N° 3362 du 4 au 17 mai 2022

# L'inFO militante

Bimensuel de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière

1ER MAI À PARIS - © F. BLANC

# FO SOMMAIRE

DR

p. 4 à 7

© F. BLANC

p. 11 à 14

DR

p. 23


## ACTU (pages 4 à 7)

Combatifs pour de nouveaux droits et contre tout recul social

- 1er Mai : à l'échelon national et international, la solidarité ouvrière.
- Pour FO, la revendication ne connaît pas d'entracte.
- Pouvoir d'achat : avec l'inflation, les revendications salariales se durcissent.
- Salaires records pour les patrons du CAC 40 : vous avez dit *« équité »*?

## DROIT (page 9)

- Pas de travail dissimulé sans lien de subordination.

## DOSSIER (pages 11 à 14)

- Travailleurs des plateformes : avec FO, pour gagner des droits collectifs.

## INTERNATIONAL (page 16)

- Argentine : colère sociale sur fond d'austérité imposée par le FMI.

## REPÈRES (page 17)

- Des chiffres utiles au quotidien.

## NOS COMBATS, NOS VICTOIRES (pages 18 à 21)

- Dassault Aviation : accord historique après dix-sept semaines de grève.
- Landes : victoire salariale sans grève à la Régie régionale des transports.
- Plis électoraux : les postiers en quête de reconnaissance.
- Salaires : mobilisation inédite des hôtesses et stewards du low cost aérien.
- Tessi : une hausse de salaire de 6,5% à l'issue d'une grève exceptionnelle.
- Chez Picard, coup de froid sur les salaires.
- AG2R-La Mondiale : le malaise salarial s'exprime désormais par la grève.
- Analyse du secteur confédéral de la protection sociale collective. Proches aidants : comment améliorer leurs droits?

## HISTOIRE (page 22)

- L'histoire du salariat.

## PORTRAIT (page 23)

- John Monfray, *« le syndicat a changé ma vie »*.



*l'inFO militante*, journal de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière, fondé dans la clandestinité pendant la Seconde Guerre mondiale sous le titre *Résistance Ouvrière*, devenu par la suite *Force Ouvrière*, puis *FO Hebdo*. Directeur de la publication : 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 : E. Hiesse, C. Josselin, F. Lambert, M. Pourcelot.
Secrétariat de rédaction/maquette/photos : F. Blanc, M.P. Hamon, O. Le Trouher.
Conception de la maquette : V. Pfohl.
Ont également contribué à ce numéro : C. Bouvier, M. Carlus, C. Chiclet, F. Darcillon.

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

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

© F. BLANC

**L'éditorial** d'Yves Veyrier
Secrétaire général @YVeyrier sur Twitter

FO

# L'INTERNATIONALE N'EST PAS QU'UN SLOGAN

Nous avons souvent été interrogés ces derniers jours, à l'occasion du 1er Mai : *« troisième tour social »*, *« troisième tour politique »*... celui-ci se tenant juste après les élections présidentielles et à quelques semaines des élections législatives dans notre pays.

Nous avons eu à rappeler que ce 1er Mai, certes 2022, s'inscrivait dans la symbolique portée par cette journée depuis ses origines : une journée d'expression de la solidarité syndicale internationale. Il était bon d'y insister. Ce n'est pas un vain mot, un simple slogan. Nous œuvrons avec la Confédération syndicale internationale (la CSI) à la mise en œuvre d'une solidarité matérielle effective avec les deux centrales syndicales d'Ukraine. Les organisations syndicales françaises se sont accordées pour organiser l'acheminement d'équipements de première nécessité. Nous avons alerté aussi de l'arrestation de responsables syndicaux en Biélorussie, comme nous sommes attentifs à la situation du secrétaire général des syndicats de Hong Kong, qui fait l'objet d'une double condamnation à dix-huit mois de prison pour avoir pris part aux manifestations prodémocratie, alors que les autres principaux responsables ont fait l'objet ces derniers jours d'interpellations par les forces de police du pays.

Ce 2 mai, nous prenions part à une conférence syndicale internationale, organisée par les trois confédérations syndicales (FO, CFDT, CGT) sous l'égide de la CSI, avec les représentants de l'Union nationale des travailleurs et des salariés d'Afghanistan (NUAWE). La réunion se tenait à Paris. Y prenaient part également Sharan Burrows, secrétaire générale de la CSI, ainsi que les représentants de la Fédération syndicale internationale de l'éducation et de celle des journalistes, tant ces deux professions sont en ligne de mire de la répression mise en œuvre par le pouvoir taliban.

Avec les responsables de différentes autres confédérations syndicales nationales, connectés à distance, cette conférence avait pour objet à la fois d'organiser la solidarité matérielle immédiate à l'intention des militants et de leurs familles, que nous avons aidés à quitter leur pays, parce que menacés, et qui sont réfugiés en France notamment, de mettre en œuvre un soutien afin de préserver l'action syndicale dans ce pays pour les droits des femmes et des hommes à l'éducation, au travail, et d'animer un soutien international large en ce sens.

***De l'Ukraine à Hong Kong en passant par la Biélorussie et l'Afghanistan...***

Bien sûr, ce 1er Mai était, à travers les manifestations, rassemblements, réunions militantes, le moment de réaffirmer nos revendications au plan national – avec au premier rang le pouvoir d'achat et les salaires, ainsi que l'opposition à tout recul de l'âge de la retraite.

Et, en perspective **pour FO, la tenue du congrès confédéral du 29 mai au 3 juin. Il sera un grand moment de débat, de rassemblement des délégués des syndicats pour l'affirmation de la solidarité syndicale internationale, des revendications et de la détermination!**

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

# Combatifs pour de nouveaux d

**FO l'a montré, notamment pendant la crise sanitaire, et le prouve encore aujourd'hui : il n'y a pas de trêve aux revendications. Période électorale ou pas, l'organisation bataille sur tous les terrains pour, entre autres, la hausse des salaires et à commencer par celle du Smic… Ce 1er Mai, journée de mobilisation internationale des travailleurs, les militants ont réaffirmé dans les cortèges leur détermination à faire aboutir leur exigence légitime de progrès social. La confédération, qui s'est adressée dès le 25 avril à ses homologues en vue d'étudier la possibilité d'actions communes, redit son opposition à un recul des droits et particulièrement sur les retraites. L'exécutif devra l'entendre.**

## Pour FO, la revendication ne

En amont ou au lendemain du scrutin de la présidentielle, à quelques jours de la nomination d'un nouveau gouvernement, à quelques semaines des élections législatives… Hors de ce calendrier politique, le travail syndical de FO demeure. Prenant l'initiative d'un courrier adressé dès le 25 avril aux quatre autres confédérations syndicales, FO y dresse la liste, non exhaustive, de ses revendications : la hausse *« immédiate »* des salaires, *« à commencer par le Smic, au-delà du seul rattrapage de l'inflation passée »*, la hausse du point d'indice de la fonction publique, la défense des services publics, la défense des retraites, de la Sécurité sociale, ou encore *« une politique économique favorisant le droit à un emploi pérenne, à temps plein, de qualité et justement rémunéré, pour les jeunes dès l'entrée dans la vie active et pour les seniors jusqu'au départ en retraite »*. Conformément au mandat que lui a confié le CCN, la confédération s'est adressée à ses homologues afin *« d'examiner les possibilités d'actions communes, efficaces sur des bases revendicatives claires »*,

## 1er Mai : à l'échelon national et internatio

Dire, comme certains médias, que ce 1er Mai était, à l'échelon national, *« très politique »*, revient à adopter un prisme de lecture pour le moins étroit. Car sur tout le territoire, ce sont plus de 200 000 personnes qui ont participé à la journée internationale de solidarité ouvrière entre les travailleurs du monde entier. Et celle-ci a pris un sens tout particulier cette année avec la guerre en Ukraine, FO participe d'ailleurs à des actions concrètes pour venir en aide aux syndicats du pays. À l'échelon européen et international, la confédération milite aussi activement pour le respect des libertés dans bien d'autres zones de la planète en proie à des conflits et dans des pays où les travailleurs luttent contre des régimes répressifs (Afghanistan, Biélorussie, Hong Kong, Birmanie…).

