

REVENDICATIONS FORCE OUVRIÈRE

CONFÉRENCE SOCIALE – 16 OCTOBRE 2023

CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL, 9 PLACE D'IÉNA – PARIS 16^{ÈME}



CONFÉRENCE SOCIALE DU 16 OCTOBRE 2023

Sommaire

Atelier 1 - Améliorer le pouvoir d’achat et les carrières par la négociation collective	3
Revalorisation significative du SMIC	3
Mise en place de l’échelle mobile des salaires (y compris pour une période déterminée adossée à une période d’inflation importante)	3
Conditionnalité des aides publiques	4
Appliquer la loi sur les revenus du travail du 3 décembre 2008	5
Prévoir des sanctions en cas de non-application de la loi Warsmann de 2012	5
Obligation de négocier portant sur l’intégralité de la grille salariale.....	6
Minima de branche	6
Classifications	7
Atelier 2 – Améliorer les salaires en luttant contre les temps partiels subis et les contrats courts	8
Politique de l’emploi	9
Temps partiels subis	9
Atelier 3 – Evaluer l’impact des cotisations et des prestations sociales sur les revenus	13
Le coût du travail n’est pas plus élevé en France qu’ailleurs	15
Glissement de la fiscalité des entreprises vers les ménages.....	16
Les allègements de cotisations sociales et les trappes à bas salaire	16
La prime d’activité	18
Atelier 4 – Renforcer l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	19
Revalorisation des salaires	19
Lutter contre les contrats précaires	21
Lutter contre l’inégale évolution de carrière entre les femmes et les hommes souvent due à la parentalité.....	22
Synthèse des revendications FO	23

Pour FO, seule l'augmentation des salaires est structurellement la réponse pérenne au maintien du pouvoir d'achat des salariés du public comme du privé. Le gouvernement doit utiliser tous les leviers à sa disposition pour favoriser des augmentations de salaires à hauteur de l'inflation. Le SMIC suit l'inflation, mais cela ne suffit pas. Le gouvernement en est d'accord : il a pour cela ajouté une prime d'activité d'environ 150 euros pour les travailleurs rémunérés au SMIC.

Il convient de remettre en place l'échelle mobile des salaires de façon à augmenter les salaires en fonction de l'inflation lorsque celle-ci est élevée.

Afin d'éviter le tassement des grilles conventionnelles, le gouvernement doit intimer aux branches professionnelles une négociation sur tous les salaires. Concernant le secteur public, FO demande le dégel du point d'indice à minima à la hauteur de l'inflation. Cette revendication trouverait facilement son financement par un remboursement des aides publiques par les entreprises en cas de super profits.

FO réaffirme sa revendication d'une pension minimum équivalente au SMIC pour toutes et tous. Cette pension doit être indexée sur le SMIC. FO revendique l'augmentation des pensions, des retraites et des minima sociaux.

Atelier 1- Améliorer le pouvoir d'achat et les carrières par la négociation collective

Revalorisation significative du SMIC

La dernière revalorisation du SMIC du 1^{er} mai 2023, a porté le montant du SMIC à 1 383,08 € nets (1 747,20 € bruts). Compte-tenu des règles d'indexation du SMIC, celui-ci a connu plusieurs évolutions dans le contexte actuel d'inflation. Depuis le 1^{er} janvier 2022, il a augmenté de 8,99%. Compte-tenu des perspectives d'évolution des prix, la prochaine hausse s'appliquerait au 1^{er} janvier prochain, comprise entre 1,8% et 2% si l'inflation reste à son niveau actuel de 4,9%.

Revendications FO

=> FO revendique un SMIC à hauteur de 2 000 € brut par mois, sans la prime d'activité, cet artifice de pouvoir d'achat ne pouvant se substituer au salaire. Seules les augmentations de salaires participent au financement de la protection sociale collective et ainsi au salaire différé.

En dehors des revalorisations automatiques imposées par la loi, en 10 ans, un seul « coup de pouce » a été accordé au SMIC, en juillet 2012. Cette absence de coup de pouce résulte notamment des recommandations du « groupe d'experts SMIC », qui considère que le niveau du SMIC serait un obstacle au plein emploi. Ces derniers n'ont cessé, année après année, de faire état d'une très forte hostilité à l'égard du SMIC, et vont même jusqu'à remettre en cause le mécanisme de revalorisation automatique, qui a pourtant démontré son impérieuse nécessité !

=> FO revendique une participation effective et en temps utile des interlocuteurs sociaux dans la fixation et l'actualisation du niveau du SMIC.

=> FO s'oppose à la régionalisation du SMIC et à toute différenciation en fonction de l'âge (SMIC jeunes...). Ce socle minimal doit être le même pour tous.

Mise en place de l'échelle mobile des salaires (y compris pour une période déterminée adossée à une période d'inflation importante)

Depuis deux ans, l'inflation est repartie à la hausse avec un pic à 7% début 2023, inédit depuis les années 80. Mais, fait inédit, la crise inflationniste n'a pas entraîné une baisse des marges des entreprises. Celles-ci ont pu maintenir voire accentuer leurs taux de marge. A l'inverse, le coût de l'inflation est supporté par les salariés via une lourde perte de pouvoir d'achat. L'enjeu pour les travailleurs est la répartition du fruit de leur travail. C'est pourquoi, au-delà des dispositifs fiscaux – qui peuvent être légitimes – il est essentiel pour FO d'améliorer le partage de la valeur ajoutée. L'opposition du gouvernement et du patronat concernant l'échelle mobile des salaires revient à légitimer la baisse de la part des richesses revenant au travail.

Déjà, en juillet 1951 le bureau confédéral de Force Ouvrière s'adressait au Gouvernement d'alors pour affirmer que « *l'échelle mobile des salaires est un moyen de défense du niveau de vie des travailleurs, par la compensation qu'elle apporte à la montée effective des prix* ».

Le mécanisme dit de « *l'échelle mobile des salaires* » conduit à indexer les salaires sur l'évolution des prix. Cela peut, par exemple, se faire par le biais d'une clause conventionnelle (actuellement prohibée par l'article L 3231-3 du Code du travail), mais aussi de manière automatique du fait d'une disposition légale. Un mécanisme d'échelle mobile des salaires comporte généralement deux éléments :

- Premièrement : la fixation, en fonction de l'indice des prix, de l'amplitude qui déclenche un réajustement des salaires dans les mêmes proportions. Par exemple, à chaque fois que l'inflation dépasse 2 %, on relève les salaires de 2 %. Le mécanisme d'échelle mobile resterait en vigueur tant que l'inflation reste élevée.
- Deuxièmement : la fixation d'un délai minimum entre deux ajustements. 6 mois par exemple.

Revendication FO

=> FO revendique un retour au mécanisme de l'échelle mobile des salaires (ce qui passe notamment par la suppression de l'article L 3231-3 du Code du travail¹), afin de mettre fin au tassement des grilles salariales et de préserver le pouvoir d'achat des travailleurs.

Conditionnalité des aides publiques

Le poids des diverses aides publiques aux entreprises fiscales, socio-fiscales ou subventions est estimé à 157 milliards soit 6,44 % du PIB et 31% du budget de l'Etat, décomposées comme suit² :

- 61 milliards de dépenses fiscales classées et déclassées (niches fiscales) ;
- 64 milliards de dépenses socio-fiscales (exonération de cotisations patronales)
- 32 milliards de subventions ETAT/collectivités locales.

Ce montant franchirait même le seuil des 200 Mds par an si on inclut l'intervention économique des Régions. Elles ne sont ni évaluées, ni contrôlées et accordées sans conditions ni contreparties.

Revendication FO

=> FO demande la conditionnalité des aides au respect des obligations légales et conventionnelles, au paiement des cotisations sociales dans les délais, au maintien des effectifs en CDI, sans cumuler les CDD, les contrats d'intérim et plaçant les salariés et plus particulièrement les femmes en situation précaire (temps partiel imposés), au respect de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, à la relocalisation de la production, et de la recherche et développement sur le territoire.

