

# NOTRE MOT À DIRE



LE JOURNAL DE LA FEDERATION

**FEETS**

*Équipement Environnement Transports Services*



**"IL FAUT ALLIER  
LE PESSIMISME  
DE LA RAISON À  
L'OPTIMISME  
DE LA VOLONTÉ."**

**- ROMAIN ROLLAND**



**Sommaire**

P.3 EDITO

P.5 Nettoyage Propreté

P.6 Combustibles

P.6 Autoroutes

P.7 Transport Aérien

P.7 Transport Maritime

P.8 Fonction Publique

P.9 Prévention Sécurité

P.10 8 mars, Journée très politique

**EDITO**

**MAIS NOUS, SYNDICALISTES  
LIBRES ET INDÉPENDANTS,  
NOUS NE BAISSONS PAS LES  
BRAS, NOUS NE BAISSONS  
JAMAIS LES BRAS ! »**

**FONCTION PUBLIQUE**

**FORCE OUVRIÈRE  
REFUSE DE LAISSER  
LES AGENTS DEVENIR  
DES VARIABLES  
D'AJUSTEMENT. »**



# **Vous aider au-delà des termes du contrat, c'est notre vision solidaire de la protection sociale.**

**Dans le cadre du régime Frais de santé de la Branche Propreté et Service Associés, ce sont 2 % de vos cotisations qui alimentent un fonds permettant de mettre en œuvre des actions concrètes au profit des salariés non-cadres.**

Ainsi, les salariés peuvent bénéficier de plusieurs aides financières telles que :

- 1400 € suite à une hospitalisation ou à des frais médicaux importants (dans la limite du reste à charge) pour le salarié ou l'un de ses enfants à charge (affilié au régime Frais de santé AG2R LA MONDIALE)
- 1400 € pour l'achat ou la location de matériel médical lié à un handicap du salarié ou d'un enfant à charge
- 1000 € pour le paiement des frais d'obsèques d'un salarié, de son conjoint ou d'un enfant à charge décédés
- La prise en charge de la part salariale du régime frais de santé des apprentis en contrat de moins de 12 mois
- Le financement d'une formation aux gestes premiers secours (PSC1).

Pour plus d'informations  
sur les aides financières :



**AG2R LA MONDIALE**

Épargne  
Retraite  
Santé  
Prévoyance



**ÉDITO :****"IL FAUT ALLIER LE  
PESSIMISME DE LA  
RAISON À L'OPTIMISME  
DE LA VOLONTÉ."**

**C**hers camarades,

Je vous apporte le salut fraternel des syndicats de la FEETS-FO, qu'ils relèvent du public ou du privé.

Je tiens d'abord à saluer le départ du camarade Philippe Soubirous. Il a marqué la FGF et son bureau fédéral. Je dois le dire : nos confrontations d'analyses, parfois, souvent aux antipodes, vont me manquer.

Je veux revenir sur un point que j'avais déjà soulevé à Nancy en 2021 : la place croissante des contractuels dans la fonction publique. En 2011, ils représentaient 15 % des agents de l'État. En 2021, déjà 21 %. Dans certains ministères comme celui de la Transition écologique, un recrutement sur 4 est un contrat précaire, et ce chiffre est bien plus élevé dans les établissements publics.

Depuis la loi "transformation de la fonction publique", loi scélérate s'il en est, le phénomène s'accélère. D'ici un ou deux congrès, la moitié des agents pourraient être contractuels. Nous devons évidemment revendiquer leur fonctionnarisation quand ils le souhaitent, mais surtout porter leurs revendications contre la précarité, pour les salaires, pour les droits collectifs, et surtout les organiser dans nos rangs. Rien ne se fera sans eux, rien ne doit se décider sans eux. Nous sommes la Fédération Générale des Fonctionnaires mais sur notre périmètre de syndicalisation, 1 agents sur 4 est un agent contractuel !

Et sur cette question, comme sur celle de la semaine en 4 jours, nous devons « aborder le sujet sur nos bases, en prenant réellement en compte ce que dit la base. »

Sur le plan international, le vent d'un libéralisme cannibale souffle :

- en Argentine, un président élu à la tronçonneuse taille 35 % du budget public et licencie 30 000 fonctionnaires ;
- au Royaume-Uni, un gouvernement travailliste (!) coupe 15 % dans les services publics ;
- aux États-Unis, Trump et Musk créent un "ministère de l'efficacité", suppriment l'Éducation nationale et demandent à chaque agent de justifier son utilité.

