse Josselin

Fonction publique de l'austérité

Un projet de loi pour une réforme de la fonction publique arrivera au deuxième semestre 2024, a annoncé le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, Stanislas Guerini, dès son retour à son ministère de plein exercice le 8 février. La notion de « mérite » sera au cœur de la réforme, « à tous les étages », indique-t-il, évoquant entre autres des « plans d'intéressement collectifs au mérite », et visant par ailleurs à « rendre de la liberté aux employeurs, pour pouvoir définir le



été, FO oppose ses revendications

Droit de grève : des attaques décomplexées

Haro sur le droit de grève. Membres du gouvernement et parlementaires notamment multiplient les déclarations, sur fond de vacances scolaires, de grèves à la SNCF (entre

autres pour les carrières et les salaires) et alors que se tiendront l'été prochain en France les Jeux olympiques. « *Les Français savent que la grève est un droit, mais aussi que travailler est un devoir* », a déclaré le 14 février le Premier ministre. Le lendemain, Gabriel Attal engageait le Parlement à se saisir du sujet du droit de grève. La ministre du Travail, Catherine Vautrin, se disant « *très attachée à la continuité du service public* », estimait quant à elle, usant d'une formule médiatique connue, qu'il n'est « *pas acceptable de prendre en otages les Français pendant les vacances* ».

Le rappel, ferme, de FO

D'autres ministres ont fait des déclarations du même genre. Ainsi Marie Lebec (Relations avec le Parlement), estimant qu'« *on peut s'interroger sur le recours au droit de grève quand on a une mission de service public* ». Pour elle, « *il faut sanctuariser* » des périodes sans préavis de grève. Alors qu'une proposition de loi visant à interdire soixante jours par an toute grève dans les transports a été déposée au Sénat et pourrait être examinée en avril, le sujet du droit de grève, indiquait encore la ministre, pourrait venir à l'Assemblée, ou faire l'objet d'un accord avec les syndicats. Face à la volonté d'« *encadrer* » le droit de grève et/ou de durcir la loi du 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs, FO rappelle que « *le droit de grève constitue pour les salariés un droit fondamental garanti par la Constitution (...)* ». Elle « *enjoint de nouveau les pouvoirs publics et les employeurs à cesser de remettre en cause le droit de grève* », et « *s'opposera chaque fois qu'il y aura à une atteinte au droit de grève* ».

Valérie Forgeront



© FANNY TONDREIRA

Logique : une réforme au service de?

mérite ». Une individualisation encore plus forte de la rémunération est à craindre, de même qu'une différenciation entre les trois versants.

Le paradoxe de la qualité sans les moyens

Le 13 février, rencontrant Stanislas Guerini, FO-Fonction publique a rappelé son refus de « *toute notion de rémunération liée au métier et au mérite* ». Le traitement indiciaire,

dont les syndicats demandent toujours la revalorisation, est perçu « *pour un service fait* », il n'y a donc « *aucune notion de productivité ou rentabilité* ». Comme une justification de la réforme, le ministre déclare qu'« *il y a des Français qui veulent des services publics de qualité* ». Logique, mais cela ne justifie en rien une attaque statutaire. Quant aux coupes supplémentaires dans les crédits budgétaires de 2024 (annoncées le 18 février), soit dix milliards d'euros, dont cinq visant directement les ministères, elles compliqueront encore la

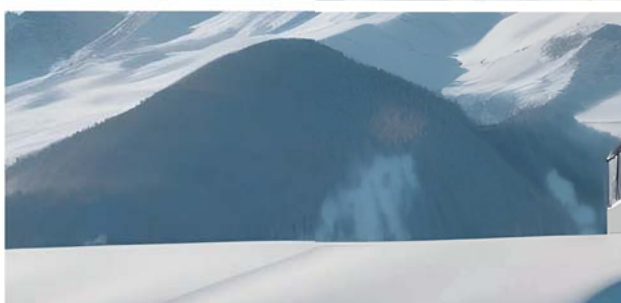
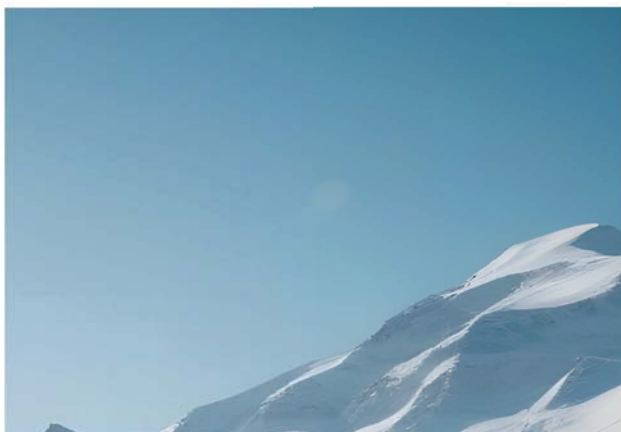
réalisation des missions publiques. Cela alors que les agents, au prix d'une dégradation de leurs conditions de travail, œuvrent déjà, malgré le manque criant de moyens, à maintenir la qualité du service rendu. Illustration par le baromètre annuel de l'institut Delouvrier : l'opinion des Français concernant l'action de l'État vis-à-vis des services publics se dégrade fortement en 2023 (44% de satisfaits), mais les usagers qui ont eu affaire à ces services en sont satisfaits à 73%.

Valérie Forgeront

FO

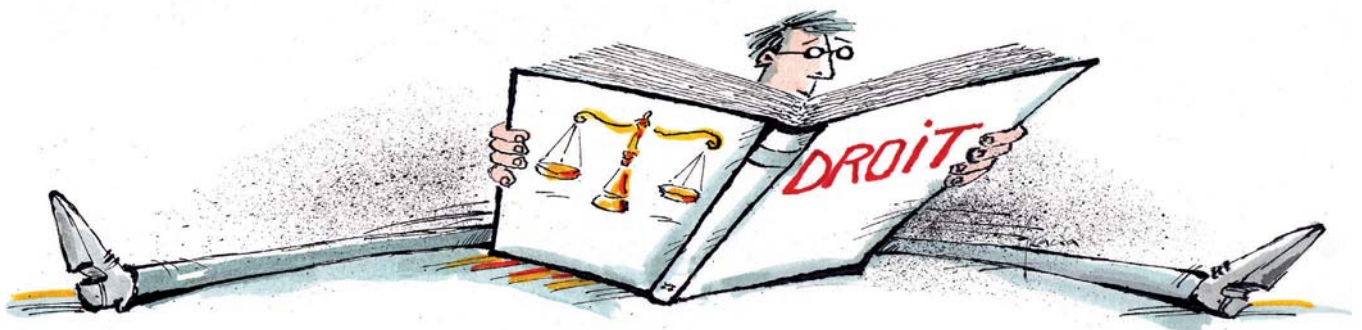
**SALAIRES, LOGEMENT
ASSURANCE CHÔMAGE
CONDITIONS DE TRAVAIL**

SAISONNIERS



**AVEC FO
REVENDIQUEZ**

**UN VRAI STATUT
POUR LES
SAISONNIERS**



Prescription des sanctions disciplinaires

Les sanctions disciplinaires de plus de trois ans ne peuvent être prises en compte pour sanctionner un salarié.