¹ Article L 3221-3 du Code du travail : « Constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier. »

² <http://www.ires.fr/index.php/etudes-recherches-ouvrages/etudes-des-organisations-syndicales/item/6572-un-capitalisme-sous-perfusion-mesure-theories-et-effets-macroeconomiques-des-aides-publiques-aux-entreprises-francaises>

Appliquer la loi sur les revenus du travail du 3 décembre 2008

La loi prévoit que, depuis le 1^{er} janvier 2009, une entreprise qui n'ouvre pas, chaque année, une négociation sur les salaires alors qu'elle y est légalement tenue, verrait les allègements de cotisations sur les bas salaires dont elle bénéficie réduits, voire supprimés. Plus précisément, les deux premières années, le non-respect de l'obligation de négocier serait sanctionné par une réduction de 10 % du montant des allègements. Lorsque l'employeur ne remplit pas cette obligation pour la troisième année consécutive, les allègements seraient purement et simplement supprimés. Ces sanctions, qui concernent, au premier chef, l'allègement "Fillon", s'appliqueraient, également, aux exonérations applicables dans les zones de revitalisation rurale (ZRR) et de revitalisation urbaine (ZRU), les zones franches urbaines (ZFU), les bassins d'emploi à redynamiser (BER) et, enfin, dans les DOM.

Le législateur a également souhaité inciter les branches à porter leur salaire minimum conventionnel à un niveau au moins égal au Smic, en réduisant, dans le cas contraire, les allègements de cotisations dont bénéficient les entreprises.

Ces dispositions s'appliquent en réalité peu ou pas du tout. Le rapport parlementaire Guedj-Ferracci souligne notamment que la possibilité d'une sanction est loin de concerner l'intégralité des entreprises bénéficiant des allègements généraux, à la fois parce qu'un grand nombre d'entreprises sont dépourvues de délégué syndical mais également parce que ce dispositif de sanctions ne s'applique pas lorsque la périodicité de la négociation sur les salaires effectifs a été portée à une durée supérieure par un accord d'entreprise.

Enfin, ce que pointait déjà Force ouvrière lors de l'examen de la loi en 2008, la condition est satisfaite dès lors que l'entreprise a ouvert la négociation. Le bénéfice des allègements généraux n'est donc pas subordonné à la signature d'un accord.

Résultat : cette mesure a donné lieu à un nombre de sanctions relativement faible pour des montants dérisoires au regard du coût budgétaire des allègements généraux. Entre 2009 et 2014, le nombre d'entreprises sanctionnées chaque année a varié entre 74 et 325 pour des montants associés compris entre 1,43 million d'euros et 9,9 millions d'euros. Le nombre de sanctions et les montants ont chuté à partir de 2015. Au total, 1 056 sanctions ont donné lieu à pénalités déclarées depuis 2009 pour un montant cumulé de 25,2 millions d'euros soit moins que le montant des annulations d'exonérations liées au travail dissimulé pour la seule année 2022.

Prévoir des sanctions en cas de non-application de la loi Warsmann de 2012

En 2013, la majorité des branches demeurent en dessous du SMIC, malgré la nouvelle obligation de négocier prévue par la loi Warsmann du 22 mars 2012. Cette loi, faisait obligation à toutes les branches qui se sont vues rattrapées par le SMIC d'ouvrir aussitôt les négociations salariales et au plus tard le 1er septembre 2012.

Or, sur la centaine de branches concernées, seules 21 branches ont conclu un nouvel accord salarial et 6 branches ont émis des recommandations patronales. Bon nombre de nos négociateurs de branche qui ont demandé l'application de ces nouvelles dispositions, se sont vu opposer un refus. Il en ressort que dans la majorité des cas, les branches ont préféré renvoyer les négociations salariales au calendrier classique, pour 2013.

Dans d'autres cas, elles ont accepté simplement de réévaluer les premiers niveaux qui étaient devenus inférieurs au SMIC, sans revalorisation de l'ensemble de la grille, accentuant ainsi le phénomène de tassement de grille.

Revendication FO

=> Pour Force ouvrière, le problème réside en partie dans l'absence de sanction afférente à ce dispositif qui le rend donc quasiment inopérant. C'est pourquoi il est nécessaire d'assortir cette obligation à l'application effective et immédiate du dispositif de conditionnalité des exonérations de cotisations sociales.

Obligation de négocier portant sur l'intégralité de la grille salariale

L'éventail moyen des salaires mesure l'impact des négociations salariales sur les écarts entre les différents niveaux des grilles de salaires. Les écarts hiérarchiques issus des grilles de classification sont en effet les seuls garants de la prise en compte des différents niveaux de qualification et d'un véritable déroulement de carrière pour de nombreux salariés, notamment dans les PME et les TPE, et le tassement des grilles constitue de plus en plus souvent un point de blocage dans les négociations. Le resserrement de l'éventail moyen des salaires, tous secteurs confondus, était jusqu'à présent relativement stable. L'année 2021 a cependant marqué une rupture : au 31 décembre 2021, les écarts de salaires, mesurés au sein de chacune des catégories socioprofessionnelles, ont connu un resserrement par rapport à 2020. Cette tendance a été fortement accentuée en 2022 du fait des revalorisations automatiques du SMIC liées à l'inflation. Un nombre croissant de branches ont ainsi vu leurs premiers coefficients se faire rattraper par le SMIC, rattrapage qui conduit à un resserrement automatique des éventails de salaires.

Revendications FO

=> FO revendique l'instauration d'une obligation de négocier sur les écarts de salaires dans le cadre des négociations annuelles.

=> FO revendique que les éventails des salaires minima du niveau minimum et du niveau maximum de chaque catégorie socioprofessionnelle (pour les ouvriers, les employés, les professions intermédiaires et les cadres), par rapport au pied de grille, soient fixés conventionnellement.

Minima de branche

Chaque année les négociations salariales de branche se font au plus juste, de telle sorte qu'à chaque revalorisation c'est l'hécatombe. Ce phénomène s'est amplifié ces dernières années du fait des multiples revalorisations du SMIC liées à l'inflation, avec la quasi-totalité des branches se retrouvant sous le SMIC. Les branches ont donc dû se remettre autour de la table de la négociation plusieurs fois dans l'année.

Un examen des branches du secteur privé général est effectué généralement 2 fois dans l'année dans le cadre du comité de suivi des salaires. Le dernier date du 14 juin 2023 : 82% des branches (140 branches) avaient une grille comportant au moins un coefficient sous le SMIC. En septembre, on en était à la moitié

des branches conformes au SMIC. Le ministre du Travail a annoncé qu'à l'heure actuelle, 60 branches sont non conformes au SMIC³.

Il existe deux dispositifs légaux pour tenter de régler la question de la non-conformité au SMIC :

	Dispositif	Commentaires FO
Une obligation de négocier quand la branche n'est plus conforme au SMIC	Art. L2241-10 du code du travail Dès que la branche se retrouve sous le SMIC, il y a une obligation de négocier. A défaut d'initiative patronale dans un délai de 45 jours, les négociations doivent s'engager dans les 15 jours suivant la demande d'une OS.	Les délais ont été réduits par la loi pouvoir d'achat du 16 août 2022 passant de 3 mois à 45 jours. Si c'est une bonne chose de pouvoir imposer l'ouverture de négociation, nous regrettons qu'il n'y ait pas d'obligation de conclure.
La sanction de la restructuration de la branche, en cas de non-conformité au SMIC	Art. L2261-32 2° du code du travail Nouveauté issue de la loi du 16/08/22 : possibilité pour le Ministre de restructurer une branche en cas de faiblesse de l'activité conventionnelle caractérisée par la faiblesse du nombre des accords ou avenants signés, notamment ceux assurant un salaire minimum national professionnel, conforme au SMIC, et du nombre des thèmes de négociations couverts.	Pour FO, cette sanction n'est pas la plus adaptée. Il ne faudrait pas que ces nouvelles dispositions permettent des restructurations arbitraires de branche ou entravent les négociations. FO rappelle que la liberté de négociation se matérialise par la liberté de signer ou de ne pas signer d'accord. Attention : 1 ^{ère} procédure en cours pour la branche des casinos, non conforme au SMIC depuis 2021 (opposition majoritaire FO sur les accords salaires jugés trop faibles).

Classifications

- **Une obligation d'examen mais pas de négociation** (article L2241-1 6° du Code du travail) : Les branches doivent se réunir tous les 5 ans, non pas pour négocier sur les classifications mais pour examiner la nécessité de réviser les classifications, en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

- **Etat des lieux :**

Lors du dernier comité de suivi des salaires de juin 2023 un état des lieux sur les classifications des branches dans le secteur général a été présenté :

- ⇒ 35 % des 171 branches suivies par la DGT, couvrant plus de 5 000 salariés, ont révisé leurs grilles de classification durant ces cinq dernières années ;

³ Audition de M. Olivier Dussopt, ministre du Travail, du plein emploi et de l'insertion devant la commission des affaires sociales du Sénat, jeudi 5 octobre 2023.