Cela semble loin ? Mais ici, on a eu un ministre libertarien admirateur de Musk, et la présidente de région Île-de-France qui veut "tailler à la hache" les services publics.

Oui, ces idées sont déjà là.

Les parallèles sont glaçants : sexisme, obsession nataliste, xénophobie d'État. Rappelons-nous que la peste brune était aux portes du pouvoir en juillet dernier. Notre organisation est indépendante des partis. Mais indépendance ne signifie pas indifférence.

Comme le disent nos statuts :

« Le syndicalisme ne saurait être indifférent à la forme de l'État, car il ne peut exister en dehors d'un régime démocratique. »

Autre point commun avec ces idéologies : le mépris de l'environnement. Chez nous, cela prend la forme d'une ministre qui bloque un rapport officiel sur l'état de l'environnement parce que les chiffres ne collent pas à la communication ou encore l'hallali lancée contre l'office français de la biodiversité où FO est la deuxième organisation syndicale.

Enfin, le technoféodalisme avance :

là-bas, les Big Tech de la Silicon valley financent des campagnes électorales ;

Ici, ce sont des "licornes", des starts-up valorisés à plus de 1 milliard de dollars, organisent pour le gouvernement un sommet international sur l'IA ou encore comme Alan qui gèrent la complémentaire santé des agents du ministère.

Une néo-assurance, sans guichet, pilotée par l'IA, financée par des fonds de pension. L'intelligence artificielle n'est pas un sujet pour demain, l'IA est un sujet d'aujourd'hui.

Là encore, nous sommes légitimes à interroger fortement l'accord interministériel sur la PSC, imposé sans consentement. À la FEETS-FO, nous avons dénoncé cet accord. Le ministère refuse de reconnaître notre retrait. Résultat : nous sommes devant le Conseil d'État.

Face à tout cela, certains baissent les bras.

Mais nous, syndicalistes libres et indépendants, nous ne baissions pas les bras, nous ne baissions jamais les bras !

Je conclus par Romain Rolland :

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

Alors camarades, soyons volontaires. Soyons optimistes. Soyons combattifs.

**Vive la FGF-FO,  
Vive la FEETS-FO,  
Vive la Sociale !**



Zaïnîl NIZARALY  
znizaraly@feetsfo.fr

## L'ÉCHO DU ÇONNARD

Claironné par le Medef via son porte-parole Charles Znaty, à propos de la guerre commerciale avec les Etats Unis d'Amérique. Selon le Medef, l'augmentation des droits de douane menace des milliers d'emplois en France. Et la solution, d'après eux : « *Ça passe par moins de fiscalité pour les entreprises, parce qu'il faut leur permettre, par exemple, d'aller chercher des marchés en dehors des États-Unis* ».

Ce qu'il y a de bien avec les patrons, c'est que toute occasion est bonne pour payer moins d'impôts, moins de cotisations, et gagner toujours plus...

## NOUVEAU GUIDE DU SALAIRE DE LA MANUTENTION FERROVIAIRE



**FEETSFO.FR**

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

Notre Mot A Dire n°195 - avril 2025

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

Fax : 01.48.24.38.32 • Courriel : [contact@feetsfo.fr](mailto:contact@feetsfo.fr) • Site : [www.feetsfo.fr](http://www.feetsfo.fr)

Directeur de la Publication : Zainil NIZARALY • Rédaction : Etienne CASTILLO

Publication éditée par la FEETS-FO • Impression FEETS-FO au siège de la

Fédération • Publicité : au Journal • N° CPPAP : 0529 S 06882 • N° ISSN : 1263-5618

Dépôt légal : avril 2025 • Prix à l'unité : 0,84 Euros • Abonn.t annuel : 10,06

Euros (12 numéros) • Abonn.t principal + supplément : 13,72 Euros

Abonn.t de soutien : 15,24 Euros

## LE BLUESKY DU MOIS



# FO VOUS DÉFEND



## Les paradoxes de la sous-traitance dans la propreté !

Ces métiers sont peu payés. La rémunération mensuelle est aux mieux légèrement supérieurs au Smic quand ils sont exercés à temps plein. Or ce sont justement des métiers pour lesquels le temps partiel subi est souvent la norme. On retrouve ainsi dans ces métiers beaucoup de salariés pauvres : bien qu'occupant un emploi, ils ne sortent pas de la pauvreté. Cette situation est d'autant plus problématique que le travail de ces salariés empiète très largement sur leur vie personnelle et/ou familiale avec des coupures qui fragmentent leur temps de travail (et leur salaire) sans réduire la longueur de leur journée de travail.

