



Notre mot à dire



DÉCLARATION DU BUREAU FÉDÉRAL DE LA FEETS FO : APPEL À LA MOBILISATION DU 27 JANVIER 2022 POUR LES SALAIRES ET L'EMPLOI

Pertes régulières de pouvoir d'achat conduisant à des salaires de misère, précarisation de l'emploi et destruction progressive des statuts protecteurs dans la fonction publique, ubérisation de l'économie, dogme de la concurrence et de l'externalisation : la situation des travailleurs s'est particulièrement dégradée ces dernières années.

La crise COVID, qui a révélé la nature indispensable de nombreux métiers et secteurs jusque-là invisibles

et donc à la valeur mal reconnue, n'a pas entraîné de progrès particuliers pour les salariés et agents concernés.

Le Bureau Fédéral de la FEETS FO constate que :

- La liberté pour les employeurs de verser une prime COVID exonérée de cotisations n'a, dans la grande majorité des cas rien donné,

Sommaire

Edito

DÉCLARATION DU BUREAU FÉDÉRAL DE LA FEETS FO . p.1

Transport aérien : NAO BRANCHE TRANSPORT AERIEN p.4

Mer et Ports : Augmentations de salaires : conseil juridique patronal et amateurisme syndical p.5

Combustibles p.6

Fonction publique : Salaires, c'est zéro pour tous et les miettes pour les autres ! p.6

Propreté : Les salaires dans le secteur p.8

Autoroutes : RAG : rémunérations annuelles garanties p.9

Manutention Ferroviaire : Les salaires dans la manutention ferroviaire . p.10

Prévention Sécurité : Un secteur en berne p.11

3D : Négociations salaires p.12

Origine et évolution du salaire p.14

ou bien, a été exploitée par les employeurs pour éviter des augmentations de salaires pérennes ;

- La liberté pour les employeurs de revaloriser les grilles de salaires dans les branches n'a, dans la grande majorité des cas, entraîné aucune amélioration.

Cette absence de progrès tient aux choix libéraux du gouvernement et démontre encore une fois que la hiérarchie des normes doit être à la base des relations sociales.

Le Bureau Fédéral de la FEETS FO affirme que seule une véritable augmentation du SMIC permettra d'engager dans les branches la nécessaire revalorisation des salaires.

De même, le Bureau Fédéral revendique un rattrapage des années de gel du point d'indice dans la fonction publique et la refonte globale des grilles de rémunération pour redonner des perspectives de déroulement de carrière.

Face à l'inflation, le Bureau Fédéral dénonce la mascarade de la « prime inflation » du gouvernement : montant largement insuffisant, ponctuel et payé sur le dos de la protection sociale (aucun coût pour l'employeur).

A ceux qui doutent de la légitimité des revendications salariales, à ceux qui discutent la faisabilité de telles augmentations, le Bureau Fédéral de la FEETS FO tient à rappeler que :

- Le PIB a progressé de 6,7% en France en 2021 ;
- Le CAC 40 a réalisé des profits record en 2021, en progression de 29 % par rapport à 2020 ;
- Les dividendes ont doublé entre 2020 et 2021, plaçant la France en tête des dividendes versés en Europe.

A ceux qui conseillent d'attendre, à ceux qui pensent que la situation des travailleurs va s'améliorer toute seule, le Bureau Fédéral de la FEETS FO tient à rappeler que :

- L'essentiel du coût de la crise COVID est supporté par les salariés via la Sécurité Sociale qui accumule désormais une dette conséquente ;
- La réforme de l'Assurance Chômage à des fins d'économies durcit les conditions d'indemnisation, réduit le montant et la durée des allocations ;
- L'inflation repart à la hausse, accentuant les pertes de pouvoir d'achat.

A ce jour, le Bureau Fédéral constate que le gouvernement et les employeurs se servent de la crise COVID pour accroître leurs bénéfices et casser la protection sociale. Pour le Bureau Fédéral, il est urgent de réagir à cette offensive anti-sociale contre les droits des salariés.

Le Bureau Fédéral soutient tous les syndicats de la fédération engagés dans la grève et la mobilisation inter-professionnelle du 27 janvier 2022 !



ceci n'est qu'

ONNARD

Emis à bas décibels par la ministre de la Fonction Publique Amélie De Montchalin, lors de son audition par le Sénat sur les budgets faramineux dépensés en conseils extérieurs auprès du cabinet McKinsey : « Il y avait aussi un enjeu de cartographie des compétences ». Faut-il comprendre que les réorganisations successives de la fonction publique auraient créé tellement de chaos qu'il faut recourir à des cabinets de conseil privés pour faire le travail d'agents qu'on ne parvient plus à identifier ???



