

1 in FO

N° 3337 du 10 au 23 mars 2021

militante

Bimensuel de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière



© F. BLANC



p. 4 à 7

ACTU (pages 4 à 7)

Pour que progressent les droits des salariés

- Dialogue social : FO le demande depuis longtemps!
- Contre-réformes : l'entêtement perdure.
- Assurance chômage : la réforme fera 1,2 million de perdants.
- Prime aux précaires : FO appelle l'État à ne pas réclamer les trop-perçus.
- Transition écologique : ne pas oublier l'emploi et la justice sociale.
- Fonction publique : FO demande une revalorisation du salaire indiciaire de 20%.

DROIT (page 9)

- Licenciement et réintégration (suite).

DOSSIER (pages 11 à 14)

- Les femmes en première ligne depuis longtemps.

INTERNATIONAL (page 16)

- Royaume-Uni : la justice reconnaît le statut de salariés des chauffeurs Uber.

NOS COMBATS, NOS VICTOIRES (pages 17 à 20)

- Travailleurs frontaliers en Allemagne : les Mosellans doublement à la peine.
- Air France : la crainte de la fermeture des bases régionales.
- Solocal : FO demande le remboursement des frais liés au télétravail.
- Nexans : FO exige des garanties pour le maintien de l'emploi.
- Les oubliés du Ségur en grève le 8 avril.
- Nettoyage : belle victoire de FO à l'hôpital Necker.

REPÈRES (page 21)

- Des chiffres utiles au quotidien.

HISTOIRE (page 22)

- Syndicalisme et féminisme.

PORTRAIT (page 23)

- Anne-Marie : « J'ai déployé mes ailes dans le syndicalisme ».

© ERIC TSCHAEN/REA



p. 11 à 14

D.R.



p. 23

LFO 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 : Yves Veyrier. 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 : C. Josselin, F. Lambert, M. Pourcelot, E. Salamero.
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 : M. Carlus, C. Chiclet, E. Hiesse.

Abonnements : V. Rigaut. Mél. : vrigaut@force-ouvriere.fr
Imprimé par RPN, Livry-Gargan.
Commission paritaire : 0921 S 05818 – ISSN 2647-4174
Dépôt légal mars 2021.

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 d'Yves Veyrier
Secrétaire général @YVeyrier sur Twitter

FO

L'ÉLECTION TPE SE JOUE SUR LE TERRAIN

De Guéret, dans la Creuse, à Dax, dans les Landes, en passant par Carcassonne (Aude) et Chambéry (Savoie), sans oublier l'outre-mer (en visioconférence), ces derniers jours nous ont permis d'aller sur le terrain, au plus près des militants, adhérents et de salariés, en particulier des TPE (Très petites entreprises). L'élection TPE approche (22 mars au 6 avril), les électrices et électeurs (salariés d'une TPE ou du particulier employeur en décembre 2019), quand ils ont bel et bien été inscrits (tous ne le sont pas, comme on a pu le constater en direct avec certains d'entre eux), et quand leurs données (adresse postale) sont à jour, recevront un dernier courrier, avec le code leur permettant de voter, à partir du 15 mars.

Que ce soit une boucherie, une boulangerie, une association engagée pour l'orientation des jeunes, un commerce d'habillement, un caviste, un coiffeur ou encore une assistante maternelle, celles et ceux que nous avons pu rencontrer – parce que nous le leur avons expliqué – comprennent l'intérêt d'apporter leur suffrage à FO. Pour la très grande majorité d'entre eux, leur situation salariale, leurs conditions de travail, congés, ancienneté, prévoyance santé,... dépendent essentiellement des garanties négociées dans les conventions collectives et donc du poids que représentent les syndicats qui les négocient.

Faute de délégué syndical et de négociation dans l'entreprise, faute de CSE, ils ne croisent que rarement le syndicat. Peu, pour ne pas dire « pas », d'information grand public sur cette élection qui concerne pourtant plus de 5 millions de salariés. Si les médias nationaux parlent d'élections et de sondages aujourd'hui, ce n'est pas de celle-ci, qui pourtant aura lieu d'ici trois semaines... Il faut donc impérativement compter sur nous, sur nos militants et adhérents pour les informer, les sensibiliser et les convaincre en les accompagnant jusqu'au bout pour qu'ils et elles aillent voter, FO bien sûr!

C'était aussi le sens de ces déplacements à la rencontre des militants dans ces départements, auxquels se sont ajoutés ceux du Puy-de-Dôme à Clermont-Ferrand et de l'Orne (en visioconférence pour ce dernier). Nous avons tous des connaissances dans notre environnement relevant de TPE ou des emplois à domicile via le CESU (Chèque emploi service). Nous avons créé une application pour smartphone – TPE FO – pour contacter ces électrices et électeurs potentiels. Un dernier tract, mettant l'accent sur les salaires, l'emploi, l'Assurance chômage et les retraites, a été réalisé afin d'appuyer les événements prévus, tels que distributions d'informations dans les centres-villes, en

porte-à-porte ou par voie postale parfois.

Ce fut l'occasion de faire le point aussi sur la situation rencontrée dans les services publics (hôpital, finances publiques, poste, écoles), dans des entreprises de transports urbains, de la métallurgie... Si les restrictions sanitaires pèsent sur les esprits, entravent

Salaires, conditions de travail, emploi, retraite, égalité... sont les enjeux

l'action syndicale, à commencer par la possibilité de réunions, d'échange d'informations avec les salariés (nous n'avons pas pu rencontrer les salariés d'un restaurant contraints au chômage partiel), les militants tiennent bon.

Ils et elles étaient près d'une centaine à prendre part, jeudi 4 mars, à un événement à Chambéry, coorganisé par trois unions départementales (Savoie, Drôme-Ardèche, Isère), consacré à la question de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes. L'occasion d'insister sur l'enjeu de l'élection TPE à cet égard : beaucoup des emplois à domicile, de services à la personne, du commerce de proximité, de services administratifs de professions libérales sont occupés par des femmes, qui demandent – comme le soutient FO – une reconsidération et une revalorisation effective, tant sur les salaires que les conditions de travail et la nature des emplois.

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

Pour que progressent les

L'exécutif, qui organise une conférence du dialogue social le 15 mars, n'abandonne toujours pas cependant ses réformes prévues avant l'épidémie et rejetées par les travailleurs, refusant que leurs droits soient amoindris. De son côté, le Medef exprime son intérêt, récent, à retrouver un dialogue social entre les seules organisations, patronales et syndicales. Sollicitée, FO, qui souligne depuis longtemps l'importance de ce cadre paritaire, a assorti sa réponse du souhait, appuyé, que soient abordés des thèmes supplémentaires et « incontournables ». Celui des salaires par exemple...

Dialogue social : FO le dem

Depuis ces dernières semaines le patronat affiche une volonté de dialogue social et le message se situe en parallèle de l'agenda social présenté l'été dernier par le gouvernement et sur lequel portera d'ailleurs la conférence qui aura lieu le 15 mars. Il s'agit de « repenser le rôle des partenaires sociaux », et « d'engager un chantier sur une série de sujets concrets, qui démontre que le dialogue social est utile, que le paritarisme peut être renouvelé », indiquait ainsi le Medef le 16 février dans une lettre adressée aux autres organisations patronales et aux organisations de salariés, dont FO. La confédération, après la tenue de sa commission exécutive le 25 février, a fait connaître sa « disposition » à « débattre ». Le 3 mars a eu lieu une rencontre en visioconférence entre les trois organisations patronales et les cinq organisations syndicales dont FO. A été validé le principe d'un « agenda paritaire autonome » qui comporterait différents thèmes. Le Medef propose : la formation professionnelle (dont un bilan de la réforme de 2018), la gestion de la branche ATMP, la justice prud'homale, la

transition climatique, l'intelligence artificielle, la mobilité sociale en entreprise, la gouvernance des groupes paritaires et de protection sociale, la modernisation du paritarisme.