risques psycho-sociaux sont loin de les épargner : l'isolement, les situations de conflits avec les usagers ou l'encadrement, le manque de reconnaissance et de moyens pour effectuer un bon travail, etc.

Les effets des politiques de flexibilisation de la main d'œuvre avec le recours à la sous-traitance ou encore la dérégulation affectant la mesure des temps de travail (temps partiels fragmentés, modifications d'horaires sans en être prévenu suffisamment à l'avance, horaires décalés, etc.

Un premier paradoxe peut être souligné : si les pouvoirs publics et les entreprises consacrent autant d'efforts à baisser le coût de ces services, c'est d'abord parce qu'ils ne peuvent pas s'en passer. Les dispositifs de contrôle, d'appels d'offres, de délégation, de sous-traitance mis en œuvre consomment au total des ressources conséquentes qui absorbent les économies escomptées... et rendent ces économies encore plus nécessaires.

Les processus d'externalisation illustrent un second paradoxe. Les donneurs d'ordres cherchent à réduire leurs coûts... en recourant à un service qui est bien souvent plus coûteux que celui qu'ils pourraient obtenir en tant qu'employeur. En effet, le coût d'une heure de nettoyage acheté à une entreprise prestataire peut être estimé au minimum à 20 € (hors taxe). Cette somme est bien supérieure au coût horaire d'un agent de service en interne ! Le paradoxe ici est que l'on est prêt à payer plus cher

L'éventuelle économie permise par l'externalisation ne peut passer que par une réduction du volume horaire : soit parce qu'on intensifie le travail soit parce qu'on accepte que le service soit moins bien effectué par un prestataire externe.

On est donc face à un double refus : celui de voir la quantité de travail nécessaire pour rendre un service de qualité et celui de considérer ce travail comme supposant des compétences et donc impliquant un coût.

**La FEETS-FO revendique la transformation du travail pour le rendre plus soutenable. Aujourd'hui de nombreux métiers du nettoyage épuisent ceux qui les exercent. Transformer le travail en réduisant les cadences, en assortissant les appels d'offres avec des clauses sociales, en améliorant les rémunérations à temps de travail effectif constant et en remettant en cause l'organisation sociale qui pousse à externaliser ces fonctions !**



**Nadia**  
niacquot@feetsfo.fr

## AUTOROUTES

### Péage en flux libre : quel impact pour les travailleurs et les usagers ?

**L**e péage en flux libre, présenté comme un progrès, cache une tout autre réalité : suppressions massives d'emplois et précarisation des travailleurs.

Depuis 2019, ce système se généralise en France, avec la suppression déjà effective des barrières de péage sur l'A79, l'A13 et l'A14, tandis que d'autres projets attendent encore la validation de l'État pour voir le jour.

Derrière cette modernisation, des milliers d'emplois sont perdus sans véritable solution de reclassement. Les alternatives proposées, comme des postes en centres d'appels ou en recouvrement, sont synonymes de précarité, avec des conditions de travail difficiles, une pression accrue et peu de perspectives d'évolution.

Cette transition numérique, justifiée par une prétendue amélioration de la fluidité du trafic, se fait au prix du social et de la dignité des travailleurs.

Les usagers ne sont pas épargnés. Les erreurs de facturation rendent

les contestations complexes et fastidieuses. Un simple oubli de paiement peut entraîner jusqu'à 375 € d'amende, et en cas de récidive, la sanction peut atteindre 7 500 €.

Ce système incite fortement à l'usage du badge télépéage, qui, bien que présenté comme une solution pratique, n'est pas gratuit et alourdit encore davantage le coût des trajets. Ce péage sans barrière devient ainsi un nouvel outil de pression économique sur les automobilistes, les forçant à adopter des solutions payantes pour éviter des démarches administratives lourdes et des pénalités abusives.