Un salarié engagé en 2007 est transféré en 2013 dans une autre entreprise.

En janvier 2014, l'employeur lui notifie une sanction disciplinaire de deux jours pour insubordination et abandon de poste.

Plus de trois ans plus tard, il est convoqué à un entretien préalable et est licencié pour cause réelle et sérieuse le 23 février 2017.

Il saisit la juridiction prud'homale pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La cour d'appel rejette sa demande au motif que la lettre de licenciement est motivée : « *Le salarié a manqué à ses obligations découlant de son contrat de travail et que ce manquement, qui s'ajoute à des faits d'insubordination et d'abandon de poste précédemment sanctionnés par une mise à pied disciplinaire, justifie la rupture de son contrat de travail.* »

La Cour de cassation casse l'arrêt d'appel (Cass. soc., 14 février 2024, n°22-22440).

CE QUE DIT LA LOI

L'article L 1332-5 du Code du travail dispose :

« *Aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.* »

En effet, elle reprend les termes de la lettre de licenciement : « *Ce n'est pas la première fois que nous devons faire face à un comportement inapproprié de votre part. En effet, en janvier 2014, nous vous avons notifié une mise à pied de deux journées suite à une insubordination et un abandon de poste.* »

Elle constate que la lettre de licenciement fait référence à des sanctions antérieures de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires pour justifier le licenciement du salarié.

Or, l'article L 1332-5 du Code du travail empêche de faire référence à des sanctions antérieures de plus de trois ans pour justifier une sanction postérieure. Ce délai est d'ordre public, il s'agit d'un délai maximum.

En revanche, il peut être réduit. Ainsi, certaines conventions collectives

peuvent réduire ce délai de prescription. Ainsi en est-il de la convention collective des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif, aux termes de laquelle « *toute sanction encourue par un salarié et non suivie d'une autre dans un délai maximal de deux ans sera annulée; il n'en sera conservé aucune trace* ».

Par ailleurs, si la sanction est prescrite et ne peut plus servir de fondement à une nouvelle sanction, elle peut toutefois rester (à titre indicatif?) dans le dossier du salarié.

Ce délai de trois ans ne doit pas être confondu avec le délai de prescription des fautes. Ce dernier est de deux mois à compter du jour où l'employeur a eu connaissance des faits fautifs.

Secteur juridique

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



Iona P. sociétaire a dit :

“**À la Macif, le prix est juste,
ça permet de rendre
l'assurance accessible.**

Vous avez tout compris à nos prix, Iona.

**La Macif n'a pas d'actionnaire à rémunérer
et propose les prix les plus compétitifs
pour assurer le plus grand nombre.**



**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.

ÉGALITÉ

Quels maux devienne les mots ?

TRA
violences
sexistes et
sexuelles

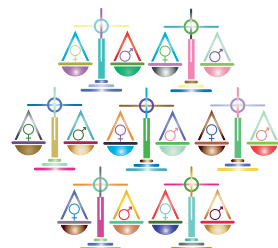
inégalités
salariales



VAIN

Pour une réelle égalité professionnelle publique résolue

L'égalité femmes-hommes a beau être la « *grande cause nationale* » du quinquennat, et les annonces gouvernementales se multiplier, les inégalités salariales et de carrière ne diminuent pas. La journée internationale des droits des femmes du 8 mars est l'occasion, pour FO, d'exiger de nouveau une action déterminée des pouvoirs publics et du patronat pour que ce principe constitutionnel d'égalité devienne effectif.



Trêve d'affichage ! L'égalité entre les femmes et les hommes a beau être estampillée « *grande cause nationale* » du quinquennat (comme en 2017-2022), les inégalités salariales ou de carrière ne diminuent pas. Les chiffres sont têtus : le revenu salarial moyen des femmes est inférieur de 24% à celui des hommes dans le secteur privé (tous temps de travail confondus) et de 14% dans la fonction publique. Révélateur de l'inégale évolution de carrière, en particulier après la naissance d'enfant(s), les femmes restent minoritaires sur les postes cadres (à 39% dans le privé, 43% dans la fonction publique), alors qu'elles

sont plus diplômées que les hommes. Derrière les effets d'annonce, il y a une « *absence d'avancées concrètes* », dénonce FO qui saisit, cette année encore, l'occasion de la journée internationale des droits des femmes du 8 mars pour « *exiger* » l'égalité réelle. Et plus largement, de nouveau, le front commun à huit organisations dit la nécessité d'une action résolue des pouvoirs publics et du patronat pour que l'égalité professionnelle

La révision de l'index annoncée d'ici avril 2025

Le 16 octobre 2023, l'exécutif a reconnu qu'il fallait « *bâtir un nouvel index* », « *plus ambitieux, plus transparent, plus fiable* », « *dans les dix-huit mois* ». Il donne raison à FO qui revendiquait depuis 2019 une révision de l'outil, qui n'a pas su permettre, et ce depuis sa création, une correction des écarts de rémunération femmes-hommes. Paradoxe en effet : alors que l'écart est de 24% dans le secteur privé, la note moyenne des entreprises était de 88 sur 100 en mars 2023. Depuis 2020, seules soixante-dix-sept sociétés ont eu une note inférieure à 75 sur 100, les obligeant à des mesures correctrices sous peine de sanction

Un rapport-bilan en mars par le Haut conseil à l'égalité

Pointées par la Cour des comptes, les raisons de l'échec sont multiples, de la méthodologie à l'absence « *d'une logique de résultats* ». « *L'indicateur sur les rémunérations ne garantit pas une comparaison pour un même travail ou un travail de même valeur. Et il n'y a pas d'obligation de présenter en CSE l'analyse de celui-ci, quelle que soit la note, alors que ce serait un levier dans la négociation sur l'égalité professionnelle* », appuie Béatrice Clicq, secrétaire confédérale. Le Haut conseil à l'égalité présentera en mars un rapport-bilan de l'index, qui « *va dans le sens des critiques FO et sera un appui dans la future concertation* ».

E. H.

IMAGE PAR GORDON JOHNSON DE PIXABAY

le, l'urgence d'une politique

devienne effective. On en reste loin, bien que le principe soit constitutionnel depuis 1946, consacré dans la loi depuis 1972.

« L'exécutif n'avance que sous la contrainte »

Pourtant, les mesures ou projets gouvernementaux sont tombés drus en 2023. Lancé en mars, le plan quinquennal interministériel pour l'égalité femmes-hommes a conduit à décliner, dès l'été, dans la fonction publique, précisément dans les services de l'État, l'index égalité déjà appliqué au secteur

privé. À l'issue de la conférence sociale du 16 octobre, l'exécutif a annoncé la création en 2024 d'un Haut conseil des rémunérations, dont l'un des chantiers serait les bas salaires liés aux temps partiels subis (des emplois surtout féminins). Il a promis aussi une concertation sur la réforme du congé parental et la refonte de l'index égalité dans les dix-huit mois. Révision que FO réclame depuis la création de celui-ci, en 2019.

