

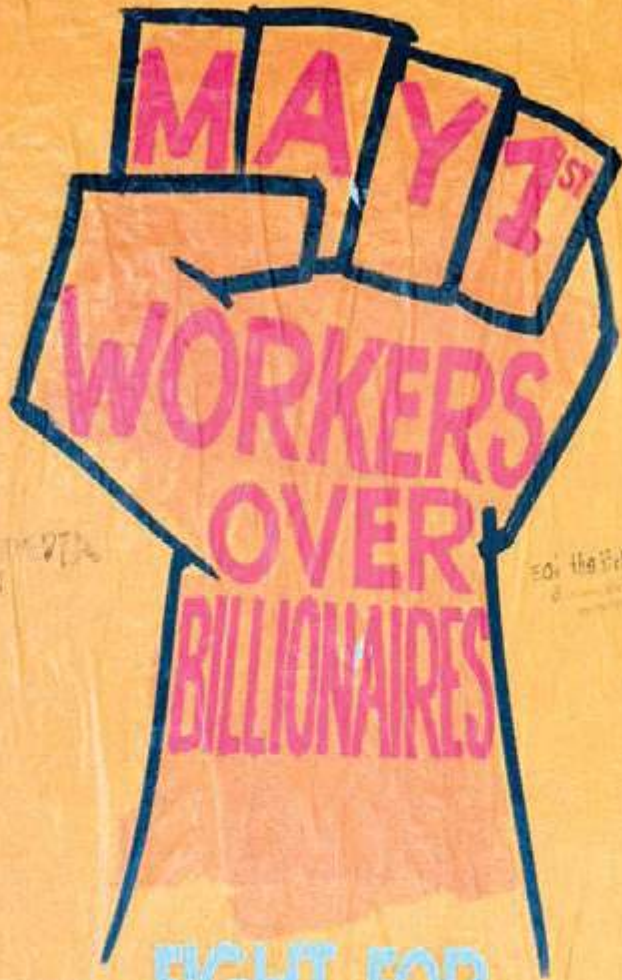
Debout



Journal de la Fédération des Employés et Cadres FO

N°198

DE CHICAGO À AUJOURD'HUI



FIGHT FOR
GOOD JOBS
FAIR WAGES
LOWER RENT

#MAYDAYSTRONG

LA LUTTE CONTINUE

Optez pour une épargne éthique et performante !

Une offre pensée pour vous : des performances durables, un cadre fiscal attractif et des outils simples pour vous accompagner à chaque étape.

Contactez-nous :

relations-exterieures@malakoffhumanis.com

DE CHICAGO À AUJOURD'HUI

LA LUTTE CONTINUE

À Chicago, berceau d'une lutte fondatrice du mouvement ouvrier, la Fédération des Employés et Cadres FO a tenu à être présente pour commémorer les 140 ans du massacre de Haymarket et réaffirmer le sens du 1^{er} mai, journée internationale des travailleurs.

Sébastien BUSIRIS
Secrétaire général

Ce déplacement n'a rien d'un symbole creux. Il s'inscrit dans une continuité historique et dans un combat plus que jamais d'actualité. Car au fond, la question aujourd'hui reste la même qu'en 1886 : qui décide du travail, et pour qui ?

Le 4 mai 1886, à Haymarket Square, des travailleurs américains se rassemblent pour revendiquer la journée de huit heures. La mobilisation, massive et pacifique, s'inscrit dans un mouvement social qui traverse alors tout le pays. Mais la manifestation bascule dans la violence après l'explosion d'une bombe, dont l'origine reste controversée. La répression est brutale : plusieurs manifestants sont tués, des militants syndicaux sont arrêtés, jugés sans preuves solides et certains condamnés à mort.

Ces événements marquent profondément l'histoire du mouvement ouvrier. Ils rappellent le prix des conquêtes sociales et la détermination collective à les défendre.



Manifestation du 1^{er} mai à Chicago.

Les combats d'hier éclairent ceux d'aujourd'hui

C'est en mémoire de ces luttes que le 1^{er} mai est devenu, partout dans le monde, une journée de revendication et de solidarité. Une journée qui n'est ni un vestige ni un acquis figé, mais un point d'appui pour les combats présents. Car aujourd'hui encore, les droits des travailleurs sont remis en cause. En France, le patronat >>>

Défendre les travailleurs, c'est aussi refuser la logique de guerre et combattre toutes les discriminations.

Le 1^{er} mai n'est ni un vestige ni un acquis figé : c'est un point d'appui pour les combats d'aujourd'hui.

Les droits sociaux ne sont pas des concessions : ils sont le fruit des luttes et du rapport de force.

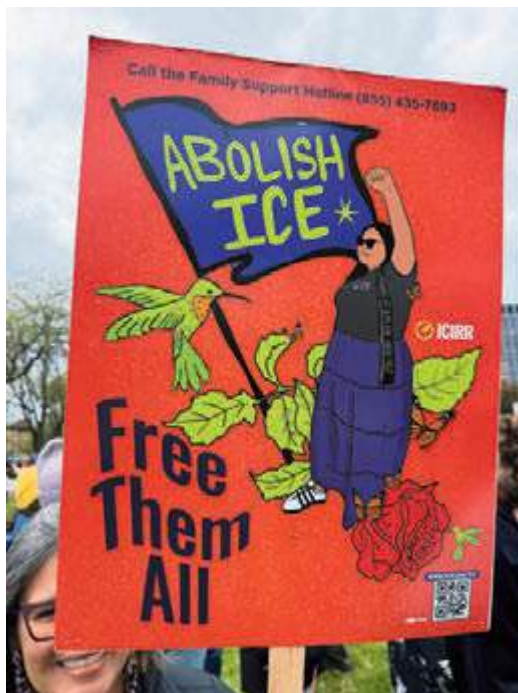
et le Gouvernement multiplie les attaques et les provocations contre la protection collective et les acquis des travailleurs.

Remettre en cause le 1^{er} mai férié et chômé n'est pas anodin. Banaliser le travail ce jour-là, c'est fragiliser les repères collectifs et affaiblir des conquêtes issues de décennies de mobilisation. À cela s'ajoutent les pressions sur les salaires, la précarisation de l'emploi, les inégalités persistantes et un partage des richesses toujours plus déséquilibré au profit des actionnaires.

Un combat pour la justice, ici et partout

Face à cela, le syndicalisme ne peut pas se limiter aux seules revendications économiques. Il porte une exigence plus large : celle de la justice et de la dignité. La bataille pour la paix et la solidarité entre les peuples partout dans le monde en fait partie intégrante, car les conflits armés et les tensions internationales frappent d'abord les travailleurs et les populations les plus fragiles.

Pour les mêmes raisons, la lutte contre le racisme et toutes les formes de discrimination est indissociable du combat syndical. Les inégalités, qu'elles soient économiques, sociales ou liées à l'origine, fragilisent le collectif et nourrissent les divisions. Il ne peut y avoir de progrès social sans égalité réelle. C'est pourquoi le mouvement syndical a depuis toujours vocation à rassembler, à défendre tous les travailleurs sans distinction et à combattre toutes les formes d'exclusion.



Rassembler, défendre, ne rien céder : c'est le rôle du syndicalisme

Ne nous y trompons pas : rien n'est jamais acquis. Chaque droit est le fruit d'un rapport de force. Chaque recul accepté en appellera un autre.

Alors, depuis Chicago, là où des travailleurs ont payé de leur vie l'exigence de dignité, le message est clair : nous ne lâcherons rien ! Aujourd'hui comme hier, FO réaffirme avec force son opposition à toute remise en cause des droits sociaux. Nous défendons un monde du travail construit pour les travailleurs, et non pour les seuls intérêts des actionnaires.

Unir pour combattre et gagner

La solidarité internationale n'est pas un slogan, c'est une nécessité. La FEC FO appelle l'ensemble des travailleurs, en France et dans le monde, à s'unir et se mobiliser avec leur syndicat pour porter des revendications essentielles : des salaires décents, un meilleur partage des richesses, le respect des droits des travailleurs et de l'égalité, ainsi que la lutte contre toutes les discriminations.

L'histoire de Haymarket nous rappelle que les avancées sociales naissent de la lutte et du rapport de force ! Elle nous oblige ! Et elle nous engage à poursuivre, avec détermination, le combat pour la justice sociale, la paix et la fraternité entre tous les travailleurs du monde.

**Rejoignez-nous !
Ensemble, on est toujours plus fort !**

Sommaire

Organismes Sociaux	6	Clercs & Employés de Notaire	32
Organismes Agricoles	9	Commerce & VRP	35
Services	13	Afoc	37
Presse, Edition & Publicité	17	Pers. Séd. des Cies de Navigation	38
Casinos & Clubs de Jeux	20	Egalité	42
26 ^e Congrès confédéral FO	22	Focus	45
Banques	25	Juridique	46
OSDD	29		

JEC INFOS Mensuel d'information des Sections de la Fédération des Employés et Cadres Cgt FORCE OUVRIÈRE • Directeur de la publication : Sébastien Busiris • Mise en page : Tanguy du Couëdic • Conception : Marc Degois • Mise en page, photos et illustrations © FEC FO • CPPAP 0328 S 08226 • Fédération des Employés et Cadres Cgt FORCE OUVRIÈRE • 54 rue d'Hauteville 75010 PARIS • Tél. : 01 48 01 91 91 • Photogravure : Le Sphinx • Impression : Imprimerie FRAZIER (Paris).