Ne pas oublier la question du salaire

FO, qui demande que soient ajoutés d'autres thèmes, a été la seule le 3 mars à souligner la nécessité d'inscrire celui des salaires. La confédération estime aussi « indispensable » que s'ouvre une négociation portant « sur la mise en œuvre d'un processus de responsabilisation sur l'ensemble de la chaîne de valeurs », soit des actionnaires aux donneurs d'ordre vis-à-vis des sous-traitants, « cela pour empêcher que les salariés des entreprises en bout de chaîne soient laissés pour compte ». Quant à certains des thèmes proposés par le Medef, la confédération « met en garde » sur « l'équilibre devant être préservé (...) entre ce qui relève du législateur et de la pratique contractuelle ».



Première « Conférence du dialogue social » le 17 juillet 2020 à Matignon.

droits des salariés

Attente depuis longtemps!

Plus largement, FO n'a pas attendu la proposition du Medef pour appeler, et de longue date, à la nécessité d'établir un véritable dialogue social, notamment sur les salaires, un thème « déserté » ces dernières années par le patronat. Et ces derniers mois, la confédération a insisté particulièrement sur son « attachement fondamental à la liberté de négociation collective et à la liberté

contractuelle ». Pour FO, qui n'entend pas se situer sur le terrain biaisé d'un « diagnostic partagé » mais prône la voie de la négociation et de l'accord en vue d'un compromis, cet agenda social et économique autonome doit « permettre de déboucher sur un agenda conventionnel porteur de progrès des droits des salariés ».

Valérie Forgeront

Assurance chômage : la réforme fera 1,2 million de perdants

Malgré la crise qui pèse fortement sur le marché du travail, le gouvernement s'obstine à une réforme de l'Assurance chômage, quoi qu'il en coûte aux demandeurs d'emploi. La ministre du Travail a dévoilé ses arbitrages le 2 mars, lors de la séance conclusive de la concertation lancée avec les interlocuteurs sociaux. Le secrétaire général de FO, Yves Veyrier, a dénoncé le 3 mars sur BFM une réforme « à contresens et injuste ». La confédération en demande toujours l'abandon. Concrètement, un premier volet sera mis en place au 1^{er} juillet 2021 avec l'introduction d'un nouveau mode de calcul de l'indemnisation. La seule concession faite aux

revendications syndicales est l'instauration d'un plancher pour limiter la baisse des droits. Cette mesure reste très insuffisante pour FO qui se réserve le droit de saisir à nouveau le Conseil d'État.

FO revendique une nouvelle négociation

L'intégralité de la réforme, avec notamment un durcissement de l'ouverture des droits (passant de 4 à 6 mois de travail sur les 24 derniers mois), pourrait s'appliquer dès octobre 2021 si la conjoncture s'améliore. Pour cela, deux indicateurs seront observés : il faudra à la fois une baisse de 130 000 du nombre de chômeurs de

catégorie A sur six mois et 2,7 millions d'embauches de plus d'un mois sur quatre mois.

« Toutes ces mesures impacteront lourdement les droits des demandeurs d'emploi », dénonce Michel Beaugas, secrétaire confédéral FO chargé de l'emploi. Selon lui, 1,2 million de personnes en feront les frais, notamment les plus précaires.

De plus, comme le craignait FO, le bonus-malus sur les cotisations patronales pour lutter contre l'abus de contrats courts dans sept secteurs ne s'appliquera pas avant septembre 2022.

FO revendique l'abandon de cette réforme injuste et demande l'ouverture d'une nouvelle négociation paritaire et libre.

Clarisse Josselin

Transition écologique : ne pas oublier l'emploi et la justice sociale

Actuellement en commission à l'Assemblée, le projet de loi Climat et résilience, doté de soixante-neuf articles, sera débattu à partir du 29 mars. Certaines des propositions de la Convention citoyenne pour le climat (créée en 2019 par l'exécutif) y ont été intégrées, d'autres le sont au plan de relance (100 milliards d'euros sur deux ans dont 26 déjà affectés) que le gouvernement entend « accélérer », et qui prévoit 30 milliards d'euros pour la transition écologique. Le ministre de l'Économie, prônant par ailleurs « une règle pluriannuelle pour stabiliser la dépense publique », préconise un « temps d'adaptation » de cinq ans avant que la commande publique participe à l'économie décarbonée. Pour FO, la transition écologique doit être « porteuse de croissance et d'emplois de qualité », et le plan de relance « une opportunité pour concilier transition écologique, emploi et justice sociale ». Pour cela, il faut « une politique de développement de filières industrielles et de services répondant aux enjeux environnementaux via la relocalisation d'activité ».

V. F.

Pour que progressent les



© F. BLANC

Contre-ré perdure

Cela revient à souffler le chaud et le froid. Le gouvernement indique que les « aides » seront prolongées « tant que la crise durera », mais il évoque tout aussi régulièrement ses réformes à venir, telle celle sur les retraites, qu'il ressortirait bientôt de ses tiroirs, ou encore la loi 4D, nouvelle décentralisation de multiples compétences (routes, logement, santé...) par une désor-

Fonction publique : FO demande une revalorisation du salaire indiciaire de 20%

La crise ne fait pas taire les revendications des agents publics qui exigent toujours une reconnaissance salariale. Après avoir dû batailler, sur fond de pandémie, contre l'application du jour de carence en cas d'arrêt maladie, la mesure n'a pas été abrogée, comme le demande FO-Fonction publique, mais a fait l'objet d'une suspension le 21 mars 2020 (seulement en cas d'un arrêt pour Covid), prorogée depuis, et désormais jusqu'au 1^{er} juin 2021. Pour les autres types d'arrêts, les agents publics subissent toujours une

perte salariale, dénonce l'union interfédérale, pointant plus globalement la « la dégringolade » du pouvoir d'achat.

Une perte de pouvoir d'achat « énorme »

Le décrochage, indique Christian Grolier, le secrétaire général de FO-Fonction publique, a eu lieu depuis 2011, date du début du gel du point d'indice (base de calcul des salaires/traitements indiciaires) hormis sa hausse de 1,2% en deux temps en 2016-2017. « Et le gouvernement maintient encore ce

gel cette année! », s'insurge Christian Grolier. Or, entre janvier 2000 et décembre 2020, l'inflation cumulée est de 33,3%. La perte de pouvoir d'achat pour les agents est donc « énorme », constate FO-Fonction publique, revendiquant « 20% d'augmentation immédiate de la valeur du point d'indice », afin de « retrouver la valeur réelle du point de janvier 2000 en euros constants ». Pour l'instant, chaque mois, les salaires des agents des catégories A, B et C sont inférieurs de plusieurs centaines d'euros à ce qu'ils devraient être. **Valérie Forgeront**

Prime aux à ne pas r

La confédération FO avait alerté à plusieurs reprises le gouvernement sur la situation dramatique des salariés les plus précaires et des saisonniers du fait de la crise. Le versement d'une prime exceptionnelle, qui leur garantit un revenu mensuel de 900 euros maximum, a démarré en février 2021, avec effet rétroactif à novembre 2020. Elle sera versée jusqu'en mai 2021. Les conditions d'attribution ont été fixées par décret en décembre 2020 : il faut avoir travaillé au moins 138 jours en CDD ou en intérim en 2019 et

droits des salariés

Réformes : l'entêtement

ganisation territoriale assortie notamment d'expérimentations, donc de différenciation des droits sur le territoire. On croyait le projet quasi mort-né, il sera peut-être présenté au printemps.

