

Fortissimo

L'information des syndicats Force Ouvrière des Organismes Sociaux du Languedoc-Roussillon
Maison des Syndicats 474 allée Henri II de Montmorency 34000 MONTPELLIER

Un vrai travail avec un vrai salaire pour une vraie retraite !

“Extrêmement complexe” et “porteur d’inquiétudes”, tels sont les qualificatifs attribués récemment par le président de la République à son projet de système universel de retraite, ajoutant que désormais “ la question du travail et de la reprise d’activité [était] la mère des réformes, la priorité absolue”.

Depuis l’annonce du contenu de ce projet en juillet 2019, avec la remise du « rapport Delevoye », FO n’a eu de cesse d’expliquer que le problème des retraites n’était pas le système actuel et ses différents régimes, mais bien celui de l’emploi et des salaires.

Les difficultés que rencontrent les salariés au moment de faire valoir leur droit à la retraite, aujourd’hui et plus encore demain pour les générations à venir, sont celles de l’accès à l’emploi, à un emploi à temps plein, pérenne, pour les jeunes, celles des emplois précaires, à temps partiel et à bas salaire, que subissent trop de salariés – plus souvent les femmes – tout au long de leur vie active, en particulier celles et ceux que l’on a qualifiés de la « deuxième ligne », celles du maintien en emploi pour les « seniors », quand on se retrouve sans emploi avec très peu de chances d’en retrouver un à partir de 55 ans, voire moins !

**S’il le faut,
nous sommes prêts à l’action interprofessionnelle commune !**

Et ces difficultés – que les conséquences de la crise sanitaire risquent en effet d’amplifier –, le système unique par points les aurait aggravées, rendant plus difficile de se constituer un « capital » de points permettant d’assurer, dès l’âge légal, une retraite décente. Et nul ne comprendrait, a fortiori dans ce contexte, que revienne l’idée de reculer d’une manière ou d’une autre l’âge de la retraite pour ceux qui ont encore la chance d’avoir un emploi.

Alors avons-nous été entendus ? La priorité à donner au droit, pour toutes et tous, à « un vrai travail avec un vrai salaire » a-t-elle été entendue ?

Nous sommes sur nos gardes !

Le Comité confédéral national, dans sa résolution du 28 mai dernier, nous a donné mandat : “Le CCN rappelle sa détermination à défendre un système de retraite par répartition solidaire et intergénérationnel, ainsi que sa volonté de conforter et d’améliorer les dispositions du système actuel et de ses régimes, afin de garantir un haut niveau de pension à toutes et à tous.” Rappelant son opposition au projet de régime universel de retraite par points, “ le CCN réaffirme sa détermination pour l’abandon définitif de la réforme des retraites et non un simple report après les prochaines échéances électorales”, et “reste opposé à tout nouveau recul de l’âge de départ à la retraite, que ce soit par le biais d’un âge légal, un âge du taux plein, pivot ou d’équilibre, ou par l’allongement de la durée d’activité”, affirmant être prêt à l’action interprofessionnelle commune.

À notre initiative, en octobre dernier, les cinq confédérations syndicales ont prévenu le Premier ministre et le président de la République que nous nous opposons au retour du sujet des retraites. Les unes et les autres l’ont confirmé !

183 euros, toujours pas pour tous !

Communiqué de la FNAS-FO

Le 28 mai 2021 un accord de méthode, issu de la mission Laforcade, a été signé entre le gouvernement, les employeurs du secteur, une organisation salariale non majoritaire dans la Branche (CFDT) et une organisation non représentative dans notre secteur (UNSA) donc pas en droit de négocier.

Cet accord de méthode reste pour nous inacceptable et n’a aucune légitimité.

Suite à cet accord, Aress a décidé unilatéralement d’ouvrir une négociation conformément à la mission Laforcade dans le cadre d’un groupe paritaire de la Branche sanitaire, sociale et médico-sociale.

Celui-ci a commencé à décliner deux propositions qui sont conformes au projet gouvernemental :

- l’une, qui continue d’exclure des salariés de la transposition du complément de traitement indiciaire ;
- l’autre, qui consiste en l’élaboration d’un système de classifications et de rémunérations commun aux différentes conventions collectives.