Être assureur d'intérêt général c'est répondre aux besoins et contraintes de chacun de nos clients, en construisant, ensemble, une protection qui leur ressemble.

KLESIA s'engage pour la société en apportant des solutions de prévention d'assurance de personnes et de services simples, innovantes, solidaires et durables adaptées à vos besoins et à ceux de vos proches, tout au long de la vie. Au-delà de notre métier initial, nous agissons pour les plus fragiles, œuvrons pour le mieux vieillir et contribuons à rendre la santé accessible à tous. **KLESIA s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.**

KLESIA
Assureur d'intérêt général

Défendre la Sécurité so

*Défense de la
Sécurité sociale
de 1945 !*

*Non aux COG, non
aux lois de financement
de la Sécurité sociale !*

Le Congrès confédéral Force Ouvrière s'est tenu à Dijon du 20 au 24 avril, en présence de nombreux camarades issus des syndicats des Organismes Sociaux.



Frédéric Neau
Secrétaire de Section
Tél. : 01 48 01 91 35
orgsociaux@fecfo.fr

Un certain nombre d'interventions au cours de ce Congrès sont revenues sur la nécessaire défense de la Sécurité sociale et de ses personnels face à l'offensive de destruction menée par le Gouvernement. La résolution sociale a réaffirmé les principes essentiels qui permettent de mener ce combat, notamment :

- l'attachement indéfectible de Force Ouvrière aux principes fondateurs de la Sécurité sociale de 1945, répondant aux principes « de chacun selon ses moyens, à chacun selon ses besoins » ;
- la revendication de la suppression des COG (conventions d'objectifs et de gestion), et de l'ONDAM (objectif national de dépenses d'Assurance maladie), qui

découlent des ordonnances Juppé, dont FO revendique l'abrogation ;

- la condamnation du « plan de transformation de l'Assurance maladie » et la revendication du retour à l'indépendance du service du contrôle médical et de ses missions ;
- le rétablissement de toutes les cotisations salariales, la suppression de la CSG (contribution sociale généralisée) et de toutes les mesures de fiscalisation de la Sécurité sociale ;
- l'arrêt des mutualisations, des fusions des caisses (notamment entre CPAM et CAF), le rétablissement complet de leur plein exercice et l'arrêt des suppressions de postes.

L'intervention de la FEC FO : alerte et mobilisation

Lors de son intervention, Frédéric Neau, Secrétaire de la Section Fédérale des Organismes Sociaux, a lancé une alerte claire sur les

« FO est désolée
première organisatrice
de la Sécurité sociale »

ciiale et ses personnels

Abrogation
de la réforme des
retraites !

Vive la Confédération
Force Ouvrière !



mais passée
ation syndicale à
sociale ! »

attaques en cours contre la Sécurité sociale. La LFSS 2026, qui prévoit 4 milliards d'euros d'économies sur les dépenses de santé, s'inscrit dans une politique globale de remise en cause du système. Comme l'a rappelé Frédéric Neau, « la volonté constante des gouvernements Macron [est] d'en finir rapidement avec la Sécu ». Cette offensive touche l'ensemble des branches. Dans la branche famille, les effets de la COG 2023-2027 sont particulièrement préoccupants. Derrière l'absence affichée de suppressions de postes, la mise en œuvre de la "solidarité à la source" entraîne une transformation des missions, une réduction des accueils et, à terme, des suppressions d'emplois dans les caisses. Le projet d'allocation sociale unique (ASU)

accentuerait encore cette dynamique, en pouvant « diminuer les droits de millions d'allocataires » tout en servant de levier à de nouvelles économies de gestion.

Non aux lois de financement de la Sécurité sociale et aux COG

La FEC FO réaffirme son opposition aux lois de financement de la Sécurité sociale et aux COG, dispositifs contraires aux principes fondateurs du système. Ces orientations participent d'une même logique : s'attaquer aux droits des assurés, notamment « aux plus précaires, aux familles, aux jeunes », tout en affaiblissant les garanties collectives.

Dans le même temps, les revendications des agents restent ignorées, en particulier la revalorisation de la valeur du point, pourtant indispensable dans un contexte de hausse du coût de la vie.

Mobilisations

Face à cette situation, les mobilisations se développent. Des actions concrètes ont déjà permis d'obtenir des résultats, comme à la CPAM du Maine-et-Loire. « FO, avec ses militants, répond présent », a souligné Frédéric Neau, rappelant l'importance de construire le rapport de force. Dans cette perspective, la pétition nationale portée dans la branche constitue un levier central pour amplifier la mobilisation, avec un objectif clair : « organiser la bagarre » et refuser que « les agents de la Sécurité sociale paient la note » ■

OCIRP



Engagés pour l'autonomie !

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, innove depuis près de 60 ans en collaborant avec ses institutions de prévoyance membres pour protéger le salarié et sa famille en les aidant à faire face aux conséquences d'un décès ou de la perte d'autonomie. Plus de 6,4 millions d'assurés couverts par les garanties OCIRP bénéficient de cette protection face à ces risques lourds. Négociées au sein des entreprises ou des branches professionnelles, elles garantissent le versement d'une rente ou d'une aide financière ponctuelle, ainsi qu'un accompagnement social personnalisé.

Moins d'agents, moins de service **la MSA en danger**

Défendre les
emplois à la MSA, c'est défendre
le service social agricole,
les conditions de travail et la
solidarité entre tous
les salariés du secteur.

La MSA assure une mission essentielle de protection sociale pour le monde agricole. Pourtant, la nouvelle COG (convention d'objectifs et de gestion) fait peser une menace inacceptable sur ses moyens, avec une volonté de supprimer 950 emplois. Cette logique d'austérité met en danger les salariés, les assurés et tout l'équilibre social du secteur agricole.



Frédéric Le Griel
Secrétaire de Section
Tél. : 01 48 01 91 34
agricoles@fecfo.fr



La Mutualité Sociale Agricole n'est pas une entreprise comme une autre. Elle assure un service public de proximité en accompagnant les salariés agricoles, les exploitants, les familles, les retraités et les territoires ruraux. Elle intervient sur la santé, la retraite, les prestations familiales, l'action sociale, la prévention des risques professionnels et l'accompagnement des situations difficiles. Supprimer des emplois à la MSA, ce n'est donc pas une simple ligne budgétaire. C'est moins de proximité, moins d'écoute, moins de délais tenables, moins de capa-

acité à répondre aux besoins concrets des ressortissants du régime agricole.

Stop à la saignée

Dans le cadre de la Convention d'Objectifs et de Gestion, la volonté de supprimer 950 emplois annoncée le 9 avril 2026 est inacceptable. Elle s'inscrit dans une logique déjà connue, faire toujours plus avec toujours moins. Les salariés de la MSA connaissent déjà la surcharge, les tensions sur les effectifs, les réorganisations permanentes et la dégradation des

conditions de travail. La Section Fédérale des Organismes Agricoles de la FEC FO a déjà alerté sur les projets de suppressions d'effectifs annoncés dans la négociation de la prochaine COG.

Cette situation ne concerne pas uniquement les salariés de la MSA. Elle concerne l'ensemble du secteur agricole. Les salariés du Crédit Agricole, de Groupama et tous les ressortissants agricoles doivent se sentir pleinement concernés, car derrière la MSA, c'est tout un modèle de solidarité professionnelle et territoriale qui est attaqué.

Solidarité et mobilisation

Affaiblir la MSA, c'est affaiblir le service rendu à celles et ceux qui travaillent dans

MSA /



Anita Passannante
Responsable nationale

Pas de reconnaissance sans salaire. Pas de service sans moyens.

Depuis 2023, la valeur du point est bloquée à la MSA. Alors que les prix à la consommation continuent d'augmenter et que ceux de l'énergie semblent ne plus avoir de limite, cette situation pèse directement sur le pouvoir d'achat des salariés.

Ceux-ci assurent pourtant des missions essentielles, avec une charge de travail qui ne cesse de s'alourdir. Mais leur rémunération, elle, n'évolue pas. Le blocage de la valeur du point entraîne une stagnation des salaires pour tous. Dans les faits, cela se traduit par une perte de pouvoir d'achat. Dans ce contexte, il est important de rap-

pelez un point essentiel. La révision de la classification n'avait pas vocation à augmenter les salaires. Elle ne peut donc en aucun cas compenser l'absence de revalorisation de la valeur du point. Confondre classification et augmentation salariale reviendrait à entretenir une confusion préjudiciable pour les salariés.