« FO ne fléchira pas »

La réforme des retraites, par création d'un régime unique par points, a quant à elle été largement rejetée par les

travailleurs en amont de la crise et suspendue après une adoption en première lecture à coups de 49-3, donc sans débat. Pour le ministre de l'Économie cependant, dès la crise finie, il « *faudra une réforme* » et « *accepter de travailler davantage* », car « *ce n'est plus tenable* » si l'on veut continuer à pouvoir « *se payer* » le « *coût* » du système de protection sociale. Différentes études, chiffrées, dont celles du COR, ne disent pas cela. La réforme

détruirait des droits et donnerait « *aux gouvernements demain la possibilité permanente d'agir sur l'âge de départ et le niveau des pensions* », s'insurge FO qui demande toujours son abandon. La confédération « *ne fléchira pas* » et met en garde : « *Le gouvernement commettrait une grave erreur si, au terme de la crise sanitaire, il entendait ainsi en faire supporter le coût aux salariés.* »

Valérie Forgeront

Les précaires : FO appelle l'État à réclamer les trop-perçus

n'avoir pas pu recharger ses droits en 2020 du fait de la crise sanitaire et, insiste FO, du durcissement des conditions d'affiliation à l'Assurance chômage.

Un montant moyen de 380 euros

L'aide, versée automatiquement par Pôle emploi, a été perçue par 408 000 demandeurs d'emploi en février, pour un montant moyen de 380 euros. Selon FO, beaucoup d'erreurs ont été commises. Près de 130 000 bénéficiaires potentiels sont toujours

en attente tandis que 20 000 à 25 000 personnes auraient perçu la prime par erreur. Pour ces derniers, FO a demandé à la ministre du Travail d'abandonner les procédures en cours de recouvrement du trop-perçu par Pôle emploi, pour « *ne pas accabler davantage* » des travailleurs en grande difficulté. Le secrétaire général de FO, Yves Veyrier, a rappelé sur France Info le 23 février que la faute n'en revenait pas aux demandeurs d'emploi. Il a aussi souligné que cette prime garantissait un revenu inférieur au seuil de pauvreté, fixé à 1063 euros. Clarisse Josselin



© GILLES ROLLE/REA

FLYBUS

Manif contre le PSE

Des salariés se sont rassemblés le 4 mars à Paris, à l'appel de FO, pour exiger l'annulation d'un PSE « *abusif* », supprimant 22 postes sur 96 chez Flybus (groupe Transdev), société de transport aéroportuaire basée à Roissy-Charles-de-Gaulle. Le syndicat revendique la mise en place d'un accord APLD et de départs volontaires autonomes.

MÉTÉO-FRANCE

Grève pour une reconnaissance statutaire

Les agents de Météo-France étaient en grève le 4 mars, à l'appel notamment du Syndicat national FO des ingénieurs et techniciens météo (SNITM-FO). Exigeant une « *réelle reconnaissance des fonctions, des compétences et des responsabilités* », ils demandent, entre autres, une évolution statutaire du corps des techniciens en catégorie A.

SÉCURITÉ

Police municipale : préavis de grève de FO à Nantes

Le syndicat FO (majoritaire) de la police municipale (PM) de Nantes (115 agents) a déposé un préavis de grève pour le 12 mars, date d'une rencontre avec les représentants de la mairie. FO demande des équipements de protection et les primes spécifiques PM, prévues par décrets, souligne Laurent Desgens, le secrétaire général du syndicat.

FO

LES SALAIRES NE SONT PAS L'ENNEMI DE L'EMPLOI





Licenciement et réintégration (suite)

La réintégration du salarié peut être demandée lorsque son licenciement a été atteint de nullité, peu importe qu'il ait retrouvé un emploi.

La Cour de cassation a jugé précédemment que la demande de réintégration d'un salarié dont le licenciement est atteint de nullité ne peut aboutir si elle est faite trop tardivement (Cass. soc., 13 janvier 2021, n°19-14050, cf. *L'inFO militante* n°3335).

Mais en aucun cas, le fait que le salarié ait retrouvé un emploi le jour où le juge statue ne peut faire obstacle à cette demande de réintégration.

C'était bien le cas dans l'espèce soumise à la Cour de cassation (Cass. soc., 10 février 2021, n°19-20397). Le salarié avait été licencié pour motif personnel et avait intenté une action contre son employeur car il estimait qu'il avait été licencié car il avait rapporté des faits de harcèlement moral à son encontre.

Entre-temps et dans la mesure où les procédures

judiciaires sont longues, il avait retrouvé un travail.

À la suite de la reconnaissance par les juges de la nullité du licenciement, le salarié demande sa réintégration dans l'entreprise. L'employeur invoque alors l'impossibilité matérielle pour lui de réintégrer le salarié car ce dernier a retrouvé un emploi et qu'il devrait donc démissionner. La Cour de cassation rejette cet argument : « *Après avoir constaté que la société ne justifiait pas que la réintégration du salarié était matériellement impossible, la cour d'appel a exactement retenu que le fait pour le salarié d'être entré au service d'un autre employeur n'était pas de nature à le priver de son droit à réintégration* ».

Ce n'est pas à l'employeur de déterminer, dans le cadre d'un licenciement nul, si le salarié est en capacité d'être réintégré

CE QUE DIT LA LOI

L'article L 1152-2 du Code du travail dispose :

« *Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.* »

L'article L 1152-3 précise :

« *Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L 1152-1 et L 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul.* »

au motif qu'il a retrouvé un emploi. L'impossibilité matérielle de réintégrer le salarié ne peut résulter que de la survenance d'un élément indépendant des deux parties (retraite du salarié, liquidation judiciaire de l'entreprise, concurrence déloyale par exemple).

Ainsi, ni l'employeur ni le juge ne peuvent s'opposer à la demande de réintégration (Cass. soc., 14 février 2018, n°16-22360).

Cet arrêt nous rassure par rapport à la décision que la Cour de cassation avait prise le 13 janvier 2021!

Secteur juridique

LE SECTEUR JURIDIQUE DE LA CONFÉDÉRATION FORCE OUVRIÈRE

VOUS INFORME ET VOUS ACCOMPAGNE...



Revue trimestrielle réalisée par le Secteur juridique.

Le Secteur juridique édite une revue trimestrielle de droit qui permet aux militants de se tenir à jour des dernières évolutions, tant de la loi que de la jurisprudence.

Parce qu'un militant averti en vaut deux, n'hésitez plus : pensez à vous abonner aux « InFOjuridiques ». Cette revue trimestrielle comporte des articles de fond vous permettant de rester au cœur de l'actualité juridique et de mieux l'appréhender !

Elle vous sera utile en entreprise, pour négocier, revendiquer, mais également et si besoin devant les conseils de prud'hommes pour défendre les droits des salariés.



BON DE COMMANDE à retourner avec votre règlement à Confédération Force Ouvrière, Secteur juridique – 141, avenue du Maine, 75680 Paris Cedex 14 – Tél. : 01 40 52 83 54 – E-mail : sjuridique@force-ouvriere.f

OFFRE D'ABONNEMENT

- 1 an pour **40 euros** au lieu de 48 euros.
- Tarif réservé aux adhérents de Force Ouvrière : 1 an pour **20 euros**.

Je joins mon règlement par chèque à l'ordre de Confédération FO (InFOjuridiques).

Nom : Prénom :

Syndicat :

Êtes-vous conseiller prud'hommes? oui non

Adresse :

Code postal : Localité :

Signature :



Les femmes en première ligne depuis longtemps

Le secrétaire général de FO, Yves Veyrier, a participé le 4 mars, à Chambéry, à un colloque « Égalité professionnelle », organisé par les UD de Savoie, de l'Isère et de Drôme-Ardèche.

Pour FO, la reconnaissance des droits des femmes est toutefois un combat de tous les jours, qu'il s'agisse de salaire, de conciliation des temps de vie ou de violences au travail.



© ERIC TSCHAENRE

Confinement et télétravail ont exacerbé des inégalités déjà fortes au sein des ménages

Les chiffres sont sans appel : la pandémie a un effet catastrophique sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des femmes. Travail, enfants, repas, soutien scolaire, de nombreuses femmes ont dû assurer sur tous les fronts lors des confinements de mars puis d'octobre 2020.