19 janvier, 16:08 🌐

Communiqué intersyndical prévention sécurité :
Pour de vrais salaires !
Pour tous les salariés !
Pour en finir avec la précarisation !



FEDERATION DE L'ÉQUIPEMENT, DE L'ENVIRONNEMENT,
DES TRANSPORTS ET DES SERVICES FORCE OUVRIÈRE

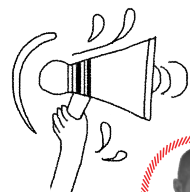
Notre Mot A Dire n°175 • Janvier 2022

46, rue des Petites Écuries - 75010 Paris • Tél. : 01.44.83.86.20

Fax : 01.48.24.38.32 • Courriel : contact@feets-fo.fr • Site : www.feets-fo.fr
 Directeur de la Publication : Zaini NIZARALY • Rédaction : Etienne CASTILLO
 Publication éditée par la FEETS-FO • Publicité : au Journal
 Impression FEETS-FO au siège de la Fédération • Dépôt légal : Janvier 2022
 N° CPPAP : 0524 S 06882 • N° ISSN : 1263-5618

3





NAO BRANCHE TRANSPORT AERIEN



Michaël

mdellis@feets-fo.fr

Transport Aérien

Comme nous vous l'écrivions dans la précédente édition de ce journal, le salaire minimum de croissance (SMIC) a été réévalué au 1^{er} Octobre 2021 suite à l'augmentation des prix à la consommation. Ainsi, les 5 premiers coefficients de la grille de salaires minima conventionnels de la CCN-TAPS (Convention collective nationale transport aérien personnel au sol) et leurs salaires correspondants se sont retrouvés mécaniquement en dessous du SMIC. De fait, selon les dispositions légales en vigueur, les organisations liées par une convention de branche devant se réunir dans les 3 mois pour négocier sur les salaires, la chambre patronale (Fédération Nationale de l'Aviation Marchande) et les organisations syndicales de la branche, ont entamé des négociations salariales lors de commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) du 16 novembre.

Cette première réunion a malheureusement été peu fructueuse puisque la FNAM n'avait aucun mandat et a juste répertorié les différents désidératas des organisations syndicales présentes. Pour la FEETS-FO, les propositions ont été les suivantes :

- le premier coefficient de la grille doit être au dessus du SMIC ;
- les 5 premiers coefficients doivent être rééchelonnés avec 15 euros minimums d'écart entre eux ;
- 3 % d'augmentation globale.

Par la suite, lors de la CPPNI du mois de décembre, la FNAM est revenue avec une proposition ridicule d'augmentation du premier coefficient. Pour la FEETS-FO, le compte n'y est pas, nous nous sommes opposés à cette proposition de la partie patronale et avons demandé à la FNAM de revoir son mandat.

En conséquence, lors de la CPPNI du mois de janvier, la FEETS-FO poursuivra ces négociations avec les mêmes revendications. Nous le répétons ici encore une fois, les salariés du transport aérien ne doivent pas payer pour une crise dont ils ne sont pas responsables.



ceci n'est qu'

Etienne
ecastillo@feets-fo.fr
Mer et Ports



AUGMENTATIONS DE SALAIRES : CONSEIL JURIDIQUE PATRONAL ET AMATEURISME SYNDICAL

Jusqu'à 2021, l'économie française était confrontée à une faible inflation. Enfin, faibles dans les indicateurs car qui peut raisonnablement prétendre qu'en 10 ans la perte de pouvoir d'achat n'a pas été significative ?

Mais passons. Pendant des années donc, les employeurs se sont cachés derrière les chiffres « officiels » de l'inflation, ceux de l'INSEE et ceux servant de base à la revalorisation du SMIC pour éviter de trop augmenter les salaires.

Et voilà qu'en 2021 et aujourd'hui en 2022, l'inflation repart en flèche !

La fédération a sollicité toutes les organisations patronales par courrier pour revaloriser les salaires au 1^{er} octobre 2021, en parallèle de l'augmentation de 2,2 % du SMIC.

Seuls les ports de plaisance ont consenti à négocier, pour une revalorisation qui s'est conclue à +2 % au 1^{er} octobre 2021.

Côté portuaire, sédentaires et navigants, les salaires ont été augmentés de 3 % au 1^{er} janvier 2022, intégrant à peu près les deux augmentations successives du SMIC (+2,2 % en octobre 2021 et 0,9 % en janvier 2022).