### « L'augmentation des salaires ? Oui, c'est une priorité ! »

À Paris, où FO, à l'appel de l'URIF, participait à la manifestation de République à Nation, en présence du secrétaire général Yves Veyrier, qui auparavant s'était rendu au Mur des fédérés, ils étaient quelque 50 000 manifestants. En province, les cortèges étaient aussi très étoffés, ainsi à Bordeaux avec près de 2 000 manifestants, 4 000 à Lyon, 3 500 à Toulouse, 3 600 à Marseille… Dans le cadre d'une intersyndicale, ou pas, FO – qui a par ailleurs organisé différentes formes d'actions (rassemblements, stands, moments festifs, distribution de tracts…) – a pris part aussi à des manifestations

Rennes (35)

Paris (75)

# roits et contre tout recul social

## e connaît pas d'entracte

sur le sujet des retraites en particulier.

### Le recul de l'âge de départ en retraite, c'est toujours non!

Car, constate FO, le président réélu, Emmanuel Macron, porte *« désormais clairement l'objectif du recul de l'âge légal de départ à la retraite, la remise en cause des régimes existants »*. Ce à quoi s'oppose FO a encore rappelé, le 24 avril, le secrétaire général, Yves Veyrier. Si pour l'instant, aucun projet officiel sur les retraites n'est mis sur la table, l'exécutif annonce une réforme et évoque quelques grandes lignes, tel le recul de l'âge de départ, à 65 ou 64 ans. L'actuel ministre de l'Économie, Bruno Le Maire, n'a pas hésité à déclarer quant à lui le 25 avril, tout en évoquant la nécessité de *« discussions »* et de *« dialogue »*, qu'il ne pouvait pas apporter *« la garantie »* d'un prochain non-recours au 49-3. Cet article de la Constitution avait été utilisé le samedi 29 février 2020 pour faire passer en force, sans débat ni vote de l'Assemblée, le projet de réforme de système universel par points, finalement suspendu le 16 mars 2020. Dès la mobilisation du 21 septembre 2019, FO a été à l'avant-poste de la contestation de cette réforme structurelle, infondée et réduisant les droits. Pendant quatre mois, par des grèves et des manifestations massives, les travailleurs, jeunes, actifs et retraités, avaient dit leur rejet d'une telle réforme.

**Valérie Forgeront**

## onal, la solidarité ouvrière

dans des villes plus petites. Ils étaient ainsi 1200 à Cherbourg, 200 à Coutances, 400 à Épinal, 2000 à Clermont-Ferrand... Sur tout le territoire, FO a rappelé ses revendications, notamment de redistribution juste des richesses produites, ce qui passe par une hausse des salaires, à commencer par le Smic. *« Il y a urgence »* sur les salaires, *« oui, c'est une priorité »*, a rappelé Yves Veyrier qui, ce 1er Mai, a adressé un message vidéo à tous les militants de l'organisation. Partout encore sur le territoire, FO a redit aussi son opposition à toute réforme qui concevrait un recul de l'âge légal de départ en retraite. *« Nous ne sommes pas d'accord »*, a résumé le secrétaire général de FO, interviewé dans les médias. Un rappel on ne peut plus clair que l'exécutif ferait bien d'entendre. **V. F.**

Le Puy-en-Velay (43)

Cherbourg (50)

Lorient (56)

Blois (41)

Bordeaux (33)

# Combatifs pour de nouveaux d

## Pouvoir d'achat : avec l'inflation, les revendications salariales se durcissent

Le mécontentement des salariés reste au plus haut face à la flambée des prix, dont ceux de l'énergie. Avec près de huit salariés sur dix en grève, du 19 au 23 avril, le conflit qui a paralysé les usines Faurecia Siedoubs à Montbéliard et à Étupes (Doubs) restera dans les annales de l'équipementier. Quinze jours après la dernière proposition de la direction (2,5% d'augmentation générale et une prime de 800 euros), 350 des 450 salariés en CDI ont débrayé. *« L'entreprise était une cocotte-minute! Si le groupe peut verser 15 millions d'euros de dividendes aux actionnaires au titre de 2021, il peut faire un juste retour aux salariés sur leur travail »*, souligne Engin Ciftci, DS FO, première organisation syndicale au sein de l'entreprise. Le bras de fer s'est vite durci. À la suite du blocage des livraisons aux sites Stellantis de Sochaux (Doubs) et de Mulhouse (Haut-Rhin), la direction a assigné 14 salariés au tribunal et envoyé 75 convocations à des entretiens préalables au licenciement. La détermination des salariés n'en a été que renforcée. L'entreprise a cédé sur une augmentation générale (AG) de 3,5% hors cadres, une hausse de 1% des primes transport et panier, et une prime de 2200 euros brut. Tout aussi historique est la mobilisation portée par FO chez Lear Corporation à Feignies (Nord). Un tiers des salariés ont débrayé les 11 et 21 avril. *« La direction a débuté sur 1% d'AG :16 euros brut! À la troisième réunion, elle restait à 2% alors que les salariés n'arrivent plus à faire leur plein, avec un salaire moyen de 1660 euros net »*, pointe Mickaël Vanderleenen, DS FO. Le syndicat, majoritaire, a obtenu 2,6% d'AG pour les ouvriers, 2% pour les ETAM, 1,6% pour les cadres, une hausse de 20% de la prime transport mais aussi 500 euros brut en mai, 500 euros brut fin 2022 et 100 euros pour la performance.

### Techniciens et cadres se rebiffent

Inédit aussi le conflit qui tient Cap Gemini (25000 salariés en France). Pour la première fois depuis… avril 2008, plus d'un millier de techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres ont fait grève, une heure, les 14 et 21 avril à l'appel d'une intersyndicale comptant FO. Elle exige une AG de 2500 euros brut annuel. Une assemblée générale, sous forme de webinaire le 3 mai, devait décider de la suite. *« Les salariés veulent un partage plus équitable des résultats avec les actionnaires »*, précise Éric Brillet, DS FO. Fort de résultats records en 2021, le groupe va distribuer 414 millions d'euros de dividendes aux actionnaires. Aux salariés, il propose une enveloppe d'augmentations individuelles (42 millions d'euros), dont *« 6 salariés sur 10 sont exclus »*, note le militant. Trois millions d'euros seraient dédiés aux mesures collectives, qui *« relèvent du rattrapage, pour l'égalité femmes-hommes et les salariés non augmentés depuis deux ans »*. Dans le groupe aéronautique Safran (41000 salariés en France), FO bataille pour activer la clause de revoyure de l'accord *« sortie de crise »* d'octobre 2021, actant pour 2022 une hausse du budget jusqu'à 3%. Le 21 avril, Safran a concédé une réunion. Il verserait un complément d'AG (37 à 55 euros brut mensuels), cette fois cadres compris, et propose de libérer le seuil de l'intéressement de 0,1%. *« Le compte n'y est pas »*, avertit Daniel Barberot, coordinateur FO. Il revendique une meilleure revalorisation et le versement à 100% de l'intéressement. *« Safran prévoit de reverser 40% des résultats 2022 aux actionnaires en 2023, il ne peut exiger des salariés qu'ils se serrent la ceinture! »* Réponse le 9 mai.

**Élie Hiesse**

© GILLES ROLLE/REA

# roits et contre tout recul social

# Salaires records pour les patrons du CAC 40 : vous avez dit « équité »?

Le contraste est on ne peut plus saisissant. D'un côté des travailleurs, dont des smicards, qui peinent à joindre les deux bouts, de l'autre le monde des patrons du CAC 40, qui affichent sur 2021 des rémunérations records. L'an dernier, révèle la société spécialisée Scalens, leur rémunération moyenne était de 8,7 millions d'euros, deux fois plus qu'en 2020 ou encore 60% de plus qu'en 2019. En 2021, la rémunération annuelle des patrons du CAC 40 équivaut à plus de 440 fois le Smic avec son montant revalorisé le 1er mai 2022. C'était 240 fois en 2015. Et c'est sans compter avec l'envolée des primes exceptionnelles, en moyenne 2,1 millions d'euros par dirigeant. Carlos Tavares (Stellantis, dont le siège fiscal est aux Pays-Bas) perçoit 19 millions d'euros (salaire fixe et primes), sans compter la part sur les objectifs, autour de 47 millions d'euros d'ici à 2028. Ce salaire récemment contesté par les actionnaires lors d'un vote, consultatif, a été adopté par le conseil d'administration du groupe.