Enfin, la question de la vie privée se pose. Chaque passage sous les portiques est enregistré et tracé, générant une collecte massive de données personnelles, sans réelle transparence sur leur utilisation.

Qui garantit que ces informations ne seront pas exploitées à d'autres fins ? Cette surveillance constante des dé-

placements des usagers constitue une menace pour les libertés individuelles, sans qu'aucune mesure de protection claire ne soit mise en place.

Face à cette situation, FO exige des engagements fermes : une véritable reconversion pour les salariés, avec des formations qualifiantes et un accompagnement vers des secteurs porteurs ; des indemnisations à la hauteur du préjudice subi ; et des garanties pour les usagers afin de limiter les abus liés à la facturation et aux sanctions excessives.

L'automatisation ne doit pas se faire au détriment de l'humain !

FO refuse cette régression sociale et appelle à une concertation immédiate au niveau de la branche pour protéger les travailleurs et les usagers.



**Frédéric**  
Coordinateur autoroutes  
fleroux@feetsfo.fr

## COMBUSTIBLES

### Négociation de branche des combustibles : Une augmentation de 2 % des minimas salariaux au 1<sup>er</sup> mai

**A**près une année 2024 marquée par des tensions lors de la précédente négociation, la discussion sur les minimas salariaux de la branche des combustibles a cette fois abouti à une revalorisation générale de 2 % à compter du 1<sup>er</sup> mai. Une avancée qui bénéficiera à l'ensemble des salariés concernés, qu'ils aient eu des augmentations dans leur entreprise ou pas. En effet, les primes d'ancienneté sous souvent indexées sur les minimas de la convention collective.

L'ouverture tardive des discussions cette année laissait craindre une nouvelle stratégie d'attente de la part du patronat, prétextant des résultats économiques incertains. Pourtant, les chiffres réels du secteur montrent une bonne santé financière des entreprises, confirmant qu'une augmentation salariale était non seulement possible, mais nécessaire pour garantir le pouvoir d'achat des salariés.

Cette revalorisation reste en deçà des attentes des organisations syndicales, qui revendiquaient une augmentation plus significative face à l'inflation et à la hausse des coûts de la vie. Néanmoins, elle marque une rupture avec l'impasse de l'année précédente et constitue une première étape vers une meilleure reconnaissance du travail des salariés de la branche !

Par ailleurs, à la demande de la Fédération de l'Équipement, de l'Environnement, des Transports et Services – Force Ouvrière, des négociations vont également s'ouvrir sur d'autres champs de la convention collective, afin d'améliorer les conditions de travail et les droits des salariés. De plus, la convention collective va changer de nom pour devenir "Distribution, logistique et services des énergies de proximité" ce qui correspond plus aux métiers exercés aujourd'hui par les entreprises de la branche.



**Malvina**  
mcaubere@feetsfo.fr





## TRANSPORT AÉRIEN

### NAO 2025 : Des propositions patronales en décalage avec la dynamique du secteur

**L**a grille des minima conventionnels de la FNAM s'est tassée au fil des ans et des revalorisations insuffisantes et partielles. Le bas de la grille, dont les pas de progression entre deux niveaux salariaux ne sont parfois que de 10 euros, s'est largement rapproché du Smic.

Ainsi, les huit premiers niveaux de la grille, soit la totalité des coefficients ouvriers - employés restent inférieurs au Smic + 10 %.

Le secteur du transport aérien est confronté à de nombreux enjeux, comme la transition écologique, tout en étant exposé aux instabilités géopolitiques du monde. A cela, quelques années après la crise Covid et la dette qu'elle a entraînée dans plusieurs compagnies, est venue s'ajouter en 2025 une augmentation de la Taxe de Solidarité sur les Billets d'Avion (TSBA), passée de 2,63 euros à 7,40 euros sur la classe économique destination UE.

La fédération s'est opposée à cette augmentation de taxe, consciente qu'elle pèserait sur les négociations

salariales de la branche, ce qui n'a pas manqué, plus en forme d'alibi que de réelle justification.

La FNAM a donc proposé une augmentation de 18 euros (équivalent à 1 % du premier niveau de salaire). Une augmentation bien loin des accords signés dans d'autres secteurs de la fédération, qui atteignent en moyenne 1,8 - 2 %, soit une revalorisation calée sur celle du Smic de 2 % au 1<sup>er</sup> janvier 2025, avancée au 1<sup>er</sup> novembre 2024.