Quant aux autres branches, c'est plus compliqué...

A l'instar des ports de plaisance, les NAO s'intègrent dans un agenda global de négociations. Ce qui n'a pas été obtenu dans une négociation comme le temps de travail peut se voir « compensé » dans des revalorisations de salaires.

Or, lorsque les employeurs confient leurs négociations à leur conseil juridique comme nous l'avons constaté avec les camarades de la FGTA dans la branche qui fusionne coopération maritime et conchyliculture, le dialogue social est plombé. Il se transforme en exercice technique où le conseil juridique tente de manipuler grossièrement les chiffres à sa guise pour embobiner les organisations syndicales et ainsi satisfaire son client.

En face, nous constatons qu'après des années de faible inflation donc de faible revalorisations salariales, le sujet semble délaissé voire bâclé par les autres organisations syndicales. Comment imaginer qu'un syndicat ne revendique pas au minimum une augmentation équivalente à l'inflation ? Comment comprendre, en pleine reprise de l'inflation, donc sur des montants conséquents, que plusieurs syndicats valident une proposition patronale inférieure à la revalorisation du SMIC ?

C'est pourtant ce que nous avons vécu dans ces deux branches...

Et nous pourrions dire que l'erreur est humaine et qu'il n'est jamais trop tard pour changer d'avis, mais certains semblent plus attachés à ne pas se dédire qu'à défendre les intérêts des salariés...

Enfin, pour les passages d'eau les négociations ne s'ouvriront que fin janvier 2022. Espérons que les autres négociateurs -les mêmes!- auront étudié et travaillé leurs revendications cette fois-ci...

un journal





Nadia

njacquot@feets-fo.fr

Combustibles

Branche de Négoce et de distribution des combustibles solides liquides gazeux et produits pétroliers (IDCC 1408)



Jusqu'au 1^{er} janvier 2020, la formule servant au calcul du salaire était la suivante :

$$(K \times V) + (900 - K) \times V'$$

K = coefficient

V = valeur du point de base

V' = valeur du point de majoration différentielle

900 - K = majoration dif-

férentielle calculée par différence entre 900 et K

900 = coefficient le plus élevé de la grille

FO a demandé et a obtenu la suppression de cette formule et a obtenu la négociation de nouvelles classifications prévoyant de nouveaux coefficients.

En 2022, la revalorisation des salaires était fixée à 1,8 % mais suite à l'augmentation du SMIC, FO a saisi la chambre patronale et a obtenu une revalorisation de 3 % au 1^{er} février 2022.

Salaires minima conventionnels et primes d'ancienneté applicables au 1^{er} février 2022.

Coefficient	Classification	Minima Conventionnels Garantis (2020) (bruts)
200	E/O	1628,23
210	E/O	1629,16
220	E/O	1632,89
230	E/O	1636,62
240	E/O	1706,18
250	E/O	1775,75
300	A.M	1914,88
310	A.M	2193,14
320	A.M	2471,40
400	C DEB	2540,97
410	CADRE	2819,23
420	CADRE	3375,75
430	CADRE	3932,27
440	CADRE	4627,93
450	CADRE	5462,72
460	CADRE	6714,89

Primes d'ancienneté pour les coefficients allant de 200 à 320

3 ans 3%	6 ans 6%	9 ans 9%	10 ans 10%	11 ans 11%	12 ans 12%	13 ans 13%	14 ans 14%	15 ans 15%
-------------	-------------	-------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------



ceci n'est qu'

Salaires dans la Fonction Publique : c'est zéro pour tous et les miettes pour les autres !

Fait totalement inédit dans l'histoire récente de la Fonction Publique, aucune revalorisation générale des salaires n'a été mise en œuvre au cours de la présente mandature. La valeur du point d'indice, déjà quasi-gelée par la précédente mandature, n'a donc connu aucune évolution. Servant de base au calcul de la rémunération indiciaire des fonctionnaires, c'est un peu comme si dans les branches du privé, aucun accord salarial n'avait été conclu durant cette période. L'État... un sacré « patron » !

En 20 ans, la valeur en euros constants du salaire indiciaire des fonctionnaires a perdu plus de 20 %, entraînant la paupérisation progressive de la Fonction Publique. L'agent de catégorie A d'aujourd'hui équivaut à la catégorie B d'hier, l'agent catégorie B d'aujourd'hui à la catégorie C d'hier... et l'agent de catégorie C d'aujourd'hui au smicard d'aujourd'hui !