© PASCAL SITTLER/REA

## Des contraintes bien limitées…

En France, depuis 2012, le salaire des dirigeants des entreprises publiques est plafonné et respecte un ratio maximum de 20 (écart entre la rémunération du dirigeant et le salaire – moyen et médian – des salariés à temps plein). Dans le privé, un code dit de bonne conduite a été établi en 1995 par l'Afep (association des entreprises privées) et le Medef, puis durci en 2013 (création du Haut Comité de gouvernement d'entreprise/HCGE). Le principe : un vote, consultatif, des actionnaires sur le salaire du patron. Le HCGE ne prévoit toutefois ni contrainte ni sanction. Après le scandale sur le salaire de Carlos Ghosn (Renault) en 2016, la loi Sapin 2 a institué en 2017, dans les entreprises cotées, l'obligation d'un vote des actionnaires sur la rémunération des dirigeants, laquelle est sans aucun plafond. En cas de vote négatif, ce qui est très rare, seule la part variable et exceptionnelle n'est pas versée. En 2019, la loi Pacte a institué le « ratio d'équité », sorte de principe comparatif non contraignant. En 2019, tenant compte de l'ensemble des entreprises cotées, le ratio s'établissait à 53 (rémunération du patron 53 fois supérieure au salaire moyen dans l'entreprise) ou à 72 fois la rémunération médiane. Et au sein des grosses entreprises du CAC 40, le ratio est bien supérieur.

**Valérie Forgeront**

FO

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

©Force Ouvrière

# Pas de travail dissimulé sans lien de subordination

**Tous les travailleurs de plateformes ne sont pas des salariés.**

Des personnes appelées « *clickwalkers* » sont chargées de fournir des informations sur leurs habitudes de consommation, d'émettre un avis ou de prendre des photographies sur les supports de communication des clients, ou enfin de vérifier dans les magasins la présence, le prix et la visibilité des produits, les supports commerciaux ou la qualité des prestations de service des entreprises clientes de la société. Ces informations sont fournies, via une application gratuite téléchargée sur leur téléphone, à une société pour le compte de grandes marques.

La participation des « *clickwalkers* » aux missions s'effectue sur la base du volontariat, mais ces derniers perçoivent une gratification en points-cadeaux ou en numéraire.

Le ministère public a enclenché une enquête pour travail dissimulé par dissimulation d'emplois salariés, puis une procédure devant le tribunal correctionnel qui a relaxé la société au motif que les « *clickwalkers* » ne pouvaient être considérés comme des salariés.

La cour d'appel de Douai, dans un jugement en date du 10 février 2020, a reconnu le travail dissimulé et condamné la société qui a formé un pourvoi.

## CE QUE DIT LA LOI

**L'article L 8221-5 du Code du travail dispose :**

*« Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur :*

*1° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L 1221-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche; [...]. »*

Après une première décision qui a ordonné la réouverture des débats (Cass. soc., 22 juin 2021, n°20-81775), la Cour de cassation casse l'arrêt d'appel par une décision du 5 avril 2022 (n°20-81775).

Après avoir rappelé que le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné, elle juge que : « *n'exécute pas une prestation de travail sous un lien de subordination le particulier qui accepte, par l'intermédiaire d'une plateforme numérique gérée par une société :*

*- d'exécuter des missions telles que décrites précédemment dès lors qu'il est libre d'abandonner en cours d'exécution les missions proposées;*

*- qu'il ne reçoit aucune instruction ou consigne lors de leur exécution;*

*- que la société ne dispose pas, pendant l'exécution de la mission, du pouvoir de contrôler l'exécution de ses directives et d'en sanctionner les manquements, quand bien même la correcte exécution des missions est l'objet d'une vérification par la société, qui peut refuser de verser la rémunération prévue et le remboursement des frais engagés en cas d'exécution non conforme ».*

Cet arrêt est toutefois pernicieux puisque la société contrôle la bonne exécution de la mission et peut refuser le versement d'une rémunération. Ainsi, si elle ne contrôle pas l'exécution de la mission, elle contrôle la prestation fournie après...

**Secteur juridique**

Parce qu'un salarié 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.

*Abonnez-vous : https://frama.link/InFOjuridique*

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

David S. sociétaire a dit :
“Pour moi, ça roule d’être à la Macif.
**J’ai affaire à des gens qui tiennent la route.”**

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

MACIF

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.

# Travailleurs des plateformes : avec FO, pour gagner des droits collectifs

**Livreurs de repas à domicile ou encore chauffeurs de VTC, ils sont appelés à voter, du 9 au 16 mai, pour choisir leurs représentants professionnels. Pour ces travailleurs des plateformes numériques, autour de 100 000 indépendants en France, cette élection est inédite. De récents jugements, tel celui concernant Deliveroo, montrent de quels abus ces entreprises sont capables pour travestir la réalité des liens qu'elles entretiennent avec les travailleurs auxquels elles ont recours. Le plan social annoncé chez Just Eat souligne aussi le cynisme avec lequel ces sociétés géantes font passer leurs intérêts financiers avant tout et surtout avant leur personnel, y compris récemment recruté. De longue date, à l'échelon national et international, FO défend les droits des travailleurs de plateformes, leur apporte informations et conseils. L'organisation milite plus que tout pour que des protections collectives soient apportées à ces précaires, déclarés indépendants, généralement à tort, isolés et souvent très jeunes.**

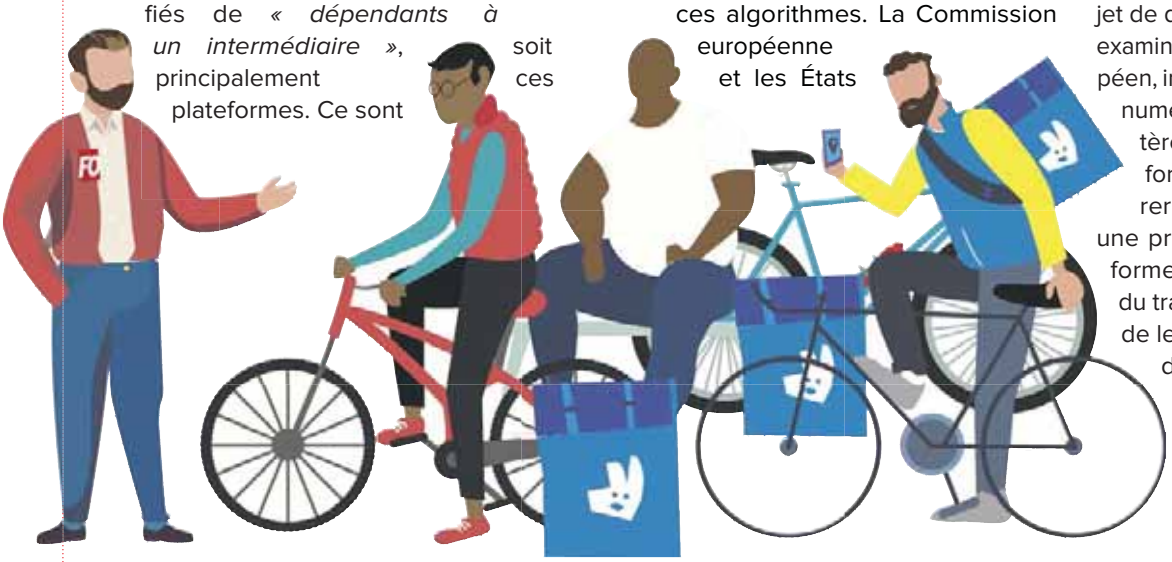
# Travailleurs des plateformes : avec FO, p

Rien qu'en Europe ils sont quelque 28 millions, soit 10% des travailleurs européens et, selon la Commission européenne, on en comptera 43 millions en 2025. Ils travaillent pour une ou plusieurs de ces cinq cents sociétés, pour la plupart géantes, installées entre autres en Europe et dédiées au transport de voyageurs (Uber, Free Now...) ou à la livraison à domicile de plats préparés (Deliveroo, Uber Eats, GoDelivery, Glovo... ). On les appelle les travailleurs des plateformes numériques, les TPN. La quasi-totalité (90%) d'entre eux exercent sous statut « d'indépendant ». En France, ils sont souvent auto-entrepreneurs et c'est à eux que s'adressent ces élections, inédites, du 9 au 16 mai, visant à créer une représentation professionnelle. L'exécutif et le Parlement affichent une volonté d'introduire du *« dialogue social »* (ordonnances du 21 avril 2021, du 7 avril 2022) au sein de ces entreprises alors que le débat sur la « régulation des plateformes » est posé en France comme ailleurs, notamment le lien qu'elles entretiennent avec le personnel auquel elles font appel. Pour FO, le vrai progrès social pour ces travailleurs est qu'ils *« relèvent du salariat ou d'une véritable et effective indépendance économique »*.