Après de nombreux échanges, la FNAM a revu sa copie et proposé une augmentation en deux temps, qui atteindrait, fin 2025, 27 euros sur la première moitié de la grille et 37 euros pour la partie maîtrises et cadres (coefficient 245 et plus).

Pour la fédération, une telle proposition n'est pas recevable pour plusieurs raisons :

- elle reste insuffisante pour tous les coefficients, et cela dans un contexte positif pour le secteur, qui dépasse les niveaux de trafic pré-pandémie de 2019 et devrait

atteindre un record historique en 2025 ;

- elle pénalise plus les petits salaires, pourtant les plus exposés aux conséquences de l'inflation sur le pouvoir d'achat ;
- elle ne s'attaque pas au détasement de la grille.

Lors de la CPPNI, l'ensemble des organisations syndicales ont pointé l'insuffisance des propositions patronales. Après une interruption de séance demandée par Force Ouvrière, une proposition commune à 1,8 % d'augmentation sur tous les niveaux de la grille a été faite.

La FNAM a légèrement infléchi sa position en revoyant à la marge le calendrier des revalorisations. Une proposition toujours insuffisante, qui a emporté la signature de plusieurs organisations syndicales, mais pas celle de la fédération.



Étienne  
ecastillo@feetsfo.fr

## TRANSPORT MARITIME

### Accidentologie maritime 2023 : alerte sur la sécurité des gens de mer

**L**es chiffres 2023 de l'accidentologie dans le secteur maritime, présentés au Conseil Supérieur des Gens de Mer du 18 mars 2025, dressent un constat préoccupant : les marins paient un lourd tribut à l'exercice de leur métier. Avec 1 506 accidents du travail avec arrêt recensés, dont 10 décès, la sécurité des gens de mer reste un enjeu majeur, trop souvent négligé.

Les secteurs les plus touchés restent la pêche (616 accidents) et le commerce maritime (760), avec des indices de fréquence respectifs de 49 et 44 pour 1 000 marins (42 dans le BTP). Rapportés en équivalent temps plein, ces indices grimpent à 62 et 70, bien au-dessus du seuil d'alerte. Le nombre de jours d'arrêt (TAMA) témoigne aussi de la gravité des blessures : jusqu'à 101 jours en moyenne dans la pêche.

Les blessures les plus fréquentes touchent les mains, les membres in-

férieurs, le dos et les épaules. Les pathologies sont variées : contusions, entorses, fractures, mais aussi lombalgies, reflet d'une usure physique persistante.

La sinistralité la plus élevée est encore une fois enregistrée dans la pêche, qui concentre 70 % des décès en mer. Les principales causes de mortalité sont les chutes à la mer et les événements liés à l'état du navire, signalant un besoin criant d'investissements en sécurité à bord.

Face à ces constats, la FEETS-FO réaffirme l'urgence de renforcer la prévention, la formation, les contrôles en mer, et les moyens humains et techniques dans la médecine du travail maritime.

Or, l'ENIM a rappelé lors du dernier Conseil d'administration auquel siège la fédération, qu'il n'avait eu les moyens budgétaires que de recruter 3

conseillers - préventeurs pour toute la France, outremers compris.

La problématique identifiée depuis plusieurs années est bien le financement de cette nouvelle branche ATMP de l'ENIM. Pour que l'établissement dispose réellement des moyens de nos ambitions collectives (faire baisser les accidents et disparaître les décès !) Il faut mettre en place une cotisation patronale ATMP.

L'autre axe de lutte contre les accidents, lorsque certains armateurs à la pêche s'insurgent que les textes internationaux imposent la fourniture de bottes adaptées à la pointure de chaque marin, reste la responsabilisation des armateurs...



Étienne  
ecastillo@feetsfo.fr



**OUI NOUS SOMMES AU CŒUR DE LA  
COMPLEXITÉ DES ENJEUX À RELEVER  
POUR L'AVENIR, RAISON DE PLUS  
POUR NOUS RENFORCER ET PAS  
NOUS ATOMISER.»**

## FONCTION PUBLIQUE

### Intervention de Laurent JANVIER au congrès de la FGF-FO de Troyes

**J**e vous apporte le salut fraternel du secteur Fonction Publique de la FEETS-FO et ses syndicats nationaux qui exercent pour la plupart au sein du ministère Aménagement du Territoire/Transition Ecologique, ainsi que nos camarades du SNIAE-FO côté Agriculture ou le SNICA-FO côté Intérieur.