Plutôt que de remettre de l'essence dans le moteur à attractivité de la Fonction Publique et à pouvoir d'achat des fonctionnaires (et plus largement des agents publics), le gouvernement actuel préfère continuer à saupoudrer des mesures ciblées en trompe l'œil, à individualiser et donc précariser les rémunérations, voire pour le ministère de l'Ecologie à mettre en place une véritable « Primescroc » pour ses corps techniques en les faisant basculer dans un régime indemnitaire porteur de reculs pour tous dans la durée.

Alors que l'inflation repart de plus belle,

que les agents constatent dans les faits l'explosion de certains de leurs postes de dépense obligatoires, l'érosion progressive risque de faire place à l'effondrement de leur pouvoir d'achat.

FO dénonce le bricolage mis en place par le gouvernement destiné à simplement pouvoir afficher qu'aucun fonctionnaire n'est rémunéré en dessous du SMIC. Sauf qu'à devoir courir derrière sa légitime revalorisation, leur nombre rémunéré sur cette base et sans perspective de carrière risque d'exploser dans les mois à venir.

Alors, tous au SMIC demain ?

Dans ce cadre, FO revendique pour la Fonction Publique :

L'augmentation générale des salaires par la revalorisation du point d'indice et

l'amélioration de la grille indiciaire, ainsi que des mesures fortes pour gagner l'égalité professionnelle,

- La revalorisation des pensions de retraite ;
- L'ouverture immédiate de négociations salariales, y compris pour revoir la politique salariale privilégiant le traitement indiciaire.

Le 27 janvier 2022, une étape importante pour placer ces évidences sur le devant de la scène, le point de départ pour faire changer le logiciel des décideurs d'aujourd'hui et de demain !



Laurent

ljavier@feets-fo.fr

Fonction Publique

www.feets-fo.fr

un journal



LES SALAIRES DANS LA PROPRETÉ



Nadia

njacquot@feets-fo.fr

Nettoyage Propreté

Un an et demi après le début de la crise sanitaire du Covid-19, le demi-million de salariés de la propreté dit « de la deuxième ligne » attendent toujours la reconnaissance notamment salariale promise par le chef de l'Etat. FO dans cette branche a toujours travaillé sur la question des salaires, des conditions de travail, de l'évolution de carrière ou de la formation.

En 2022, les salariés de la propreté vont donc bénéficier d'une augmentation : le salaire horaire de base va passer de 10,56 euros à 10,83 euros au 1^{er} février, soit 27 centimes de plus pour un temps plein. La prime annuelle sera portée à 227 euros, c'est 52 euros de plus. La prime transport, elle, augmente de 9%.

L'économiste Christine Erhel, chercheuse au Centre d'études de l'emploi et du travail du Conservatoire national des arts et métiers, et Sophie Moreau-Follenfant, directrice des

ressources humaines de RTE, ont remis leur rapport sur les travailleurs dits « de la deuxième ligne » au ministère du Travail.

Dans ce rapport on note une réflexion de long terme avec la formulation des recommandations qui dépassent le cadre de la crise sanitaire.

S'agissant des salaires, le rapport souligne que la branche reste le lieu adapté pour déterminer son évolution. L'une de leurs propositions serait de fixer des tarifs de prestation au niveau de chaque branche, permettant ainsi de mieux rémunérer les salariés.

La préconisation est de s'inspirer de l'indice, reconnu par l'Etat, de la fédération Syntec, qui permet aux entreprises du secteur d'actualiser et de réviser les clauses de marché. « Cette

branche, portant à la fois sur les salaires et sur les conditions de fixation des prix, constitue la solution de moyen terme pour un équilibre entre situation financière des entreprises et rémunération des salariés »,

Pour FO la branche est le lieu adapté pour négocier les salaires mais à condition de régler le problème de tarifs tirés vers le bas par les donneurs d'ordre. Il faut que ceux qui achètent les prestations de ménage arrêtent de casser les prix et donc tirer les conditions de travail vers le bas. En premier : l'Etat, les collectivités territoriales et les hôpitaux publics, doivent avoir des clauses sociales dans leurs appels d'offre, pour ne pas choisir toujours le moins-disant.



ceci n'est qu'



RAG : RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES

La Branche des sociétés d'autoroutes et ouvrages d'art à péage a choisi, en 2006, à l'occasion de la privatisation du secteur et de la négociation de la convention collective nationale d'opter, en terme de rémunérations minimales, pour le système de RAG (Rémunérations Annuelles Garanties).