## Un management inhumain par les algorithmes

En France, sur quelque 3,1 millions d'indépendants, 4% environ sont qualifiés de *« dépendants à un intermédiaire »*, soit principalement ces plateformes. Ce sont des travailleurs jeunes (ils ont entre 26 et 31 ans en moyenne) et à 96% des hommes habitant en zone urbaine. En Europe, 55% de ces TPN gagnent moins que le salaire minimum de leur pays. En France, 42% gagnent moins de 10 000 euros par an. Parmi leurs difficultés, ces jeunes citent le manque de revenu en cas de maladie et les périodes de difficultés financières en cas de baisse de leur activité.

Selon l'Insee, ces jeunes précaires, dont 61% exercent selon des horaires atypiques, passent en moyenne 38 heures par semaine au travail (70% travaillent entre 35 et 50 heures ou plus par semaine). Pour gérer, évaluer, contrôler en permanence leur travail et leurs comportements, les plateformes usent de l'intelligence artificielle à travers des algorithmes qu'elles conçoivent et qui décident arbitrairement qui est capable physiquement d'aller vite, qui est résistant au stress, qui est toujours disponible... Au-delà d'être discriminant, ce système exacerbe le lien de dépendance, économique et sociale, du travailleur vis-à-vis de la plateforme. Il induit entre autres de nombreux accidents corporels chez ces travailleurs subtilement soumis à la pression du rendement en vue d'une rémunération. En décembre dernier, dans un rapport, le Sénat demandait la publication de ces algorithmes. Après un texte adopté en mars concernant la législation sur les marchés numériques (DMA), l'Union européenne a adopté le 23 avril le Digital Services Act, texte qui s'appliquera autour de 2024 et qui vise, entre autres, à encadrer l'utilisation de ces algorithmes. La Commission européenne et les États membres auront accès à ceux des très grandes plateformes en ligne. Ce texte, qui pose des contraintes aux plateformes, est toutefois axé sur la défense des consommateurs et il est loin de tout résoudre pour les travailleurs de l'ombre que sont les TPN.



## Le travail de FO au niveau européen et international

C'est surtout grâce au travail acharné des syndicats, dont FO, notamment au sein de l'OIT, que la réalité de cette « gig economy » (économie des petits boulots, du travail à la tâche) a été dévoilée au fil des années. Et si l'Organisation internationale du travail ne cesse de rappeler les normes internationales du travail, ce n'est pas par hasard. L'an dernier, le BIT (Bureau international du travail) appelait ainsi de nouveau à veiller à ce que *« les possibilités de travail que les plateformes offrent soient décentes »*, *« veiller à ce que tous les travailleurs, quel que soit leur statut contractuel, soient couverts par les principales normes du travail »*. Fin 2021, et c'est, rappelle FO, le *« fruit »* d'une *« action intensive au sein de la CES »*, la Confédération européenne des syndicats a dit quant à elle son refus d'un troisième statut – ni salarié, ni indépendant – pour ces travailleurs. Elle répondait à une consultation lancée par la Commission européenne en amont de la présentation d'une directive visant à *« garantir des conditions de travail décentes pour tous ceux dont le revenu dépend de ce modèle de travail »*. Les débats ont donc abouti à un autre projet de directive, lequel, s'il doit encore être examiné par le Conseil et le Parlement européen, inquiète d'ores et déjà les géantes du numérique. Le texte fixerait ainsi des critères précis pour déterminer si la plateforme est un employeur et donc déclarer un lien de dépendance et poser une présomption de salariat. Si la plateforme conteste le lien de subordination du travailleur, c'est à elle qu'il incombera de le démontrer (inversion de la charge de la preuve) et non au travailleur, comme c'est actuellement le cas en France. À l'échelon national, l'ordonnance publiée le 7 avril dernier fixe de nouvelles obligations aux plateformes, tout en se situant sur le

# pour gagner des droits collectifs

terrain d'un *« renforcement »* de *« l'autonomie »* et de *« l'indépendance »* des travailleurs qui ont recours à ces entreprises pour leur *« activité »*. Afin de *« favoriser la conclusion d'accords collectifs de secteur »*, elle fixe entre autres l'obligation d'une négociation annuelle sur au moins un des quatre thèmes établis, dont celui des *« conditions de détermination des revenus des travailleurs, y compris le prix de leur prestation de services »*. La détermination de la représentation professionnelle à batailler pour obtenir des accords garantissant de nouveaux droits à ces travailleurs sera donc essentielle. FO travaillera en ce sens.

**Valérie Forgeront**

## Salariat déguisé : l'étau de la justice se resserre sur les plateformes

Les livreurs à vélo étaient employés comme des salariés, mais déclarés comme des indépendants. La plateforme numérique de livraison de repas Deliveroo a été reconnue coupable de travail dissimulé sur la période 2015-2017 par le tribunal correctionnel de Paris, le 19 avril. C'est la première fois que le modèle d'« ubérisation » est condamné au pénal. Et l'entreprise a écopé de la peine maximale prévue en la matière : une amende de 375 000 euros ainsi que la condamnation de deux de ses anciens dirigeants à un an de prison avec sursis. Plus d'une centaine de coursiers, qui s'étaient portés partie civile, ont obtenu une indemnisation pour préjudice moral. Ils pourront aussi saisir les prud'hommes pour faire reconnaître leur statut de salarié et se faire indemniser en conséquence.

FO, qui se bat pour améliorer les conditions de travail et de rémunération des travailleurs des plateformes, qu'ils soient livreurs à vélo ou chauffeurs VTC, se félicite de ce jugement. Dans ce secteur où la précarité est extrême, la confédération revendique en effet une clarification de la relation entre les travailleurs et les plateformes : soit un statut de salarié, soit une véritable indépendance économique.

Or ces livreurs n'étaient indépendants que sur le papier, ce qui permettait à Deliveroo de réduire ses frais de fonctionnement en ne versant pas de cotisations sociales et en contournant le droit du travail (congés payés, indemnités de fin de contrat…).

### Les recours se multiplient devant les prud'hommes

Dans les faits, le tribunal a démontré l'existence d'un lien de subordination propre à la relation entre employeur et salarié : le pouvoir de donner des ordres, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements. La plateforme, qui a prétendu lors de l'audience que la majorité des livreurs aspiraient à cette indépendance, envisage de faire appel. D'autant que la note est salée : l'Urssaf lui réclame un rattrapage de près de 10 millions d'euros sur les cotisations sociales non versées.

Ce premier jugement au pénal pourrait faire boule de neige. Alors qu'elle a été liquidée à l'été 2016, la plateforme de livraison de repas Take Eat Easy sera également jugée, ainsi que son ancien patron, pour travail dissimulé. Selon l'AFP, le procès est prévu le 21 octobre 2022, toujours devant le tribunal correctionnel de Paris. Jusqu'à présent, les condamnations avaient été prononcées au civil et concernaient une relation individuelle entre un travailleur et un employeur. C'est en novembre 2018 que la Cour de cassation a, pour la première fois, requalifié en salariat le contrat liant un livreur à vélo à une plateforme numérique, en l'occurrence Take Eat Easy. Dans un second arrêt daté du 4 mars 2020, la haute juridiction a réitéré et dit qu'un chauffeur VTC Uber devait être considéré comme salarié.

Forts de ces jurisprudences, les chauffeurs et livreurs multiplient les recours devant les prud'hommes pour changer de statut. Et des demandes aboutissent. Fin avril, rapporte le journal *Ouest-France*, les prud'hommes de Nantes ont de nouveau condamné Uber à verser 75 000 euros à l'un de ses chauffeurs, la juridiction le considérant comme salarié.

**Clarisse Josselin**

# Just Eat : nouvellement en CDI et déjà menacés par un plan social

© F. BLANC

L'idylle entre Just Eat et le salariat a du plomb dans l'aile. Seize mois après avoir annoncé en fanfare sa volonté d'embaucher en CDI ses livreurs à vélo, un choix inédit dans un secteur dominé par l'auto-entreprenariat, la plateforme de livraison de repas a présenté le 12 avril un plan de sauvegarde de l'emploi, prévu pour le second semestre 2022. Des 4 500 CDI annoncés début 2021, il n'en reste pourtant déjà plus que 800 à 900. La faute à un important turn-over selon la direction, ou plutôt aux *« licenciements abusifs »*, selon Jérémy Graça, délégué FO dans l'entreprise, qui dénonce *« 500 licenciements en cinq mois »* l'année dernière, souvent à la fin de la période d'essai.