Une valeur du point à l'arrêt depuis 2023

Cette situation intervient dans un contexte déjà difficile, marqué par des réorganisations permanentes, des tensions sur les effectifs et des exigences accrues. Les salariés doivent s'adapter en permanence, sans que cela ne se traduise par une reconnaissance salariale à la hauteur. Pour FO, la question salariale

reste centrale. Sans augmentation de la valeur du point, il n'y a pas d'augmentation générale des salaires. FO continue de revendiquer une revalorisation du point, seule mesure pérenne. La reconnaissance du travail passe aussi par le salaire.

La question des salaires ne peut pas être dissociée des moyens accordés à la MSA. Or, sur ce point aussi, les orientations à venir sont préoccupantes.

COG : derrière les chiffres, une baisse des moyens

Dans le cadre des discussions à venir sur la COG, les tutelles, c'est-à-dire les ministères, ont annoncé leur volonté d'engager les négociations avec un nouvel objectif de réduction de 950 ETP (équivalents temps plein). Derrière ce chiffre, il y a une réalité qu'il ne faut pas masquer. Un ETP ne correspond pas forcément à une seule personne. Il peut regrouper plusieurs salariés, notamment des temps partiels. L'impact sur le fonctionnement des services sera donc bien réel.

Cette annonce ne tombe pas de nulle part. Depuis plusieurs années, les effectifs diminuent à la MSA. Les départs ne

l'agriculture et autour de l'agriculture. C'est aussi fragiliser les liens entre les organismes du monde agricole, alors même que les salariés de ces secteurs subissent déjà des transformations profondes, des exigences accrues et des politiques de rationalisation. La Section Fédérale des Organismes Agricoles apporte tout son soutien à ses structures FO MSA. Elle affirme sa solidarité pleine et entière avec les militants, les représentants du personnel et les salariés mobilisés contre cette trajectoire destructrice. Nous refusons que les salariés servent de variable d'ajustement. La MSA doit avoir les moyens humains, financiers et organisationnels de fonctionner. Elle doit pouvoir remplir ses missions dans de bonnes conditions, pour ses agents comme pour ses ressortissants ■

Face à cette situation, la Section Fédérale des Organismes Agricoles mettra tout en œuvre pour soutenir les actions des structures FO MSA, alerter les salariés du secteur agricole et construire la solidarité nécessaire.

sont pas remplacés, les organisations évoluent, et les équipes doivent s'adapter en permanence.

Tout un système fragilisé

La future COG s'inscrit dans cette continuité : faire toujours plus avec toujours moins. Les effets sont déjà visibles dans les services. Les activités se redistribuent, les priorités évoluent et les marges de manœuvre se réduisent. Les salariés doivent s'adapter en permanence, souvent dans des délais contraints.

Au-delà de l'organisation interne, c'est aussi le service rendu qui est impacté. Moins de moyens, c'est moins de capacité à répondre aux besoins des ressortissants. Or, la MSA repose sur un modèle de proximité, particulièrement important dans les territoires ruraux. Réduire les moyens, c'est fragiliser ce modèle ■

Pour FO, les effectifs ne peuvent pas être une variable d'ajustement. La MSA doit disposer des moyens humains nécessaires pour remplir ses missions. Derrière ces orientations, ce sont des choix politiques. Et leurs conséquences seront concrètes, pour les salariés comme pour les assurés.

Groupama /  **Eric Francavilla**
Réfèrent national

Véhicules de fonction et transition écologique

Les salariés trinquent !

Le durcissement de la législation environnementale impose un virage à 180 degrés aux flottes d'entreprise. Quotas de verdissement et nouvelles normes de taxation de faire évoluer les parcs automobiles vers des modèles 100 % électriques.



Ali Mkhumbwa

Pour FO, si l'urgence climatique est une réalité que personne ne conteste, la méthode d'application en entreprise soulève de graves questions d'équité. Aujourd'hui, dans de nombreuses structures, la modification de l'avantage en nature liée à ces nouveaux véhicules a été directement répercutée sur la fiche de paie des salariés. Ces derniers se retrouvent à supporter seuls le coût financier d'une mise à jour technologique qu'ils n'ont pas choisie. Le calcul de l'avantage en nature explose, réduisant mécaniquement le salaire net disponible à la fin du mois. Inacceptable !

Pile, je gagne...

La loi pénalise désormais lourdement les entreprises sur les véhicules hybrides, poussant ces dernières à privilégier le tout électrique pour alléger leur fiscalité (TVS - taxe sur les véhicules de société -, amortissements non déductibles). Cependant, sur le terrain, le salarié n'a pas toujours le choix entre les contraintes de recharge à domicile (parfois impossible), l'autonomie des véhicules inadaptée aux longs trajets professionnels et les infrastructures encore défaillantes.

L'entreprise optimise son budget, réduit ses taxes et améliore sa rentabilité globale grâce à ces nouveaux modèles, tandis que le salarié, lui, voit son pouvoir d'achat amputé pour une prestation de service souvent plus contraignante au quotidien.

Un scandale !

Alors que FO a un engagement fort pour une écologie sociale, FO dénonce cette écologie punitive qui tape toujours sur les salariés et sur leur portefeuille. Il est inacceptable que la « décarbonation des entreprises » se traduise par un transfert de charges de l'employeur vers l'employé. L'écologie ne doit pas être un prétexte à une régression sociale ou à une baisse masquée de la rémunération globale.

Pour FO, les entreprises doivent prendre en charge les surcoûts liés à ces nouvelles contraintes et garantir une répartition juste et équitable de l'effort environnemental ■

Les économies réalisées par les directions ne doivent pas se faire sur le dos de ceux qui font fonctionner l'entreprise chaque jour. Une fois de plus... une fois de trop !

AÉSIO mutuelle, votre partenaire pour votre protection sociale



AÉSIO mutuelle, 3^e mutuelle de France spécialisée dans la protection de la personne, couvre les besoins en complémentaire santé, prévoyance, épargne et retraite.

Notre ambition :

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

Notre démarche :

Co-construire les solutions de protection sociale avec les entreprises et les branches professionnelles.

Notre conviction :

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

Notre expertise au service des salariés et des entreprises :

SANTÉ

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

PRÉVENTION

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

PRÉVOYANCE

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

ÉPARGNE / RETRAITE

Nous proposons des solutions personnalisables d'épargne retraite (PEE-PERCO, Article 83...) pour améliorer les pensions versées par les régimes de retraite obligatoires.

AÉSIO mutuelle en chiffres :



2,3 millions d'adhérents



Plus de **3 000**
collaborateurs



Plus de **240**
agences en France



32 recommandations ou
labellisations de branche :
21 en santé et 11 en prévoyance



**Votre Chargée de
relation partenariat :**

Marine PREVOT
07 72 34 71 82
marine.prevot@aesio.fr

[aesio.fr](https://www.aesio.fr)

AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n°775 627 391 dont le siège social est 173 rue de Bercy 75012 Paris. ©Gettyimages. Document non contractuel à caractère publicitaire. 25-205-008_V2

 **AÉSIO
MUTUELLE**
C'est ça, la mutuelle d'aujourd'hui

Salariés aidants

Vers la loi **et au-delà!**

La question des salariés aidants occupe une place croissante dans les discussions sociales. Pourtant, le droit du travail ne leur offre encore qu'une protection partielle. C'est précisément là que la négociation collective, et singulièrement la négociation de branche, doit jouer un rôle décisif.



Nicolas Faintrenie
Secrétaire de Section
Tél. : 01 48 01 91 34
services@fecfo.fr

Plusieurs milliers de salariés en France assument, parallèlement à leur activité professionnelle, un rôle d'aidant auprès d'un proche en situation de dépendance, de handicap ou de maladie grave. Ce phénomène, longtemps relé-

gué à la sphère privée, s'impose désormais comme une réalité incontournable du monde du travail.

Une réalité sociale qui ne peut plus être ignorée

Le vieillissement de la population, l'allongement de la durée de vie avec des pathologies chroniques et la politique de maintien à domicile des personnes dépendantes contribuent à en faire un enjeu collectif, et non plus seulement individuel. Pourtant, la reconnaissance juridique de

cette situation reste récente et incomplète. Elle s'est construite au fil de réformes législatives qui, chacune, ont apporté une avancée sans jamais répondre à l'ensemble des besoins. La branche professionnelle peut, sur ce terrain, aller là où la loi ne va pas.

Le congé de proche aidant : une avancée encadrée par des conditions strictes

La loi du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement a introduit, pour la première fois dans notre droit du travail, un dispositif spécifiquement dédié aux salariés contraints d'accompagner un proche. Initialement dénommé congé de soutien familial, il a été profondément remanié par la loi du 8 août 2016, puis par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2020. >>>

Ce phénomène s'impose désormais comme une réalité incontournable du monde du travail.

►►► Dans sa version actuelle, codifié à l'article L. 3142-16 du Code du travail, le congé de proche aidant constitue une avancée réelle : il reconnaît, pour la première fois, que la situation d'aidance est susceptible d'affecter la vie professionnelle et que le salarié peut légitimement en tenir compte.