Ainsi, Force Ouvrière, en toute cohérence avec ses positions, a refusé et refuse de s’engager dans ce processus de groupe paritaire parce que :

- ❖ comme la CGT et SUD, nous ne sommes pas signataires de l’accord de méthode, qui ne répond pas à la revendication légitime de l’extension des 183 euros net/mois pour tous que nous portons à **FO** depuis juillet 2020 ;
- ❖ nous sommes opposés au projet gouvernemental de politique de rapprochement administré des conventions collectives ;
- ❖ nous sommes pour le maintien et l’amélioration des conventions collectives existantes et la libre négociation en leur sein.

Nous sommes bien présents dans la Commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation (CPPNI) et nous nous opposerons à tout accord présenté à la négociation qui sera contraire à nos revendications.

Pour **FO**, le gouvernement doit, comme nous l’avons demandé au Premier ministre, avec la CGC, rouvrir les négociations salariales pour l’attribution des 183 euros pour tous, sans contrepartie.

Sécurité sociale : un rapport de la Cour des comptes bien malvenu

La Cour des Comptes (CDC) a publié le 18 mai son rapport annuel sur la certification des comptes de la Sécurité sociale. Un rapport à charge plus que malvenu alors que la crise sanitaire met cette dernière et ses personnels à rude épreuve.

La CDC ne certifie pas les comptes 2020 de l'activité recouvrement, au vu des "faiblesses persistantes dans la maîtrise des risques de portée financière". Mais à qui la faute ? "Les comptes ont explosé, des missions complémentaires, qui relèvent de la responsabilité de l'État, ont été basculées sur la Sécurité sociale sans aucune contrepartie, et déjà en temps normal on manque de moyens !", dénonce Serge Legagnoa, secrétaire confédéral (protection sociale collective).

De fait, la CDC elle-même indique que "*plusieurs dispositifs de contrôle interne ont dû être suspendus, réduits ou reportés*" pour faire face aux nouvelles tâches générées par la crise.

12 000 suppressions d'emplois en quatre ans

Les autres branches voient leurs comptes certifiés, mais avec des réserves. La CDC pointe ainsi une augmentation des erreurs sur les pensions de retraite. Une situation "*inadmissible*", déplore Michel Beaugas, secrétaire confédéral (emploi et retraites).

"Le manque de personnel et le recours à des CDD ou des intérimaires mal formés génèrent une pagaille phénoménale dans la Sécu", souligne Laurent Wéber, de la fédération FO FO des Employés et Cadres. Près de 12 000 suppressions d'emplois ont été programmées de 2018 à 2022, dont 8 000 dans la branche maladie (10,2 % des effectifs), 2 100 dans la branche famille (6,5 %), 895 dans la branche vieillesse (6,8 %) et 880 dans la branche recouvrement (5,8 %).

De quoi satisfaire... la Cour des comptes, qui prône depuis des années un "*ajustement*" des effectifs de la Sécurité sociale.

Toujours le risque du "quoi qu'il en coûte" aux travailleurs

"L'économie repart fort", assure le gouvernement, la prévision de croissance est maintenue à 5% pour 2021 et "dès le premier trimestre 2022" le pays retrouvera "le niveau d'activité de 2019". L'optimisme est-il de mise alors que l'Union annonce vouloir dessiner une Europe plus sociale, ou encore qu'un accord sur un taux minimal mondial (15 %) d'imposition sur les sociétés vient d'être acté au G7 Finances ?

Le danger social de la "transition"

Le 2 juin, la Commission européenne convoquait, elle, le monde d'avant, annonçant le retour au-delà de 2022 du carcan des règles budgétaires communes (moins de 3 % de déficit public...).