## Pour FO, les salariés n'ont pas à payer la mauvaise gestion de l'entreprise

Au total, près de 300 postes sont menacés par le plan social – soit un tiers des effectifs actuels –, dont 269 CDI de livreurs. La direction souhaite conserver le modèle du salariat dans seulement sept des vingt-sept villes où des livreurs en CDI ont été déployés en quelques mois. Just Eat évoque la *« concurrence »* d'Uber Eats et Deliveroo, leaders d'un marché *« volatile et compétitif »* au sein duquel le modèle du salariat coûterait parfois trop cher. Mais pour Jérémy Graça, c'est une fausse excuse : *« La différence se fait d'abord sur la qualité du service : les restaurateurs préfèrent travailler avec nos concurrents, même s'ils coûtent plus cher. »*

Le militant estime également que l'implantation dans vingt-sept villes s'est faite trop rapidement. *« Il n'y a pas eu de réelle étude de marché, l'entreprise a juste surfé sur la vague Covid en se disant : on ne sait pas quand ça s'arrêtera, on tente et on verra. Derrière, ce sont les salariés qui pâtissent de cette stratégie. »* Les offres d'aide au reclassement sont pour l'instant insuffisantes, estime le délégué. Si la situation économique de Just Eat laisse à désirer, *« 300 salariés ne doivent pas payer la mauvaise gestion de la société »*, assène-t-il. Les livreurs cyclistes se réuniront bientôt pour discuter de l'opportunité d'une grève.

**Fanny Darcillon**

## Élections, comment voter FO ?

**Du lundi 9 mai 2022, à partir de 13h, jusqu'au lundi 16 mai 2022 à 13h**

Le vote sera exclusivement électronique

### Comment voter ?

Le vendredi 6 mai, je reçois un mail, envoyé par « @acces-neovote.com », qui contient mon identifiant composé de 5 caractères.

***En cas de besoin, je peux demander l'envoi d'un nouvel e-mail via le site https://arpe-livreurs.neovote.com/ pour les livreurs, ou https://arpe-vtc.neovote.com/ pour les VTC.***

**1- Je me connecte sur le site Internet :**
***Pour les livreurs :***
***https://arpe-livreurs.neovote.com***
***Pour les VTC :***
***https://arpe-vtc.neovote.com/***

**2-Je saisis mon identifiant de 5 caractères reçu par email.**
***Pour les livreurs :***
***je saisis les 5 derniers caractères de mon IBAN (clé incluse).***
N.B. : Si je dispose de plusieurs IBAN, je saisis celui que j'ai le plus fréquemment utilisé entre juillet 2021 et décembre 2021.

***Pour les VTC :***
***je renseigne mon numéro de carte VTC.***
Une fois connecté sur le site de vote, je clique sur « retirer mon mot de passe », qui me sera envoyé par SMS. Il me permettra de valider mon vote.

**3. J'accède à la fenêtre de vote et sélectionne FO.**

**4. Je valide mon vote grâce au mot de passe reçu par SMS.**

**J'ai voté FO**

**Mon vote est pris en compte !**

# AÉSIO, ACTEUR MUTUALISTE EN PROTECTION SOCIALE

**AÉSIO est un acteur majeur en assurances de personnes, au service des salariés dans les branches professionnelles et les entreprises.**

## NOTRE AMBITION :

accompagner nos adhérents à chaque étape de leur vie, en leur proposant **des garanties et des services** répondant à leurs besoins **d'aujourd'hui, tout en anticipant** ceux à venir.

## NOTRE DÉMARCHE :

**co-construire** les solutions de protection sociale **avec l'ensemble des parties prenantes**, pour « décider ensemble de vivre mieux ».

## NOTRE CONVICTION :

**la proximité**, pour comprendre et répondre aux attentes des adhérents en portant les valeurs de **solidarité, de responsabilité et d'innovation**.

**2 720 674** personnes protégées

**38 311** entreprises adhérentes

**+ de 3 700** collaborateurs

**315** agences en France

**49** Recommandations de branche : 32 en santé et 17 en prévoyance

- **Imaginer la protection sociale de demain**
- **Répondre aux nouvelles attentes des salariés et des entreprises liées aux mutations du travail**

## NOTRE EXPERTISE AU SERVICE DES SALARIÉS ET DES ENTREPRISES :

### SANTÉ

Il est essentiel de tenir compte de la situation des branches et des entreprises afin de répondre au mieux aux attentes des salariés et de leur famille. C'est pourquoi, nous élaborons en co-construction des solutions santé personnalisées.

### PRÉVENTION

Nous menons des actions de prévention dans les entreprises et avec les branches professionnelles pour améliorer la qualité de vie au travail.

### PRÉVOYANCE

Des solutions performantes sont proposées aux salariés et à leur famille pour faire face aux aléas de la vie (arrêt de travail, invalidité, décès...).

### ÉPARGNE / RETRAITE

Améliorer les pensions versées par les régimes de retraite obligatoires avec des solutions personnalisables d'épargne retraite (PEE-PERCO, Article 83,...).

aesio.fr

MUTUALITÉ FRANÇAISE

**Santé • Prévoyance • Épargne • Retraite • Auto • Habitation**

AÉSIO mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 4 rue du Général Foy 75008 PARIS. Crédit photo Getty Images. Document non contractuel à caractère publicitaire. 21-006-016

AÉSIO MUTUELLE

DÉCIDONS **ENSEMBLE** DE VIVRE MIEUX

# Argentine : colère sociale sur fond d'austérité imposée par le FMI

© NACHO BOUILLOSA/SOPA IMAGES VIA ZUMA PRESS WIRE

**Des milliers d'Argentins ont manifesté à Buenos Aires mi-avril, demandant des aides face à une hausse des prix galopante, qui menace de plonger des millions de travailleurs dans la pauvreté.**

Comme beaucoup de pays dans le monde, l'Argentine est touchée par les conséquences de la guerre en Ukraine. En mars, les produits alimentaires ont augmenté de 7,2%, l'eau et l'électricité de 7,7% et l'habillement de 10,9%… L'inflation a atteint 16,1% au premier trimestre, 55,1% sur les douze derniers mois, soit l'un des taux les plus élevés du monde. Les Argentins exigent des aides de l'État, celles décidées jusqu'à présent étant jugées insuffisantes. Ce mécontentement social s'est traduit par une nouvelle manifestation qui, le 13 avril, a rassemblé des milliers de travailleurs à Buenos Aires. Plus tôt dans le mois, par une grève qui avait paralysé les exportations de céréales, les patrons des entreprises de transport avaient rapidement obtenu une hausse de 20% des tarifs de fret pour faire face à l'augmentation des prix du carburant… Si les conséquences de la guerre en Ukraine constituent un des facteurs de cette inflation, ce n'est pas le seul : la situation sociale était déjà fortement dégradée en Argentine, aggravée par les deux années de crise sanitaire. Plus largement, et même si la croissance à 10% l'an dernier affichait une embellie, l'Argentine vit sous la contrainte de dettes colossales à rembourser, notamment depuis la *« grande crise »* économique de 2001 dont elle n'a toujours pas pu se relever. Et les emprunts contractés s'accompagnent de mesures d'austérité, exigées par les créanciers. En 2018, alors que le pays est plongé dans la récession, le gouvernement contracte un prêt inédit de 45 milliards auprès du FMI, à rembourser en 2024. Depuis, l'Argentine vit encore plus au rythme des remboursements des échéances.

## La pauvreté s'étend

En décembre dernier, l'accord signé avec le FMI pour le refinancement de cette dette a été assorti, entre autres, de l'exigence de la réduction du déficit budgétaire argentin et de la maîtrise de l'inflation. Le gouvernement prévoit par ailleurs un retour à l'équilibre du budget de l'État dès 2025. Une résorption du déficit effectuée au pas de course, donc. *« Les syndicats argentins dénoncent depuis des années les conséquences du prêt du FMI sur les travailleurs*, résume Marjorie Alexandre, secrétaire confédérale au secteur international de FO. *Cet énorme emprunt a créé une pression économique qui fait basculer une partie de la population dans la pauvreté. Lorsque le FMI octroie un prêt, il y inclut systématiquement des conditionnalités qui découlent d'exigences de baisse du déficit et des dépenses publiques. »* Et de rappeler que FO se bat contre *« cette vision qu'ont les institutions financières, à l'instar du FMI, lesquelles considèrent que les services publics sont une dépense et qui exigent de juguler la dette publique. Nous considérons que les services publics (santé, Assurance chômage, etc.) sont un investissement pour l'avenir et participent à la redistribution des richesses, notamment lors de crises comme celle du coronavirus ».* Ces nouveaux coups portés à l'économie argentine inquiètent aussi par les conséquences qu'ils pourraient avoir sur la stabilité politique de ce pays d'Amérique latine marqué par des années de dictature et dans lequel plus de dix millions de personnes vivent dans la pauvreté.