« Cinq ans ont été perdus ! Les défauts de conception de cet outil le rendent inopérant pour atteindre l'égalité effective », appuie

Béatrice Clicq, secrétaire confédérale FO au secteur de l'égalité. Elle rappelle « l'aiguillon » que constitue la transposition (d'ici juin 2026) de la directive européenne sur la transparence salariale : elle va rendre caduc le principal indicateur de l'index égalité ! « L'exécutif n'avance que sous la contrainte », note-t-elle. Il trouverait cependant son intérêt à agir : selon les calculs de FO,

le respect de l'égalité salariale apporterait 5,5 milliards d'euros de cotisations supplémentaires par an. Mais cela exigerait d'aller au-delà de l'affichage, d'agir concrètement sur toutes les causes connues d'écarts, ainsi que le revendique FO : contrats précaires, sous-valorisation des métiers à prédominance féminine, discrimination salariale, inégale évolution de carrière.

Élie Hiesse

Femme, cadre et mère : le triptyque toujours infernal

A lors que le président de la République engage à un « réarmement démographique », sous-entendu que les femmes aient plus d'enfants (l'indice de fécondité est actuellement de 1,68 enfant par femme), une enquête de l'Apec, publiée le 8 février, renvoie, elle, à la réalité des difficultés qu'induit la maternité sur les carrières des femmes cadres (près de 40% de femmes cadres contre 30% en 2005). Et ces difficultés commencent dès l'annonce de la grossesse à l'entreprise... C'est « un premier temps fort, souvent perçu comme angoissant », avec « la sensation d'une mauvaise nouvelle à annoncer », et pour certaines femmes « le sentiment de trahison vis-à-vis de leur entreprise », note l'Apec. Vient ensuite le congé de maternité avec une « absence » de la salariée cadre « pas toujours respectée » par l'entreprise, ce qui « est vécu par les futures mères cadres comme un abus ou une intrusion ».

Un parcours professionnel freiné

Le retour de congé maternité est lui aussi une épreuve, « difficile » pour 47% des femmes interrogées, « très difficile » pour 14%. Dans leur grande majorité, les cadres mères soulignent « la difficulté à faire face à leur charge de travail malgré la fatigue. (...) le défi consistant à être aussi efficaces (...) et engagées qu'avant ». Près des trois quarts des femmes cadres remarquent que « les entreprises ne mettent pas en place de dispositifs pour anticiper et aménager leur retour de congé maternité ». Ainsi, 44% des mères cadres « éprouvent des difficultés à retrouver leur place à leur ancien poste ». Pour ces cadres, devenir mère a des conséquences sur leur parcours professionnel « à long terme », constate l'APEC. Le congé maternité « ralentit » la progression hiérarchique « pendant plusieurs années », estiment 74% des mères cadres. Et 78% indiquent que « la parentalité est globalement jugée pénalisante (...) une femme qui a eu des enfants est freinée dans son évolution professionnelle ». Rappelons que chez les cadres, à profil et poste équivalents, l'écart salarial entre hommes et femmes est de 7% au détriment des femmes. Et en moyenne, les hommes cadres perçoivent une rémunération de 15% supérieure à celle des femmes.

Valérie Forgeront

charge
mentale



plafond
de verre

discriminations

réarmement
démographique

ou et

FO

Réagissons !

Loi de financement de la Sécurité sociale 2024

La loi n°2023-1250 de financement de la Sécurité sociale pour 2024 (LFSS) a été publiée au Journal officiel le 27 décembre 2023.

Le Groupe VYV vous propose un rappel des principales mesures adoptées.

Le renforcement des contrôles sur les arrêts de travail

L'accompagnement des médecins présentant un taux important de prescription d'arrêts de travail sera dorénavant applicable aux centres de santé et aux sociétés de téléconsultation dont le taux de prescription apparaît anormalement élevé en comparaison aux pratiques observées sur le territoire.

Les arrêts de travail délivrés en téléconsultation

En téléconsultation, il ne sera plus possible, sauf pour certaines exceptions, de bénéficier d'une prescription ou d'un renouvellement d'arrêt de travail supérieur à 3 jours.

Les prescriptions délivrées par les plateformes en ligne

Il est prévu un encadrement des pratiques de certaines plateformes en ligne qui permettent aujourd'hui de prescrire aux patients des produits, prestations et actes, pris en charge par l'Assurance maladie, après de simples réponses données à un questionnaire ou par un outil de conversation en ligne (chat, sms). La mesure impose une obligation de communication orale en vidéo transmission ou téléphonique, entre le prescripteur et le patient, pour permettre le remboursement de la prescription.

Les transports sanitaires programmés

L'objectif est d'inciter les patients à recourir aux transports partagés, lors de transports programmés en véhicules sanitaires légers et en taxis conventionnés, à condition que le transport partagé soit jugé compatible avec l'état de santé du patient.

Les rendez-vous de prévention

Ces rendez-vous, issus de la LFSS 2023, concernent désormais 4 tranches d'âge : 18-25 ans, 45-50 ans, 60-65 ans et 70-75 ans. Un arrêté fixera la liste des professionnels de santé qui pourront réaliser ces bilans.

L'élargissement du rôle du pharmacien

Les pharmaciens en officine seront autorisés à dispenser sans ordonnance certains médicaments à prescription médicale obligatoire, dont les antibiotiques, après réalisation d'un test rapide d'orientation diagnostique pour les cystites simples et les angines.

La précarité menstruelle

Dès septembre 2024, les protections périodiques réutilisables, délivrées en pharmacie, seront remboursées par le régime obligatoire pour toutes les personnes assurées âgées de moins de 26 ans ayant leurs menstruations.

La gratuité des préservatifs

La prise en charge, à 100 % par l'Assurance maladie, de l'achat des préservatifs internes et externes en pharmacie pour les assurés de moins de 26 ans, déjà effective depuis janvier 2023, est inscrite dans la loi.

La complémentaire santé solidaire (CSS)

L'accès à la CSS avec participation financière sera facilité pour les allocataires de minima sociaux. Son attribution sera simplifiée par une présomption de droits.

100 % santé sur les fauteuils roulants

La loi prévoit d'étendre la prise en charge renforcée pour des catégories de fauteuils roulants inscrits à la liste des produits et prestations, dans le courant 2024.

L'activité physique adaptée

À titre expérimental et pour une durée de 2 ans, l'État peut autoriser le financement de la mise en place, par certaines agences régionales de santé, d'un parcours soumis à prescription médicale visant à accompagner les personnes traitées pour un cancer et en affection de longue durée. Le contenu de ce parcours, sera composé d'un ou plusieurs bilans de condition physique ainsi que de séances d'activité physique adaptée.



Pour + d'informations, contactez-nous : relation.partenaire@groupe-vyv.fr

Téléchargez le guide de la LFSS 2024 >



Pour une santé accessible à tous

SANTÉ ASSURANCES & RETRAITE - SOINS & ACCOMPAGNEMENT - LOGEMENT

Accidents du travail : de la difficulté de chiffrer leur sous-déclaration en Europe...