En France, dont le déficit public devrait atteindre 9,4 % du PIB en 2021, si des indicateurs tels que la consommation semblent s'améliorer, la reprise, légère, de l'emploi salarié ne fait pas oublier le millier de PSE lancés depuis un an. Près de 20 milliards d'euros supplémentaires, dont 15,5 milliards pour les mesures d'urgence, ont été annoncés le 2 juin mais sur fond de "transition" vers la sortie du "quoi qu'il en coûte", avertit le gouvernement. FO ne cesse d'alerter sur le danger de stopper trop rapidement les aides publiques, alors que la crise sociale sévit toujours.

Grenelle de l'éducation : des revalorisations toujours très insuffisantes

Le 26 mai, le ministre Jean-Michel Blanquer a présenté les mesures découlant du Grenelle de l'éducation, fort d'une annonce de 700 millions d'euros supplémentaires en 2022 (après 400 millions au budget 2021) pour revaloriser le pouvoir d'achat des personnels.

Cent millions devraient financer des mesures déjà décidées en 2021. Deux cents autres devraient servir à financer la participation de l'État-employeur à la protection sociale complémentaire des personnels.

En matière de rémunération, "*la seule avancée réelle, 400 millions, est à nouveau bien maigre pour plus d'un million de personnels*", fait valoir la FNEC FP-FO. Avec la même somme cette année, la prime d'attractivité n'a en effet concerné que les enseignants et encore, seulement un tiers d'entre eux.

Loi des 183 euros pour tous et du dégel du point d'indice

Si les quatre cents millions de 2022 venaient à être répartis entre l'ensemble des personnels, ce qui ne sera pas le cas, l'augmentation ne dépasserait pas une trentaine d'euros par mois. La fédération revendique donc, à l'instar de tous les fonctionnaires FO, une hausse de 20 % de la valeur du point d'indice et, dans l'immédiat, 183 euros net de plus par mois pour tous et sans contreparties, comme dans le secteur hospitalier.

Dans le privé, deux millions de salariés n'ont que des contrats courts

"En 2019, près de 5 millions de salariés du privé, soit environ 20 % des personnes en emploi sur ce champ, signent au moins un contrat temporaire court", indique une récente étude de la Dares. Sur cet effectif, trois millions ont d'autres contrats plus longs, ces contrats courts (moins de 31 jours) viennent compléter leur activité. Les deux autres millions de salariés n'ont que des contrats courts durant l'année et 90 % d'entre eux (1,8 million) travaillent seulement 1,5 mois : il s'agit surtout de jeunes de moins de 25 ans.

Aides-soignants, manutentionnaires, artistes...

Les 200 000 autres signataires travaillent en moyenne deux cents jours par an et représentent près du quart des embauches en contrats courts. Malgré de nombreux contrats, ils connaissent un nombre limité d'employeurs, de secteurs d'activité ou de catégories socioprofessionnelles.

"Ces salariés sont le plus souvent employés comme aides-soignants (6 %), assistants techniques de la réalisation des spectacles vivants et audiovisuels (6 %), manutentionnaires non qualifiés (5 %), ouvriers et techniciens des spectacles (4 %) ou encore artistes de la musique et du chant (4 %)."



CSE, RGPD :

obligations du secrétaire en cas de demande de droit à l'effacement par un salarié/adhérent

Quelles sont les modalités à respecter quand un salarié/adhérent demande à exercer son droit d'effacement auprès du CSE ?

Le CSE peut recevoir une demande de droit d'effacement par voie électronique ou par courrier. L'exercice de ce droit ne doit pas entraîner la suppression simple et définitive de toutes les données concernant le salarié ou ses ayants droits.

- Par exemple, une demande d'effacement d'une photo ne doit pas aboutir à la suppression du compte.
- De même, une demande de suppression du compte n'entraînera pas la suppression des factures et autres documents comptables en cours, pour lesquels une obligation légale de conservation existe.

Le secrétaire du CSE doit faire procéder à l'effacement dans les meilleurs délais et au plus tard dans un **délaï d'un mois**, pouvant être porté à trois, compte tenu de la complexité de la demande. Si tel est le cas, le CSE doit informer le salarié des raisons de cette prolongation.

Si le salarié considère que la réponse du CSE est insatisfaisante ou en cas d'absence de réponse sous un mois, il sera en droit de **porter plainte auprès de la CNIL** <https://www.cnil.fr/fr/adresser-une-plainte>.