Selon un sondage sur l'impact du confinement réalisé en avril 2020 et commandé par le secrétariat d'État chargé de l'Égalité, 58% des femmes ont passé plus de temps que leur conjoint à assu-

Suite en page 14

Égalité salariale : un index à améliorer

Avec la crise sanitaire, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est un sujet plus que jamais d'actualité. Plus nombreuses à avoir un contrat précaire ou à temps partiel, les femmes exercent aussi plus souvent les métiers les moins bien rémunérés, classés en bas de la hiérarchie des catégories professionnelles. Or beaucoup de ces métiers à prédominance féminine se retrouvent en première et deuxième ligne d'exposition au coronavirus. FO revendique pour ces professions une revalorisation salariale et une amélioration des conditions de travail.

L'index d'égalité professionnelle femmes-hommes, outil instauré en 2018, est censé permettre de mesurer les écarts de rémunération, pour mieux les supprimer. Les entreprises d'au moins 50 salariés avaient jusqu'au 1^{er} mars 2021 pour publier leur note sur 100, calculée à partir de cinq indicateurs, comme la rémunération moyenne par genre. Si la

note est inférieure à 75/100, l'entreprise a trois ans pour prendre des mesures correctives, sous peine de sanctions.

Des écarts de revenus masqués

Pour FO, si cet outil a son intérêt, la méthode de calcul retenue peut masquer une grande partie des écarts de revenus. En effet, selon Béatrice Clicq, secrétaire confédérale FO chargée de l'égalité professionnelle, il y a encore un écart de 25% de rémunération entre les femmes et les hommes tous métiers confondus et de 9% à poste égal.

Concernant l'index, le taux de réponse des entreprises est toutefois passé de 59% en 2020 à 70% en 2021, pour une note moyenne de 85/100 cette année (+1 point), selon le ministère du Travail. Cela fait plus d'un an que la confédération FO demande au gouvernement de dresser un bilan de cet index. Elle

Suite en page 14

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE





#MONSALAIRE #MESDROITS #MESCHOIX

Les femmes en première ligne depuis longtemps

Confinement et télétravail ont exacerbé des inégalités déjà fortes au sein des ménages

Suite de la page 11

mer l'ensemble des charges domestiques (tâches ménagères et éducatives). De plus, le recours massif au télétravail a aggravé la question de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle. Une mission sur la conciliation des temps professionnel et familial des parents vient d'être lancée par le gouvernement.

La « charge mentale » des femmes aggravée par la crise sanitaire

La situation était déjà critique avant la crise sanitaire. Selon le dernier rapport de l'Insee (2020), les femmes consacrent en moyenne 1 heure 34 par jour à s'occuper des enfants et 3 heures 13 aux tâches ménagères. Les hommes, 43 minutes et 1 heure 12. Et encore, ces chiffres ne mesurent pas la « charge mentale », autrement dit l'ampleur des tâches dont s'occupent les femmes pour organiser la vie du foyer. Cela génère du stress et les conduit souvent à l'épuisement.

Des inégalités contre lesquelles se bat FO, alertant sur la nécessité, notamment, de mettre en place un véritable congé paternité d'au moins un mois. Voté en 2020, le nouveau congé paternité, fixé à vingt-huit jours (au lieu de quatorze jours), dont sept obligatoires, sera effectif dès le 1^{er} juillet 2021.

FO aurait souhaité que la totalité de ce congé soit rendue obligatoire – et indemnisé à 100% –, afin que d'éventuelles pressions sociales ou de la part de l'employeur ne puissent pas décourager les hommes de l'utiliser. Ils ne sont actuellement que 67% à prendre un congé paternité, et ce sont essentiellement des salariés occupant un emploi stable.

Maud Carlus

Égalité salariale : un index à améliorer

Suite de la page 11

revendique aussi l'amélioration de l'outil et propose d'ajouter un nouvel indicateur : la part de femmes parmi les 10% de salaires les plus bas de l'entreprise. FO souhaite également plus de transparence lors de la présentation de l'index au CSE « pour permettre aux élus de repérer les niches », précise Béatrice Clicq. Car non seulement une bonne note n'oblige pas l'employeur à agir en faveur de l'égalité salariale, mais elle peut même compliquer les négociations

sur le sujet en laissant croire que l'entreprise est vertueuse.

Après plusieurs reports, la Commission européenne a elle aussi présenté le 4 mars une proposition de directive sur la transparence salariale, assortie d'amendes pour les entreprises qui rémunéreraient différemment les femmes et les hommes. « *Bons principes, mais outils inadaptés* », a jugé la Confédération européenne des syndicats (CES), citée par l'AFP.

Clarisse Josselin

Violences au travail : FO exige de nouveaux droits pour les victimes

Depuis plus d'un an, FO appelle le gouvernement à ratifier la convention internationale 190 de l'OIT. Le 5 mars, la confédération a encore adressé un courrier en ce sens à la ministre du Travail.

Ce texte, adopté en juin 2019, a pour objectif de permettre, notamment via des politiques publiques appropriées, d'éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Il exige des employeurs la prise en compte également des violences domestiques.

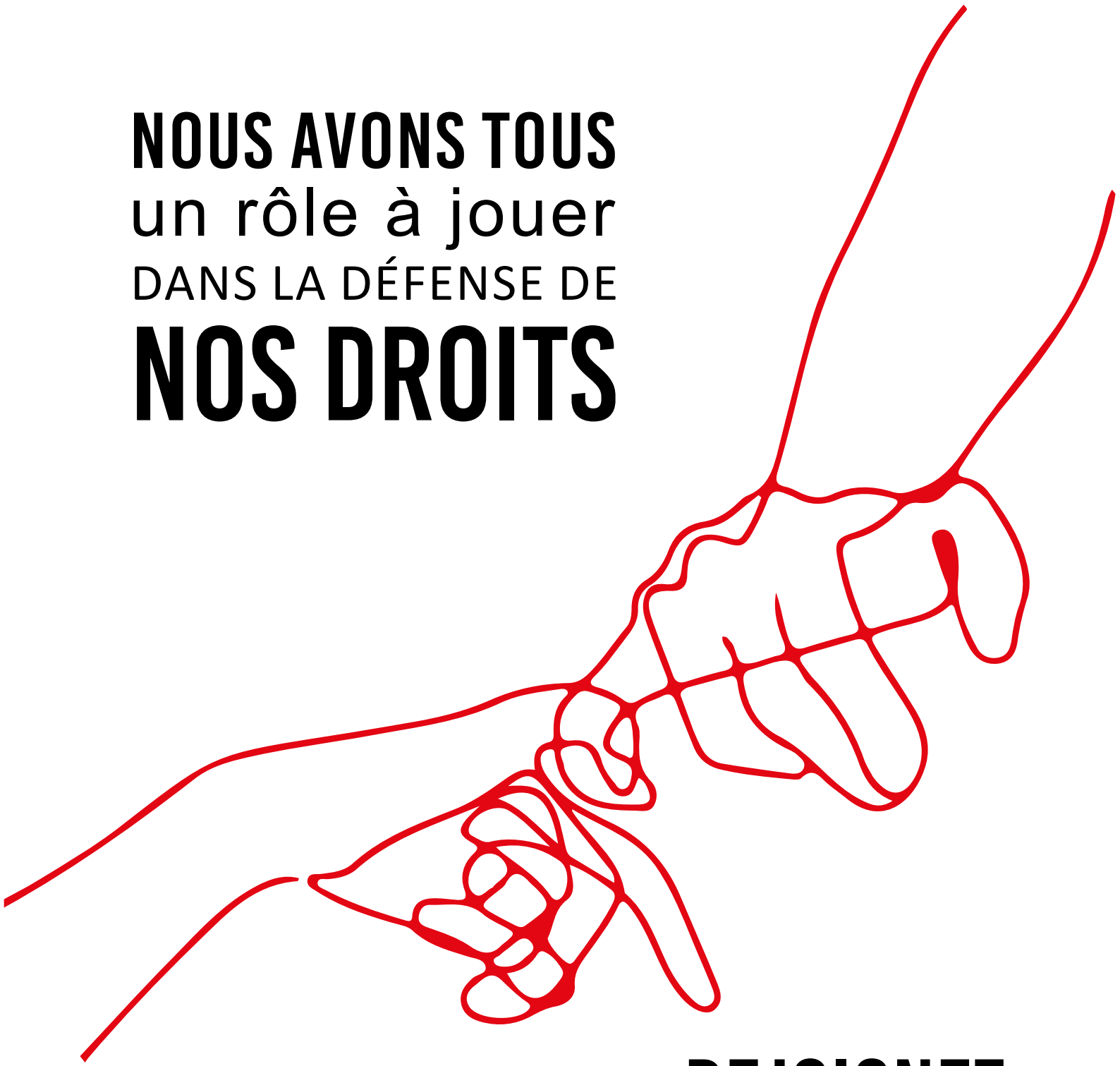
« Cette problématique a toute sa place dans la sphère syndicale car les violences conjugales ont un impact au travail, elles peuvent entraîner des retards, des absences ou même un licenciement », précise Béatrice Clicq, secrétaire confédérale FO au secteur de l'Égalité et du Développement durable. Lors du premier confinement, les signalements auprès des forces de l'ordre pour violences domestiques ont bondi de plus de 30%.