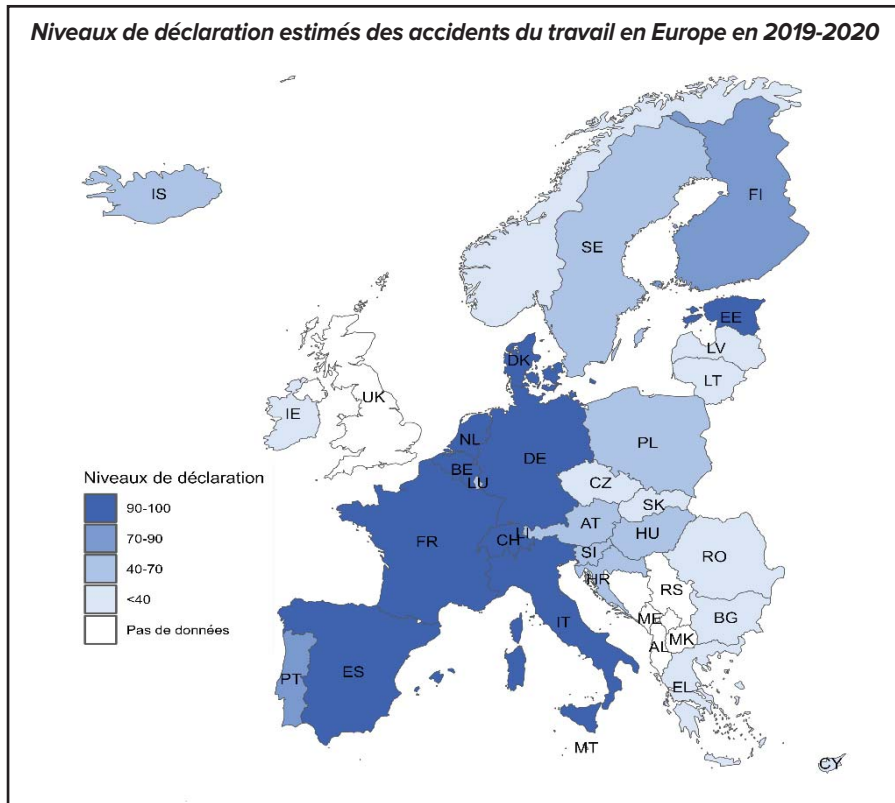
La mise à jour de l'étude Eurogip*, portant sur les données européennes des accidents du travail, confirme l'ampleur de la sous-déclaration mais avec toutefois de grandes différences selon les pays.

reconnu le Covid comme cause d'un
accident du travail, d'autres non.

Cette mise à jour ne propose pas de nouvelle estimation du niveau moyen de sous-déclaration en Europe, alors que la première édition de l'étude, parue en 2017, avançait un taux variant de 13% à 35%. À l'époque, Eurogip estimait aussi que la sous-déclaration serait plus fréquente chez les seniors, qui ne déclarent que 73% de leur sinistralité contre 96% chez les 18-24 ans et 85% chez les 25-44 ans. Enfin, le secteur agricole apparaissait comme celui qui déclare le moins les accidents non mortels (49% de déclaration contre 88% dans les services ou 83% dans l'industrie).

Sandra Déraillet

**Estimations actualisées du phénomène de sous-déclaration des accidents du travail en Europe, Eurogip, décembre 2023.*



La France est souvent présentée comme le mauvais élève européen en matière d'accidents du travail. Elle affichait en 2019 un taux d'incidence de 3425 accidents non mortels pour 100 000 travailleurs, le plus élevé de l'Europe, loin devant le Portugal et ses 2681 accidents. Elle figurerait pourtant parmi les pays les plus rigoureux en matière de déclaration d'après la récente mise à jour de l'étude d'Eurogip, l'observatoire européen formé au sein de l'Assurance maladie - risques professionnels.

Utilisant deux méthodologies différentes, cette enquête statistique montre que l'Allemagne, la France, les Pays-Bas et la Suisse affichent des niveaux de déclaration autour de 100%. Et dans l'ensemble des trente pays étudiés, les niveaux de déclaration ont baissé en 2020, avant de remonter en 2021 sans toutefois regagner leur niveau d'avant la crise sanitaire.

L'apport des systèmes historiques

Les pays dont le taux de déclaration apparaît le plus élevé figurent parmi ceux qui ont élaboré de longue date un système obligatoire et spécifique de protection contre le risque d'accidents du travail. On pourrait s'étonner du cas de la Suède qui affiche un taux de déclaration peu élevé, autour de 40%. Il faut dire que les accidents du travail donnant lieu à un arrêt de moins d'une semaine n'y sont pas indemnisés par le régime général...

La comparaison de données émanant de trente pays qui ne disposent pas des mêmes systèmes de déclaration et de prise en charge des accidents du travail, ni des mêmes méthodologies statistiques représente un travail colossal. L'impact de la crise sanitaire peut aussi brouiller les pistes, certains pays ayant

Opéras italiens : après vingt ans sans négociation, enfin le dégel des salaires

Après des mobilisations successives en octobre et en novembre, faisant grève à chaque première de spectacle, les salariés de douze fondations italiennes d'opéras et formations symphoniques ont validé, fin janvier, un accord collectif national. Emmenés par plusieurs syndicats du secteur dont la SLC-CGIL, ils ont notamment obtenu, pour les artistes et agents administratifs, une augmentation de 4% à compter du 1^{er} janvier et une prime ponctuelle de 8% calculée sur le salaire moyen. Deux cent cinquante euros devront être également versés à chaque travailleur au titre des activités sociales pour l'année 2023. Ces négociations – se tenant théoriquement tous les trois ans – portaient sur la période 2019-2021. Elles se poursuivent actuellement pour la période 2022-2024. Ce texte met fin à vingt années sans aucune négociation salariale, ce qui a occasionné, pour ces salariés, une perte de pouvoir d'achat de près de 40%.

S. D.

Menaces sur l'emploi, 0% de hausse des salaires... débrayage chez Yves Rocher

Lors des NAO, la direction d'Yves Rocher n'a proposé aucune augmentation de salaire pour 2024, du jamais vu dans l'entreprise. Et elle revient à la charge sur sa volonté de supprimer des emplois hors plan social. Les salariés se sont mobilisés le 13 février à l'appel de trois syndicats dont FO.

La colère monte chez les salariés du groupe de cosmétiques Yves Rocher, dans la tourmente depuis plus d'un an. Lors des négociations annuelles obligatoires (NAO), qui se sont achevées début février, la direction a refusé toute augmentation de salaire malgré l'inflation. « Une proposition à 0%, c'est la première fois que ça arrive », dénonce Nadine Doudard, déléguée centrale FO chez Yves Rocher. Seule une prime de partage de la valeur a été octroyée aux salariés, d'un montant de 1200 euros pour les salaires de moins de 30 000 euros par an, et de 1100 euros pour les salaires jusqu'à 45 000 euros. Or, une prime n'est versée qu'une fois et ne participe pas au financement de la protection sociale.

Aucune des cinq organisations syndicales n'a accepté de signer et les NAO

se sont achevées le 8 février sur un PV de désaccord. FO et deux autres syndicats, qui représentent 48% en audience cumulée, ont appelé les salariés à débrayer le 13 février, jour où se tenait un CSE central, pour exiger la réouverture des négociations et une augmentation à la hauteur de l'inflation. Quelque deux cent cinquante personnes ont cessé le travail durant quarante-cinq minutes sur les sites bretons de La Gacilly, Ploërmel et Rieux. Mais l'employeur, qui a reçu à nouveau les syndicats le 21 février, reste inflexible.