**Maud Carlus**

# Des chiffres utiles au quotidien…

## Ce qui change

Le minimum de traitement dans la fonction publique augmente de 42 euros brut par mois au 1er mai, passant à 1649,48 euros, soit tout juste au-dessus du Smic (de 3,90 euros). Près de 700 000 agents sont concernés. Le 22 avril, au lendemain de la publication du décret annonçant cette hausse, la FGF-FO fustigeait l'austérité salariale, le *« choix dogmatique et purement budgétaire de ne pas revaloriser le point d'indice et de se contenter de relever le minimum de traitement pour que certains agents publics ne soient pas rémunérés en dessous du Smic »*. Entre *« le 1er mai 2017 et le 31 mars 2022, l'inflation enregistrée est de +6,9% »*, rappelle la FGF-FO. Alors que les agents publics ont perdu chaque année du pouvoir d'achat, – *« 25% de perte sèche »* depuis 2000 –, le dégel du point d'indice avant l'été n'est pour l'instant qu'une promesse. **V. F.**

## SMIC — SALAIRE

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

## SÉCURITÉ SOCIALE

**3 428 €** Gelé, le plafond de la Sécurité sociale s'élève donc toujours à 3 428 euros par mois pour 2022. Ce plafond est utilisé pour le calcul de certaines cotisations sociales et de certaines prestations de Sécurité sociale.

## ALLOCATIONS FAMILIALES

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

## CONSOMMATION

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

| | |
|---|---|
| **+0,4%** | avril 2022 (+1,4% en mars). |
| **+4,8%** | variation sur un an (+4,5% en mars). |

En avril 2022, les prix à la consommation augmentent de 0,4% sur un mois et de 4,8% sur un an.

## % COTISATIONS SOCIALES / PRÉLÈVEMENTS

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

| | |
|---|---|
| **9,2%** | **CSG** (impôt) – 9,2 % depuis le 1er janvier 2018 et sur 98,25 % du salaire brut depuis le 1er janvier 2012. |
| **0,5%** | **CRDS** (impôt) – 0,5 % depuis le 1er février 1996 et sur 98,25 % du salaire depuis le 1er 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 1er janvier 2019. |
| **0,86%** | Tranche 1. |
| **1,08 %** | Tranche 2. |

## FONCTION PUBLIQUE

**Traitement de base brut annuel au 1er mai 2022**

**4,686 €** (brut) **Valeur du point**.

**5 623,23 €** (brut annuel) Indice 100 – indice majoré 203.

**1649,48 €** (brut mensuel) **Minimum de traitement** – indice majoré 352.

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

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

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

**RAFP (retraite additionnelle de la fonction publique)**

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

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

# Dassault Aviation : accord historique après dix-sept semaines de grève

**Les salariés de l'avionneur français ont remporté une immense victoire salariale après plusieurs mois de mobilisation, obtenant une augmentation générale de plus de 100 euros net.**

Deux semaines après la plus forte hausse de salaires depuis vingt ans chez Airbus, c'est au tour d'un autre poids lourd français de l'aéronautique de devoir répondre à son personnel par une reconnaissance salariale. Enfin! Après dix-sept semaines d'un conflit dur, un accord a été signé le 8 avril chez Dassault Aviation. Le mouvement de protestation avait été engagé après des propositions jugées très insuffisantes pour les NAO 2022. Il avait ralenti depuis décembre la production de nombreux sites de l'avionneur, entre autres celle des deux usines de Gironde (près de 2 500 salariés) où l'intersyndicale, comprenant FO, avait appelé à un premier barrage filtrant le 14 décembre.

La victoire est donc historique, du jamais vu dans l'entreprise. Par leur ténacité, les salariés, non-cadres, ont obtenu une hausse générale de 140 euros brut par mois (107 euros net), hors ancienneté. En tenant compte de cette dernière, un salarié en poste depuis neuf ans, par exemple, percevra 120 euros net supplémentaires par mois. À cela s'ajoutent une revalorisation des augmentations individuelles à hauteur de 1,7%, dont 0,5% au titre de l'ancienneté, ainsi qu'une hausse de 2,8% des minima salariaux. Les augmentations individuelles des cadres ont été portées à 4,1% au lieu des 3,75% accordés en premier lieu à l'issue des NAO. Par ailleurs, 80% des heures de grève seront payées et les éventuelles sanctions disciplinaires liées au conflit doivent être réévaluées, chacun espère comprendre levées...

## Un carnet de commandes très bien rempli

L'augmentation obtenue est donc bien supérieure à la proposition initiale de la direction : 1,8% de hausse de salaire pour les non-cadres et une enveloppe dédiée aux augmentations individuelles. Pour les salariés, cette attitude était inacceptable après une année 2020 sans augmentation et une hausse ridicule de 0,5% en 2021. D'autant plus inacceptable que le carnet de commandes de Dassault Aviation est bien rempli, notamment depuis la signature de la plus grosse commande (14 milliards d'euros) jamais obtenue par le secteur français de l'aéronautique militaire : 80 Rafale à livrer aux Émirats arabes unis. Un contrat qui doit assurer la pérennité de l'entreprise au moins jusqu'en 2031.

**Fanny Darcillon**

# Landes : victoire salariale sans grève à la Régie régionale des transports

Une victoire qui redonne confiance dans le dialogue social, souligne Philippe Lartigau, délégué syndical FO à la Régie régionale des transports landais et de Trans-Landes. Après l'échec des NAO, et alors que les salariés demandaient la revalorisation des rémunérations, en particulier des plus bas salaires, la menace d'une grève prévue le 2 mai a fait son effet. Le 21 avril, les syndicats, et FO en tête, ont trouvé un accord avec la direction de la Régie, placée sous l'égide de la Région Aquitaine. Les salariés percevront une hausse de leur salaire brut, de 4% à 6%, selon les catégories professionnelles.

**Chloé Bouvier.**

# Plis électoraux : les postiers en quête de reconnaissance

Quarante-huit millions d'enveloppes à livrer en quelques jours avant l'élection présidentielle... *« Les postiers étaient fiers de pouvoir distribuer à nouveau les plis électoraux, mais mécontents du peu de rétribution donnée par La Poste »*, expose Anne-Laure Soulet, de l'équipe courrier de la fédération FO-COM. Face au surplus de travail que représente le traitement de cette propagande électorale, FO a obtenu des compensations : une prime de 15 euros par jour pour les salariés revenant sur leurs congés, des plateaux-repas et le paiement des heures supplémentaires – que La Poste a refusé de majorer malgré les efforts consentis par les salariés.

**Fanny Darcillon**

# Salaires : mobilisation inédite des hôtesses et stewards du low cost aérien

**Le Syndicat national du personnel navigant commercial (SNPNC-FO) a déposé pour ce mois d'avril des préavis de grève chez Vueling, Ryanair et Volotea. Les revendications sont identiques pour les trois compagnies low cost : une hausse des salaires et de meilleures conditions de travail.**

Jusqu'à présent, ils avaient fait le dos rond, par peur de perdre leur emploi. Mais dans le contexte actuel de forte inflation, et alors que l'activité aérienne repart, les personnels navigants commerciaux (PNC) des compagnies low cost Ryanair, Volotea et Vueling ont décidé de se faire entendre et de suivre les préavis de grève déposés par le SNPNC-FO, ultra-majoritaire.
Dans ces entreprises qui proposent des tarifs extrêmement bas, les rémunérations et les conditions de travail sont souvent déplorables : salaires frôlant le Smic, heures supplémentaires non payées, attribution de congés payés sous les minima légaux, temps de repos réduits… Chez Ryanair, c'est même au personnel d'acheter son uniforme.