- 13,5 % d'entre elles ont procédé à une refonte totale de leurs grilles de classification, c'est à dire ont entièrement modifié leurs grilles.

A contrario :

- ⇒ 65 % d'entre elles n'ont pas révisé leurs grilles de classification depuis plus de cinq ans ;
- ⇒ 46 % d'entre elles n'ont pas révisé leurs grilles de classification depuis plus de dix ans ;
- ⇒ 13 % d'entre elles n'ont pas révisé leurs grilles de classification depuis plus de vingt ans.

- **Le projet de loi de transposition de l'ANI partage de la valeur** introduit une obligation de réexamen de la nécessité de réviser la grille de classification pour les branches avant la fin de l'année.

Commentaires FO

La pratique contractuelle et conventionnelle perd en intensité depuis plusieurs années. L'évolution des métiers semble être un frein aux critères d'évolutions des grilles. De plus, les menaces de restructurations de branches, (que l'on peut considérer comme un « mariage forcé ») ne conduisent qu'à détériorer davantage la pratique contractuelle et conventionnelle. Pour FO, la conditionnalité des aides publiques est le moyen de contraindre.

Revendications FO

- => Pour FO, dans les branches concernées et où c'est possible, des métiers repères devraient être systématiquement négociés afin de donner plus de visibilité pour l'application de ces nouvelles grilles de classifications ;
- => Pour FO, il convient d'assurer une prise en compte de l'ancienneté systématique, dans les politiques de rémunération et ou dans les grilles de classification, afin de garantir une stabilité des effectifs dans les entreprises et lutter contre le turn over ;
- => Pour FO, il faut garantir de véritables évolutions et trajectoires salariales dans les grilles de classification.

Atelier 2 – Améliorer les salaires en luttant contre les temps partiels subis et les contrats courts

Politique de l'emploi

- FO revendique la mise en place d'une **réelle politique de l'emploi sociale et juste**, prenant en compte la **pénibilité des emplois**, les contraintes géographiques de certains des salariés, une augmentation des salaires et une amélioration des conditions de travail !
- Renforcer **l'emploi** avant de vouloir réformer les retraites.
- Mettre en place d'une **politique générale et globale concernant l'emploi des jeunes**. FO condamne l'usage massif des contrats saisonniers et souhaite que les conditions de travail et la rémunération de ces travailleurs soient valorisées.
- Augmenter **les salaires, améliorer les conditions de travail et prendre en compte la pénibilité des métiers** pour résorber les difficultés de recrutement
- **Réaffirmer le CDI comme la norme qui régit les relations contractuelles** entre le(s) salarié(s) et leur employeur dans le secteur privé.

Temps partiels subis

Constat

Si le taux d'emploi des femmes est en augmentation, c'est avant tout du fait de l'essor du **travail à temps partiel** : selon l'INSEE, « de 1975 à 2020, la part des femmes à temps partiel a ainsi augmenté de 11 points, contre +5 points pour les hommes. En 2020, les femmes qui travaillent sont trois fois plus souvent à temps partiel que les hommes : c'est le cas pour 27% d'entre elles, contre 8% pour les hommes. (...) Pour les femmes comme pour les hommes, la principale raison évoquée pour être à temps partiel est le fait qu'ils ne peuvent pas travailler davantage avec leur emploi actuel (39% des hommes et 37% des femmes). Néanmoins, parmi les personnes âgées de 15 ans ou plus et travaillant à temps partiel, 26% des femmes déclarent comme raison principale le fait de devoir s'occuper des enfants ou d'une personne dépendante, contre à peine 6% des hommes. » Entre 2017 et 2020, quatre ans après leur sortie de formation initiale, 21% des femmes sont à temps partiel, contre 11% des hommes !

En 2020, « les jeunes femmes sorties de formation initiale depuis un à quatre ans perçoivent des salaires nets médians inférieurs de 6% à ceux des hommes dans la même situation, comme en 2016 ».

La naissance d'un enfant affecte bien plus le taux d'activité des femmes que celui des hommes : « en 2020, 48% des mères en couple avec trois enfants ou plus sont en activité quand au moins un des enfants est âgé de moins de 3 ans, contre 73% lorsque tous les enfants sont âgés de 3 ans ou plus. (...) En revanche, pour les pères âgés de 25 à 49 ans, en couple ou non, le taux d'activité varie peu avec le nombre et l'âge des enfants, et dépasse les 90% en 2020. »

L'INSEE montre aussi que **le temps partiel est souvent subi** surtout en début de carrière. Ce temps partiel subi affecte plus largement les femmes moins diplômées, donc avec de plus petits salaires : « Avant 40 ans, avec ou sans enfant, les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes (21 points d'écart). Mais l'écart est plus marqué parmi les moins diplômés (30 points). Ces caractéristiques jouent par ailleurs de manière cumulative. Ainsi, en l'absence d'enfant, l'écart entre les hommes et les femmes est de 19 points parmi les personnes sans diplôme et âgées de 20 à 40 ans. Il descend à 4 points à partir d'un Bac+2. Parmi les femmes sans diplôme travaillant à temps partiel, deux tiers auraient préféré occuper un emploi à temps plein mais n'en n'ont pas trouvé. Ainsi, 23% des femmes sans diplôme sont à temps partiel subi contre seulement

9% des hommes sans diplôme. »⁴

Une étude de l'Observatoire des inégalités de 2022 confirme cette différence femme-homme : « 27 % des **salariés à temps partiel** déclarent vouloir travailler davantage, ce qui représente 1,4 million de personnes, selon les calculs de l'Observatoire des inégalités d'après les données 2021 de l'Insee.

La proportion de personnes en temps partiel subi est plus élevée chez les hommes (33 %) que chez les femmes (26 %). Mais les femmes étant beaucoup plus nombreuses parmi les personnes à temps partiel, elles composent près de trois quarts des personnes en temps partiel contraint. Au total, près d'un million de femmes sont dans ce cas, contre environ 400 000 hommes, soit près de 2,5 fois plus. »⁵

Revendications FO

- **Concernant les temps partiels imposés :**
 - Obligation pour l'employeur de payer les cotisations équivalent temps plein (notamment retraites).
 - Ouverture d'une négociation nationale interprofessionnelle pour déterminer des mécanismes permettant de lutter contre le recours abusif aux contrats de travail à temps partiel (majoration des heures complémentaires à un taux de 25% ; prise en charge par les employeurs ; etc.).
 - FO revendique que le non-respect de la durée minimale de 24h soit sanctionnée par le nivellement de la rémunération sur une rémunération égale au temps de travail moyen (afin de prendre en compte les éventuelles heures complémentaires effectuées par le salarié)

- **Concernant les temps partiels (pour raisons familiales notamment) :**
 - Pour que les salariés ayant travaillé des temps partiels pour raisons familiales (aidant, congés parentaux) puissent bénéficier du dispositif carrière longue, FO revendique que ces trimestres soient, a minima, réputés cotisés.
 - De manière générale, FO souhaite que les aides aux salariés aidants soient renforcées afin de faciliter la poursuite de leur carrière.
 - Ouvrir une négociation concernant l'adaptation du temps de travail en lien avec la parentalité.
 - Renforcer les droits familiaux et conjugaux

Salariés à temps partiels et formation professionnelle continue

- **Temps partiel et CPF**

⁴ Etude « Le taux d'emploi des hommes et des femmes – Des écarts plus marqués en équivalent temps plein », Août 2013, n°1462, Hélène Guedj, division Etudes sociales, Insee

⁵ Observatoires des inégalités « Un quart des personnes en temps partiel souhaiteraient travailler plus », 9 novembre 2022

En principe, le CPF d'un salarié est abondé à hauteur de 500 euros/an dans la limite d'un plafond total de 5000 euros. Cette règle ne s'applique pas pour les salariés occupant un emploi dont la durée du travail est inférieure à 50% de la durée légale ou conventionnelle. Pour ces derniers, **l'abondement du CPF est proratisé à la durée effective de travail (article R. 6323-1 du Code du travail)**.