Élargir le rôle du référent harcèlement du CSE

Pour FO, la ratification de la convention 190 doit être l'occasion de renforcer les dispositifs actuels et de créer de nouveaux droits pour éliminer les violences à l'égard des femmes, notamment au travail. Elle doit donc faire l'objet d'une concertation tripartite en amont, puis d'une négociation au niveau national. FO revendique notamment une obligation de négocier des mesures de sensibilisation et de prévention dans la branche et l'entreprise. Sur l'impact des violences conjugales sur le monde du travail, FO souhaite l'adoption de mesures pour accompagner les victimes (adaptation de l'organisation du travail, protection du risque de licenciement...). Elle demande par ailleurs un élargissement du rôle du référent harcèlement du CSE à la problématique de la violence au travail, y compris la protection contre les violences conjugales.

Clarisse Josselin

NOUS AVONS TOUS
un rôle à jouer
DANS LA DÉFENSE DE
NOS DROITS



REJOIGNEZ
NOUS

FO

force-ouvriere.fr

Royaume-Uni : la justice reconnaît le statut de salariés des chauffeurs Uber

Après la France en mars 2020, l'Angleterre vient de rendre une décision de justice requalifiant le statut des chauffeurs de la plate-forme numérique, jusqu'alors considérés comme « travailleurs indépendants », en salariés. Une décision qui confirme la volonté de l'Europe de mettre en place un cadre légal pour ces travailleurs.

La Cour suprême britannique s'est prononcée sur le statut des chauffeurs Uber, le 19 février, estimant qu'ils étaient bien des salariés de la société et non des entrepreneurs indépendants. La plate-forme américaine avait saisi la plus haute juridiction du pays après avoir perdu à deux reprises sur cette question. Les chauffeurs britanniques qui demanderont le statut d'employé pourront donc bénéficier d'un salaire minimum et de congés payés.

Uber, dans l'attente de ce jugement, craignait un effet boule de neige. Il ne s'est pas fait attendre. En effet, quelques jours plus tard, le 24 février, la justice italienne a rendu un avis similaire à celui du Royaume-Uni, concernant cette fois les livreurs de la plate-forme numérique. Quelque 60 000 livreurs travaillant pour Uber Eats, mais également Deliveroo (autre plate-forme), devront ainsi être requalifiés comme salariés.

Des jugements qui témoignent d'une volonté de régulariser la situation de milliers de travailleurs en Europe, en pleine pandémie. « *La crise sanitaire a été un révélateur du manque de protection sociale et de l'absence de cadre légal pour tous ces travailleurs* », rappelle Béatrice Clicq, secrétaire confédérale FO au secteur de l'Égalité et du Développement durable. « *Au plus fort de la pandémie, ils n'ont eu ni chômage ni protection sanitaire (masques, gel hydroalcoolique).* »

Des centaines de procédures en cours en France

Côté français, la Cour de cassation avait également considéré, en mars 2020, que le statut des chauffeurs Uber était celui de salarié et non de travailleur indépendant. Des centaines de conducteurs ont pu faire requalifier leur contrat commercial avec la plate-forme américaine en contrat de travail. De nombreuses procédures judiciaires sont encore en cours, une année plus tard. Dans l'Hexagone, environ 30 000 chauffeurs VTC

exercent sous un statut de travailleur indépendant.

Un statut qui, jusqu'à présent, arrangeait les plates-formes numériques. « *Ce sont des travailleurs à moindre coût pour Uber car il n'y a pas de liaison contractuelle* », explique Béatrice Clicq. Une situation à laquelle, semble-t-il, l'Europe a décidé de remédier. Fin février, la Commission européenne a lancé une consultation des partenaires sociaux afin d'améliorer le sort de ces travailleurs. L'Organisation internationale du travail (OIT) vient de publier un rapport qui rappelle l'urgence de la mise en place d'un cadre légal clair, à la suite du développement rapide de nombreuses plates-formes en raison de l'épidémie de Covid-19.

Pour FO, ces décisions vont dans le bon sens. Viendra ensuite le sujet de la représentation salariale, qui devrait être abordé ces prochaines semaines, du moins en France, d'après la secrétaire confédérale. Une nouvelle avancée qui pourrait bénéficier aux travailleurs d'autres pays.

Maud Carlus



© JOHN HARRIS/REPORT DIGITAL-REA

Travailleurs frontaliers en Allemagne : les Mosellans doublement à la peine

Les Mosellans doivent désormais présenter un test Covid négatif de moins de 48 heures pour entrer en Allemagne. Pour les travailleurs frontaliers qui subissent déjà une injustice sur le plan du chômage partiel à travers une imposition fiscale dans les deux pays, la coupe est pleine.

Ils sont 16 000 Mosellans à franchir chaque jour la frontière avec l'Allemagne où ils exercent leur activité professionnelle. Mais depuis le 2 mars, le quotidien de ces travailleurs frontaliers est fortement perturbé. L'Allemagne a durci les conditions d'entrée sur son sol. Elle impose ainsi aux travailleurs français, notamment, de présenter un test, PCR ou antigénique, négatif, de moins de 48 heures. Cette situation génère une grande inquiétude chez les salariés, craignant de ne pouvoir présenter un test « *alors que les laboratoires sont débordés côté mosellan* », souligne Alexandre Tott, secrétaire général de l'UD FO de la Moselle, laquelle « *appelle le gouvernement à prendre toutes les mesures pour permettre que ceux-ci ne soient pas encore une fois injustement frappés* ». En effet, les travailleurs frontaliers qui ont été placés en activité partielle subissent déjà une double imposition fiscale, alors qu'une convention franco-allemande de 2015 établit que leur imposition doit se faire en France.

Seulement 47% du salaire net

L'indemnité qu'ils perçoivent dans le cadre du chômage partiel, version allemande, est ainsi « *ponctionnée à la source* », s'insurge Alexandre Tott. Outre-Rhin, cette allocation équivaut pendant les trois premiers mois de perte d'activité à 60% (67% pour les salariés avec au moins un enfant à charge) du salaire net moyen des douze derniers mois (le montant de l'indemnité augmente après quatre mois et en fonction du niveau de perte de revenus). Mais pour les travailleurs frontaliers, la perte de revenus en cas de chômage partiel est plus importante, et cela ne date pas de l'arrivée de la crise. Ainsi, au lieu de 60% du salaire net ils ne perçoivent que 47%, cela à cause d'une imposition fiscale pratiquée par l'Allemagne. Ils sont imposés aussi en France, leur pays de résidence, à travers l'impôt sur le revenu. Une sorte de double peine qui a lieu « *en infraction avec les textes signés par les deux pays* », souligne l'UD FO qui apporte son soutien au Comité de défense des travailleurs frontaliers de la Moselle, qui ne cesse de dénoncer cette situation ubuesque.