## Ne pas laisser les compagnies s'affranchir du Code du travail

Chez Vueling, le préavis de grève a suffi pour lancer des négociations. Les salariés ont obtenu une augmentation générale de 150 euros brut dès un an d'ancienneté. Chez Ryanair en revanche, les discussions patinent. La colère des salariés a éclaté en mars, lorsque deux hôtesses ont été mises à pied et menacées de licenciement pour avoir bu une canette de soda en vol sans l'avoir préalablement payée. Car jusqu'à présent, la direction refuse d'offrir eau et nourriture à bord pour les équipages.
À la suite d'un préavis de grève de FO, ces sanctions ont été levées. Mais d'autres revendications ont émergé et le personnel navigant a fait grève le 9 avril, une première. *« La direction a fait des propositions salariales, mais ce qu'elle donne d'un côté, elle le récupère d'un autre »*, dénonce Stéphane Salmon, secrétaire général adjoint du SNPNC-FO, qui n'exclut pas une nouvelle grève.
Chez Volotea aussi le bras de fer se durcit. Les PNC et les pilotes ont cessé le travail le week-end de Pâques. Face au silence de la direction, le préavis du SNPNC-FO a été prolongé jusqu'à fin mai. La bataille se déroule aussi au tribunal. Le syndicat attaque doublement la compagnie, pour non-respect du temps de travail et contournement du droit de grève.
À nouveau, le SNPNC-FO et la fédération FEETS-FO en appellent aux autorités pour ne pas laisser les compagnies s'affranchir du Code du travail.

**Clarisse Josselin**

# Tessi : une hausse de salaire de 6,5% à l'issue d'une grève exceptionnelle

Leur victoire représente 116 euros brut supplémentaires. Cette hausse de de salaire s'applique à tous les salariés de Tessi à Lyon, sur le site Gerland, mais aussi à Avon, Le Haillan et Rennes, où les personnels s'étaient également mis en grève à l'appel de l'intersyndicale à laquelle participait FO. Chez Tessi, société spécialisée dans l'externalisation des processus d'affaires, le salaire moyen est de 1603 euros. Mobilisés du 11 au 14 avril, les salariés ont ainsi obtenu une augmentation de 6,5%.

## Quatre jours pour imposer des négociations

C'est l'échec des NAO qui a déclenché le mouvement. Une centaine de salariés, sur les 250 que compte le site Lyon-Gerland, se sont mis en grève, bloquant l'arrivée des camions devant la société. Celle-ci n'avait jamais connu une grève de cette ampleur. Alors que les syndicats demandaient une hausse de salaire de 10%, l'employeur tentait de faire passer les revalorisations automatiques du Smic pour des augmentations salariales. Il cherchait aussi à contourner les négociations par la simple présentation d'une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA). Les salariés ont réussi à le contraindre à une vraie négociation. Dernière victoire et pas des moindres, le dernier jour de grève ne fera l'objet d'aucune retenue de salaire.

**Chloé Bouvier**

# Chez Picard, coup de froid sur les salaires

**Le syndicat FO-Picard dénonce les propositions de la direction lors des NAO. Il demande une reconnaissance de l'engagement des salariés alors que le chiffre d'affaires de l'entreprise a augmenté de 17,8% en 2021.**

Pour les salariés de Picard, c'est une insulte. Lors des dernières NAO 2022, la direction a proposé une augmentation de 2,8%, seulement. *« Nous n'avons eu que trois réunions entre janvier et mars, les choses étant extrêmement cadrées*, raconte Élisabeth Jousselin, DSC du syndicat FGTA-FO chez Picard. *Au début la direction proposait 2,1% d'augmentation, et finalement seulement 2,8%. »* Pour Josué Schandel, DSC adjoint, *« la décision* [de la direction, NDLR] *était déjà prise »*. Pour elle, qu'importe la forte inflation semble-t-il. FO, majoritaire dans l'entreprise, a demandé la réouverture de ces négociations, sans réponse à ce jour. *« Nous resterons sur nos demandes et nos principes*, prévient le DSC adjoint. *Et nous pensons refaire un communiqué afin que les clients sachent ce qui se passe dans leurs magasins! »* Tous deux n'écartent pas l'éventualité d'une mobilisation d'ampleur pour faire entendre les revendications.

© LAURENT CERINO/REA

## Malgré un chiffre d'affaires en forte hausse

La situation est d'autant plus choquante que l'entreprise est largement en capacité financière de revaloriser les salaires. En 2021, le chiffre d'affaires de Picard Surgelés a progressé de 268 millions d'euros, soit une hausse de 17,8% sur un an! Pour FO, l'attitude de la direction amène à une paupérisation des salariés. *« Dans certains magasins, les travailleurs ont vu le chiffre d'affaires exploser. Mais leur rémunération, elle, ne bouge pas*, tempête Josué Schandel. *Si le manque de redistribution des richesses chez Picard n'est pas nouveau, il devient très flagrant! »* Or, martèlent les militants, la réussite économique de l'entreprise s'explique par le travail des salariés, qui méritent une reconnaissance de leur engagement après des années difficiles, notamment marquées par le Covid. Durant les confinements et couvre-feux successifs, ils ont fait face à des conditions de travail dégradées, rappellent les délégués FO, citant la contrainte du port du masque ou encore l'agressivité de certains clients. Sans compter qu'*« avec l'accélération de la digitalisation, de nouvelles activités sont apparues, comme le click and collect et la livraison express*, contextualise Josué Schandel. *Ces nouvelles activités sont source de fatigue supplémentaire pour les équipes »*. Tout cela nécessite reconnaissance.

**Chloé Bouvier**

# AG2R-La Mondiale : le malaise salarial s'exprime désormais par la grève

Ils étaient nombreux à prendre part à la grève et au rassemblement devant le siège d'AG2R-La Mondiale le 14 avril dernier. La direction du groupe de protection sociale, où FO affiche une audience de 12,5%, évoque 15% de salariés grévistes. Ce taux est important au vu de la culture de la branche : *« Dans les groupes de protection sociale, le personnel ne se met pas facilement en grève*, précise Claire Guelmani, secrétaire de la section fédérale OSDD de la FEC-FO, *car jusqu'à présent les accords sur les salaires tenaient à peu près la route. »*

## « Répondre à la demande urgente des salariés »

On ne peut pas en dire autant de la proposition de la direction lors des dernières NAO : 1,2% d'augmentation générale – un chiffre déjà faible au vu de l'inflation – et seulement pour les salaires en dessous de 35 000 euros annuels, soit environ un tiers des salariés. Le chiffre d'affaires du groupe était pourtant en hausse de 22% en 2021. En réponse au mouvement de grève, AG2R-La Mondiale a proposé d'augmenter l'intéressement de 500 euros. L'intersyndicale devrait bientôt se prononcer : *« Plutôt que de l'intéressement, on préfère bien sûr une hausse du salaire, et le salaire différé alimente la protection sociale*, rappelle Claire Guelmani. *Mais il faut aussi répondre à la demande urgente des salariés face à la baisse de leur pouvoir d'achat. »*

**Fanny Darcillon**

# Proches aidants : comment améliorer leurs droits ?

© F. BLANC

*Serge Legagnoa, secrétaire confédéral chargé du secteur de la protection sociale collective.*

En France, environ 11 millions de personnes viennent régulièrement en aide à un proche en perte d'autonomie ou handicapé, à titre non professionnel. Derrière la notion de *« proches aidants* »* se trouve une multitude de profils hétérogènes en fonction de la situation professionnelle (six aidants sur dix exercent une activité professionnelle), du genre (une majorité d'aidants sont des femmes), de l'âge (l'âge moyen d'entrée dans l'aidance est de 39 ans), ou encore du type d'aide apportée (aide aux soins, soutien psychologique…).

## Un sujet incontournable à l'heure du tournant démographique

Si les proches aidants sont souvent dans l'ombre (seul un aidant sur quatre a informé son employeur de sa situation d'aidance), nombre d'études ont, ces dernières années, pointé les écueils auxquels ils sont confrontés : parcours du combattant pour obtenir des aides, difficultés à concilier vie professionnelle et aidance, incidences sur la carrière, renoncement aux soins faute de temps. En outre, les périodes de confinement ont accentué les charges pesant sur nombre d'aidants. La question des proches aidants s'inscrit comme un sujet incontournable avec le vieillissement de la population et le tournant démographique de 2030. Selon les estimations, un salarié sur quatre sera aidant à cette date, d'où la nécessité d'améliorer leurs droits.

## Des droits encore restrictifs et méconnus

Parmi les droits figure le congé de proche aidant. Peu utilisé car méconnu, faiblement indemnisé et soumis à des conditions d'accès restrictives, le dispositif a été assoupli (la condition de perte d'autonomie *« d'une particulière gravité »* ne sera plus nécessaire) et son indemnisation revue à la hausse (alignement sur le Smic) avec la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2022. D'autres droits existent au profit des proches aidants, mais ils restent restrictifs (majoration de trimestres pour la retraite…) et peu effectifs (droit au répit). Depuis 2019, une obligation de négocier sur ce thème existe au niveau de la branche, ouvrant aux interlocuteurs sociaux la possibilité d'améliorer les droits des proches aidants (aménagement du temps de travail, plateformes de services…), mais peu d'accords ont été conclus.