Nouvelle réunion de l'intersyndicale le 13 mars

Par ailleurs, lors du CSEC, la direction est revenue à la charge sur sa volonté de supprimer des postes dans le cadre d'un accord de gestion

des emplois et parcours professionnels (GEPP), hors plan social. En novembre dernier, FO avait fait invalider en justice un premier accord GEPP signé mi-janvier 2023 par deux syndicats majoritaires, et qui supprimait 300 postes. « La direction a fait appel de cette décision et l'audience aura lieu le 14 mars, explique Nadine Doudard. Mais sans attendre, elle nous a présenté un nouveau plan incluant la fermeture d'un service et une quarantaine d'emplois supprimés. Des salariés vont perdre leur poste et cela va aussi entraîner une hausse de la charge de travail pour ceux qui restent, les gens en ont marre. » L'intersyndicale se réunira de nouveau le 13 mars, après les congés, pour décider des suites de la mobilisation.

Clarisse Josselin

Lycées agricoles : le tour de passe-passe d'une heure d'enseignement payée 45 minutes

La grogne des enseignants en lycée agricole demeure : des baisses de rémunération allant jusqu'à 100 euros touchent 1100 d'entre eux depuis la rentrée 2023. Leurs directions ont en effet décidé de ne rémunérer les heures d'intervention en pluridisciplinarité qu'à 77%. Le 21 février, la raison a été donnée aux syndicats lors d'une réunion à la Direction générale de l'enseignement et de la recherche du ministère de l'Agriculture : la réforme du bac pro, qui doit s'achever à la rentrée 2024,

nécessiterait la création de soixante équivalents temps plein. « Or ces dernières années, le ministère cherche plutôt à supprimer des postes », observe Christine Heuzé, secrétaire générale de FO-Enseignement agricole (FO-EA).

FO demande à rencontrer le ministre

L'administration aurait donc conseillé fin août, via une visioconférence avec les services régionaux de formation

et développement, ce petit tour de passe-passe permettant de récupérer des heures de service. Après des manifestations régionales le 1^{er} février, FO-EA sollicite un rendez-vous auprès du ministre, qu'il espère rencontrer au Salon de l'agriculture. Une table ronde y sera également organisée le 1^{er} mars, (de 10h30 à 11h30, sur le stand FO 4E032) pour débattre du projet de loi d'orientation agricole, censé susciter les vocations qui assureront la relève dans les exploitations...

Sandra Déraillot

Casino : le plan de sauvegarde accéléré validé

Bien que les représentants du personnel et le ministère public aient donné un avis défavorable au projet de plan de sauvegarde accéléré, pour insuffisance du volet social, le tribunal de commerce l'a validé.

Sans surprise, le 26 février, le tribunal de commerce de Paris a validé le projet de plan de sauvegarde accéléré (PPSA) du distributeur stéphanois, en dépit des avis défavorables du ministère public et des représentants du personnel (le CSEC de Distribution Casino France) pour insuffisance du volet social. « *Sans cette validation du PPSA, le groupe se serait retrouvé en cessation de paiements* », rappelle le SNTA-FO, première organisation. Pour maintenir la pression,

l'intersyndicale, regroupant toutes les organisations, a déclaré qu'elle se réservait le droit de faire appel, dans les dix jours. D'ici là, une nouvelle réunion doit se tenir sur l'accord de méthode préalable aux négociations d'un plan social dans le groupe Casino, tel que redimensionné par le PPSA.

Le nombre de postes supprimés n'est pas connu

De fait, la décision du tribunal ouvre la voie à la reprise par le consortium emmené par Daniel Kretinsky et à une restructuration financière reposant, pour partie, sur la cession de 288 hyper et supermarchés Casino à Auchan, Intermarché et Carrefour. Décidée en cours de procédure, prévue entre avril et début juillet, cette cession va impliquer un changement d'enseigne pour 12 000 salariés et menacerait jusqu'à 6 000 emplois du groupe redimensionné (dans les magasins non cédés, les

fonctions support, d'approvisionnement, logistiques), selon le SNTA-FO qui est à la manœuvre depuis des mois pour obtenir des garanties sur l'emploi et des mesures collectives d'accompagnement de tous les salariés.

Dans le bras de fer, le SNTA-FO et l'intersyndicale ont arraché, le 8 février, des directions – actuelle et future – de Casino, l'engagement qu'il y aurait un plan de départ volontaire dans les sociétés concernées par un plan social, ce qui éviterait des licenciements contraints. Elle a obtenu l'octroi d'une prime supra-légale (non chiffrée) pour les salariés licenciés. À ce jour, le nombre exact de postes supprimés n'est pas connu. Concernant les salariés changeant d'enseigne, elle a obtenu une « *mission spécifique de mesure de suivi des conséquences sociales* », outre des engagements oraux (des repreneurs des magasins) sur un maintien des acquis sociaux pendant quinze mois.

Élie Hiesse

Alstom France : FO dénonce 298 suppressions d'emplois « boursières »

« **I**nacceptable ! » Vincent Jozwiak, délégué syndical central FO d'Alstom France, n'a pas d'autres mots pour qualifier l'annonce, le 14 février, de la suppression de 298 emplois en France,

dont 198 chez Alstom Transport SA, principale filiale. Le carnet de commandes du numéro deux mondial du ferroviaire (12 500 salariés en France) déborde, avec plus de 86 milliards d'euros de commandes. « *Chez Alstom Transport SA, le plan de charge n'a jamais été aussi rempli depuis trente ans* », appuie le militant, qui dénonce des suppressions d'emplois « boursières ».

FO en appelle à l'État

En réponse à l'effondrement de

son action en Bourse (-37% en octobre dernier), consécutif à la révélation d'une hausse attendue de son endettement sur son exercice financier décalé 2023-2024, Alstom avait annoncé fin 2023 un plan d'économies incluant 1500 suppressions d'emplois administratifs dans le monde. « *Ces suppressions d'emplois ne résoudront pas les difficultés d'Alstom, sur lesquelles FO alerte depuis 2021 et qui sont liées, pour partie, à la stratégie financière et à l'organisation industrielle* », dénonce le militant. Soutenu par FO-Métaux, il appelle l'État à « *proposer une solution financière* », via Bpifrance, garantissant la trésorerie du groupe. Alstom est, pour la France, « *un atout en matière de transition écologique* », rappelle leur communiqué commun.

Élie Hiesse



© FRANK CRUSIAUX/REA

Alinéa, Galeries Lafayette : la casse sociale continue

Tandis que soixante-quatre nouvelles suppressions de postes ont été annoncées chez Alinéa, mille salariés des Galeries Lafayette attendent toujours avec angoisse de connaître leur sort.



Mobilisation des employés de l'enseigne d'ameublement Alinéa contre les licenciements à Rosny-sous-Bois – août 2020.