Quelles sont les limites du droit ?

Le droit à l'effacement est écarté dans un nombre limité de cas. Notamment, il ne doit pas aller à l'encontre :

- de l'exercice du droit à la liberté d'expression et d'information ;
- du respect d'une obligation légale (ex. : délai de conservation d'une facture = dix ans) ;
- de la constatation, de l'exercice ou de la défense de droits en justice.

Pour de plus amples informations, vous pouvez consulter l'article 17 du règlement européen ou vous faire assister par l'un des spécialistes de la protection des données personnelles.

Plates-formes :

la syndicalisation, un enjeu majeur et urgent

Pas moins de 100 000 livreurs et chauffeurs VTC travaillent en France pour des plates-formes numériques. Qualifiés de travailleurs indépendants, alors qu'ils n'ont aucune indépendance économique, ils n'ont pas non plus de contrat de travail et donc aucune des garanties collectives afférentes.

La cour suprême du Royaume-Uni a statué que les 70 000 chauffeurs Uber du pays sont bel et bien des salariés. Des décisions similaires ont été prises en Espagne et aux Pays-Bas pour les livreurs de nourriture. Mais en France, une ordonnance du 22 avril prend la direction inverse.

Ordonnance du 22 avril : attention danger

Sans rien remettre en cause de leur situation actuelle pour le moins bâtarde, elle crée la possibilité d'une représentation collective — spécifique — pour les travailleurs indépendants des plates-formes, aussi bien d'ailleurs par des associations que par des syndicats. Le texte précise que des élections doivent être organisées avant le 31 décembre 2022.

La voie est ainsi ouverte à un statut spécifique dont on peut aisément prédire qu'il serait au rabais, alerte la confédération **FO** qui entend bien ne pas laisser tomber ces salariés et fait de leur syndicalisation un enjeu majeur et urgent.

Nouvelle proposition de loi pour revaloriser les retraites agricoles les plus modestes

Les députés vont de nouveau examiner le 17 juin une proposition de loi visant à assurer la revalorisation des pensions de retraite agricoles les plus faibles. Pour mémoire, la loi 2020-839 du 3 juillet 2020, dont le décret d'application est attendu, porte d'ici à la fin de l'année le montant minimal des retraites agricoles à 85 % du SMIC pour une carrière complète de chef d'exploitation. La nouvelle initiative parlementaire vise plus particulièrement à améliorer les droits des conjoints collaborateurs et des aides familiaux. "Les échanges qui ont été conduits avec les responsables professionnels ou associatifs agricoles ont tous pointé la complexité du régime de retraite actuel des non-salariés agricoles, avec ses différents "étages", et ses effets très négatifs sur le niveau de pensions des femmes, des conjoints collaborateurs et aides familiaux", plaide le député André Chassaigne. Les améliorations proposées, très techniques, passent principalement par un alignement des conditions d'attribution de la pension majorée de référence (PMR) dans le cadre du régime de base et un élargissement aux populations visées de l'accès au complément différentiel de point de retraite complémentaire.

Retraite : une semaine pour s'informer et estimer le montant de sa pension

Les "Rendez-vous de la retraite", organisés conjointement par l'AGIRC-ARRCO et l'Assurance retraite (CNAV) entre le 28 juin et le 3 juillet, offrent l'opportunité pour les actifs, qu'ils soient proches ou non de la retraite, de faire le point sur leur situation personnelle avec un conseiller, par téléphone ou dans l'un des 230 points d'accueil du réseau. **Les volontaires doivent s'inscrire au préalable sur le site www.rdv-retraite.fr**. 40 000 entretiens devraient pouvoir être assurés au cours de cette semaine d'information. Pour les personnes empêchées ou celles qui n'auront pas pu décrocher un rendez-vous, une session de rattrapage est prévue au cours de la semaine du 15 au 20 novembre.



Le taux de satisfaction des publics des Urssaf en hausse en 2020

Les Urssaf ont publié les résultats de l'enquête de satisfaction 2020 de ses services auprès des usagers.