Mais cette reconnaissance s'accompagne de conditions d'accès strictes. Le congé est réservé aux salariés dont un proche présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. La liste des bénéficiaires a été élargie progressivement, ce qui constitue un progrès.

Une utilisation limitée

La durée du congé est, en revanche, plafonnée à trois mois renouvelables, dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière. Surtout, ce congé n'est pas rémunéré, si ce n'est par le versement de l'allocation

journalière du proche aidant (AJPA), d'un montant modeste, soumis à conditions et plafonné dans le temps. La réalité, c'est que ce dispositif reste très peu utilisé. Ses conditions excluent de nombreuses situations d'aidance. Son absence de rémunération effective en fait un droit formel pour ceux, souvent les plus précaires, qui ne peuvent se permettre de cesser de travailler. Et sa logique individuelle ne s'accompagne d'aucune obligation d'organisation collective à la charge de l'employeur.

La négociation de branche : un levier sous-exploité

Confrontée à ces limites, la négociation collective offre des marges de manœuvre. Les accords de branche récents conclus dans plusieurs secteurs montrent une évolution notable : certaines branches ont pris le parti de ne pas s'en tenir au strict décalque du cadre légal, mais d'apporter des garanties nouvelles, mieux adaptées à la diversité des situations d'aidance. Trois axes se dégagent des accords les plus avancés. En premier lieu, une reconnaissance élargie de l'aidance, qui ne se cantonne plus au cadre étroit de la perte d'autonomie définie par la loi. De nombreuses branches reconnaissent désormais que la

situation d'aidance peut résulter d'une maladie grave ou chronique, d'une pathologie évolutive ou de besoins d'accompagnement temporaires mais contraignants. En second lieu, des mesures concrètes d'organisation du travail : aménagement d'horaires, accès facilité au télétravail, adaptation de la charge de travail. Ces mesures, encore souvent présentées comme de simples possibilités, constituent néanmoins un premier niveau de réponse.

En troisième lieu, certaines branches ont innové en matière de solidarité financière, en introduisant des dispositifs de don de jours de repos ou des compléments de rémunération pendant le congé, ainsi que des services d'accompagnement structurés



La durée du congé est plafonnée à trois mois renouvelables.



Son absence de rémunération effective en fait un droit formel.

Droit Légal

Négociation de branche

L'illustration par la branche des cabinets d'avocats

La négociation en cours dans la branche des salariés des cabinets d'avocats illustre à la fois les potentialités et les limites actuelles de l'exercice conventionnel. Dans sa version initiale, le projet d'accord reprenait le cadre légal sans véritable valeur ajoutée, se limitant à des mesures d'accompagnement présentées pour l'essentiel comme de simples possibilités. C'est pourtant dans ce type de négociation que notre organisation syndicale dispose d'une marge réelle pour introduire un congé conventionnel couvrant les situations de maladie grave. La branche des cabinets d'avocats se caractérise par une forte proportion de salariés qualifiés, dont une part importante de femmes, statistiquement plus souvent concernées par les situations d'aidance. Elle se caractérise aussi par des conditions de travail intenses, qui rendent la conciliation entre vie professionnelle et rôle d'aidant particulièrement difficile. Ce contexte rend d'autant plus nécessaire l'introduction de droits effectifs, et non de simples déclarations d'intention.

Un droit légal qui, malgré ses avancées réelles, ne couvre encore qu'une partie des situations vécues.

(référénts dédiés, plateformes d'information) qui confèrent une effectivité aux droits reconnus.

Ces avancées montrent que la branche peut jouer son rôle de niveau de régulation sociale. Mais elles restent trop souvent l'exception, et souvent cantonnées à des formulations dépourvues de portée normative opposable aux employeurs.

Plaidoyer pour un congé conventionnel d'aide

L'enjeu central est désormais clair. Il ne s'agit pas seulement de mieux mettre

en œuvre le congé légal existant, mais de créer, par la négociation collective, un droit nouveau : un congé conventionnel d'aide, distinct et complémentaire du dispositif légal. Ce congé conventionnel permettrait de couvrir les situations que la loi exclut. C'est le cas des salariés confrontés à l'accompagnement d'un proche atteint d'une pathologie grave qui ne répond pas aux critères de perte d'autonomie au sens juridique du terme, mais qui exige pourtant une présence régulière et des absences répétées. C'est aussi le cas des situations évolutives ou intermittentes, qui supposent des interventions ponctuelles mais fréquentes, incompatibles avec un congé d'une durée continue de plusieurs mois.

Concrètement, un congé conventionnel pourrait prendre la forme de jours fractionnables, accordés sur justificatif médical, sans condition tenant à la nature précise de la pathologie du proche.

Sécuriser les situations

Ce congé conventionnel d'aide serait distinct du contingent légal, et ne s'imputerait pas sur le plafond annuel de l'ar-

ticle L. 3142-16. Il pourrait être partiellement indemnisé, notamment par abondement de l'employeur ou par un mécanisme de solidarité collective au niveau de la branche. Il sécuriserait en outre des pratiques aujourd'hui largement informelles : dans bien des entreprises, les salariés aidants gèrent leur situation en recourant à des congés non dédiés, à des arrêts de travail ou à des arrangements avec leur hiérarchie, sans aucune garantie collective. A côté de l'outil de solidarité entre les travailleurs que constitue le don de jours (proposé par le patronat), ce congé constitue un droit à la main du salarié.

La branche comme laboratoire de progrès social

La question des salariés aidants concerne un nombre croissant de salariés, dans toutes les branches. Et elle révèle une lacune fondamentale : celle d'un droit légal qui, malgré ses avancées réelles, ne couvre encore qu'une partie des situations vécues.

La négociation collective de branche est le niveau où cette lacune peut être comblée. Non pas en se substituant à la loi, mais en la complétant, en créant des droits nouveaux là où la loi s'est arrêtée. C'est ce mouvement que notre Organisation entend porter dans les branches professionnelles relevant de son champ ■



Créer, par la négociation collective, un droit nouveau.



Ce congé conventionnel d'aide serait distinct du contingent légal.



Il pourrait être partiellement indemnisé.

Droits nouveaux ?

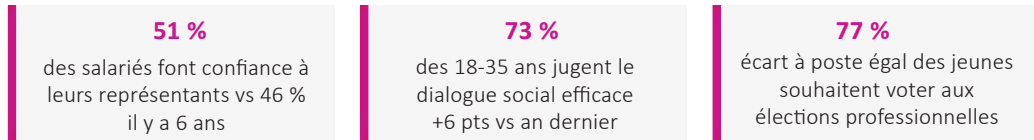
Notre contre-projet

C'est pourquoi nous avons rédigé un contre-projet, afin que les simples possibilités prévues dans le projet se transforment en droits encadrés : examen prioritaire des demandes d'aménagement, obligation de motivation des refus, entretiens systématiques pour les salariés aidants. Et surtout, nous avons introduit un congé conventionnel d'aide de courte durée, fractionnable, accordé sur justificatif, pour les situations que le Code du travail n'atteint pas. Le contre-projet FO s'est heurté à l'hostilité de certains représentants d'organisations patronales : « on ne peut plus travailler en France » indiquait l'un, pendant qu'un autre ajoutait : « pendant ce temps-là, la Chine et l'Inde prennent une avance considérable ! ». Pourtant, après un premier tir de barrage, les organisations patronales ont demandé une suspension de séance, à l'issue de laquelle elles ont indiqué devoir y réfléchir et se sont engagées à revenir pour la prochaine réunion de négociation avec une réponse ferme.

Le rôle de l'expert dans l'application de cette loi

Malgré un contexte social bouleversé ces dernières années par divers événements (ordonnances travail, crise sanitaire, réforme des retraites...) la confiance dans le dialogue social semble renforcée. Deux études récentes convergent vers ce même constat encourageant.

Des salariés plus confiants envers leurs représentants



Selon une étude sur la perception des instances représentatives du personnel, publiée en janvier 2026 par la DARES, **51 % des salariés du secteur privé** estiment que les représentants du personnel traduisent bien leurs aspirations, contre 46 % six ans plus tôt.

En parallèle, le baromètre « Réalités du dialogue social » (publié en février 2026) indique que 73 % des jeunes actifs (18-35 ans) pensent que le dialogue social fonctionne bien dans leur entreprise, un pourcentage en hausse de 6 points par rapport à l'année précédente.

Les perceptions négatives reculent :

32 % en 2017 → 29 % en 2023 : pensent que les syndicats font passer leurs propres intérêts avant ceux des salariés

18 % en 2017 → 15 % en 2023 : identifient les syndicats comme une gêne pour l'activité de l'entreprise

Les cadres portent un regard légèrement plus positif que la moyenne sur la représentation du personnel considéré comme un levier d'influence sur les décisions, même s'ils sont davantage confiants dans leur capacité à se défendre seuls.

Aussi, plus la taille de l'entreprise est élevée, plus la représentation syndicale est jugée favorablement. En effet, dans les grandes structures, les salariés qui se déclarent être en capacité de défendre directement leurs intérêts sont moins nombreux (31% dans les établissements de plus de 500 salariés contre 48% dans les entreprises de 11 à 49 salariés).