Le prêt-à-porter n'est pas le seul secteur commercial à connaître la tourmente, les plans de licenciements et les fermetures de magasins. Dans l'ameublement aussi, certaines enseignes font grise mine. À peine plus de trois ans après son précédent PSE, la marque Alinéa, qui appartient à l'association familiale Mulliez (AFM), supprime à nouveau soixante-quatre postes dans sa boutique d'Avignon (Vaucluse). En cause, la transformation d'une vingtaine de magasins Zodio – autre enseigne de décoration et de cuisine, également propriété de la galaxie Mulliez – en boutiques Alinéa.

Sauf qu'à Avignon, deux magasins coexistaient jusqu'à présent, un Zodio et un Alinéa. La direction a tranché : le local choisi sera celui de l'ancien Zodio, bien plus petit que son voisin et nécessitant donc moins de personnel. « Ça a été une très grosse surprise, témoigne Michael Bosvet, délégué syndical central FO chez Alinéa et technicien licencié du site d'Avignon. On pensait à une réduction de surface, mais pas à une fermeture ! »

La direction continue de soutenir mordicus qu'il ne s'agit pas de licenciements

économiques, mais d'une réorientation stratégique liée à la fusion avec Zodio. « Mais c'est bien une question d'économies, proteste Michael Bosvet. La direction juge que le bâtiment de 10 000 m² coûte trop cher, et opte pour un site qui en fait à peine 3 000. » Le délégué FO se tient aux côtés des autres salariés « sacrifiés », afin qu'ils quittent l'entreprise dans les meilleures conditions possibles. « Nous sommes nombreux à avoir donné entre quinze et trente ans de notre vie à cette boîte, et nous n'avons pas demandé à être licenciés. Nous voulons partir dans de très bonnes conditions, à la hauteur des moyens de la famille Mulliez ! » Cette dernière est en effet classée sixième fortune de France.

De trop rares reclassements internes

Problème : l'AFM rechigne toujours autant à proposer des reclassements internes dans les autres enseignes qu'elle détient. « C'est la problématique de la galaxie Mulliez, déplore David Malézieux, secrétaire adjoint de la section fédérale

FO-Commerce & VRP. Elle a cloisonné toutes ses entités juridiques, qui essaient de faire croire qu'elles ne sont pas en lien les unes avec les autres : il n'y a pas d'effort de reclassement. » Dans l'ensemble de l'AFM, le dialogue social est réputé très dégradé. David Malézieux dénonce « un mélange de cynisme et d'avidité, tout en essayant de garder une belle image de l'entreprise, au détriment hélas des travailleurs ».

L'AFM n'est pas le seul grand groupe à semer de la casse sociale sur son chemin. L'empire de Michel Ohayon, homme d'affaires bordelais qui détenait il y a peu Camaïeu (liquidée en 2022), Gap et Go Sport (cédées à d'autres enseignes), s'effrite toujours un peu plus. Les mille salariés des vingt-six magasins Galeries Lafayette qu'il détient sont toujours dans l'attente de la décision du tribunal de commerce de Bordeaux, reportée au 20 mars. Afin d'éviter la fermeture de ses boutiques, Michel Ohayon a cette fois présenté un plan de sauvegarde consistant à passer l'éponge sur 70% de ses dettes et à miser sur une croissance de 11%.

Fanny Darcillon

Safran : FO mobilisée pour un meilleur partage des richesses produites

Les résultats du groupe aéronautique ne trompent pas : Safran a les moyens d'accorder des hausses de salaire. Un bras de fer est en cours entre la direction et les salariés, ces derniers visant à obtenir un retour sur les efforts consentis.

Un chiffre d'affaires en hausse de 22% (passant de 19 à 23 milliards d'euros entre 2022 et 2023), une trésorerie nette de 2,9 milliards d'euros (en hausse de 10%) : la conjoncture semble sourire à Safran, deuxième équipementier aéronautique mondial. « 2024 s'annonce à nouveau comme une année solide », a affirmé la direction lors de la présentation des résultats pour 2023. Pourtant, comme souvent, les salariés doivent se battre pour obtenir une redistribution des profits.

« Nous sommes fiers que le groupe aille bien, mais c'est aussi parce que nous avons su faire des efforts après la crise du Covid », souligne Daniel Barberot, secrétaire fédéral FO-Métaux et coordinateur syndical

dans le groupe Safran, qui compte 45 000 salariés en France sur quatre-vingt-trois sites. Les élus syndicaux ont donc demandé une politique salariale au moins égale à celle de l'année dernière, soit une enveloppe dédiée équivalant à 5,5% de la masse salariale. Dans un premier temps, la direction s'est bornée à proposer 4%. « Elle nous a dit que l'inflation était moins importante qu'il y a un an, et que le conseil d'administration devait veiller à la pérennité de la société! », indique Daniel Barberot.

La direction amenée à des concessions

Après une journée de grève bien suivie le 14 février – en moyenne 20%

de salariés grévistes, avec des pics plus importants selon les sites –, le groupe a commencé à esquisser des concessions, notamment en proposant une enveloppe en hausse, à 4,5% de la masse salariale. Auparavant plafonnée à 50% de la hausse accordée (le reste étant dédié aux augmentations individuelles), l'enveloppe allouée à l'augmentation générale pourrait par ailleurs être plus importante que prévu.

Les discussions pourraient également porter sur l'instauration de talons différenciés : les plus bas salaires seraient alors assurés de recevoir une hausse plus intéressante.

Parallèlement aux NAO, d'autres sujets sont sur la table et pourraient peser dans le choix de l'intersyndicale quant à la poursuite du mouvement : les perspectives d'évolution dans le parcours de carrière, une répartition plus avantageuse de la prévoyance santé entre employeur et salarié, et un accompagnement des travailleurs dans l'accession à la propriété.

Fanny Darcillon

NAO dans la logistique : des propositions décentes le 6 mars?

Le prochain rendez-vous salarial dans la logistique aura lieu le 6 mars. Mais déjà, démarrées le 7 février, ces NAO dans la branche (8800 établissements, 190 000 salariés et près de 100 000 intérimaires) se révèlent difficiles. « Le partage des richesses, c'est toujours le néant! », peste José Zydower, pour la Fédération nationale des Transports et de la Logistique FO-UNCP. Pour 2023, le patronat avait concédé une hausse des salaires de 4,2%. FO, troisième organisation du secteur « et en pleine ascension », indique le militant, n'avait pas signé l'accord. Il ne permettait

pas de rattraper la baisse de pouvoir d'achat, et plus largement de rompre avec la faiblesse des salaires, entretenue par des grilles de plus en plus tassées. « Cinq métiers ont des coefficients sous le Smic », souligne José Zydower.

Pour FO, le patronat est dans un « irrespect total »

Alors que FO-UNCP revendique toujours une hausse des salaires de 10%, le patronat joue de cynisme. Le 7 février, deux organisations (TLF et OTRE) ont proposé +0,6%. La FNTR n'a, elle, rien proposé. Le patronat est dans

un « irrespect total », « intolérable », s'insurge la fédération, rappelant la croissance record du chiffre d'affaires du secteur depuis 2022, avec 5,5%, puis 2,5%. Cependant, « depuis 2004, l'écart entre les salaires de la convention et le Smic n'a cessé de diminuer et la base de la grille conventionnelle logistique (...) fabrique de plus en plus de travailleurs pauvres! », s'indigne FO-UNCP, rappelant aussi que la branche affiche un taux de fréquence et une gravité des accidents du travail et des maladies professionnelles « deux fois supérieurs à la moyenne nationale ».