Ainsi en 2020, le taux de satisfaction globale de l'Urssaf s'élève à 85,64 %, soit une augmentation de six points par rapport à 2019.

L'évolution positive du taux de satisfaction globale est en partie liée à l'amélioration du niveau de satisfaction des employeurs du régime général (de 75,70 % à 79,04 %).

Les particuliers employeurs qui utilisent les services Pajemploi et Cesu ont également montré leur contentement vis-à-vis de ces services: en 2020, leurs niveaux de satisfaction s'élèvent respectivement à 90,57% et 95,55%. Comme en 2019, 76,45% des créateurs d'entreprise s'estiment satisfaits de l'Urssaf en 2020.

SANTÉ

Vers une augmentation de la taxe covid ?

Selon Les Échos, l'exécutif envisagerait d'augmenter la taxe covid imputée aux Ocam (Organismes complémentaires d'Assurance Maladie) qui aujourd'hui s'élève à 1,5 Md€ sur 2020 et 2021.

Cette augmentation se justifierait par les économies plus importantes réalisées par les opérateurs (2,8 Md€ contre 2,3 Md€ initialement anticipés).

Par ailleurs, la Présidence du Ctip (Centre technique des institutions de prévoyance) a envoyé aux présidences paritaires un courrier les informant qu'elle rencontrera prochainement le Directeur du cabinet d'Olivier Véran, ministre des Solidarités et de la Santé, afin de s'opposer à toute reconduction de taxe sur les contrats collectifs dont la prolongation en 2022 paraît inéquitable et inappropriée.

D'autres actions sont menées en parallèle auprès d'autres ministères et services de l'Élysée, afin d'explicitier la position du Ctip.

NOTE DE L'INSTITUT DE LA PROTECTION SOCIALE

RECOUVREMENT DES COTISATIONS AGIRC-ARRCO PAR LES URSSAF : LA RÉFORME DES RETRAITES SE POURSUIT ET NOUS EXPOSE À UN RISQUE MAJEUR DE CATASTROPHE INDUSTRIELLE

L'Institut de la Protection Sociale, créé en 2011 est un laboratoire d'idée dont un des objets principaux est d'identifier « les cohérences techniques et les difficultés de mise en œuvre des nouveaux textes législatifs ».

La note que vous pouvez consulter reprend tous les sujets et inquiétudes du SNFOCOS sur le transfert du recouvrement des cotisations AGIRC-ARRCO à l'ACOSS. Cette note a une autre qualité; à aucun moment, comme le SNFOCOS, elle ne met en cause le professionnalisme des agents du recouvrement.

Nous aurions pu écrire comme conclusion syndicale qu'à force de charger la barque de l'ACOSS, le risque qu'elle coule est de plus en plus grand. La Cour des comptes a un autre langage...

La note de l'IPS pointe avec justesse la cible ultime; la nationalisation du recouvrement sous l'égide sans partage de l'Etat.

<https://www.institut-de-la-protection-sociale.fr/>



FO soutient les mobilisations pour les emplois, les conditions de travail et les salaires

La confédération **FO** a mis en garde à maintes reprises contre le risque que le « quoi qu'il en coûte » ne se traduise par un « quoi qu'il en coûte aux salariés ».

Le CCN (Comité confédéral national) de **FO** a ainsi réaffirmé, dans sa résolution le 28 mai dernier, la nécessité que soient imposées des contreparties, contrôlées par les pouvoirs publics, aux aides publiques dont bénéficient les entreprises, dont « l'interdiction des licenciements et du versement de dividendes, bonus et stocks option ou tout autre moyen de gratification ».

FO l'a soutenue tout au long de la crise sanitaire, quand ces aides ont été déployées massivement face à la crise sanitaire, n'empêchant pas certaines entreprises de procéder à des fermetures, suppressions, voire délocalisations, d'emplois, accompagnées de remises en cause des garanties en matière de salaires et conditions de travail !

FO a mis en garde le gouvernement quant à la nécessité d'y être particulièrement attentif dans cette période de reprise d'activité.