FO est opposée à cette règle qui crée des inégalités de droit et de fait entre les salariés :

- Cette disposition crée une inégalité de droit entre les salariés et salariées puisque les temps partiels, notamment ceux qui sont subis, sont majoritairement occupés par des femmes.
- Minimisant le montant abondé sur le CPF, c'est l'accès au dispositif et à la formation professionnelle qui est restreint par cette disposition. *Ainsi, la question se pose : est-ce que le droit à la formation professionnelle dépend de la durée de travail ?*

De ce fait, FO revendique de mettre fin à la proratisation de l'abondement CPF pour les temps partiels.

Précarité de l'emploi, reconversion professionnelle et formation professionnelle continue

Certains secteurs tels que la santé, l'action sociale ou encore hôtellerie/restauration sont des secteurs à la fois en tension et comptant beaucoup de salariés à temps partiel, et potentiellement occupant moins d'un mi-temps. **Outre les éventuels besoins de formation professionnelle exprimés par ces salariés, ce constat soulève à nouveau la question de l'attractivité de ces secteurs.**

Au regard de ce qui a été évoqué précédemment, il existe un lien de corrélation entre la précarité de l'emploi et l'accès à la formation professionnelle continue, tout comme il existe un lien entre le niveau de qualification du salarié et l'accès à la formation professionnelle. **De manière générale, lorsque le salarié est placé en situation de vulnérabilité tant par rapport au marché du travail qu'à son propre emploi, il ne jouit pas d'un bon accès au dispositif d'accompagnement et de formation professionnelle.**

Revendications FO

Face à ce constat, et à l'urgence de consolider les dispositifs d'accompagnement, **FO** revendique :

Renforcer l'accompagnement des salariés :

- **Interne** à l'entreprise grâce à l'entretien professionnel :
 - **FO** considère qu'un travail de pédagogie doit être réalisé auprès des entreprises afin qu'elles se responsabilisent, qu'elles conscientisent leur propre rôle.
 - Il est impératif de renforcer les modalités et la récurrence des entretiens professionnels :
 - Lever le seuil de 50 salariés conditionnant l'abondement complémentaire du CPF.
 - A partir de 40 ans, augmenter la récurrence des entretiens (1 entretien professionnel/an et 1 entretien de contrôle/3 ans).
 - Imaginer une augmentation de l'abondement complémentaire pour les salariés exerçant un métier pénible.
 - Alors que l'entretien de seconde partie de carrière a été supprimé en 2014, le contexte actuel (taux d'emploi des seniors / mutations) démontre l'importance de cet entretien à mi-carrière. Cet entretien pourrait accompagner la visite médicale de mi-carrière (L. 4624-2-2 du Code du

travail). De fait, le salarié senior bénéficierait d'un bilan complet faisant état de son poste, de ses conditions de travail, de l'éventuelle pénibilité de son travail et des perspectives de carrière dont il dispose.

- **Externe à l'entreprise grâce au CEP** : FO revendique le déploiement ainsi que la systématisation du CEP.
 - Déploiement : aujourd'hui, trop peu de salariés ont connaissance de ce dispositif (sur 1,4 millions d'individus ayant effectué des reconversions, seuls 60 000 se sont fait accompagner).
 - Systématisation dans un but de régulation : il est impératif que les dispositifs de formation professionnelle poursuivent des objectifs professionnels, qualifiants, certifiants (promotion sociale et professionnelle). Pour ce faire, FO envisage de faire de l'accompagnement CEP une sorte d'étape préalable obligatoire afin d'informer le salarié, de l'orienter, de l'aider à choisir une formation adaptée, etc. Se faisant, il serait possible de réguler le dispositif de formation tout en renforçant le droit des salariés.
- **Accompagnement de l'entreprise** : OPCO, CPNE, Carif Oref, etc.

Reconnaître l'expérience des salariés :

- Il s'agit ici de s'appuyer sur les dispositifs déjà existants : bilan de compétences, VAE, CléA.
- FO considère qu'un travail d'information est particulièrement nécessaire en matière de bilan de compétences

Transmettre les savoirs et les qualifications :

- Permettre à un salarié de transmettre, diffuser et de partager à un jeune salarié ses connaissances. L'objectif est de former le jeune tant au métier qu'à la culture professionnelle développée au sein de l'entreprise.
- Ce dispositif est particulièrement adapté aux séniors en entreprise qui souhaiteraient partir en sérénité à la retraite. Les seniors doivent pouvoir accéder en priorité et sur la base du volontariat au statut de tuteur et/ou maître d'apprentissage. Cela permettrait que la transmission du savoir entre le senior et le jeune se réalise au mieux.
- Dans ce cadre, FO considère qu'il est primordial de valoriser et de reconnaître les fonctions tutoriels ainsi développées.

Contrats courts

FO déplore un recours massif et systématique aux contrats courts voire très courts. Le nombre d'embauches en CDD très courts a été multiplié par 2,5 en 20 ans. Sur l'ensemble des contrats de moins d'un mois, près des 2/3 ne sont pas des contrats isolés, mais des réembauches successives en contrats courts chez le même employeur ;

Certains secteurs d'activité sont particulièrement concernés : l'hébergement médico-social, l'hôtellerie-restauration, des activités de service comme les instituts de sondage.

Revendications FO

Afin de mettre un terme à la précarité des contrats courts, **FO** revendique :

- Rappeler et sanctionner fortement l'utilisation des CDD comme période d'essai des CDI
- L'instauration de **surcotisations** pour les contrats courts
- La mise place d'un **véritable bonus-malus généralisé** s'étendant à tous les secteurs pour les entreprises abusant des CDD.
 - ➔ En effet, **FO** déplore que le système de bonus-malus mis en place par le gouvernement ait longtemps comporté beaucoup d'exclusions provisoires et ne concerne que 7 secteurs, n'englobant que peu des secteurs les plus consommateurs. Ce système est insuffisant pour lutter efficacement contre l'abus de contrats courts, de plus, ce bonus-malus a été mis en œuvre bien tardivement alors que des efforts immédiats ont été demandés aux demandeurs d'emploi.

FO regrette qu'il soit neutre pour les entreprises, le malus équilibrant le bonus dont bénéficieront les entreprises plus vertueuses, alors que les demandeurs d'emplois sont fortement mis à contribution avec une baisse importante de leurs droits !

FO avait proposé son modèle de bonus-malus, visant à responsabiliser les entreprises et sécuriser les parcours professionnels des salariés, **fondé** sur un « taux pivot de référence » de recours aux contrats courts négocié par les interlocuteurs sociaux.
- **FO ne souhaite pas que les CDD soient substitués à des contrats intérimaires** car le salarié est le seul à peser sur ses épaules le poids des périodes de non-activité qui sont pourtant du fait des entreprises. Pour **FO**, **le CDI est la norme qui régit les relations contractuelles** entre le(s) salarié(s) et leur employeur dans le secteur privé. Un salarié en CDI intérimaire peut être licencié après trois refus de propositions de missions, il n'a donc pas le choix et pourrait accepter un emploi moins bien rémunéré et sûrement plus loin de son domicile. Le CDI intérimaire ne permet donc pas une réelle prise en compte des freins périphériques à l'emploi et ne garantit aucune évolution salariale, pire encore il peut entraîner des réductions de salaire.
- Développer et sécuriser le dispositif des **Groupements d'employeurs**. Réglementer la couverture conventionnelle des salariés des groupements.

Atelier 3 – Evaluer l'impact des cotisations et des prestations sociales sur les revenus

Indicateur mesurant le « poids » des prélèvements obligatoires sur les salaires, **le coin « socio-fiscal » exprime la différence entre le « coût du travail » et la rémunération nette du salarié.** L'OCDE mesure cet indicateur en pourcentage du coût total de la main d'œuvre (salaire super brut, salaire brut et cotisations

employeurs). Y sont inclus le montant des impôts sur le revenu ainsi que les cotisations sociales salariales et employeurs. En 2021 en France, le coin socio-fiscal équivaut à 47% du coût salarial pour le salaire moyen d'une personne célibataire contre 34.6% du salaire moyen en moyenne dans les pays de l'OCDE.