Des secteurs ministériels soumis à des turbulences continues depuis bientôt 20 ans :

- RGPP ;
- RéaTE ;
- MAP ;
- Réforme Territoriale ;
- Loi 3DS.

Avec des effets tangibles sur les suppressions d'effectifs, l'agencification, l'externalisation des missions, leur transfert aux collectivités rimant souvent avec disparition partielle.

On nous a même rattaché au ministère de la décentralisation... on n'est jamais mieux servi ou dé-servi que par soi-même.

Certains avaient théorisé le retour au mini ministère de l'Environnement des années 90, et bien nous n'y sommes pas encore et nous y sommes pour quelque-chose.

Alors même pas mal !

Après avoir été traités de vilains bétonneurs, nous voilà taxés d'affreux extrémistes environnementaux, y compris par des premiers ministres à la tribune de l'assemblée nationale.

Heureusement nous sommes là pour remettre les choses à leur place, comme nos camarades de

l'OFB récemment. Oui nous sommes au cœur de la complexité des enjeux à relever pour l'avenir, raison de plus pour nous renforcer et pas nous atomiser.

Alors même pas mal !

En 2010, les concepteurs de la Réate avaient théorisé la disparition/intégration des DDI en tant que directions de plein exercice avant 2020.

Bilan, elles en ont pris plein les dents entre suppressions de missions et d'effectifs, suppression de SG de proximité, affaiblissement de leur pilotage interministérielles, mais elles sont toujours là dans un binôme que nous considérons comme complémentaire entre préfecture et DDI.

Je salue au passage les camarades des autres fédérations œuvrant depuis 15 ans au sein de FO/DDI.

Alors même pas mal !

Certes on a perdu deux enjoliveurs, on a un pneu dégonflé, on a perdu un pare choc, on a le pare-brise fendu et la carrosserie cabossée, mais on a su préserver le châssis sur lequel nous pourrions reconstruire quand la raison reprendra le pouvoir.

Et on a gardé un super klaxon.

Dans le contexte post loi TFP et entrée dans le vote électronique ou supposé l'être, on rebattait les cartes en 2022 d'un point de vue électoral.

Et bien nous sommes redevenus 1<sup>ère</sup> organisation représentative au ministère de l'écologie/transports/logement, et nous avons conforté notre place de 1<sup>ère</sup> organisation en DDI.

Alors même pas mal !

Même si parfois on troquerait bien une partie de nos bons résultats

électoraux contre une mobilisation plus visible et bloquante.

Et on ne peut aucunement s'endormir sur nos lauriers tant le renouvellement générationnel à opérer d'un point de vue militant et électoral est important dans les années qui viennent.

Ne pas viser au développement c'est accepter de disparaître à moyen terme, d'où nécessité d'aborder la question de la syndicalisation de manière volontariste et ouverte aux attentes des nouvelles générations. On le tente et on verra bien...

Sinon on finira par avoir mal !

Et pour finir, un sujet fort d'actualité depuis le dernier congrès : je n'aurais jamais imaginé en entrant dans la Fonction publique que ma fiche de paie serait ponctionnée pour alimenter des fonds de pensions, que ma santé dépendrait d'une start-up. Et bien c'est à quoi je suis destiné...

Alors là j'ai vraiment mal parce que si les fondations sont atteintes, nous ne pourrions pas reconstruire.

Mes camarades, bon congrès à tous et qu'il nous permette de continuer à affirmer avec FO au sein de la FPE dans les prochaines années: Même pas mal !

Vive la FGF-FO,

Vive Force Ouvrière.



**Laurent**  
[ljanvier@feetsfo.fr](mailto:ljanvier@feetsfo.fr)



## PRÉVENTION SÉCURITÉ

### Sécurité privée : vers une précarisation organisée du secteur ?

**L** Le secteur de la sécurité privée est à un tournant critique. Entre l'augmentation des exigences réglementaires, la stagnation des salaires et l'absence de reconnaissance, les professionnels de la sécurité subissent une logique purement économique au détriment de leurs conditions de travail et de la qualité du service rendu.