Valérie Forgeront

Agroalimentaire : avec FO, les salariés veulent leur part du gâteau

Revalorisations salariales insuffisantes, dégradation des conditions de travail, fermeture d'usine... Dans le secteur agroalimentaire, les marges des entreprises sont historiques mais les salariés sont mis au régime sec. Illustration chez Saint-Michel et Lu, où les syndicats FO sont déterminés à se battre pour défendre les droits des travailleurs.

« **O**n veut une part de la galette, pas des miettes! » La pancarte a été brandie par les salariés de l'usine Saint-Michel de Contres, dans le Loir-et-Cher, lors d'un débrayage organisé le

avions demandée, et constaté que l'entreprise se porte très bien financièrement », poursuit la militante. Selon le



13 février à l'appel de FO. Cette grève, une première historique sur ce site, a été suivie par près de quatre-vingts salariés.

La jeune équipe FO, devenue majoritaire il y a un an et demi, dénonce un rattrapage des salaires par le Smic. Explication. Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO), la direction a proposé une augmentation générale de 3% pour les ouvriers en 2024. L'accord a été signé par l'un des syndicats, mais pas par FO. « Comme le Smic a augmenté de 1,13% en janvier, l'augmentation n'était plus que de 1,87% pour l'année », dénonce Émeline Carlier, secrétaire FO de la CSSCT et élue au CSE.

Le syndicat a lancé l'appel à la grève pour demander un point d'augmentation supplémentaire, en compensation, ainsi qu'une indexation des salaires à la revalorisation du Smic – une garantie déjà obtenue en 2023 – afin de préserver l'écart avec le salaire minimum. « La veille de l'appel à la grève, nous avons obtenu les résultats de l'expertise comptable que nous

syndicat, un accord aurait été trouvé sur une revalorisation salariale à 3%, mais sur la base de l'indexation des salaires aux futures hausses du Smic, plus l'obtention de douze titres-restaurant supplémentaires. Cependant, le 26 février, le syndicat était toujours dans l'attente d'un rendez-vous avec la direction.

FO dénonce aussi de nombreux accidents survenus sur le site ces dernières années, dont certains graves. « La direction ne prend pas nos remontées au sérieux et ne met en place des mesures qu'une fois l'accident arrivé », déplore Alexandre Matos da Costa, secrétaire du CSE. Les militants affirment également que certains salariés se sont vu refuser par la direction de déclarer un accident du travail « pour ne pas dégrader la note de l'entreprise ».

Mondelez : 4,6 milliards d'euros de bénéfices en 2023

À Château-Thierry, dans l'Aisne, c'est tout un territoire qui se bat pour sauver



l'usine Lu et ses soixante salariés. La maison mère, le groupe Mondelez, a annoncé, lors d'un CSE central le 31 janvier, la fermeture progressive du site jusqu'à fin 2025. Une partie de la production va être transférée en République tchèque, l'autre partie dans une usine de Loire-Atlantique.

Le groupe Mondelez, qui a pourtant enregistré l'an dernier un bénéfice de 4,6 milliards d'euros – en hausse de 82,5% en un an –, met en avant des raisons de rentabilité. « Le groupe estime que le bâtiment est vétuste et qu'il serait trop dur de le remettre aux normes », explique Jérôme Gruhs, délégué FO dans l'usine Lu de Jussy (Aisne). Il a appris la nouvelle avec « stupeur ». Si FO n'est pas représenté sur le site de Château-Thierry, le syndicat a appelé les salariés à participer le 16 février à une journée d'action, décidée en CSEC, sur tous les sites Mondelez de France, contre la fermeture de l'usine. Outre les suppressions d'emplois directs, les élus FO alertent sur les « répercussions indirectes [de cette décision] sur la main-d'œuvre intérimaire et sur les sous-traitants du site ».

Pour rappel, selon l'Insee, la marge brute de l'industrie agroalimentaire a atteint 48% au deuxième trimestre 2023, contre 28% fin 2021. Un niveau inédit depuis 1994, et qui n'est pas étranger à la hausse de l'inflation sur les produits alimentaires l'an dernier. **Clarisse Josselin**

Livre : Hé patron! ou la recherche de l'entreprise idéale

Pour proposer une nouvelle théorie de l'entreprise, des chercheurs ont associé leurs réflexions dans une BD pleine d'humour et d'imagination.

Dans l'entreprise, le pouvoir réside entre les mains de ceux qui en détiennent le capital financier. Mais ne pourrait-on imaginer de repositionner le pouvoir dans les mains de ceux qui la font vivre chaque jour et dont la vie quotidienne est impactée par ses choix stratégiques?

Pour lancer la réflexion, Isabelle Ferreras, sociologue à l'Université catholique de Louvain, chercheuse associée au Center for Labor and a Just Economy de Harvard et cofondatrice du réseau de chercheurs Democratizing Work, a

rassemblé des sociologues, historiens, politologues, juristes, philosophes et économistes dans un collectif. La Team Endicott se réunit depuis 2016 et a produit de nombreux écrits académiques. Pour populariser ses réflexions, et faire ressortir la dimension de débat qui l'anime, le groupe a choisi de concevoir... une bande dessinée.

Les travailleurs au pouvoir?

Dans cet ouvrage original, on croise donc Aristote, Marx, Hegel, Kant ou Machiavel commentant la démarche de construction d'une nouvelle théorie selon laquelle le capital réside aussi dans le travail. Pour illustrer son propos, l'équipe imagine une entreprise et son développement : un food truck lancé par quatre amis arborant de beaux



Film : gagner sa vie à tout prix

Matria montre la condition difficile d'une mère de famille sans diplômes mais à l'énergie débordante lorsqu'il s'agit de travailler pour garder la tête hors de l'eau. Ramona court toute la journée. De la conserverie de Galice où elle brique les ateliers avant l'arrivée des ouvriers, au port où elle conditionne les moules en filets, puis chez elle où il lui faut entretenir un mari plus souvent ivrogne que soutien de famille. Quand les nouveaux patrons de la conserverie annoncent leur intention de revenir aux salaires d'il y a huit ans, la jeune quadra claque la porte. Elle dénêche un emploi de femme de ménage chez un particulier, avec qui va se nouer une relation qui va lui permettre d'imaginer un avenir différent. Le film débute sur un rythme haletant, qui peu à peu ralentit alors que la protagoniste se penche sur ses propres besoins, s'inquiète de sa santé, des tâches éreintantes recommencées chaque jour. Un beau portrait de femme, primé au festival du film international de Seattle ainsi qu'au festival de Malaga.