Valérie Forgeront

LE CHIFFRE 0,8%

La dernière note statistique de la Banque de France révèle que la dette, nette, des entreprises a augmenté de 0,8% l'an dernier, soit 16,5 milliards d'euros. Elle « *n'augmente donc que faiblement avec une hausse concentrée sur le dernier trimestre de l'année* », indique la Banque de France. La dette brute, elle, est en hausse de 12,2%, augmentant de 216,8 milliards d'euros sur 2020 mais cela s'explique. Elle se creuse notamment sous l'effet des crédits bancaires (+139 milliards d'euros), souligne l'étude, notant que « *le pic des flux de trésorerie* » des entreprises (+200,3 milliards d'euros sur l'année, soit +29% par rapport à l'encours de la fin 2019) « *est atteint au deuxième trimestre 2020 [126,3 milliards d'euros, NDLR] au moment où la distribution des PGE [prêts garantis par l'État, NDLR] est la plus forte* ». Prenant part aux mesures de soutien aux entreprises décidées depuis l'an dernier par l'exécutif, le dispositif PGE, à hauteur de 300 milliards d'euros, est en vigueur pour les prêts contractés jusqu'au 30 juin 2021, pour l'instant. Le remboursement de ces prêts bancaires (à taux préférentiels de par la garantie de l'État) peut courir jusqu'en 2026... Selon le ministère de l'Économie, au 19 février 654 882 entreprises ont déjà bénéficié de tels prêts pour un total de 132,5 milliards d'euros.

Valérie Forgeront

LE MOT

Tourisme (social)

Le voyage d'agrément existe depuis l'Antiquité mais c'est en Angleterre, au XVIII^e siècle, que la notion de tourisme prend forme, cependant il est réservé aux plus riches. Le mot n'arrive en France qu'au début du XIX^e mais, là encore, seuls les riches sont concernés. Il faut attendre les congés payés, puis surtout les années 1950-1960 pour que la pratique se développe et que les plus modestes y accèdent. Cela se fait entre autres par le tourisme social (villages vacances, colonies ...), lequel, notamment à travers les comités d'entreprise, doit beaucoup à l'action des travailleurs. En amont de la pandémie, le tourisme « *en général* » représentait 10% du PIB mondial et un emploi sur onze sur la planète. Le tourisme social tient une place non négligeable. En France, il représente plus de 40 000 salariés pour un millier d'entreprises. Alors qu'actuellement, sur fond de crise, les entreprises du tourisme sont invitées par le gouvernement à embaucher des saisonniers, trois syndicats de salariés, dont FO, ainsi que des organisations professionnelles du tourisme social viennent de lui demander de prolonger jusqu'à décembre prochain les allocations chômage de ces précaires et aussi d'apporter une « *sécurisation juridique* » à la prise en charge de l'activité partielle et son maintien à 100% jusqu'à décembre.

V. F.

Air France : la crainte de la fermeture des bases régionales



D.R.

La fermeture, envisagée, des trois bases régionales d'Air France impacterait les conditions de vie et de travail de 329 stewards et hôtesses, alerte la représentation locale du SNPNC-FO.

Les 329 personnels navigants commerciaux (PNC) affectés aux trois bases régionales d'Air France (Nice, Marseille, Toulouse) ont appris de manière non officielle, le 1^{er} février dernier, que serait envisagée la fermeture de ces bases créées il y a dix ans et dédiées tant aux court-courriers qu'aux moyen-courriers. De quoi alarmer ces personnels installés dans ces villes avec leurs familles et qui en 2011 étaient « volontaires », et avaient « signé un avenant facilitant la mise en place locale des rythmes d'activité voulus par la direction d'Air France au

détriment de leurs conditions de travail », souligne Stéphane Pasqualini, chef de cabine, membre du syndicat SNPNC-FO, élu au CHSCT, délégué FO pour ces bases et lui-même concerné car affecté à Marseille. Le 25 février, il a déposé un droit d'alerte pour DGI (danger grave et imminent) sur le plan des risques psychosociaux. Par ailleurs, le sondage qu'il a organisé auprès des personnels fait ressortir qu'ils tiennent à conserver leur affectation régionale. *A contrario*, ils demandent la mise en place de mesures d'accompagnement. Pour ces salariés, être de nouveau basés à Paris signifierait beaucoup de frais supplémentaires et des conditions de vie et de travail très dégradées.

Une menace constante depuis dix ans

Être « basé » en province ne signifie pas avoir une vie facile, insiste le militant qui pointe « des rythmes de vacations vols » très soutenus et dans des conditions difficiles. Souvent, stewards et hôtesses ne peuvent ni s'asseoir ni même « prendre le temps d'une pause repas sur les avions pleins ». La création des bases n'avait donné lieu à aucune compensation salariale pour les PNC, lesquels réalisent par ailleurs des journées de travail à très forte amplitude horaire. « Depuis de longues années, la direction a tenté de faire taire les revendications en faisant peser la menace constante d'une fermeture des bases », s'indigne-t-il. Or, celles-ci ont permis à l'entreprise de réaliser « une économie considérable », notamment en n'ayant plus à assurer le coût des déplacements et hébergements à l'hôtel des équipages en transit dans les régions.

Valérie Forgeront

Solocal : FO demande le remboursement des frais liés au télétravail

« **I**l est inacceptable que les frais de télétravail qui incombent hier à l'entreprise soient aujourd'hui pris dans les poches des salariés! » Chez Solocal (ex-PagesJaunes), Frédéric Gallois, délégué syndical central FO, ne décolère pas face au refus de la direction de dédommager les quelque 1100 salariés qui télétravaillent depuis le début de la crise sanitaire (soit la moitié des effectifs), et ce, malgré l'existence d'un accord d'entreprise depuis 2015. Il prévoit une indemnité de 7,50 euros

par jour. La renégociation de cet accord, engagée le 18 février, n'a pas permis (encore) d'arbitrer la situation.

Les explications osées de la direction

« La direction présentera le 11 mars les thèmes de négociation », précise le militant, dont le syndicat exige l'indemnisation rétroactive des télétravailleurs. La direction en paraît loin. Elle distingue le télétravail négocié

(limité à 200 salariés, sur deux jours par semaine) du « travail à distance » généralisé imposé par la crise. « Il y a aussi des sources d'économies [pour les salariés, NDLR] », ose-t-elle dans un courrier du 11 février, rappelant... qu'elle n'a pas ajusté les avantages sociaux (titres-restaurant, indemnité de transport). « C'est scandaleux! Solocal, qui a réussi sa restructuration, a les moyens financiers nécessaires », dénonce Frédéric Gallois.

Élie Hiesse

Nexans : FO exige des garanties pour le maintien de l'emploi

Le fabricant de câbles compte céder, d'ici à 2024, la moitié de ses sites et de ses effectifs en France et dans le monde. Plus d'un millier de salariés seraient concernés dans l'Hexagone.

Face au « choc » de l'annonce du projet de cession de 50% des activités de Nexans dans l'Hexagone, il a fallu deux comités sociaux et économiques centraux France, les 16 et 23 février, pour épuiser les questions des représentants des salariés et des syndicats, aussi convoqués. « Les cessions sont annoncées d'ici à 2024, mais la direction ne dit rien sur le calendrier ni sur les potentiels repreneurs. Son unique réponse est que Nexans prendra son temps. Hormis ça, nous sommes dans l'ignorance complète! », tempête Dominique Sciot, délégué syndical central FO.