Or, la confédération est alertée par ses syndicats, Fédérations nationales et Unions départementales de situations – y compris dans le secteur public et la fonction publique – qui provoquent la réaction légitime des salariés avec leurs syndicats : aux Aéroports de Paris (ADP) où un préavis de grève a été déposé à partir du 1^{er} juillet portant sur les emplois, les salaires et les conditions de travail ; aux hôtels et au casino d'Enghien les Bains où une mobilisation est lancée pour le 12 juin, contre les licenciements annoncés et la remise en cause du 13^e mois ; au sein des services des Directions interdépartementales des routes où une manifestation est prévue le 15 juin contre le transfert de la gestion des routes nationales aux régions et départements ; dans l'entreprise Signify dans le Val de Marne où une grève de plusieurs jours a été engagée contre un transfert d'activité et d'emplois ; au sein de Keolis dans l'Essonne où plusieurs jours de grève viennent d'être observés sur les conditions de travail et les salaires ; à Auchan où une mobilisation est prévue le 18 juin sur les salaires et conditions de travail...

La confédération **FO**, qui a le mandat de son CCN de rester mobilisée et d'œuvrer en ce sens, pour la défense de droits et libertés, des salaires, de l'assurance chômage, retraites, services publics, assure de son soutien les syndicats **FO** et les salariés engagés dans ces actions pour leurs emplois, conditions de travail et salaires, et appelle les pouvoirs publics et les employeurs à répondre à ces revendications légitimes.

Rapport du COR

Le Conseil d'Orientation des Retraites a publié son rapport annuel.

Selon ce rapport :

- ◆ À l'horizon 2070, le système de retraite apparaît en moyenne en excédent de 0,4 % de PIB. Ces résultats sont révisés dans un sens plus favorable que ceux présentés dans le rapport annuel de novembre 2020 d'environ 0,3 à 0,4 point de PIB, en lien avec la révision des hypothèses d'espérance de vie, à court terme par la surmortalité due à la crise sanitaire, et, enfin, la révision à la hausse du PIB ;
- ◆ À partir de 2030 et jusqu'au début des années 2060, la part des dépenses de retraite dans le PIB baisserait. À l'horizon 2070, la part des dépenses de retraite serait même inférieure à celle constatée en 2019, avant-crise, en lien notamment avec la révision à la baisse des gains d'espérance de vie, sur toute la période de projection ;
- ◆ Le niveau de vie relatif des retraités devrait diminuer à long terme pour s'établir entre 90 % et 95 % en 2040 et entre 77 % et 86 % en 2070 de celui de l'ensemble de la population. Il reviendrait ainsi progressivement à son niveau des années 1980 !
- ◆ Par rapport aux générations qui partent actuellement à la retraite, les générations plus jeunes seront pénalisées par des taux de cotisation plus élevés et un montant moyen de pension plus faible relativement au revenu d'activité moyen.
- ◆ Les écarts de pension entre les femmes et les hommes restent importants même s'ils se résorbent au fil des générations. Le rapport entre le montant moyen des pensions de droit direct des femmes et celui des hommes a régulièrement augmenté au fil des années, passant de 55 % à 63 % entre 2005 et 2019.

FO souligne que le rapport annuel du COR met également en avant les fortes réserves du régime AGIRC ARRCO, ainsi que la décision de la fédération de fixer les paramètres du régime en prenant en compte le salaire moyen du secteur privé, ce qui permet d'atténuer la baisse du niveau de vie des retraités.

Cette excellente gestion, déjà saluée par **FO** au cours de la crise, met en lumière l'efficacité du paritarisme dans nos instances de solidarité nationale.

Ce rapport confirme ce que **FO** a toujours mis en avant : les difficultés rencontrées quant à l'équilibre des retraites ne proviennent pas du système actuel mais bien des recettes qui sont pénalisées par les difficultés rencontrées dans les parcours professionnels (accès à l'emploi pour les jeunes, abus des contrats courts, emplois à temps partiel imposé et emplois confinés aux bas salaires que subissent plus souvent les femmes, maintien dans l'emploi des seniors). **FO** conteste en conséquence à nouveau toutes nouvelles mesures tendant à réduire les dépenses qui pénaliseraient encore plus fortement les générations futures, quant à leur droit à la retraite.