S. D.

« Matria », un film d'Alvaro Gago, en salle à partir du 17 avril.



idéaux de liberté, durabilité, bien vivre ensemble..., et ce qu'il en advient vingt-cinq ans plus tard : une multinationale de quelque 200 000 salariés. Comment pourrait-on y pratiquer encore une réelle codécision? S'inspirant du fonctionnement des États et d'éléments existants de démocratie sociale (comités d'entreprise, CSE, syndicalisme, coopératives de travailleurs ...), les auteurs proposent une sorte de modèle bicaméral avec (notamment) une chambre représentant les actionnaires (dont les salariés devenus actionnaires de leur entreprise) et une autre représentant les travailleurs. Pour valider la stratégie de l'entreprise et nommer les dirigeants, les deux chambres doivent se réunir et décider, à pouvoir égal.

L'idée est-elle séduisante? Chacun appréciera. L'ouvrage ne dit rien en revanche sur les modalités d'une mise en application de cette théorie.

Sandra Déraillot

« Hé patron! » Pour une révolution dans l'entreprise, Miranda Richmond Mouillot, David Hackett, Isabelle Ferreras et la Team Endicott, éditions du Seuil, 412 pages, 33 euros.

Sébastien Delmotte, l'action collective pour plus de justice sociale

Ancien travailleur de l'automobile, Sébastien Delmotte, 50 ans, a monté une section FO chez Sol Viandes, sa nouvelle entreprise. Le travail syndical qu'il a mené pour renverser le rapport de force s'est traduit par un score plus que massif aux élections puis par une grève victorieuse.

Il est arrivé là presque par hasard, à la faveur d'un poste ouvert non loin de chez lui, en Corrèze. Mais en tout juste cinq années chez Sol Viandes, abattoir spécialisé dans le veau, Sébastien Delmotte a changé du tout au tout la face du rapport de force au sein de l'entreprise. En 2018, lorsqu'il est embauché comme opérateur polyvalent sur ce site de quarante-deux salariés intégré au groupe Bigard, aucun syndicat n'y est implanté et personne ne s'active pour les droits et conditions de travail des salariés. L'état du dialogue social est alors *« inexistant, tranche le militant. Il existait bien sûr un CSE mais les élus avaient été placés par la direction : ça ne faisait pas de bruit, et tout roulait comme ça. »*

Pourtant, le milieu de la production de viande nécessite une forte solidarité entre les salariés. Issu de l'industrie automobile, Sébastien Delmotte découvre avec stupeur combien l'abattage est un métier difficile, entre fatigue physique et confrontation à la mort des animaux. *« Aujourd'hui, je peux dire malgré tout que j'aime mon travail, grâce à l'équipe avec laquelle tout se passe bien. »* Après quelques mois dans l'entreprise, l'opérateur est élu au CSE en 2019 – sans étiquette.

Un premier pas. Les années suivantes il crée une section FO, avec l'aide du coordinateur FO du groupe Bigard, Dominique Douin. *« Une belle personne, très présente, qui n'a pas peur de prendre sa voiture pour faire 500 km et venir nous aider »,* salue Sébastien Delmotte. Au fil de leurs discussions, ce dernier repère de nombreux manquements dans l'application des accords du groupe sur le site de Sol Viandes. *« La direction ne respectait pas les niveaux de salaire et n'appliquait pas certaines primes auxquelles les*

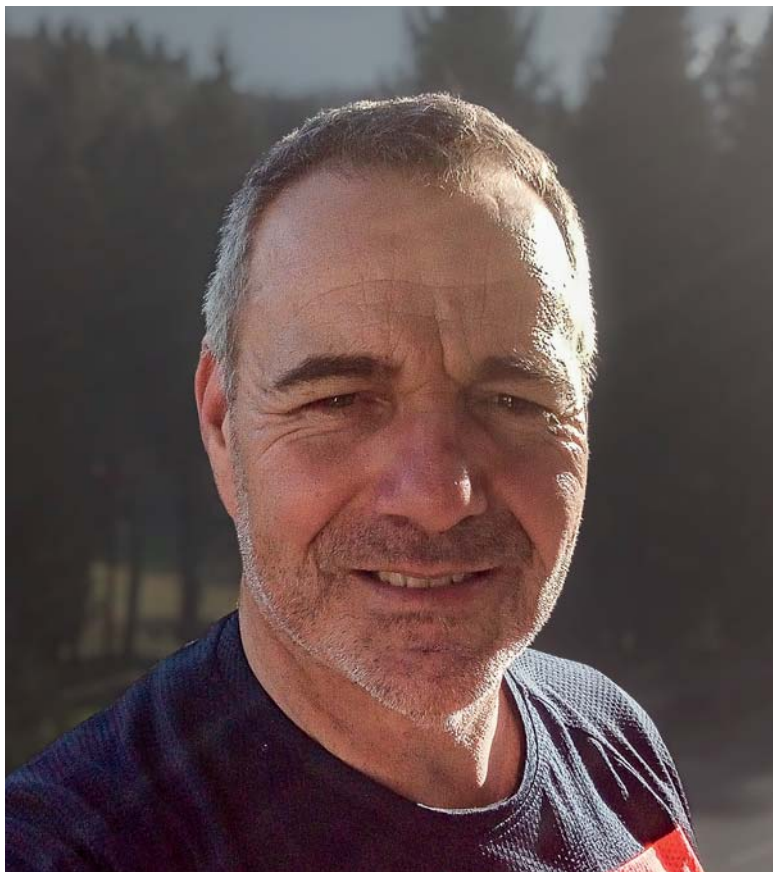
salariés avaient droit, explique-t-il. La sécurité au travail posait aussi problème : lorsque le personnel signalait du matériel défectueux, celui-ci n'était pas toujours remplacé. »

La fin d'un climat de peur

En 2023, Sébastien Delmotte est à nouveau élu au CSE, cette fois sous l'étiquette FO, qui rafle 100% des voix chez les cadres comme chez les ouvriers et employés. La direction a bien tenté de contrecarrer cet essor... *« Mais comme plusieurs cadres étaient devenus militants FO, on a pu leur barrer la route »,* se réjouit Sébastien Delmotte. Fort de cette victoire aux élections, il organise dans la foulée une grève qui mobilise l'intégralité des effectifs d'abattage. *« J'ai réussi à convaincre une bonne partie du personnel de se serrer les coudes, que c'est comme ça qu'on avancerait : par le collectif et non l'individualisme. »*

Les résultats ne se font pas attendre : les questions de sécurité sont mises sur la table, des primes sont attribuées et des embauches garanties pour faire face au problème de sous-effectif. Mais plus encore, c'est la fin d'un climat de peur et de résignation dans l'entreprise. *« Avant, la parole des salariés était fermée, raconte Sébastien Delmotte. Si l'un d'entre eux osait sortir du rang, on lui mettait la pression, voire on le convoquait pour une sanction disciplinaire. »* À présent, la direction *« se méfie »,* constate le militant : *« Si elle veut tenter quelque chose, elle jauge le ressenti du personnel, et si ça ne passe pas, elle n'insiste pas. »*

Fanny Darcillon





**Quelle que soit la taille
de l'entreprise**
grande, moyenne, petite ou très petite

**FO AUX CÔTÉS
DE TOUS
LES SALARIÉS**

**Salaire, emploi, conditions de travail, formation,
négociation, conventions collectives,
protection sociale, prévoyance,
conseil, aide, défense**

*J'ai un problème au boulot,
j'appelle*