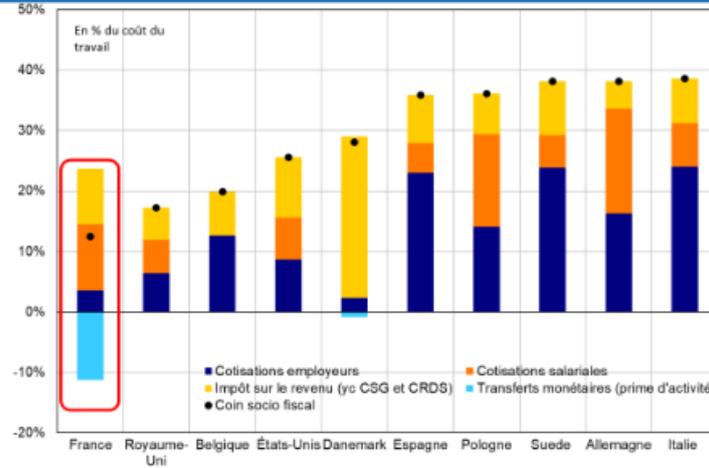
Comme tout indicateur statistique, il est bâti sur des conventions ou des choix statistiques. Ainsi, la notion de prélèvement obligatoire rend les comparaisons internationales peu pertinentes car le niveau de prélèvement diffère selon le périmètre et les modes de financement de la protection sociale. En éliminant ainsi toutes les cotisations qui ne sont pas strictement obligatoires et/ou qui financent des systèmes assurantiels privés, cette convention statistique défavorise la France par rapport à d'autres pays. De plus, l'impôt sur le revenu en France est familialisé, ce qui défavorise là encore le modèle social français dans les comparaisons internationales portant sur des personnes célibataires. Il s'agit donc d'un indicateur qui entretient la confusion.

FO s'inquiète de cette présentation trompeuse dont la finalité est de tenir le modèle social français – et son financement – pour responsable des difficultés économiques de nos concitoyens. ». Pour s'en convaincre il suffit de regarder les définitions de l'OCDE : « *Le coin fiscal moyen permet d'évaluer l'ampleur de l'effet dissuasif exercé par l'impôt sur les revenus du travail sur l'emploi* ». C'est aussi cette logique d'incitation au travail (workfare) qui est à l'œuvre derrière les baisses récurrentes de l'impôt sur le revenu, en particulier pour les revenus les plus modestes. Les réductions d'assiette, de nombre de tranches et de barème sont récurrentes depuis 1985 ; le barème a perdu en l'espace de quarante ans près de 10 tranches et le taux marginal supérieur près de 20 points ! Cette logique poussée à l'extrême a donné naissance à la prime pour l'emploi en 2001, puis à la prime d'activité épousant la proposition originelle de Milton Friedman : l'impôt négatif.

La France se distingue par un haut niveau de cotisations sociales, issu de notre choix collectif de financer certains besoins selon les principes du salaire différé. Le coin socio-fiscal illustre alors principalement le fait que le financement de la protection sociale est (encore) assis sur les salaires. La logique qui préside aux exonérations de cotisations a été et est toujours la « baisse du coût du travail ». Les gouvernements successifs ont visé la baisse des salaires par sa composante indirecte, le salaire différé, ce à quoi FO s'oppose depuis de nombreuses années. Ces exonérations, principalement ciblées sur les bas salaires, ont abouti à paradoxe : Au niveau du SMIC, le coin socio-fiscal français est un des plus bas parmi les pays de l'OCDE. Plus bas que l'Espagne, l'Allemagne, l'Italie, la Suède, ou même les Etats Unis. En revanche, lorsqu'on s'éloigne du salaire minimum, le coin socio-fiscal français augmente fortement et se positionne parmi les plus élevés en comparaison internationale. Et chaque revalorisation du SMIC conduit à un accroissement du montant d'exonérations de cotisations sociales.

Force Ouvrière dénonce les trop nombreux effets pervers de ce type de politique : subvention et prolifération du travail précaire et à bas salaire, désolidarisation des entreprises, fiscalisation des recettes pourtant toujours assises sur les ménages (plus comme salariés mais comme contribuables !), affaiblissement de la sécurité sociale et des droits qu'elle ouvre, coût prohibitif pour les finances publiques, austérité pour les missions et services publics, hausse de la fiscalité indirecte et creusement de la dette publique !

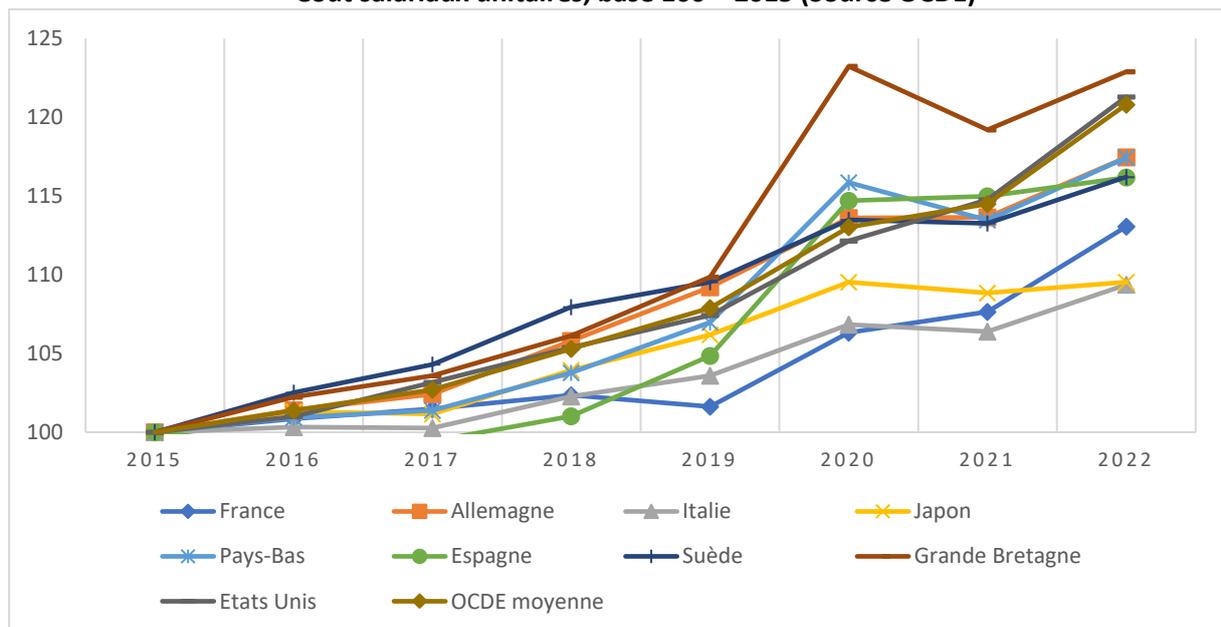
Graphique 5a : Coin socio-fiscal au niveau d'un SMIC français



Le coût du travail n'est pas plus élevé en France qu'ailleurs

L'une des principales critiques concernant le niveau de prélèvements sur les revenus du travail en France est qu'ils pèseraient sur le coût du travail et réduirait la compétitivité française. Le graphique ci-dessus montre que la compétitivité prix de la France ne s'est pas dégradée. Au contraire, l'évolution du coût salarial unitaire est moins dynamique en France que dans la moyenne des pays de l'OCDE depuis 2015. Le coût salarial a augmenté moins vite qu'aux Etats Unis, qu'en Allemagne, aux Pays Bas, en Suède ou au Royaume Uni. Dans ces conditions, il est difficile d'utiliser l'argument de la compétitivité pour montrer qu'il existerait une anomalie française.