Peu de branches professionnelles utilisent ce mécanisme de minima de branche (thermalisme, métallurgie, Syntec, ...). A l'inverse du système de minimas horaires ou mensuels basés sur des indices, les RAG dans le secteur des autoroutes sont calculées en fonction de 16 classes de classifications correspondantes à des catégories d'emplois.

Les éléments intégrés pour le calcul de la RAG « Autoroutes » correspondent à tous les éléments du salaire effectif à caractère législatif, réglementaire, conventionnel ou contractuel, y compris les avantages en nature pour leurs montants déclarés conformément à la réglementation. Le treizième mois est donc un élément de calcul intégré dans la RAG.

Dans un premier temps, le travail de branche se résume à vérifier, sur la base de l'année N-1, que les éléments de rémunération d'un salarié sont bien en concordance avec le montant de la RAG de la classe concernée. Si tel n'est pas le cas, une indem-

nitée compensatrice est versée au salarié sur l'année N.

Dans un second temps, il s'agit, pour les négociateurs de Branche, de négocier le montant de la RAG de l'année N.

La définition des éléments pris en compte pour calculer la RAG est ici essentielle ! Dans le secteur des autoroutes, le treizième mois, entre autres étant intégré, cela peut laisser sous entendre qu'un salarié peut percevoir mensuellement moins que le SMIC tout en étant au niveau des RAG de la classe dans laquelle il est rémunéré !

Le décalage entre la négociation des salaires en entreprise et la négociation des RAG au niveau de la Branche rend l'exercice de négociation peu efficient. Bien souvent, les négociations en Branche ont lieu après les négociations en entreprise. L'effet « boostant » du pourcentage d'augmentation initié par la négociation en Branche ne joue donc pas en faveur des négociations dans les entreprises ! En 2021, la négociation des RAG s'étant soldée par un échec, couplée en plus par une augmentation du SMIC en octobre, des salariés des premières classes de classification se retrouvent aujourd'hui à être rémunérés au dessous du SMIC !

Tout cela (faut-il le rappeler !) dans un secteur d'activité qui a engrangé plus de

40.1 milliards de bénéfices entre 2006 et 2022 !!

La demande conjointe des organisations syndicales représentatives de la branche de réouverture des négociations RAG après que la revalorisation d'octobre a été refusée par les patrons au prétexte que le contrôle des RAG 2020 a été effectué par la Commission sociale en dit long sur la volonté des patrons des autoroutes de partager la richesse produite par les salariés eux-même !

Au-delà de toutes considérations sur la définition du salaire minimum hiérarchique ayant donné lieu à de multiples interprétations et pour lesquelles, d'ailleurs, FO a obtenu du Conseil d'Etat une définition, le choix des RAG dans le secteur des auto-

routes traduit le peu de considération que ses patrons ont sur l'impact social des politiques de branche dans leur secteur d'activité.

Pourtant, une dynamique de réévaluation substantielle des RAG irait dans le bon sens et aurait peu, voire pas, d'impact sur les résultats des sociétés d'autoroutes ! Elle aurait le mérite de redorer l'image sociale de la Branche (l'Image de ces groupes capitalistiques !), favoriserait le travail essentiel effectué par la CPNEFP et la SPP depuis la mise en place d'un OPCO pour le développement des savoirs et des qualifications des salariés du secteur et contribuerait à accroître l'attractivité de métiers spécifiques et indispensables à la sécurité des usagers des autoroutes !



LES SALAIRES DANS LA MANUTENTION FERROVIAIRE

Dans la manutention ferroviaire, nous avons négocié tardivement l'accord portant revalorisation des salaires pour 2021. Les taux horaires des grilles de salaires étaient revalorisés de 0,70 % au 1^{er} juin 2021 et Force Ouvrière n'a pas signé l'accord puisque l'augmentation du SMIC au 1^{er} janvier 2021 était déjà de 0,99 %.

Cette revalorisation a vite été rattrapée par la révision du SMIC au 1^{er} octobre 2021. Nous avons donc saisi la chambre patronale dans le cadre de la commission paritaire de la branche pour réunir les parties prenantes à la négociation.

Un accord a été trouvé et signé par Force Ouvrière le 27 octobre 2021 pour une application au 1^{er} janvier 2022. Cet accord revalorise de 2,60 % les salaires horaires garantis des grilles

de salaires et révisé les autres éléments de rémunération dans la branche (indemnité pour le travail de nuit, prime d'enrayage, prime de salissures et de décrassage et primes de vêtements de travail). Une clause de revoyure a été adoptée dans le cas où la valeur du SMIC au cours de l'année 2022 serait supérieure à la valeur du coefficient 156 (ouvriers) ou du coefficient 123 (employés de chantiers).