Des précisions devraient être apportées lors du CSE-C France du 12 mars, où le plan stratégique sera présenté. À ce jour, le fabricant français de câbles électriques (ex-Alcatel Câbles), coté en

Bourse, a annoncé se recentrer dans l'électrification pour profiter de la vague des investissements dans la transition énergétique. Il motive les cessions par son besoin de liquidités pour faire des acquisitions en Asie et en Amérique latine. Sa solidité (78 millions de bénéfice net en 2020) n'est pas en cause.

Six sites et 1100 salariés concernés

Sans attendre, FO, deuxième syndicat en termes de représentativité, et trois autres organisations ont engagé des discussions sur les modalités de mobilisation. « Nous allons montrer à la direction qu'on existe! Les salariés se sentent lâchés. Le groupe va devenir une cocotte-minute! », prévient Dominique Sciot. D'après le comité exécutif, six sites seraient impactés par les futures cessions : ceux de Draveil (250 salariés, Essonne), Pailart (120 salariés, Oise), Mehun (150 salariés, Cher), Andrézieux (100 salariés, Loire) pour la

branche industrie et, pour la branche télécommunications, les sites ardennais de Fumay (150 salariés) et de Vrigneaux-Bois (70 salariés). « Sur les 2300 salariés en France, il va en rester environ 1200 », note Dominique Sciot. Soucieux de préserver les emplois et les intérêts des salariés, il a fixé sa ligne rouge : « FO exige des garanties de maintien des emplois lors des cessions. Si des plans sociaux sont prévus, Nexans devra payer », martèle le militant. Il ne se contentera pas des promesses du Comex (comité exécutif), selon lesquelles les représentants des salariés seront intégrés aux négociations avec les repreneurs.

Élie Hiesse



© GILLES ROLLE/REA

Les oubliés du Ségur en grève le 8 avril

Quatre organisations des secteurs du social et médico-social du secteur privé à but non lucratif, dont FO, appellent, dans le cadre d'une intersyndicale, à une journée de grève le jeudi 8 avril et une manifestation à Paris. Le 25 février, la conférence salariale pour ces secteurs (un million de salariés dont 260 000 dans la branche de l'aide et soins à domicile/BAD) n'a apporté aucune avancée, déplorent les syndicats, fustigeant une « politique d'austérité » salariale et pointant notam-

ment le refus de l'agrément de l'avenant 43 (soit une hausse de salaire de 15% dans la branche BAD).

Pour l'ouverture immédiate d'une négociation

Plus largement, « depuis de trop nombreuses années, les valeurs de point conventionnelles sont gelées dans la plupart des conventions collectives ou n'augmentent que de façon extrêmement limitée », indiquent-ils. La FNAS-FO

et l'UNSP-FO rappellent par exemple que la hausse minimale de 2020 a seulement permis de ramener de dix-sept à quatorze années l'ancienneté nécessaire pour qu'un salarié du secteur BAD perçoive un salaire de deux euros au-dessus du Smic. Après trois réunions, dont la dernière le 3 mars, la mission Laforcade n'a pas abouti à l'extension du Ségur (complément de traitement indiciaire/183 euros) aux salariés du social et médico-social du privé non lucratif. Les syndicats « exigent l'ouverture immédiate » d'une négociation.

V.F.

Nettoyage : belle victoire de FO à l'hôpital Necker

Après cinq jours de grève éprouvants, les salariés chargés de la propreté au sein de l'hôpital parisien Necker ont été entendus dans leurs revendications. Leurs acquis ne seront pas attaqués par le nouveau prestataire, la société Challancin.

Agitateurs et briseurs de grève, recours à la police pour empêcher l'accès au site, assignation au tribunal... Rien

n'a été épargné aux 110 salariés chargés du nettoyage à l'hôpital parisien Necker-enfants malades, qui se sont mis en grève le 1^{er} mars à l'appel de FO. Ils refusaient la remise en cause de leurs droits à l'occasion d'un changement de prestataire. Une mobilisation similaire a été menée dans les hôpitaux Georges-Pompidou, Cochin, Saint-Antoine...

Pour faire des économies, le nettoyage dans les hôpitaux de l'AP-HP (Assistance publique - Hôpitaux de Paris) est sous-traité par appel d'offres. À Necker, le marché était tenu depuis huit ans par Arc En Ciel Santé. Le 1^{er} mars, il a été repris par l'entreprise Challancin, avec une offre très basse.

Malgré ses obligations légales, le nouveau prestataire refusait de s'engager à reprendre les salariés déjà en poste dans les conditions prévues par l'article 7 de la convention collective. Il ne souhaitait pas non plus respecter les accords de site négociés par le passé en faveur des salariés, leur octroyant notamment un treizième mois. Plusieurs grévistes racontent avoir été convoqués un par un au siège de Chal-

lancin pour signer un avenant à leur contrat de travail, ce qu'ils ont refusé. « *Surtout que certains d'entre nous ne savent ni lire ni écrire* », souligne une salariée.

La convention collective sécurisée

Les grévistes ont reçu le soutien d'Yves Veyrier, venu échanger avec eux, de la FEETS-FO, ainsi que des personnels hospitaliers et de leur syndicat FO. Le 5 mars, un compromis a finalement été trouvé avec la société Challancin, qui donne satisfaction aux revendications des salariés. La grève a été suspendue dans l'attente de la mise en application de l'accord.

La FEETS-FO se félicite de cette victoire « *déterminante* » qui sécurise la convention collective et « *contrarie les tentatives de contournement* ». Elle appelle également les pouvoirs publics à reconnaître le travail de ceux qui sont employés en sous-traitance dans les hôpitaux et à les mettre au même niveau de garanties sociales que les salariés de l'hôpital.

Clarisse Josselin



© C. JOSSELIN

L'info militante N° 3320 du 15 au 28 janvier 2020
Bimensuel de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière

ABONNEZ-VOUS

Bulletin d'abonnement

Nom : Prénom :
Adresse : Ville :
Code Postal : ☎ : Mail :
N° de carte : Syndicat : Fédération :
Tarif public (54 €) : Tarif adhérent (18 €) : Tarif groupe (12 € / 5 abo minimum) :

A renvoyer, accompagné d'un chèque libellé au nom de Force Ouvrière L'Info militante à :
L'Info militante, service abonnement, 141, avenue du Maine, 75680 Paris Cédex 14



8 Des chiffres utiles au quotidien...

Ce qui change

Après une hausse en février, la facture d'énergie risque encore de s'alourdir. Les tarifs réglementés du gaz (qui disparaîtront en 2023), qui concernent 3,34 millions de foyers, ont augmenté de 5,7% en moyenne au 1^{er} mars, après une hausse de 3,5% en février. L'augmentation est de 1,5% pour les ménages qui utilisent le gaz pour la cuisson, de 3,4% pour ceux qui ont un double usage, cuisson et eau chaude, et de 5,9% pour ceux qui se chauffent au gaz. La Commission de régulation de l'énergie (CRE), qui avait proposé ces hausses au gouvernement, explique que « les prix sur les marchés de gros du gaz ont été soutenus cet hiver par une forte demande mondiale, notamment en raison de la vague de froid sur le continent asiatique. À ce facteur s'ajoute une forte sollicitation des stockages en Europe au mois de janvier, ainsi que la poursuite de l'augmentation des prix du pétrole ».

V. F.

SMIC SALAIRE

10,25 €

Le SMIC a augmenté de 0,99% au 1^{er} janvier 2021. Le salaire brut horaire a ainsi progressé de 0,10 euro, passant de 10,15 euros à 10,25 euros.



SÉCURITÉ SOCIALE

3428 €

Gelé, le plafond de la Sécurité sociale s'élève donc toujours à 3428 euros par mois pour 2021. Ce plafond est utilisé pour le calcul de certaines cotisations sociales et de certaines prestations de Sécurité sociale.



ALLOCATIONS FAMILIALES

131,95 €

Pour 2 enfants à charge (plafond).

301 €

Pour 3 enfants à charge (plafond).

470,07 €

Pour 4 enfants à charge (plafond).

169,07 €

Par enfant en plus à charge.