Coût salariaux unitaires, base 100 = 2015 (Source OCDE)

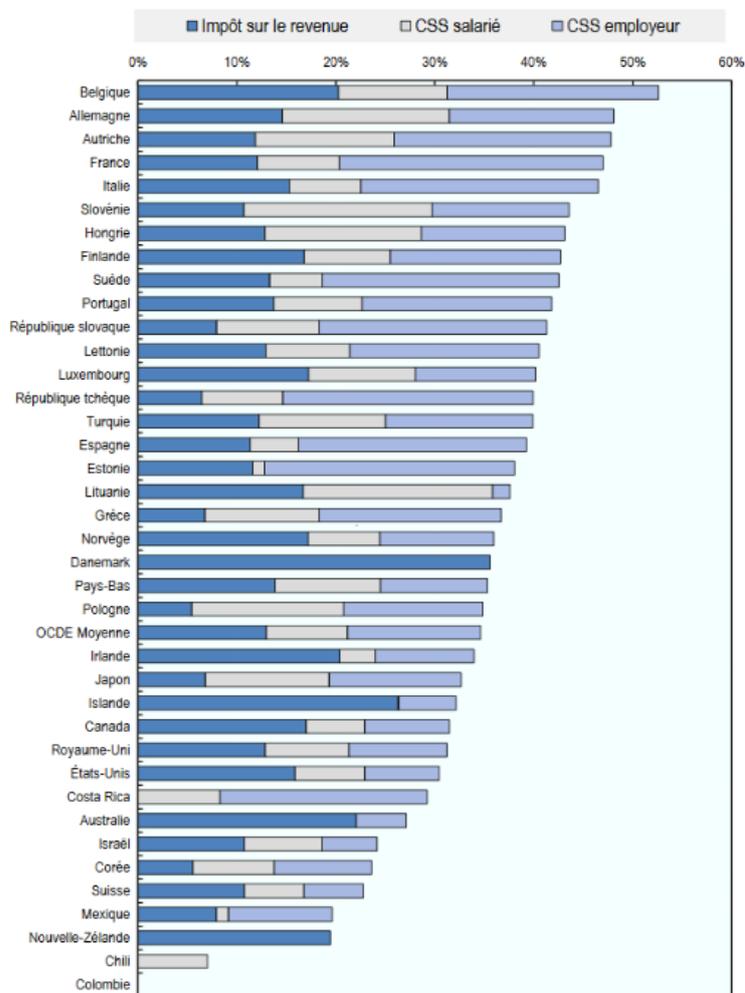


Glissement de la fiscalité des entreprises vers les ménages

Contrairement au discours véhiculé par le MEDEF sur le niveau excessif des prélèvements obligatoires en France, une étude récente (ABDELSALAM, Aïmane, DELATTE, Anne-Laure, Répartition des recettes et dépenses publiques entre ménages et entreprises depuis 1949 : Nouvelles données, Sciences Po LIEPP Working Paper n°142, 2023-03-10.) vient de confirmer que les ménages supportent en réalité l'essentiel des prélèvements fiscaux depuis l'après-guerre ! En 2021, les impôts payés par les ménages représentaient 23,8% du PIB pour 5,9% du PIB pour ceux acquittés par les entreprises, ils ont augmenté particulièrement entre 1993 et 2009 puis de 2010 à 2021 et l'écart s'est creusé au détriment des ménages ces dernières années ! Comme l'a déjà rappelé FO, la majeure partie des recettes fiscales supportées par les ménages provient d'une fiscalité non progressive qui ne prend pas en compte le niveau de revenus.

Graphique 1.1. Impôt sur le revenu et cotisations de sécurité sociale des salariés et des employeurs, 2021

En % des coûts de main-d'oeuvre



Notes : Célibataire sans enfant ayant un salaire égal à celui d'un salarié moyen. Les taxes sur les salaires sont inclus si en vigueur.

Les allègements de cotisations sociales et les trappes à bas salaire

Le dernier rapport de l'URSSAF caisse nationale fait état d'un montant total de 73,6 milliards d'euros pour les allègements de cotisations sociales employeurs en 2022, en hausse de 13,1% par rapport à 2021. Ces allègements pèsent lourdement sur les comptes de la sécurité sociale. Entre 2012 et 2022, le montant des exonérations du secteur privé a été multiplié par 2,7, passant de 25,5 à 72,7 milliards d'euros.

Sur ces trente dernières années, tous les gouvernements ont participé à la multiplication de ces mesures mais on peut observer une accélération sous le dernier quinquennat notamment avec la transformation du CICE (créé en 2013) en exonérations de cotisations en 2019 et sa pérennisation alors que ce dispositif était initialement prévu pour durer six ans. Sa pérennisation, qui coûte environ 20 milliards d'euros par an, a été actée alors même que les études se sont multipliées pour mettre en avant un effet nul ou au mieux très limité sur l'emploi au regard des moyens consacrés.

Un récent rapport parlementaire de Jérôme Guedj (PS) et Marc Ferracci (Renaissance) met en cause les exonérations de cotisations sociales sur les hauts salaires (compris entre 2,5 et 3,5 SMIC). Il considère en revanche que les allègements de cotisations sur les bas salaires (jusqu'à 1,6 SMIC) dit « allègements Fillon », produisent des effets bénéfiques.

De plus, les allègements généraux portant sur les salaires inférieurs à 3,5 Smic sont passés de 1,1 point du PIB en 2004 à 2,8 points en 2022. Or, de nombreuses études économiques suggèrent que les effets concrets des allègements sur les plus hauts salaires sont insignifiants sur l'emploi et la compétitivité des entreprises. Aussi, de nombreuses études démontrent qu'alléger le coût du travail sur les plus hauts salaires ne permet pas de soutenir efficacement l'emploi, ni la compétitivité des entreprises. En effet, le pouvoir de négociation de ces salariés est tel qu'il leur est possible de capter une large part des exonérations au travers des augmentations de salaires. Ainsi, ce que l'employeur ne paie pas en cotisations du fait de l'exonération, est réinjecté dans des augmentations de salaire afin de recruter des profils qu'il jugera plus qualifiés, plus compétents. Or, une telle pratique détourne l'exonération de sa finalité de soutien et de création d'emploi.

Pire encore, ces mesures d'allègement de cotisations sont de véritables trappes à bas salaire. En effet, comme le note le Conseil d'Analyse Economique (CAE) dans un rapport de 2019 (« Baisses de charges : stop ou encore ? »), les exonérations sur les bas salaires ont incité les entreprises à créer ou à préserver des emplois peu qualifiés au détriment des emplois qualifiés, ce qui tire l'économie française vers le bas. Entre 1980 et 2022, le taux effectif de cotisation au SMIC est passé de 45 % à moins de 10 %, boostant les trésoreries des entreprises.

Ainsi, les baisses dégressives de cotisations sociales font que, pour l'employeur, augmenter les salaires des personnes concernées coûte nettement plus cher. Ainsi, si une entreprise augmente de 1 % le salaire brut d'un employé et si celui-ci est proche du SMIC, ses cotisations sociales et sa charge totale augmentent de plus de 1 %, parce que la réduction sur les cotisations diminue. En conséquence, les entreprises sont incitées à ne pas augmenter les salaires ce qui participe au manque d'attractivité de certains métiers jusqu'à opérer du déclassement. L'accumulation de ces dispositifs accroît évidemment le phénomène dit de « trappe à bas salaire » ainsi aujourd'hui, 15% des salariés sont au SMIC quand cette proportion était de 4% au début des années 70.

Qui plus est, les effets incitatifs des exonérations à ne pas augmenter les salaires font que beaucoup de salariés restent ainsi bloqués à ce salaire minimum. Il ne faut pas s'étonner alors du manque d'attractivité dans un certain nombre de corps de métier, habitué à appliquer les minimum légaux ou conventionnels. Il est donc urgent de restaurer la cotisation sociale et de cesser les exonérations. Il est essentiel de rétablir une véritable équité contributive, à la fois entre les entreprises et les personnes protégées.

Enfin, les mesures d'exonérations de cotisations sociales ne cessant de s'empiler, la cotisation représente à peine plus de 50% du financement de notre modèle social. Cette politique d'exonération, mise en œuvre depuis 1993, fragilise doublement notre modèle de financement de la protection sociale. En effet, d'une part cette politique participe au remplacement de la cotisation par l'impôt du fait du jeu de la compensation conduisant à une étatisation du financement de la sécurité sociale. D'autre part, la compensation totale n'est plus assurée puisqu'il est devenu possible de déroger au principe même de compensation qui prévalait depuis 1994, ce qui pèse lourdement sur les comptes de la sécurité sociale.

Dans un tel contexte, FO exige la restauration des règles de gestion de la Sécurité sociale, pilier de la République sociale, garante de la couverture de chacun contre les risques de toute nature, à travers un système complet d'assurance sociales financées par les cotisations et administrées par les représentants des bénéficiaires.

Revendications FO

=> FO s'oppose à cette politique de baisse du « coût du travail » qui remet en cause une part du salaire différé. Force Ouvrière dénonce les exonérations de cotisations qui conduisent les entreprises à privilégier des emplois peu rémunérés et les incitent à limiter les augmentations de salaires, phénomène dit de « trappes à bas salaires » sans qu'aucune contrepartie ne soit jamais exigée.