Une jeunesse prête à se mobiliser

Selon le baromètre qui interroge les jeunes actifs, les 18-35 ans ne seraient pas indifférents au dialogue social, bien au contraire, pour les CSE qui peinent parfois à renouveler leurs rangs, il s'agit d'un signal prometteur :



Cette volonté peut en revanche être freinée par un manque de connaissances sur les droits des salariés (pour 34 % des répondants), la crainte de conséquences négatives sur la carrière professionnelle (27%), et le manque de temps (27%). C'est une génération qu'il reste encore à convaincre : si 76 % reconnaissent la nécessité des syndicats, **64 % estiment que les mouvements citoyens seraient plus efficaces** pour obtenir de nouveaux droits.

En matière de confiance au quotidien :



L'étude de la DARES apporte un éclairage complémentaire sur ce point : les salariés les plus jeunes sont plus sceptiques que la moyenne sur l'importance des syndicats et se sentent davantage capables de défendre leurs propres intérêts.

En termes d'attentes, ils considèrent la quête de sens et le télétravail comme étant les principaux sujets à prendre en compte. Face à la multiplication des modes de communication en entreprise, la surinformation et l'instantanéité de l'accès à l'information éveille chez eux une inquiétude croissante.

Vos moyens d'action

La proximité reste le premier critère de légitimité. Les salariés font davantage confiance aux représentants qu'ils voient agir concrètement sur le terrain, sur des problématiques qui les touchent au quotidien.

La visibilité auprès des jeunes est un enjeu stratégique.

Cette génération est prête à s'engager, mais elle attend des preuves d'utilité avant d'accorder sa confiance. Une communication claire et régulière et des actions tangibles, sont autant de leviers à activer.

La taille de l'entreprise conditionne les attentes. Dans les grands groupes, l'importance de la représentation des salariés est reconnue dans un contexte où les relations avec la direction sont perçues comme plus distantes. Dans les structures intermédiaires, avec un CSE actif et visible, la marge de progression reste la plus importante.

Ainsi, un CSE bien formé, réellement ancré dans les préoccupations des salariés, et convenablement utilisé dans les négociations ne peut que mobiliser l'adhésion des salariés !

SNPEP-FO



Guillaume Commenge
Secrétaire de Section
Tél. : 09 61 19 23 95
secretariat@snpepfo.fr

Pour le pouvoir d'achat

Face à la hausse brutale des prix du carburant, le SNPEP-FO apporte son soutien aux initiatives portées par les syndicats FO chez Solocal et Interforum.

Soutien aux mobilisations de SOLOCAL et d'INTERFORUM

Dans un contexte où de nombreux salariés voient leurs trajets domicile-travail coûter toujours plus cher, ces deux entreprises ont mis en lumière une réalité simple : le pouvoir d'achat est désormais au cœur des préoccupations quotidiennes des salariés.

Des lignes à bouger chez Solocal

Chez Solocal, les représentants du personnel ont proposé une mesure de bon

sens et sans coût pour l'entreprise : l'octroi d'un à deux jours de télétravail supplémentaires par semaine pour les postes éligibles. Cette demande vise à limiter immédiatement le coût des déplacements et à donner une réponse concrète à la hausse des dépenses de carburant. Le SNPEP salue cette initiative, portée avec constance par les représentants FO de Solocal, et regrette que la Direction continue de s'y opposer en renvoyant cette question à de futurs

critères de croissance. Le SNPEP-FO salue également les nombreuses interventions médiatiques menées par FO Solocal sur les plus grands médias nationaux, afin d'essayer de faire bouger les lignes et de rendre visible une revendication simple, de bon sens et sans coût pour l'entreprise. Cette mobilisation a permis de porter la voix des salariés bien au-delà de l'entreprise, et de rappeler que le pouvoir d'achat est un enjeu social majeur.

Accord sur les *minima* dans la branche du Portage de presse

FO signe avec amertume

FO a signé sans illusion l'accord sur les *minima* dans la branche du Portage de presse, dans un contexte de forte dégradation économique et sociale. Si certaines avancées permettent de préserver des acquis, elles restent très en deçà des besoins des salariés.

Les organisations syndicales représentatives dans la branche du Portage de presse se sont réunies avec le GREPP, le syndicat des employeurs, les 13 février et 2 avril 2026, dans le cadre de la négociation annuelle relative aux *minima* conventionnels de la branche.

Une négociation sous tension et dans l'urgence

L'urgence était réelle. Aux difficultés structurelles du secteur s'est ajoutée la hausse du prix des carburants, liée notamment au blocage du détroit d'Ormuz. Malgré notre volonté d'avancer rapidement, il a été difficile de tenir des réunions dans des délais resserrés. Un accord a néanmoins pu être signé le 15 avril, permettant une application des revalorisations dès ce mois-ci.



Un accord signé pour préserver l'essentiel

FO, première organisation syndicale représentative de la branche, a fait le choix d'assumer la signature de cet accord. Celui-ci permet de maintenir un acquis obtenu il y a deux ans : un minimum garanti pour les porteurs fixé

Un secteur fragilisé, des salariés à bout.

au SMIC horaire + 0,4 centime (contre + 0,2 auparavant). Il instaure également un mécanisme de revalorisation des indemnités kilométriques au niveau de la branche, en l'absence d'accord d'entreprise plus favorable négocié cette année.

Ces avancées restent toutefois très insuffisantes même si la situation générale, et celle de la presse en particulier, marquée par la multiplication des PSE et des résultats déficitaires, laissent peu d'espoir quant à l'issue des négociations.

Interforum freine sur les demandes de primes

Chez Interforum, le SNPEP-FO soutient également les revendications portées par FO, qui demande la mise en place d'une prime carburant ou d'une prime transport pour les salariés contraints d'utiliser leur véhicule personnel. Cette mesure serait particulièrement utile pour les salariés de la logistique, dont le rôle est essentiel au fonctionnement de la chaîne du livre. Le SNPEP-FO rap-

pelle que cette demande reste, à ce jour, sans réponse satisfaisante, alors même qu'elle constitue une solution simple, juste et immédiatement utile.

Soutien aux mobilisations

Le constat est le même dans les deux entreprises : les salariés supportent seuls l'augmentation du coût de la vie, tandis que les directions refusent d'activer des mesures concrètes, parfois sans impact budgétaire pour elles.

Le SNPEP considère que cette attitude traduit une grave déconnexion des réalités vécues par les salariés et une faiblesse persistante du dialogue social. Dans ce contexte, le SNPEP-FO entend poursuivre son soutien aux mobilisations de Solocal et Interforum afin que des réponses concrètes soient enfin apportées aux revendications des salariés ■

Rémunération minimale nationale depuis le 1^{er} avril 2026

Niveaux de rémunération	Total point de cotation (statut)	Échelon national de rémunération	Rémunération horaire minimale (€)	Rémunération minimale pour le personnel mensualisé Base 151,67 heures (€)
1	40 à 49 (employé)	échelon 1	12,06 €	1 829,14 €
2	50 à 59 (employé)	échelon 2A	12,08 €	1 832,17 €
2	60 à 65 (employé)	échelon 2B	12,10 €	1 835,21 €
3	66 à 72 (employé)	échelon 3A	12,13 €	1 839,76 €
3	73 à 78 (employé)	échelon 3B	12,15 €	1 842,79 €
4	79 à 84 (employé)	échelon 4A	12,28 €	1 862,82 €
4	85 à 88 (employé)	échelon 4B	12,33 €	1 870,49 €
5	88 à 99 (agent de maîtrise)	échelon 5A	13,15 €	1 994,78 €
5	100 à 110 (agent de maîtrise)	échelon 5B	14,21 €	2 155,55 €
6	111 à 123 (agent de maîtrise)	échelon 6A	14,70 €	2 229,87 €
6	124 à 132 (agent de maîtrise)	échelon 6B	15,75 €	2 389,12 €
7	133 à 149 (cadre)	échelon 7A	16,36 €	2 481,64 €
7	150 à 166 (cadre)	échelon 7B	17,00 €	2 578,71 €
8	167 à 200 (cadre)	échelon 8	19,26 €	2 921,48 €
9	au-delà de 200 (cadre)	échelon 9	de gré à gré	de gré à gré

Nouvelle réunion début juillet

Mais FO avait également demandé la rétroactivité au 1^{er} janvier 2026 et une revalorisation pérenne des indemnités kilométriques pour permettre que soit versé en avril un complément salarial, pour donner

un peu de souffle aux salariés de la branche cette fin de mois. Un point positif est néanmoins à souligner : le GREPP a accepté de fixer dès à présent une réunion début juillet, avec la possibilité de rouvrir les négociations salariales durant l'été ■

Les employeurs doivent entendre la réalité du terrain. Le portage reste le parent pauvre de la Presse, alors que c'est un maillon essentiel. Sans porteurs, pas de journaux. Aujourd'hui, les conditions de travail et de rémunération sont telles qu'il n'est plus possible de tirer sur la corde !