Enfin, le renforcement des droits des proches aidants ne doit pas faire oublier la nécessité de recruter de nombreux aidants professionnels au service des personnes en perte d'autonomie et l'urgence de renforcer l'attractivité de ces métiers.

© MARTA NASCIMENTO/REA

* Art. L 113-1-3 du code de l'action sociale et des familles : *« Est considéré comme proche aidant d'une personne âgée son conjoint, le partenaire avec qui elle a conclu un pacte civil de solidarité ou son concubin, un parent ou un allié, définis comme aidants familiaux, ou une personne résidant avec elle ou entretenant avec elle des liens étroits et stables, qui lui vient en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne. »*

**Secteur de la protection sociale collective**

*Salle de peigneuses Heilmann pour la laine en 1889.*

# L'histoire du salariat

**Né avec la révolution industrielle aux XVIIIe et XIXe siècles, le salariat évolue en se fracturant en sous-ensembles sous la pression d'un chômage toujours omniprésent, induisant exclusion, précarité et petits boulots.**

Aux temps modernes (XVIe-XVIIIe siècles), le salaire des brassiers, manouvriers, journaliers (paysans), mais aussi des domestiques, des valets, des apprentis était fort mince : une petite fraction de la récolte ou quelques pièces de monnaie. Le philosophe anglais John Locke écrit en 1696 : *« La part de l'ouvrier agricole, étant rarement plus qu'une maigre subsistance, ne donne jamais à ce groupement humain le temps ou l'occasion d'élever ses pensées plus haut ou de lutter avec les plus riches pour leur disputer leur part, sauf lorsqu'une détresse commune ou d'importance les unit en un seul ferment universel, leur faisant oublier le respect et les rend assez téméraires pour vouloir se tailler leur part à la force des armes. »*

Avec la révolution industrielle du XIXe siècle, la main-d'œuvre ouvrière est désormais rassemblée dans un même lieu, l'usine. Arrive le salariat moderne. L'ouvrier est payé en fin de journée, puis en fin de semaine, en liquide. Dans ce siècle, le salaire est défini comme un prix et, comme n'importe quel autre prix, il est soumis aux fluctuations de l'offre et de la demande, donc de la concurrence.

## Le salariat contemporain

À la fin de la Seconde Guerre mondiale, la donne change. Les idées de Keynes font écho : le capitalisme a besoin pour fonctionner d'une demande forte et régulière de la consommation. Il faut que la production soit assurée, en faisant en sorte que l'emploi nécessaire y soit affecté. Et il faut compter avec les salaires. Pour Keynes, cela implique un certain interventionnisme de l'État. En matière salariale, l'application des principes keynésiens conduira à une double mutation. D'une part, l'instauration de mécanismes de protection sociale qui aboutissent au financement par les entreprises, directement ou par le biais de l'impôt, de revenus sociaux hors des salaires directs. Sera instituée aussi la fixation d'une sorte de norme salariale minimale par la loi (Smic), de même que par le contrat (généralisation des conventions collectives, incitation à la recherche d'accords interprofessionnels). Depuis une trentaine d'années, certains libéraux, visant la baisse du « coût du travail », vantent des systèmes autres que le salariat, et peu importe ce que cela implique comme aggravation de la précarité pour le travailleur. La loi Madelin de 1993 a ainsi participé à encourager, à travers la fiscalité, les salariés à se mettre à leur compte, souvent tout en continuant à travailler pour leur entreprise, mais de façon indépendante. Dix ans plus tard c'est devenu le credo des gouvernements glorifiant le statut d'« auto-entrepreneurs », qui cependant s'auto-exploitent, ne pouvant souvent s'octroyer qu'une rémunération de misère. Dès 1985, Yvon Gattaz, alors président du CNPF, parlait de la création d'emplois *« à contraintes allégées »*! Prendra également forme le concept d'emplois sans salaire en Grande-Bretagne et celui des emplois à 4-5 euros l'heure en Allemagne…

**Christophe Chiclet**

### *Le Manifeste du Parti communiste*

Dans son livre, Karl Marx écrit : *« La disparition des fonctions économiques de la famille patriarcale au moment de l'industrialisation a créé une société de masse. Ce phénomène a transformé les gens qui travaillaient en une masse d'individus égaux non différenciés. »*

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

# John Monfray, « le syndicat a changé ma vie »

**John Monfray, 50 ans, est délégué central FO chez Loomis, société de transports de fonds. En janvier dernier, il a participé à la grève qui a permis aux salariés d'obtenir une hausse de salaire historique. Quant au syndicat, majoritaire, il ne cesse de progresser aux élections.**

DR

Convoyeur de fonds depuis près de trente ans, John Monfray peut témoigner de l'importante évolution de son métier. Né en Belgique et arrivé en France à l'adolescence, il est entré chez Securipost en 1994, dans l'agence de Marseille, à l'issue de son service militaire. Depuis, l'entreprise a changé plusieurs fois de nom, elle s'est fait racheter par Securitas en 2005, mais lui n'en a jamais bougé.

Loomis, filiale de Securitas dédiée au transport de fonds, compte près de 3200 salariés répartis en trois grands métiers : les convoyeurs qui transportent les fonds, les caissiers qui comptent les valeurs et les dabistes qui approvisionnent les distributeurs de billets.

C'est en 2000 que John Monfray se rapproche de FO, à l'occasion d'une grève historique dans le secteur. Après plusieurs braquages meurtriers, l'ensemble des salariés cessent le travail durant trois semaines pour réclamer plus de sécurité, de reconnaissance et un meilleur salaire. *« À l'époque, nous n'avions ni treizième mois, ni prime de risque, et il fallait faire beaucoup d'heures supplémentaires pour s'en sortir »*, raconte-t-il. Grâce à cette mobilisation, la dangerosité du métier est enfin reconnue et la sécurité s'améliore. Le port du gilet pare-balles et la valise sécurisée deviennent obligatoires. Les convoyeurs perçoivent une prime de risque mensuelle.

Un délégué FO proche de la retraite lui propose de prendre sa succession. *« L'engagement syndical m'intéressait, j'ai relevé le challenge et ça a changé ma vie*, explique-t-il. *Je ne sais pas si je serais encore convoyeur si je n'avais pas rencontré le syndicat. »* Dès ses premières élections, l'agence de Marseille, bastion historique de la CGT, bascule chez FO. Aujourd'hui, 85% des 120 salariés de la cité phocéenne y sont syndiqués. Au niveau national aussi FO est numéro un, avec 31,58% des voix.

## Un métier menacé par la baisse des paiements en cash

En janvier, une intersyndicale a appelé les salariés à faire grève pour les salaires et une meilleure reconnaissance. *« Après deux ans sans augmentation ni prime Covid alors que nous étions un métier de la deuxième ligne, l'ambiance était explosive »*, ajoute le militant, devenu délégué central.

À l'issue de cinq jours de mobilisation massive, les syndicats ont obtenu une augmentation générale de 80 euros brut pour tous. *« Avec le report sur l'ancienneté et le treizième mois, on arrive aux 95 euros brut que nous revendiquions, soit une hausse de 4,5% à 5% pour les salaires moyens, c'est du jamais vu »*, se félicite-t-il.

Autre combat de John Monfray, l'amélioration des conditions de travail pour ces métiers dont la pénibilité est reconnue. *« On a un taux très élevé d'arrêts maladie et d'inaptitudes*, déplore-t-il. *Les convoyeurs doivent monter et descendre du fourgon avec des charges de 18 kg d'une main, car l'autre doit rester libre pour l'arme. À la caisse, les salariés sont debout toute la journée, et ils ont des TMS liés au comptage des billets. »*

Une problématique sociétale pèse sur l'avenir du métier, la baisse inexorable des paiements en argent liquide. La réduction des volumes traités (-12% depuis 2019) se répercute sur les effectifs, qui sont passés de 3500 à 3180 salariés en trois ans. *« Il y a une réelle inquiétude, l'entreprise tente de diversifier son activité en installant des distributeurs ou des caisses sécurisées dans les commerces, mais c'est beaucoup moins rentable, ça nous permet juste de maintenir l'activité à flots. »*

**Clarisse Josselin**

FO
TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES
un vrai travail un vrai salaire
CONDITIONS DE TRAVAIL, RÉMUNÉRATIONS, SÉCURITÉ,
FO VOUS DÉFEND