=> FO revendique la conditionnalité des exonérations de cotisations patronales sur les salaires mais également sur les primes d'épargne salariale et de partage de la valeur, notamment à la conformité de la branche au SMIC.

=> Une première étape pourrait consister à revoir le seuil d'exonérations aujourd'hui à 1,6 SMIC, et à l'abaisser à 1,3 ou 1,4. Cela permettrait également de dynamiser les négociations salariales.

La prime d'activité

Le PLF 2024 prévoit un montant de 10,462 milliards pour financer la prime d'activité.

Elle est versée aux allocataires majeurs ayant une activité professionnelle, résidant en France de façon stable dont le salaire est compris entre environ 1070,28 euros et 2000 euros net mensuel avant prélèvement d'impôt à la source. La prime est calculée de la façon suivante : Prime d'activité = (montant forfaitaire correspondant à votre situation + 61 % des revenus professionnels du foyer + bonifications individuelles éventuelles) - ressources du foyer).

Le nombre de bénéficiaires de la prime d'activité augmente de 3,4 % en un an, représentant près de 4,59 millions de foyers en moyenne au 2ème trimestre 2023 (données CAF). En comptabilisant les conjoints, les enfants et autres personnes à charge dans le foyer, la prime d'activité concerne 8,91 millions de personnes au 2ème trimestre 2023.

Le montant mensuel moyen par foyer est estimé à 188 euros au 2ème trimestre 2023, en hausse de 11 euros par rapport au 2ème trimestre 2022 (+ 5,9 %). Cette progression s'explique par la revalorisation exceptionnelle des barèmes de la prestation de 4,0 % au 1er juillet 2022, pour faire face à l'inflation et maintenir le pouvoir d'achat, à laquelle s'ajoute la revalorisation de 1,5 % en avril 2023.

Le montant forfaitaire de la prime d'activité est égal à 586,23 euros depuis le 1er juillet 2022 pour une personne seule sans enfant. Ce montant varie selon la composition familiale. Il peut être temporairement majoré dans le cas d'un parent isolé assumant la charge d'un ou de plusieurs enfants.

Atelier 4 – Renforcer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Revalorisation des salaires

Constat :

55,3 % des salariés concernés par une revalorisation du SMIC sont des femmes, alors qu'elles représentent 45,1 % des salariés du secteur privé non agricole. En EQTP, en 2020, la moitié des femmes percevaient moins de 1880 € par mois contre 2100 € pour les hommes, soit un écart de 11%. Le salaire horaire net moyen des métiers dits « féminins » est inférieur de près de 19 % à celui des métiers « masculins ». Dans le secteur privé, tout compris et en moyenne⁶, les hommes gagnaient **32% de plus** que les femmes en 2021 alors que la note moyenne de l'Index égalité 2022 pour cette année était de 86/100 !!

L'Index 2023 affiche une moyenne de 88/100. En amont de la création de l'Index, il était question de travailler sur l'ensemble des inégalités puis sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale pour finir sur la discrimination « pure ». En pratique, l'outil n'agit sur aucune de ces dimensions. En réalité, l'Index égalité ne compare ni toute la rémunération ni tous les salariés. En outre, **l'indicateur 1** (40 points), censé révéler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents ne garantit pas une comparaison pour un même travail ou un travail de même valeur. Il comporte un seuil de pertinence qui (sans fondement objectif) supprime une partie des écarts existants (5 % en cas de comparaison par CSP et 2% en cas de comparaison par niveau ou coefficient hiérarchique). Il comporte également une pondération⁷ qui réduit considérablement les écarts révélés. Ainsi, un écart moyen de 11,3% peut se transformer en un écart de 2,12% ! **Les indicateurs 2 et 3** (35 points) portant sur les augmentations individuelles et la promotion visent des écarts de taux et non de montant. En outre, ils se limitent à la rémunération de base et ne comprennent donc pas les parts variables. Pour les entreprises de plus de 250 salariés, il y a aussi une pondération qui produit les mêmes effets invisibilisant que pour l'indicateur 1. **L'indicateur 4** (15 points) portant sur le nombre de salariées augmentées en retour de congé maternité permet de vérifier si la loi est appliquée ou non. Toutefois, il est là aussi question de taux et non de montant, ce qui ne permet pas de savoir dans quelle mesure la loi est respectée. **L'indicateur 5** (10 points) de mixité des dix plus hautes rémunérations confirme la persistance d'un plafond de verre. Un **bilan** est en cours au **HCE**, il serait bon d'en tenir compte pour sa révision en profondeur.

Revendications FO :

- 1. Augmenter le SMIC et le point d'indice de la fonction publique**
- 2. Renforcer la négociation de l'égalité professionnelle et sa prise en compte dans l'ensemble des négociations**

⁶ 36 % de l'écart dû au temps partiel, 14 % à l'inégale répartition des genres par métiers (sous-valorisation des métiers) et 50 % aux écarts au sein de chaque métier.

⁷ Elle consiste à multiplier les écarts de rémunération d'un groupe par le *ratio* de l'effectif de ce groupe à l'effectif total des groupes pris en compte.

Parce que l'Index égalité a failli à son objectif et dans le cadre de la mise en œuvre de la directive 2023/970 sur la transparence salariale devant être transposée au plus tard le 7 juin 2026, ...

- FO demande l'implication effective des interlocuteurs sociaux dans la transposition de la directive 2023/970 sur la transparence salariale, véritable levier pour plus d'égalité salariale.
- **FO revendique** une révision en profondeur de l'Index égalité compatible avec la directive de l'UE 2023/970 afin qu'il devienne un complément à la négociation collective. FO revendique notamment de comparer toute la rémunération et tous les salariés et revoir le principe du seuil de pertinence et de pondération ; renforcer l'obligation de transparence de l'employeur vers les organisations syndicales et les représentants du personnel (rendre obligatoire l'analyse détaillée de l'indicateur 1 en CSE afin de permettre d'identifier les écarts pouvant exister même avec une bonne note) ; de garantir l'absence de discrimination indirecte et de respect du principe « à travail de valeur égale, rémunération égale » en cas d'utilisation des grilles de classifications dans le cadre de l'indicateur 1 ; de prendre en compte la part variable dans les indicateurs portant sur les augmentations et les promotions et avoir une information sur les écarts de montants ; un système de malus concernant l'indicateur sur le retour de Congé maternité ; un indicateur sur la proportion de femmes et d'hommes dans les bas niveaux de classification / les 10% de salaire les moins élevés.
- **FO revendique** de conditionner les aides publiques au respect de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Parce que l'obligation de négocier l'égalité professionnelle est trop peu respectée, et quand c'est le cas, insuffisamment traitée et **parce que** toutes les entreprises n'ont pas les mêmes moyens pour mettre en œuvre des actions permettant de faire appliquer l'égalité professionnelle qui s'impose à toutes...

- **FO revendique** une négociation de l'égalité professionnelle à part entière ainsi que le retour à une périodicité de la négociation d'entreprise triennale uniquement en cas de signature d'accord égalité et à défaut d'accord seulement à une négociation annuelle pour éviter des plans d'action unilatéraux de l'employeur pendant 3 ans et pour inciter à la négociation collective. Par ailleurs, FO revendique la prise en compte de l'égalité professionnelle dans l'ensemble des négociations.
- **FO revendique** le renforcement des contrôles et l'application des sanctions à l'encontre des entreprises qui ne respectent pas la réglementation en matière d'égalité professionnelle et salariale. A cette fin, FO revendique des moyens à hauteur des enjeux pour les DREETS qui ont remplacé les Direccte, comme pour l'ensemble de leurs missions. Enfin, FO revendique l'affectation du produit des sanctions à un fond dédié à des actions en faveur de l'égalité professionnelle et salariale.

Parce que la réévaluation des classifications dans les branches afin d'identifier de potentielles discriminations indirectes dans les critères d'évaluation et pour faire respecter le principe à travail de valeur égale, salaire égal et **parce qu'**un appui approprié est nécessaire...

- **FO revendique** une réelle obligation de réévaluation des classifications dans les branches ainsi qu'une obligation de comparaison des métiers dans l'entreprise, le tout dans le cadre de la négociation collective portant sur l'égalité professionnelle.
- **FO revendique** un organisme **paritaire** de suivi et de sensibilisation de la directive 2023/970 notamment chargé de l'analyse des causes des écarts de rémunération et de mettre au point des outils destinés à aider et évaluer les inégalités en matière de rémunération.