L'accord prend effet à partir du premier jour du mois qui suivra la parution au Journal Officiel de l'arrêté d'extension le concernant.



Nadia

njacquot@feets-fo.fr

**Manutention
Ferroviaire**



ceci n'est qu'

PRÉVENTION SÉCURITÉ

UN SECTEUR EN BERNE

Souvent présentée comme la 3^{ème} « force de sécurité » après la gendarmerie-police et la police municipale, les 180 000 agents de sécurité sont pour un tiers d'entre eux SMICARD et, la seule ambition de leurs employeurs est de courir après le SMIC.

Cette situation fait que les propositions des chambres patronales présentées lors des négociations sur les salaires minima conventionnels tournent autour du SMIC.

Cette situation est endémique dans cette profession de main d'œuvre où la réflexion des employeurs au regard des salaires se porte avant tout sur les exonérations de cotisations sociales et autres aides assises sur la rémunération qu'ils pourraient perdre lors d'une revalorisation.

A cela s'ajoute la concurrence au sein du secteur où 12 323 entreprises se par-

tage le marché dont 8559 sans salarié...

Ces exonérations, véritables trappes à bas salaires et la concurrence dans ce marché porteur sont parmi les ingrédients de la situation que les salariés subissent.

Si à ces éléments sont ajoutés les conditions d'accès et de maintien dans l'emploi (en tant que profession réglementée, le moindre écart rend possible la suppression de la carte professionnelle, obligatoire pour exercer), les conditions de travail (travail isolé, de nuit, les week-end et jours fériés), une absence totale d'évolution dans la carrière et de formation professionnelle, nous avons là les raisons faisant que cette profession est qualifiée « d'en tension » en termes de recrutement.

La FEETS FO revendique que le premier coefficient de la grille des salaires minima représente 100 % du

saire médian net et qu'une pratique de la formation professionnelle soit instaurée.

A ce jour, nous en sommes loin, très loin.

Les dernières propositions des employeurs, début janvier 2022, sont encore faites au regard de la dernière augmentation du SMIC, portent sur les trois premiers échelons hiérarchiques et oublient les autres.

L'attitude des employeurs a amené l'ensemble des organisations syndicales de la branche à appeler à la grève et à la manifestation le 27 janvier 2022 et à bloquer, jusqu'à nouvel ordre, les négociations portant sur la refonte des classifications.

Ce chantier qui doit être pour les patrons du secteur l'alpha et l'oméga de l'évolution de la branche est loin d'être terminé et les salariés ne peuvent et ne veulent plus attendre.

Alors que le secteur professionnel sera impliqué dans la sécurisation des grands évènements à venir en France (Coupe du Monde de rugby en 2023 et Jeux Olympiques et Paralympiques en 2024) et que les attentes des pouvoirs publics sont importantes, cette situation sociale risque

de poser de nombreux problèmes de recrutements.

Certains veulent faire de la France un pays de champions. Dans cet esprit, le secteur de la Prévention et Sécurité serait certainement sur le podium dans la catégorie « course après le SMIC » des JOP des relations sociales !

Pour la FEETS FO, la solution passe avant tout par l'augmentation des salaires.



Alain

abouteloux@feets-fo.fr
Prévention Sécurité

NÉGOCIATIONS SALAIRES / BRANCHE DE LA DÉSINFECTION, DÉSINSECTISATION ET DÉRATISATION :



Michaël

mdellis@feets-fo.fr
3D

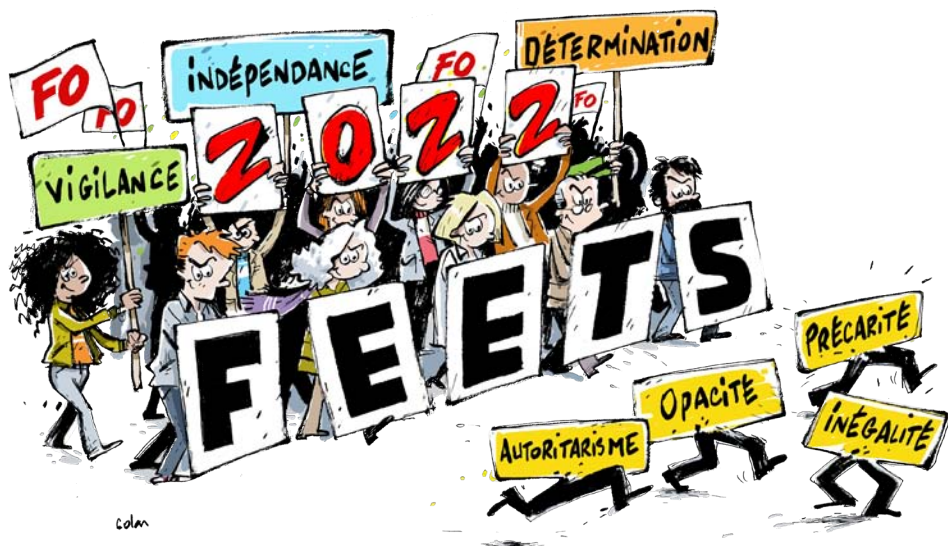
Le 14 octobre 2021 la chambre patronale des 3D a mis à signature un accord de revalorisation des salaires. Dans le cadre de cet accord il a été convenu que les salaires minima conventionnels mensuels ainsi que les primes d'ancienneté soient revalorisés avec application d'un taux de 2,5 % sur les 3 groupes de