Chartes d'entreprise

Elles poussent partout, comme le chiendent : chartes éthiques, chartes de bonnes pratiques, chartes de "bienveillance" ou d'"inclusion". Présentées comme des avancées dans les entreprises, elles sont souvent tout autre chose : un moyen de contourner la négociation collective.



Le faux visage du dialogue social



Dominique Dorgueil
Secrétaire fédéral



Claude François
Secrétaire de Section
Tél. : 01 48 01 91 88
casinos@fecfo.fr

Dans les directions des ressources humaines, dans les annexes des accords d'entreprise, dans les règlements intérieurs des CSE, dans les documents remis aux nouveaux embauchés, les chartes se sont installées partout. Elles semblent inoffensives. Elles ne le sont pas. "Bienveillantes", "inclusives" (forcément !) : elles se parent

systématiquement de ces qualificatifs. Non pour décrire une réalité, mais pour neutraliser toute critique.

Car derrière ces mots se cache une stratégie bien rodée : habiller de modernité ce qui n'est, bien souvent, qu'un document unilatéral sans portée juridique réelle. Bienveillant, le texte qui remplace un accord collectif négocié de haute lutte ? Inclusif, le document qui marginalise les

organisations syndicales du processus ? L'adjectif sert ici d'écran : donner l'apparence du progrès à ce qui relève, en réalité, d'un recul du dialogue social.

Une métaphore qui dit tout

Prenons un rocher : un accord d'entreprise solide, négocié, protecteur pour nos collègues.

Glissons dans une fissure un morceau de bois. Humidifié, il gonfle. Lentement. Silencieusement. Et un jour, le rocher se fend.

Les chartes fonctionnent exactement de la même façon. Insérées en douceur, en annexe d'un accord, en complément d'un règlement intérieur, elles semblent ne rien changer.

Puis, elles s'imposent dans les usages, créent des précédents, habituent les acteurs à un mode de régulation qui se passe des garanties de la négociation collective. Et un jour, le rocher se brise.

La charte déplace les repères et habitue chacun à une normalité dégradée.

Et juridiquement ?

Juridiquement, qu'est-ce qu'une charte ? Rien, ou presque. Le Code du travail ne reconnaît pas la charte comme un acte normatif à part entière et elle ne bénéficie d'aucun régime juridique propre. Contrairement à un accord collectif, négocié, signé, déposé et opposable, ou au règlement intérieur (strictement encadré par le Code du travail), la charte ne dispose d'aucune épaisseur juridique garantie. Elle ne constitue pas, en elle-même, une norme autonome. Elle n'ouvre pas, par principe, de droits clairement exigibles ni de voies de recours structurées comparables à celles attachées aux instruments juridiques reconnus.

Sa portée dépend entièrement de ses conditions d'élaboration, de son contenu et de sa diffusion. Dans certains cas, elle

Ce que les sociologues ont compris depuis longtemps

Le phénomène des chartes s'inscrit dans des dynamiques profondes que la sociologie du travail a théorisées bien avant que le phénomène n'atteigne son ampleur actuelle.

Jean-Daniel Reynaud distinguait la régulation de contrôle (celle que la direction impose) de la régulation autonome (celle que les travailleurs et leurs représentants construisent). Entre les deux, il plaçait la régulation conjointe : le compromis négocié, la règle construite ensemble. C'est précisément cette régulation que la charte cherche à court-circuiter.

Baptiste Giraud et Rémy Ponge ont, eux, mis en évidence une distinction décisive entre deux pratiques patronales : l'évitement de la négociation (refuser la table) et l'évidement (en accepter la forme mais en vider la substance). La charte est l'outil d'évidement par excellence : elle crée le décor, un texte, une réunion, parfois même des signatures, sans en accepter les contraintes réelles.

Le sociologue Guy Groux parle de dialogue social managérial : la forme du dialogue est préservée, mais le rapport de force se dissimule derrière les apparences du consensus.

Enfin, Luc Boltanski et Ève Chiapello ont montré comment le capitalisme se réinvente en absorbant le vocabulaire de ses critiques.

peut produire des effets juridiques limités, notamment lorsqu'elle s'analyse comme un engagement unilatéral de l'employeur, mais sans offrir les garanties attachées aux normes collectives.

L'apparence du dialogue social, sans ses contraintes

Pour l'employeur, en revanche, les avantages sont considérables : la charte est le plus souvent rédigée seule, sans négociation réelle, et peut être modifiée à tout moment. Elle échappe largement au formalisme des accords collectifs et, dans la pratique, elle est parfois mise en place sans respecter les procédures d'information et de consultation pourtant requises. Lorsqu'elle intervient dans des domaines qui relèvent normalement de la négociation collective - conditions de travail, organisation, règles de conduite - elle prive les salariés des garanties essentielles : représentativité des signataires, procédure encadrée, règles de révision et de dénonciation. Plus grave encore, certaines chartes permettent de contourner, en pratique, les obligations d'information et de consultation des représentants du personnel, voire les mécanismes de contrôle prévus par le droit du travail.

Ce que nous devons faire

Ces constats ne sont pas théoriques. Ils doivent guider notre action.

- Nommer ce qui se passe : connaître les mots (évidement, dialogue social managérial, régulation de contrôle déguisée),

c'est pouvoir construire une argumentation cohérente face aux directions, au-delà du simple sentiment d'une injustice.

- Savoir que ce n'est pas nouveau, les chartes ne sont pas une mode : elles sont le produit d'une stratégie durable et documentée. Il faut les traiter comme des éléments d'un front stratégique, pas comme des événements anecdotiques.

- Rappeler la fragilité de la règle imposée : une charte sans ancrage dans un accord réel, sans co-construction, est condamnée à ne produire que des effets d'affichage. Mais entre-temps, elle aura occupé le terrain et habitué les acteurs à une normalité dégradée.

En pratique, cela signifie qu'il faut identifier systématiquement toute charte proposée et analyser si elle empiète sur des matières relevant d'un accord collectif ou du règlement intérieur, exiger leur requalification le cas échéant, refuser de signer celles qui videraient de leur substance des droits existants, saisir l'inspection du travail si nécessaire et informer les salariés que ces documents, sans fondement légal solide, ne les lient pas comme le ferait un vrai accord ■

Ce qui protège les salariés, ce ne sont pas des déclarations d'intention, mais des droits négociés, écrits et opposables. La charte, quand elle prend la place de l'accord, n'est pas un progrès. C'est un coin de bois glissé dans une fissure, insidieusement. Et le bois, lorsqu'il est mouillé, finit toujours par gonfler.

Congrès

26^e Congrès
confédéral FO
de Dijon du
20 au 24 avril
2026



DES MILITANTS LIBRES, INDÉP

Fort de plus de 4 000 participants, ce 26^e Congrès confédéral a été l'occasion, pour les militants



De gauche à droite, de haut en bas: S. Busiris FEC FO – S. Renaud (UD 74) Commerce – F. Bergamini (UD 13) Organismes Sociaux – N. Faintrenie Services – N. Ferrante Commerce – N. Nidam Organismes Sociaux – C. Guelmani OSDD – E. Pérès FO Cadres – A. Tavernier Commerce – P. Albert Services – C. Le Comte (UD 91) Commerce – F. Nicolas (UD 54) Assurances

FO
26ème
Congrès
confédéral

Preuve de cette vitalité, ce sont plus de 243 délégués, issus de tous les secteurs publics comme privés, qui sont intervenus à la tribune, mandatés par leur syndicat, parmi lesquels de nombreux militants de la FEC FO. Le Congrès a aussi permis d'adopter très largement les rapports du Secrétaire général et du Trésorier général, ainsi que de renouveler les instances nationales de l'Organisation. Dans ce cadre, Sébastien BUSIRIS a été réélu à la Commission Exécutive Confédérale et Anita Passannante réélue à la Commission des Conflits.

Les délégués ont également élaboré les trois résolutions qui constituent les feuilles de route de notre organisation syndicale pour les quatre prochaines années. Sans surprise, elles reprennent entre autres, nos principales revendications : abrogation de la réforme des retraites et défense de la Sécurité sociale de 1945, des droits à l'assurance chômage, des services publics, ainsi que la recréation des CHSCT... Ce Congrès a été également, une fois de plus, l'occasion de démontrer l'importance et l'implication des syndicats dans la vie de notre Organisation.

En préambule de son intervention, le Secrétaire général, Frédéric Souillot, a rendu hommage à Cécile Kohler et Jacques Paris, anciens otages détenus en Iran, et tous deux membres de FO.



ENDANTS ET DÉTERMINÉS !

Force Ouvrière, de démontrer une fois de plus la vitalité de notre organisation syndicale.



CP : S. Lujédot (FO)



Vous êtes salarié et affilié à l'une des institutions de prévoyance d'AGRICA ?

Les dispositifs de prévention et d'action sociale d'AGRICA PRÉVOYANCE peuvent vous aider !