En conséquence, **FO** met en garde contre toute initiative visant à prolonger la durée de la vie active ou réduire le montant des pensions, en particulier à un moment où la priorité doit être celle de préserver les emplois et d'en favoriser l'accès à celles et ceux qui en sont dépourvus, notamment les jeunes.

FO rappelle sa détermination à défendre un système de retraite par répartition, fondé sur la solidarité intergénérationnelle et sur un calcul par annuités qui permet de compenser certains aléas des parcours professionnels, à préserver le pouvoir d'achat des pensions, ainsi qu'à améliorer les dispositions du système actuel, afin de garantir un haut niveau de pensions à toutes et à tous.

Fiscalité internationale : une avancée à confirmer

Les ministres des Finances du G7 réunis ce week-end ont annoncé une convergence des taux d'impôt sur les sociétés concernant la taxation de l'économie numérique et multinationales au-delà d'un certain seuil de chiffre d'affaires.

Selon les travaux de l'OCDE/G20 menés dans le cadre de l'étude des bases d'imposition et transfert de bénéficiaires (BEPS), les taux moyens de l'IS ont reculé de 7,4 points de 2000 à 2020 aggravant ainsi la concurrence fiscale entre pays. Selon la Commission Européenne, le taux d'imposition moyen des multinationales du numérique n'est que de 9% contre 23 % pour les entreprises au sein des pays de l'UE comme l'a déjà dénoncé **FO**.

S'il s'agit d'une première en la matière à ce niveau, cette initiative proposée dans un premier temps par le Président des États Unis à un taux de 21% a été revue à la baisse à 15 % suite aux pressions exercées par le Congrès et certains pays au sein de l'UE ayant mis en place une fiscalité particulièrement attractive pour accueillir les multinationales (Irlande, Luxembourg, Pays-Bas...).

Les deux paramètres de cette réforme de la fiscalité internationale reposent sur une taxation dans le pays de réalisation des profits des multinationales et l'instauration d'un taux minimum d'impôt sur les sociétés fixé à 15% lors du G7.

Si un taux de 15% est supérieur au taux moyen d'imposition de 9% des multinationales du numérique, ce projet qui répond à une revendication des syndicats internationaux, comporte néanmoins plusieurs obstacles pour enrayer la course au moins disant fiscal ou pour lutter contre l'absence de taxation de l'économie numérique et la domiciliation dans les paradis fiscaux.

Les retombées pour les finances publiques selon ce projet seraient non négligeables (50 Mds selon l'Observatoire européen de la fiscalité pour l'UE), mais ce taux mondial d'imposition reste pour **FO** insuffisant car il repose sur une assiette incertaine qui sera encore débattue lors du G20 et ne s'appliquerait qu'à une centaine d'entreprises multinationales (seulement 12 pour la France et 4 Mds attendus). La proposition initiale venue des États Unis d'un taux de 21% était plus ambitieuse.

Pour mémoire, la loi de finances de 2018 conduit en France à la baisse de l'impôt sur les sociétés à 25% d'ici 2022 (aujourd'hui à 26,5%). Cette baisse représentera un manque à gagner de 11 milliards d'euros pour les finances publiques.

FO préconise également un contrôle plus sévère et des sanctions, pour les entreprises ayant installé leur siège ou une filiale dans des paradis fiscaux dans le cadre de la lutte contre l'évasion fiscale. **FO** réclame enfin que l'administration fiscale dispose de véritables moyens humains adaptés aux nouveaux défis du numérique et du commerce en ligne.

COMPETENCE

Stéphanie Frappart : première femme à arbitrer un Euro de foot masculin

Elle est la première femme à arbitrer un Euro de football masculin et sera sur le bord de touche ce vendredi 11 juin au soir pour le match d'ouverture de la compétition Turquie-Italie, en tant que quatrième arbitre [celui qui tient le tableau de changements et le temps additionnel].