la grille à compter du 1^{er} janvier 2022. Concernant la prime panier, elle a été revalorisée au plafond URSSAF. La FEETS-FO a signé cet accord. Par la suite, lors de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de Janvier 2022 les organisations syndicales et patronales ont pu à nouveau négocier sur le

sujet des salaires du fait de la clause de revoyure stipulée dans l'accord salaires préalable. Finalement, la chambre patronale a proposé une revalorisation salariale ridicule de 0,5 %. La FEETS-FO ne signera pas ce nouvel accord, les salariés des 3D méritent beaucoup plus que de simples miettes !



ceci n'est qu'



LE SECRÉTARIAT FÉDÉRAL DE LA FEETS-FO VOUS SOUHAITE SES MEILLEURS VŒUX.

« Il faut allier le pessimisme de la raison à l'optimisme de la volonté »

~ Romain Rolland

un journal

13

ORIGINE ET ÉVOLUTION DU SALAIRE MINIMUM

Bénéficier d'un salaire juste, adapté au coût de la vie, c'est un acquis social important du siècle dernier, comme le revenu garanti en cas de maladie, de chômage ou de vieillesse. Mais ces conquêtes sociales sont toujours à défendre.

Du latin *Salarium*, l'étymologie du mot salaire signifie « ration de sel », puis dans un second temps, l'expression renvoie à l'indemnisation de nourriture perçue par les soldats des armées Romaines. C'est de cette origine datant de l'Empire romain que le mot salaire tient aujourd'hui sa place en tant que rémunération.

Premières lois sociales

La suppression des corporations professionnelles en 1793 et l'interdiction faite aux travailleurs de se réunir, fait disparaître toutes les normes sociales existantes, fixant des tarifs minimums.

Au XIX^e siècle, l'ouvrier qui loue sa force de travail se retrouve donc démuné face au patron, payé soit à la pièce, soit à l'heure (l'employé, lui, est payé au mois), soit en nature (au moins pour une partie du salaire), soit encore sous forme de bons d'achat (à dépenser dans un lieu appartenant souvent au patron!).

Le salaire varie selon les professions et est lié à l'âge et au genre. Mais tous les travailleurs subissent les décisions unilatérales du patronat, et celui-ci diminue régulièrement les salaires en fonction de la situation économique. Les premières associations ouvrières, autorisées en 1884, vont s'opposer à cette pratique. A l'époque, il n'y a pas de législation sur le contrat de travail et le Code civil renforce la puissance patronale: en cas de contestation salariale, le patron est cru sur parole (article 1781) !

Suite aux grèves de 1886, les premières lois sociales sont votées : en 1887, une loi interdit le paiement en nature ou par bons d'achat et indique que tout salaire doit être fourni « en monnaie métallique et fiduciaire ayant cours légal » ; une autre protège le salaire contre toute forme de saisie.

Sécurité d'existence

Avec le développement du mouvement ouvrier, les revendications des travailleurs se précisent et font l'objet de luttes ouvrières: fixation des salaires décidée conjointement par le patronat et les délégués ouvriers, réduction du temps de travail, sécurité au travail. En 1906, à Verviers, une longue série de grèves et de lock-out

touche 15 000 ouvriers. Finalement, la Fédération patronale et la Fédération ouvrière du textile signent une convention collective qui prévoit notamment de fixer le salaire de base. C'est la première du genre! Une autre revendication porte sur l'application du principe « A travail égal, salaire égal » pour tous, y compris les femmes. Mais certains y compris des syndicats n'en veulent pas, estimant que la femme concurrence l'homme et que sa place est au foyer, pas à l'usine.