Coup dur, coup de pouce : pendant toute votre carrière, l'action sociale d'AGRICA PRÉVOYANCE vous accompagne. La solidarité, c'est concret !

LE SAVIEZ-VOUS ?

Vous êtes en arrêt de travail de plus de trois mois ? Un accompagnement personnalisé, basé sur le volontariat et la confidentialité des échanges, peut vous être proposé pour favoriser votre réinsertion dans la vie active dans les meilleures conditions possibles.

Problèmes de santé, difficultés financières, accompagnement d'un proche en situation de handicap... : quand vous traversez des épreuves ou vivez des difficultés qui désorganisent votre vie, l'action sociale d'AGRICA PRÉVOYANCE peut vous accorder une aide financière* et vous aider à faire face à un coup dur ou vous donner un coup de pouce ponctuel.

Quelques exemples :

- **Frais de santé :** hospitalisation, optique, dentaire, auxiliaires médicaux...
- **Famille :** garde d'enfants, aide au permis de conduire, aide à domicile, aides aux études, aide au logement...
- **Aléas de la vie :** handicap, endettement, arrêt de travail, aidants...



Retrouvez tous les dispositifs d'action sociale d'AGRICA PRÉVOYANCE en scannant le QR code :



* La plupart des aides sont soumises à conditions de ressources.



AGRICA PRÉVOYANCE

Proches par nature, engagés à vos côtés

AGRICA PRÉVOYANCE - www.groupagric.com - représente CCPMA PRÉVOYANCE (SIRET 401 679 840 00033) et **CPCEA** (SIRET 784 411 134 00033), institutions de prévoyance régies par le code de la Sécurité sociale - Membres du GIE AGRICA GESTION (RCS Paris n°493 373 682) – situées au 21 rue de la Bienfaisance 75008 Paris et soumises au contrôle de l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR), dont le siège est établi 4, place de Budapest, CS 92459, 75436 Paris Cedex 09

Accord NAO 2026

Contrairement aux autres organisations syndicales - CFDT, CFTC, CGT et SNB CFE-CGC -, notre Bureau de Section Fédérale a décidé de ne pas signer l'accord NAO (négociation annuelle obligatoire) de la branche AFB. Il ne répond ni à l'urgence du pouvoir d'achat, ni aux inquiétudes qui traversent aujourd'hui les métiers de la banque.

Pourquoi nous n'avons pas signé



Mireille Herriberry
Secrétaire de Section
Tél. : 01 48 01 91 34
fobanques@fecfo.fr

Cette décision n'est pas un réflexe d'opposition. Elle traduit une position cohérente et constante : nous refusons de signer des accords qui contournent l'essentiel - la reconnaissance du travail, du pouvoir d'achat et de l'engagement des salariés - alors même que les salariés absorbent l'essentiel des transformations du secteur et que les banques continuent d'afficher des résultats considérables.

Un accord pour 0,6 % des salariés

La proposition finale de l'AFB se résu-rait à trois lignes : + 1,1 % sur les minima conventionnels, un plancher à 450 €, un minimum cadres de plus de 50 ans fixé à 36 500 €. Environ 1 000 salariés concernés, sur 180 000. Moins de 0,6 % de la branche. Un texte qui ignore 99 % des salariés n'est pas un accord social : c'est une formalité administrative. Les salariés font face à des

dépenses contraintes en hausse : énergie, logement, transports, alimentation, assurances. Revaloriser les minima pour une fraction infime de la branche ne constitue pas une réponse. C'est un rattrapage marginal habillé en avancée collective.

Des profits qui rendent ce refus patronal indéfendable

Pendant ce temps, les résultats nets 2025 des grandes banques de la branche sont sans ambiguïté (voir tableau). Ces chiffres ne demandent pas de commentaire. Ils posent une question simple : dans un secteur qui dégage de telles marges, comment justifier une réponse salariale aussi dérisoire ?

2022-2023 : des hausses arrachées, pas un changement de cap

Il faut remettre les choses en perspective. En 2022 et 2023, les banques avaient consenti à des augmentations apparemment significatives : 3 % chez BNP Paribas, 3,5 % au Crédit Agricole, 3 % chez HSBC et au Crédit Mutuel CIC. Certains y ont vu un changement de cap. Ce n'était pas ça. L'inflation atteignait 5,2 % en 2022 et 4,9 % en

Banques	Résultats net 2025
BNP Paribas	12 Md€
Société Générale	6 Md€
Crédit Mutuel Alliance Fédérale (CMAF)	4 Md€
CIC / Crédit Mutuel	1,9 Md€
Crédit Agricole (CRCA)	12,5 Md€
BPCE	4 Md€
LCL	1,15 Md€
HSBC	19,5 Md€

Profits records, salaires en régression : trois ans de renoncement !

2023 selon l'INSEE : le pouvoir d'achat reculait malgré ces hausses. Et ces mesures n'ont été arrachées que parce que les salariés bancaires venaient d'assurer la continuité des services essentiels pendant >>>

►►► la crise Covid, dans des conditions éprouvantes. Le patronat ne pouvait décemment pas faire autrement. Mais, dès que la pression est retombée, la tendance s'est inversée !

Trois ans de régression documentée

En 2024, nous avons déjà refusé de signer. L'augmentation de 1,9 % était inférieure à l'inflation. Le plancher avait été abaissé de 800 à 600 €. Moins de 2 000 salariés sur 181 000 étaient concernés. La grille salariale se tassait, pénalisant les techniciens, effaçant la valeur de l'ancienneté. En 2025, la même dérive se poursuivait : dividendes et rémunérations des dirigeants en hausse, salariés renvoyés vers des primes ponctuelles, individualisées, sans effet sur le salaire de base ni sur la retraite, ni sur la protection sociale, ni sur les droits futurs.

Le tableau ci-joint retrace cette évolution par établissement, de 2023 à 2026.

Le Crédit Agricole est passé de 3,5 % d'augmentation générale en 2023 à 0,5 % en mesure unilatérale en 2025. LCL n'avait touché que 28 % de ses salariés, avec une prime plafonnée à 500 € en 2024. La Société Générale, quant à elle, a réservé son effort 2025 aux seuls salariés gagnant moins de 31 000 €. Partout, les périmètres se rétrécissent, les mesures se fragmentent, les engagements collectifs laissent place à des gestes unilatéraux.

Un calendrier conçu pour ne rien changer

Il y a dans ce dispositif une anomalie structurelle que nous dénonçons depuis plusieurs années : les NAO de la branche AFB se tiennent systématiquement après les

Une prime ne remplace pas un salaire. Elle ne consolide rien.

NAO des grands établissements qui la composent. Ce n'est pas un détail d'agenda. Quand BNP Paribas, la Société Générale, le Crédit Agricole ont déjà arrêté leurs propres mesures avant l'ouverture des négociations de branche, le mandat patronal est verrouillé d'entrée. Les enveloppes sont fermées. La branche ne peut plus rien imposer que les entreprises n'aient déjà décidé. Elle n'établit pas de normes : elle enregistre des *minima* qui ne contraignent

Banques	2023		2024	
	Augmentation générale	Prime de partage de la valeur	Augmentation générale	Prime de partage de la valeur
LA BANQUE POSTALE	2 000 € pour les salaires < 45 K€ 1 500 € entre 45 K€ et 67 K€, 1 000 € jusqu'à 100 K€		2,5 % pour les salaires < 45 K€ avec plancher à 1 000 € 1,5 % entre 45 et 75 k€	
BNP PARIBAS	3 % jusqu'à 90 K€ avec plancher à 1 200 € et plafond à 2 000 €	1 100 € pour les salaires < 60 K€ Et 800 € de 60 à 90 K€	700 € pour les salaires < 60 K€ 800 € entre 60 et 100 K€	1 000 € pour les salaires < 100 K€ Au 01/12/2023
SOCIETE GENERALE	3 % pour les salaires < 60 K€ 2 % entre 60 et 80 K€ avec plancher à 1 000 € au 01/04/2023	1 700 € à janvier 2023	2,5 % pour les salaires < 45 K€ 1,5 % entre 45 et 60 K€ 1 % entre 60 et 80 K€ Plancher à 800 €	1 200 € pour les salaires < 62 239 € (soit 3 SMIC)
CAISSES REGIONALES CREDIT AGRICOLE	3,5 % (RCE ¹ + RCI ² + RCC ³) avec plancher à 1 000 €	1 200 € versés en novembre 2022 (mesure unilatérale sur budget 2023)	1 500 € pour tous	
LCL	1 150 € en juillet 2023	1 200 € pour les salaires < 30 K€ 1 000 € < 50 K€ 600 € entre 50 et 90 K€ En avril 2023	500 € pour les salaires jusqu'à 36 K€ (fixe + opportunité de variable) 28 % de salariés concernés	500 € pour les salaires jusqu'à 3 SMIC en décembre 2023 400 € en février 2024
HSBC	3 % pour les salaires < 50 K€ avec plancher à 1 000 € 2 % entre 50 K€ et 80 K€	1 000 € pour les salaires < 35 K€ 1 500 € de 35 K€ à 60 K€ 1 000 € de 60 K€ à 80 K€	3 % pour les salaires < 50 K€ avec plancher à 1 000 € 2 % entre 50 K€ et 80 K€ Au 01/03/2024	
BANQUES POPULAIRES (Branche)	3,5 % pour les salaires < 30 K€ 1,5 % entre 30 et 50 K€	A la main des banques régionales	2,5 % pour les salaires < 30 K€ 1,7 % entre 30 et 39,999 K€ 1 % entre 40 et 49,999 K€ 0,05 % entre 50 et 80 K€ 5 % revalorisation des <i>minima</i> au 01/01/2024	1 000 € novembre 2023 800 € déjà versés en juin 2023
CAISSES D'EPARGNE (Branche)	2,8 % pour tous, avec plancher 1 000 €	1 000 € pour tous fin 2022		
CREDIT MUTUEL CIC	3 % pour tous avec plancher à 1 200 €	3 000 € au 01/01/2023	2,2 % pour tous avec plancher à 1 000 €	3 000 € Fin décembre 2023