1. Pionnière

Ce n'est pas la première fois que Stéphanie Frappart ouvre la voie aux femmes dans le football. En 2014, elle est la première à arbitrer un match en Ligue 2 masculine, puis en ligue 1 en 2019. La même année, elle devient la première arbitre de la finale de la Coupe du Monde féminine et de la Supercoupe masculine de l'UEFA. Et un an plus tard, elle est encore la première à diriger une rencontre internationale masculine en compétition officielle pour la Ligue des Nations.

2. Vocation

Elle arbitre des matchs de football depuis ses... 13 ans. Celle qui a commencé le foot à l'AS Herblay (Val-d'Oise) en tant que joueuse trois ans plus tôt continue d'occuper les deux postes pendant plusieurs années : ballon au pied le samedi, sifflet aux lèvres le dimanche.

Mais alors qu'elle entame ses études en Staps (licence de sciences et techniques des activités physiques et sportives), elle se rend compte qu'elle ne peut plus cumuler les deux, malgré son très bon niveau de joueuse. « *J'étais devenue jeune arbitre de la Fédération et j'ai estimé que j'avais plus de chances d'évoluer dans l'arbitrage que dans le foot féminin, qui était alors beaucoup moins développé qu'aujourd'hui* », a-t-elle confié à l'AFP.

En parallèle de son poste d'arbitre, elle travaille à mi-temps à la Fédération sportive et gymnique du Travail comme coordinatrice des activités, ce qui lui permet de « *garder un équilibre* », déclare-t-elle sur RTL en janvier 2020.

3. Récompensée

Sa carrière fulgurante lui a valu bon nombre de reconnaissances. En 2014, elle reçoit le prix de la meilleure arbitre par l'Union nationale des Footballeurs professionnels. Elle change d'échelle en 2019, lorsqu'elle est élue meilleure arbitre du monde, dans la catégorie femme, par la Fédération internationale d'Histoire et de Statistiques du Football. Un titre qu'elle obtient de nouveau en 2020.

Elle est également désignée « *personnalité qui fait le foot français* » par le journal "L'Equipe" début 2021, devant Kylian Mbappé, Zinédine Zidane ou encore Didier Deschamps. Elle est aussi reconnue par la République : elle est nommée chevalier de l'ordre national du Mérite en 2019.

4. Sexisme

En évoluant dans un milieu d'hommes, Stéphanie Frappart n'est malheureusement pas épargnée par les remarques sexistes. A propos d'un penalty non accordé lors d'un match entre Valenciennes et Laval en 2015, David Le Frapper, alors entraîneur de Valenciennes a lancé :

« *Elle n'a pas vu, elle était trop loin, je ne sais pas. Ou elle faisait du patinage avant. Une femme qui vient arbitrer dans un sport d'hommes, c'est compliqué.* »

Il s'est excusé par la suite.

Et malgré son petit gabarit (1,64 m pour 54 kg) et sa timidité (« *J'ai toujours été réservée* », reconnaît-elle dans le "JDD" elle parvient à s'imposer et à se faire respecter. A un joueur qui lui demande : « *Je dois vous appeler monsieur ou madame l'arbitre ?* », elle réplique : « *Vous trouvez que j'ai plutôt l'air de quoi ?* » Depuis, plus d'ambiguïté, elle est « *madame l'arbitre* » sur le terrain.

5. Engagée

Après les révélations d'agressions sexuelles dans le sport, Stéphanie Frappart s'est réjouie sur RTL que la « *parole se libère* ». En 2020, elle est la marraine de l'opération « *Sport féminin toujours* », qui se consacre pendant un week-end à rendre visible le sport féminin en France dans les esprits et sur les antennes.

Dans un autre registre, elle a également figuré en fin d'année 2020 sur la liste Football uni de Thierry Mercier dans la course aux élections à la tête de Ligue de Paris Île-de-France, organe dépendant de la Fédération française de Football et chargé d'organiser les compétitions dans la région.

L'Obs le 11 juin 2021

Sourions 🤔 😊 🤔 😊

Il ne faut jamais perdre notre sens de l'humour, car il nous porte dans l'adversité, sans pour autant occulter la réalité. jCF