Naissance de l'index

Après la guerre de 1914-1918, le mouvement ouvrier constate que, si les prix ont augmenté, les salaires sont restés au stade de 1914. C'est en 1919 que le lien entre salaire et coût de la vie est établi par un index : on établit l'évolution des prix de vente au détail sur base de 53 produits qui reflètent le « panier moyen de la ménagère » (les besoins immédiats de la famille) à partir d'une période de référence. Ce calcul permet de déterminer l'indice des prix à la consommation (IPC) utilisé pour adapter les salaires au coût de la vie. Une Commission de l'index, composée de représentants de patrons et des syndicats, est mise en place.



ceci n'est qu'

1950 : la création d'un salaire minimum

Après 12 années de blocage des salaires la loi du 11 février 1950 crée le Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG), ancêtre du Salaire Minimum de Croissance (SMIC) actuel. Il était fixé par décret en conseil des ministres et calculé sur la base du budget type d'une personne célibataire vivant en région parisienne, « le panier de la ménagère ».

1952 : l'indexation sur la hausse des prix

L'augmentation des prix des matières premières provoquée par les différentes guerres à travers le monde fait flamber les prix à la consommation. A la demande des syndicats, le gouvernement adopte une « échelle mobile des salaires » qui indexe le SMIG sur la hausse des prix.

Dès lors à chaque fois que l'évolution des prix dépassera 5 % le SMIG sera ajusté. Un délai de 4 mois est cependant nécessaire entre 2 réévaluations !

En 1970 : Le SMIG change de nom

Le G pour « garanti » se transforme en C pour « croissance ». Le SMIG avait été créé pour permettre aux salariés de disposer d'un minimum vital, maintenant il s'agit de rapprocher ce minimum vital du salaire moyen des français, qui est beaucoup plus élevé. Le mode de calcul de sa réévaluation est

différent puisqu'il prend en compte l'augmentation des prix ET la hausse du salaire moyen.

1982 : le SMIC touché par la crise

En 1982 le gouvernement impose le blocage des salaires et des prix pendant plusieurs mois pour stopper l'inflation galopante. Il modifie le principe de son indexation en substituant l'augmentation des prix au taux d'inflation. Ainsi jusqu'en 1990, le SMIC connaît une très faible croissance, amenant un important ralentissement du pouvoir d'achat des salariés payés au salaire minimum.

1998-2005 : le SMIC et les 35 heures

Le principe des 35 heures payées 39 pour tous les salariés, y compris ceux payés au SMIC (sauf pour les PME de moins de vingt salariés) a conduit à une hausse de 11 % du montant du SMIC, impossible à réaliser en une seule fois. Outre une compensation pour les employeurs sous forme d'exonérations de cotisations sociales (qui pèsent aujourd'hui sur les recettes de la protection sociale), le gouvernement met en place un système qui crée un nouveau SMIC chaque 1^{er} juillet jusqu'en 2002. On a alors 5 SMIC différents en plus du SMIC officiel qui existait avant les lois Aubry et tous les salariés payés au SMIC ne touchent donc pas le même salaire.

En 2002, la loi Fillon met en place un retour progressif à

un SMIC unique. Le 1^{er} juillet 2005 tous les SMIC ont rejoint un montant commun à 8,03 euros / heure.

Aujourd'hui, le salaire minimum est un acquis ouvrier largement remis en cause. Si nous le considérons en valeur brute employeur, le SMIC a régulièrement baissé, via des exonérations de cotisations sociales, soit compensées par l'Etat qui se substitue donc pour partie à l'employeur pour rémunérer le travail, soit non compensées, pesant donc sur la protection sociale collective.

La récente mise en place de la prime d'activité vient encore une fois compenser une rémunération insuffisante au regard du coût de la vie, via la solidarité nationale et l'impôt.

Ne nous y trompons pas, pour ses opposants le SMIC est un combat idéologique. Il signifie qu'un travailleur doit pouvoir vivre de son travail, la rémunération de ce dernier devant tenir compte du savoir-faire, de la valeur créée et du coût de la vie.

A l'inverse, la suppression du SMIC, comme les plateformes de type UBER le préfigurent, amène à ne déterminer la rémunération qu'en fonction de l'offre et de la demande. Un système qui précarise le travailleur sans jamais remettre en cause les profits de l'employeur...

L'ARRIVÉE D'UN NOUVEAU DIRECTEUR (TRICE)



C'EST UN
GARÇON !!



MICAËL

FO

FEEL