### Un secteur en tension, mais toujours sous-payé

Les entreprises de sécurité privée jouent un rôle essentiel dans la protection des biens et des personnes, souvent en complément de missions régaliennes. Pourtant, leurs salariés sont parmi les moins bien rémunérés des secteurs exposés aux risques professionnels. Malgré les hausses successives du Smic, les grilles salariales stagnent. Les agents classés en coefficient 120/130 restent au niveau du salaire minimum, bien que leurs responsabilités aient considérablement évolué.

Les négociations salariales se heurtent systématiquement aux mêmes blocages : pression des appels d'offres au moins-disant, fragilité économique du secteur, et refus patronal d'une revalorisation. Pourtant, une rémunération décente est essentielle pour garantir un service de qualité et attirer de nouveaux professionnels.

### Des exigences accrues, mais sans compensation

La professionnalisation du secteur s'accélère : cartes professionnelles, formations obligatoires, montée en compétences. Pourtant, ces évolutions ne s'accompagnent ni d'une reconnaissance salariale ni d'améliorations des conditions de travail.

Dans la télésurveillance, les opérateurs doivent faire preuve d'une vigilance constante. Un accord négocié par le GPMSE TLS pour améliorer leurs conditions a été bloqué

par l'opposition du Groupement des Entreprises de Sécurité (GES). Il prévoyait une revalorisation des primes de nuit, du dimanche et du panier repas. Son rejet prive les salariés d'une avancée nécessaire et maintient des conditions de travail précaires.

### Une précarité structurelle entretenue par le marché.

**L'appel d'offres au moins-disant tire les salaires vers le bas. Conséquences :**

- agents isolés et sous-effectifs ;
- manque de formation continue ;
- fatigue chronique et turnover élevé ;
- matériel obsolète, faute d'investissement.

Un encadrement strict des appels d'offres et une réglementation plus protectrice sont indispensables.

L'instauration de vacations minimales de 6 heures reste partielle. Les coefficients pour les agents cy-no-explo ne concernent qu'un faible nombre de travailleurs et ne corrigent pas les disparités salariales. Ces mesures, bien que positives, sont loin d'apporter une solution aux problèmes de précarité et de reconnaissance.

### FO : un front de résistance

**Face à ces constats alarmants, Force Ouvrière refuse de laisser les agents devenir des variables d'ajustement. FO continue de défendre :**

- une revalorisation immédiate des grilles salariales ;
- une refonte des appels d'offres intégrant des critères sociaux ;
- un accès facilité aux formations et leur prise en charge par les employeurs ;
- une protection accrue contre les risques physiques et psychologiques ;
- une couverture prévoyance équivalente aux autres professions exposées aux risques ;
- un encadrement strict des amplitudes horaires et du temps de repos.

**Le secteur de la sécurité privée mérite mieux. Il est temps de reconnaître et de valoriser ces métiers.**



### Des demi-mesures politiques, une absence de réforme globale

Malgré l'utilité démontrée de la sécurité privée lors de grands événements (Euro 2016, Coupe du Monde de Rugby, JO 2024), aucune réforme de fond n'a été engagée.



**Dominique**  
ddeschamps@feetsfo.fr



## 8 MARS, JOURNÉE TRÈS POLITIQUE

**L**a journée internationale des femmes ou des droits des femmes, a une origine très politique. Le premier projet d'une journée internationale des droits des femmes remonte à 1910. Ce sont des militantes et militants socialistes de plusieurs pays européens qui décident de créer cette journée à destination des ouvrières, en opposition au féminisme bourgeois.

La « journée internationale des femmes » ou « des droits des femmes », a une origine très politique. Le premier projet d'une journée internationale des droits des femmes remonte à 1910. Ce sont des militantes et militants socialistes de plusieurs pays européens qui décident de créer cette journée à destination des ouvrières, en opposition au féminisme bourgeois. La première journée est ainsi « célébrée » le 19 mars 1911. Elle s'appelle d'ailleurs dans certains pays « journée internationale des ouvrières ». Le 8 mars 1917, journée de manifestations d'ouvrières en Russie, est considéré comme le départ de la révolution russe. Le 8 mars devient ainsi par la suite une journée internationale des femmes dans les pays communistes.

Il deviendra une journée internationale sur résolution de l'ONU en 1977, traduite officiellement en France en 1982.