Lutter contre les contrats précaires

Constats

40 % des femmes et 21 % des hommes à bas salaires travaillent à temps partiel et 79,3 % des temps partiels sont des femmes. Les mères travaillent davantage à temps partiel que les femmes sans enfants (35 % contre 19 %). Un salarié à bas salaire sur quatre est en contrat à durée limitée (CDD, intérim, etc.), or 60,5% des personnes occupant un CDD sont des femmes. Les contrats courts et le temps partiel contribuent à la précarité salariale à travers la réduction du volume de travail rémunéré.

Revendications FO :

1. Lutter contre le temps partiel subi et ses impacts négatifs

FO revendique l'ouverture d'une négociation nationale interprofessionnelle pour déterminer des mécanismes permettant de lutter contre le recours abusif aux contrats de travail à temps partiel dont prise en charge par les employeurs du complément de cotisations salariales et patronales « retraite ».

FO revendique l'instauration d'un véritable droit au passage à temps plein ainsi que la suppression des dérogations autorisant les interruptions de plus de deux heures par jour.

Parce que la durée habituelle hebdomadaire du travail est de 23,4 heures pour les salariés à temps partiel ce qui se retrouve sur les pensions de retraites...

- FO revendique que le non-respect de la durée minimale de 24h soit sanctionnée par le nivellement de la rémunération sur une rémunération égale au temps de travail moyen (afin de prendre en compte les éventuelles heures complémentaires effectuées par le salarié)

Parce que la rémunération des heures accomplies au-delà des heures de travail des temps partiel doit être au même taux que celle des temps plein du fait que 79,3% des temps partiels sont des femmes...

- FO revendique de débiter les heures complémentaires des temps partiel à 25%.

Parce que travailler à temps partiel est un choix économique et parce que la dépendance est aussi organisationnelle lorsque les horaires fluctuants impactent la garde des enfants...

- FO revendique de conditionner le recours aux heures complémentaires à un accord des salariés.
- FO revendique en cas de clause de variation d'horaires, un droit au refus et un délai de prévenance indérogeable de 7 jours ou à défaut la prise en charge d'un mode de garde.

2. Lutter contre la généralisation des CDD et les impacts négatifs qui y sont liés pour les femmes

Parce que les emplois en CDD sont majoritairement occupés par des femmes, ce qui contribue à la précarité salariale...

- FO revendique l'instauration d'un système de surtaxation dissuasif des contrats courts ainsi que le renforcement des moyens des corps de contrôle de l'administration et la mise en place d'un bonus-malus global et efficace avec un taux pivot mesuré au plus près.

3. Conditionner les aides publiques à des contrats pérennes

- FO revendique de conditionner les aides publiques : au maintien des effectifs en CDI, sans cumuler les CDD, les contrats d'intérim et plaçant les salariés et plus particulièrement les femmes en situation précaire (temps partiel imposés).

Lutter contre l'inégale évolution de carrière entre les femmes et les hommes souvent due à la parentalité

Constat

L'écart de salaire femmes-hommes sans enfants à tout âge est de 7 %, l'écart mères-pères, tous âges confondus, est de 23 %. Pour les femmes, la propension au temps partiel augmente avec le nombre d'enfants. 13,7 % des femmes utilisent le congé parental – contre 0,8 % des hommes. Une grande majorité d'entre elles y a recours faute de solution de garde. Par ailleurs, 56 % des enfants de moins de 3 ans sont gardés principalement par leurs parents.

Revendications FO :

Egaliser les situations parentales

Parce que ce sont majoritairement les mères qui prennent un temps partiel/ un congé parental pour s'occuper de leurs enfants, ce qui a un impact sur leur salaire et l'évolution de carrière...

- FO revendique une indemnisation du congé parental à temps partiel à hauteur de 100% du salaire du parent qui le prend.

Parce que le congé parental à temps plein a un impact très négatif pour l'évolution salariale ...

- FO revendique de créer les conditions économiques et sociales d'un congé parental court grâce à un service public de modes d'accueil des enfants de qualité.
- FO revendique un droit réel à la formation après une succession de congés parentaux.

Synthèse des revendications FO

- ⇒ Revaloriser le SMIC à hauteur de 2000 euros bruts ;
- ⇒ Participation effective et en temps utile des interlocuteurs sociaux dans la fixation et l'actualisation du niveau du SMIC.
- ⇒ Réinstaurer l'échelle mobile des salaires ;
- ⇒ Assurer un suivi des branches soumises à agrément dans le cadre du comité de suivi des salaires.
- ⇒ Instaurer une obligation de négocier sur les écarts de salaires dans le cadre des négociations annuelles.
- ⇒ FO revendique que les éventails des salaires minima du niveau minimum et du niveau maximum de chaque catégorie socioprofessionnelle (pour les ouvriers, les employés, les professions intermédiaires et les cadres), par rapport au pied de grille, soient fixés conventionnellement.
- ⇒ Garantir de véritables évolutions et trajectoires salariales dans les grilles de classification.
- ⇒ Suppression progressive des allègements de cotisations sociales sur les bas salaires pour lutter contre les trappes à bas salaires ;
- ⇒ Une première étape pourrait consister à revoir le seuil d'exonérations aujourd'hui à 1,6 SMIC, et à l'abaisser à 1,3 ou 1,4. Cela permettrait également de dynamiser les négociations salariales.
- ⇒ La conditionnalité des exonérations de cotisations patronales sur les salaires mais également sur les primes d'épargne salariale et de partage de la valeur, notamment à la conformité de la branche au SMIC ;
- ⇒ FO demande la conditionnalité des aides au respect des obligations légales et conventionnelles, au paiement des cotisations sociales dans les délais, au maintien des effectifs en CDI, sans cumuler les CDD, les contrats d'intérim et plaçant les salariés et plus particulièrement les femmes en situation précaire (temps partiel imposés), au respect de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, à la relocalisation de la production, et de la recherche et développement sur le territoire.
- ⇒ Mise en place d'une réelle politique de l'emploi sociale et juste, prenant en compte la pénibilité des emplois, les contraintes géographiques de certains des salariés, une augmentation des salaires et une amélioration des conditions de travail !

- ⇒ Renforcer l'emploi avant de vouloir réformer les retraites.
- ⇒ Mettre en place d'une politique générale et globale concernant l'emploi des jeunes. FO condamne l'usage massif des contrats saisonniers et souhaite que les conditions de travail et la rémunération de ces travailleurs soient valorisées.
- ⇒ Réaffirmer le CDI comme la norme qui régit les relations contractuelles entre le(s) salarié(s) et leur employeur dans le secteur privé.
- ⇒ L'instauration de surcotisations pour les contrats courts
- ⇒ Obligation pour l'employeur de payer les cotisations équivalent temps plein (notamment retraites) pour un emploi à temps partiel.
- ⇒ La mise place d'un véritable bonus-malus généralisé s'étendant à tous les secteurs pour les entreprises abusant des CDD.
- ⇒ Ouverture d'une négociation nationale interprofessionnelle pour déterminer des mécanismes permettant de lutter contre le recours abusif aux contrats de travail à temps partiel (majoration des heures complémentaires à un taux de 25% ; prise en charge par les employeurs ; etc.).
- ⇒ L'instauration d'un véritable droit au passage à temps plein ainsi que la suppression des dérogations autorisant les interruptions de plus de deux heures par jour.
- ⇒ FO revendique que le non-respect de la durée minimale de 24h, lorsqu'elle ne rentre pas dans le cadre des dérogations autorisées, soit sanctionnée par le nivellement de la rémunération sur une rémunération égale au temps de travail moyen (afin de prendre en compte les éventuelles heures complémentaires effectuées par le salarié)
- ⇒ Pour lutter contre la précarité et renforcer l'accès à la formation professionnelle, consolider les dispositifs d'accompagnement des salariés, internes et externes à l'entreprise, reconnaître l'expérience des salariés, transmettre les savoirs et les qualifications
- ⇒ Renforcer la négociation de l'égalité professionnelle et sa prise en compte dans l'ensemble des négociations
- ⇒ Révision en profondeur de l'Index égalité
- ⇒ L'implication effective des interlocuteurs sociaux dans la transposition de la directive 2023/970 sur la transparence salariale, véritable levier pour plus d'égalité salariale.

FO

SECRETARIAT GÉNÉRAL

Tél. : 01 40 52 86 01 – sg@force-ouvriere.fr