65,98 €

Majoration maximale pour les enfants de 14 ans et plus.



CONSOMMATION

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

+0,1% février 2021.

+0,4% Variation sur un an.

En février 2021, les prix à la consommation augmentent de 0,1% sur un mois et de 0,4% sur un an.

CSG
CRDS

COTISATIONS SOCIALES

Cotisations sociales, en pourcentage du salaire brut (IRL) – 2021

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} janvier 2021

4,686 € (brut) Valeur du point.

5623,23 € (brut annuel) Indice 100 – indice majoré 203.

1447,98 € (brut mensuel) Minimum de traitement – indice majoré 309.

11,10% Retenue pour pension.

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

0,5% RDS 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.

Syndicalisme et féminisme

La lutte des femmes pour l'égalité est un long combat qui est loin d'être fini. Un combat dans la société, le monde du travail, mais aussi au sein des syndicats.



« Les femmes mariées exerçant une profession ou un métier peuvent, sans l'autorisation de leur mari, adhérer aux syndicats professionnels et participer à leur administration et à leur direction. » La loi du 18 février 1938 permet désormais aux femmes de travailler sans l'autorisation de leurs époux et abroge le « droit d'obéissance ». Le 11 octobre 1940, sous le régime de Vichy, les femmes sont interdites de travail dans les services publics. Mais en septembre 1942, machine arrière, les femmes peuvent travailler dans les professions commerciales sans l'aval de leurs maris. Et pour cause, ces derniers sont prisonniers en Allemagne! Il faudra attendre 1965 pour que les femmes aient enfin le droit d'ouvrir un compte bancaire sans l'aval de leurs hommes.

Au niveau syndical, c'est la CFTC, fondée en novembre 1919, qui a été la première à créer une commission féminine car elle recrutait massivement chez les ouvrières du textile du Nord, de l'Est et de la Gironde. Mais elle n'hésitera pas à dissoudre ses syndicats féminins à la Libération! En ce XXI^e siècle, il reste encore un long chemin à parcourir pour arriver à la parité.

Christophe Chiclet

L'émergence du féminisme dans le mouvement ouvrier s'exprime pour la première fois lors du troisième congrès socialiste ouvrier de Marseille, en octobre 1879. À la tribune, Hubertine Auclert demande l'égalité des sexes, le droit au travail, l'ouverture de toutes les professions aux femmes et le droit de vote.

Ce n'est qu'en 1892 que le travail de nuit est interdit pour les femmes et les enfants, et six ans plus tard la journée de dix heures est décrétée pour les femmes. Le 13 juillet 1907, les femmes mariées disposent de la libre possession de leur salaire, qui auparavant allait aux maris! Deux ans plus tard, elles obtiennent un congé maternité de huit semaines, mais non rémunéré. Au début du XX^e siècle, et surtout pendant la Première Guerre mondiale, les

femmes entrent en masse dans le monde du travail : institutrices, secrétaires et « demoiselles des postes et du téléphone ». Mais il y a une forte résistance des hommes. Entre 1890 et 1908 il y a cinquante-quatre grèves d'hommes pour interdire l'entrée des femmes dans les ateliers car ces dernières feraient baisser les salaires.

Les femmes entrent massivement à la jeune CGT dans les syndicats des fleuristes-plumassières, dactylos, caissières-comptables, sages-femmes et femmes typographes, où elles se heurtent au machisme du syndicat du Livre.

La loi de 1920

Le 12 mars 1920, une loi est promulguée, publiée au *Journal officiel* le 14.

Hubertine Auclert (1848-1914)

Journaliste, première militante socialiste se réclamant ouvertement du féminisme. Membre de la Ligue française pour les droits de la femme en 1877, dont le président d'honneur est Victor Hugo. Elle travaille en Algérie de 1888 à 1892 où, anticolonialiste, elle milite pour la liberté de la femme musulmane soumise au double patriarcat français et arabe.

Anne-Marie, « J'ai déployé mes ailes dans le syndicalisme »

Anne-Marie Lebis, 57 ans, est auxiliaire vétérinaire depuis trente-cinq ans. Elle est devenue militante FO en 2010, après avoir constaté le manque d'accès aux informations sur le droit du travail au sein des TPE de sa branche.

« **V**ous savez, je reçois des appels de collègues auxiliaires tous les jours, et de toute la France. » En une dizaine d'années, Anne-Marie Lebis est devenue une référence pour toute une profession. Au fil de sa carrière d'auxiliaire vétérinaire, dans le Finistère, elle s'aperçoit qu'il est bien difficile d'obtenir des informations claires sur le droit du travail. « J'ignorais mes droits et, surtout, je ne savais pas vers qui me tourner », raconte cette cavalière émérite qui partage sa passion avec son mari, vétérinaire. En 2010, elle cherche à contacter les signataires de la convention collective la concernant. Et là, surprise : c'est FO qui en est à l'origine. Anne-Marie se rapproche alors de l'Union nationale de la santé privée FO et de sa secrétaire générale d'alors. « Le syndicalisme, c'est une histoire de rencontres », sourit Anne-Marie. Elle adhère à FO, puis elle contacte le groupement départemental de la santé privée. Débute alors sa « formation syndicale », comme elle l'appelle. Dans la foulée, Anne-Marie crée un site Internet consacré aux problématiques que rencontrent ses collègues auxiliaires spécialisés vétérinaires (ASV), « asvinfos.com ».

Une méconnaissance du syndicalisme

Les ASV, profession exercée à 97% par des femmes, travaillent souvent dans des TPE. « Il n'y a pas de tradition syndicaliste chez nous, détaille la militante. Les horaires sont pénibles, on enchaîne souvent douze heures par jour, pour des salaires peu

attrayants. Et puis il y a un gros roulement. En moyenne, les ASV changent de métier au bout de six ou neuf ans. Donc, impossible de se transmettre les infos. » Résultat, ces salariées, souvent de très jeunes femmes, se retrouvent seules face à des problèmes de tout ordre (non-paiement des heures sup, refus de vacances,...) et ne savent pas se défendre. Et, au quotidien, les relations peuvent parfois se compliquer avec un employeur que l'on côtoie en permanence, insiste-t-elle. Elle est ainsi devenue une référence de soutien pour ces salariées, à qui elle vient également en aide via un groupe Facebook, où elle les renseigne, les informant aussi que « le

droit n'est pas écrit dans le marbre, c'est une matière qui évolue ».

« Les gens ont une méconnaissance du syndicalisme et de son action. Ils pensent que les avancées sociales sont le fait de l'État. Mais pas du tout, c'est le fait du syndicalisme! » Et, insiste par ailleurs la militante, qui deviendra le 11 mars vice-présidente de la commission d'apprentissage (COMAP) de l'organisation paritaire OPCO EP (opérateur de compétences des entreprises de proximité, cinquante-quatre branches professionnelles), l'engagement à FO « est extraordinairement épanouissant. On rencontre des gens aux dimensions intellectuelles et philosophiques inspirantes. J'ai vraiment déployé mes ailes dans le syndicalisme ». Aujourd'hui, Anne-Marie Lebis poursuit son engagement au sein de FO pour venir en aide aux ASV des TPE et transmettre des valeurs syndicalistes qui lui sont chères : « FO m'a permis de m'impliquer dans la société, pour qu'elle soit plus juste. » **Maud Carlus**



Anne-Marie avec son cheval Rafale.



**SALARIÉ·E D'UNE TRÈS PETITE
ENTREPRISE, JE VOTE **FO**
ÉLECTION TPE 2021**

*mon vote
c'est ma force*

FO

INFO-TPE.fr

Votre CE
100% GRATUIT
sur **TPE.FGTAFO.FR**



Un particulier-employeur, une entreprise ou une association de moins de 11 salariés sont des « Très Petites Entreprises », dites TPE. Les prochaines élections professionnelles se feront en ligne. Vos identifiants et codes vous seront envoyés par courrier, vous en aurez besoin pour voter !