Au fil des ans, la journée des droits des femmes a été récupérée sur le plan marketing et politique, se transformant en « Journée de la femme ». D'une journée de lutte sociale elle est devenue une journée de célébration, se rapprochant plus de la fête des mères que d'une journée de grève. Elle suit en cela une évolution semblable à celle du 1<sup>er</sup> mai, passée d'une journée de lutte -meurtrière à ses origines- à une journée de « fête du travail » (à l'initiative en France du maréchal Pétain...).



En fêtant « la femme », cette récupération mercantile du 8 mars n'appelle plus à l'amélioration des droits mais promeut au contraire un modèle féminin stéréotypé classique voire traditionnel. Cette dérive occulte les revendications libertaires et égalitaires et sert la propagande du conservatisme social en consacrant l'essentialisation des individus selon leur sexe - c'est-à-dire considérer que le sexe d'une personne est le principal déterminant de ses choix et comportements, notamment professionnels. Cette essentialisation, comme toute essentialisation, servant à justifier la différence de traitement, donc la discrimination.

La « journée de la femme » oppose donc plus qu'elle rassemble, faisant le lit de la guerre des sexes là où il ne devrait y avoir que des individus, se définissant plus par ce qu'ils pensent que par leur identité de genre, et déterminés à obtenir l'égalité des droits, peu importe leurs différences.

Par conséquent, nombreuses sont les voix parmi les militantes et militants de l'organisation à s'interroger sur l'attitude à adopter le 8 mars, pointant le risque d'une communication plus opportuniste qu'efficace et la caution donnée à ce qui ressemble aujourd'hui à une mascarade tant les objectifs initiaux sont bafoués.

Dans un environnement informationnel saturé où la communication et le paraître priment de plus en plus sur les actions quotidiennes et l'engagement, le dilemme est entier.

Mais plus qu'une question stratégique, que certains syndicats ont tranché depuis longtemps en s'alignant de plus en plus sur la communication politique, ne pas s'exprimer le 8 mars revient à laisser la parole sexiste prédominer.

La journée des droits des femmes est une journée de lutte ouvrière. Elle appartient aux travailleuses qui revendiquent de tout temps leur liberté. Ainsi les lingères parisiennes, organisées en corporation, qui réclamaient en 1776 la liberté « d'exercer une activité indépendante, sans avoir à se louer à un entrepreneur avide, ni de se soumettre à un associé tyrannique déguisé sous le nom de mari » (1776).

Nous savons que le féminisme est multiple car multiples sont les dominations et les exploitations qui s'exercent dans tous les domaines et que chacun ressent en fonction de sa situation personnelle.

Qu'il y ait différentes expressions lors de la journée internationale des droits des femmes est donc tout à fait normal, les combats sont tellement nombreux (professionnels, sociaux, sociétaux, civiques, culturels, etc.).

L'organisation syndicale doit se battre dans le champ professionnel. Elle se bat pour l'égalité de droit des individus au travail et pour que la sphère professionnelle, par sa réglementation, n'impose ou ne guide pas des choix personnels qui seraient de nature inégalitaires (temps partiel subi, conciliation vie privée / vie professionnelle, etc.).

Au-delà des droits juridiques, l'organisation syndicale doit se mobiliser contre toutes les formes de sexisme dans l'environnement professionnel. Dans bien des domaines, comme la valorisation des qualifications donc les salaires, c'est la perpétuation de modèles figés entre hommes et femmes, de préjugés sexistes, qui viennent justifier des différences de traitement et de reconnaissance. Cela concerne aussi les conditions de travail et les pénibilités des métiers.

Un des axes de bataille de l'organisation syndicale doit donc être de battre en brèche tous ces stéréotypes qui opposent hommes et femmes de façon abusive au détriment quasi-systématique de ces dernières. Un combat à l'opposé d'une journée de « la femme » qui promeut cette différence.

Voilà pourquoi il est primordial que l'organisation syndicale ne laisse pas la journée du 8 mars aux courants réactionnaires qui favorisent l'exploitation des femmes. Malgré tous les défauts de ces journées - caution, continuons à diffuser nos revendications en profitant de l'attention accrue accordée par cette journée.

Rien n'oppose le combat des idées aux batailles du quotidien.



## LE DESSIN DU MOIS