¹Rémunération conventionnelle de l'emploi. ²Rémunération conventionnelle individuelle. ³Rémunération conventionnelle complémentaire.

personne. La NAO de branche devrait précéder les NAO d'entreprise, pas les suivre. C'est à cette condition seulement qu'elle peut jouer son rôle. Nous l'exigeons.

L'emploi, les cadres, les seniors : le silence du patronat

Au-delà des salaires, la négociation a été muette sur l'essentiel : les effectifs sont sous pression, les restructurations s'enchaînent, les parcours professionnels deviennent illisibles. Les métiers se transforment à marche forcée, sans que l'accompagnement, la formation ou les garanties suivent. Les cadres paient un prix particulier : intensification du travail, empilement des responsabilités, injonctions contradictoires, disponibilité permanente. Fixer le minimum salarial à 36 500 € pour les cadres de plus de 50 ans dans un secteur qui affiche des dizaines de

Notre position

Nous ne signerons pas des accords qui laissent 99 % des salariés de côté pendant que le secteur enregistre des profits historiques. Ce n'est pas une question de principe : c'est une question d'honnêteté vis-à-vis de nos adhérents.

Nous continuerons à exiger :

- de vraies augmentations salariales générales,
- des mesures collectives qui consolident le

salaire de base,

- une stratégie lisible sur l'emploi et les parcours,
- la reconnaissance des cadres et des seniors,
- une tranche d'ancienneté à 25 ans,
- des engagements concrets sur l'égalité professionnelle,
- l'inversion du calendrier des négociations.

milliards de bénéfices, c'est un signal clair du peu de considération que l'on porte aux seniors dans notre secteur. L'absence de tranche d'ancienneté à 25 ans aggrave encore ce tableau. Vingt-cinq ans dans la banque, c'est une connaissance des clients, des risques, de la réglementation et des organisations que rien ne remplace. Refuser de la reconnaître, c'est

décourager l'engagement dans la durée. Et sur l'égalité professionnelle... les écarts persistent. Là aussi, nous demandons des engagements vérifiables et opposables, pas des déclarations ■

On ne signe pas un accord pour signer. On signe quand c'est juste. On n'en est pas là.

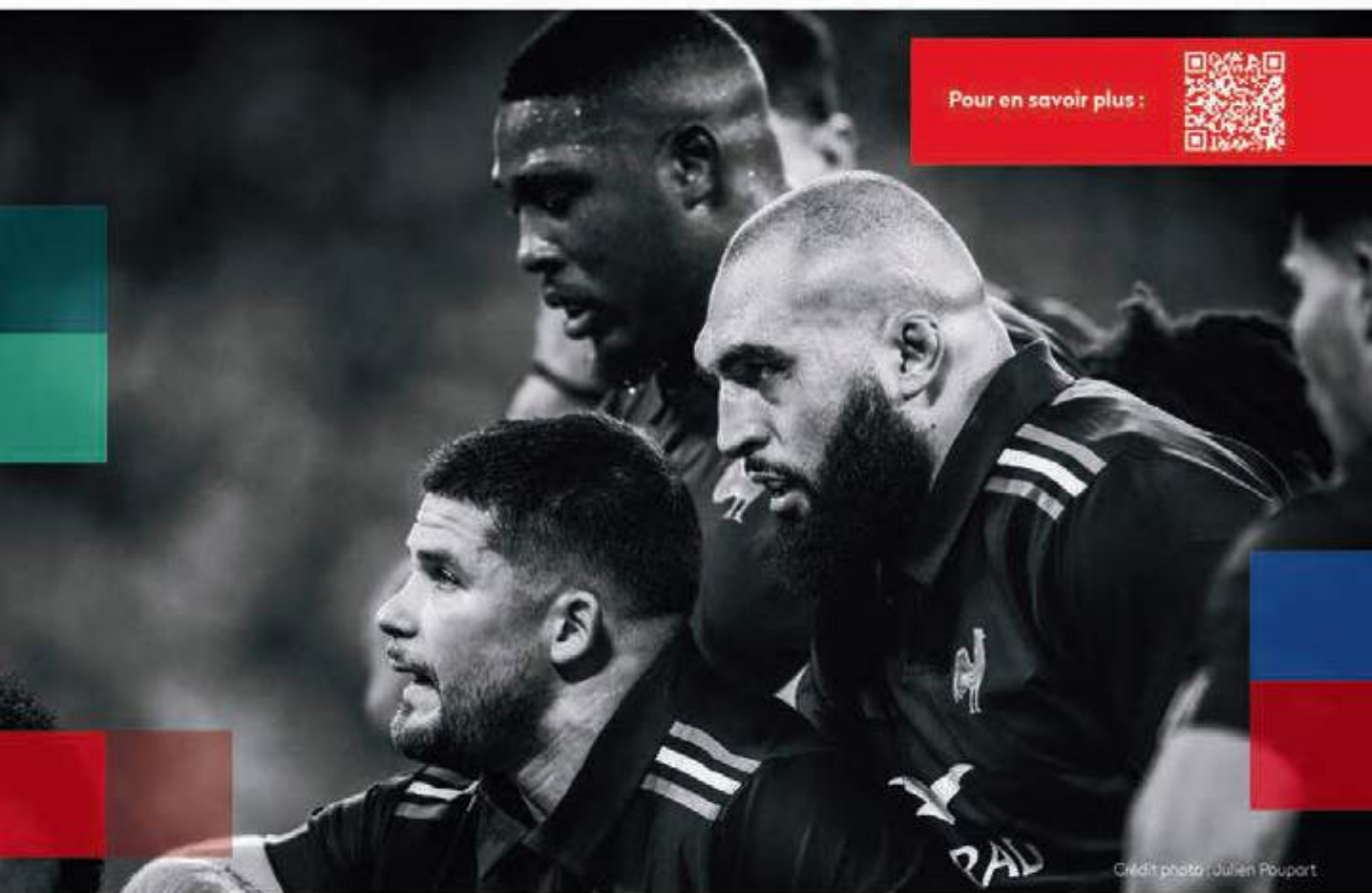
2025		2026	
Augmentation générale	Prime de partage de la valeur	Augmentation générale	Prime de partage de la valeur
	1 200 € pour les salaires < 60K€ 900 € entre 60 et 100 K€		1 300 € pour les salaires < 60 K€ 1 000 € entre 60 et 100 K€
0,6 % de la RCE* + RCI + RCC Mesure unilatérale		0,5 % Mesure unilatérale	
		500 € < 45K € Minima portés à 45 500 €	
	A la main des banques régionales	1,3 % les salaires < 40K € 1 % pour les salaires entre 40 et 49 k€ 0,7 % pour les salaires entre 50 et 80 K€	
0,7 % pour tous les salariés de A à K Réévaluation des minima de branche : 10 % de A à G, 7 % de H à K	A la main des caisses régionales	Augmentations de 1 % de A à K	
1,5 % pour tous avec plancher 650 €		1 % pour tous avec plafond à 500 €	

 GROUPE
APICIL
UNIQUES, ENSEMBLE

ENSEMBLE

SUR TOUS LES TERRAINS

Pour en savoir plus :



Credit photo : Julien Poupert

Aux côtés de la Fédération Française de Rugby et de l'EPCR, le Groupe APICIL affirme son engagement pour un sport qui incarne et fait vivre ses valeurs : **partage, engagement et excellence.**



 GROUPE
APICIL

APICIL Transverse : Association de moyens régie par la loi du 1er juillet 1901. Inscrite au répertoire SIRENE N° 417 591 971, ayant son siège social au 51 boulevard Marius Vivier-Merle 69003 LYON.
Retrouvez toutes nos mentions légales sur groupe-apicil.com. IN25/FCR0059

Santé au travail UN COÛT OU UN DROIT ?



Claire Guelmani
Secrétaire de Section
Tél. : 01 48 01 91 94
osdd@fecfo.fr

Notre système de soins est sous perfusion ! Fermetures de lits, équipes épuisées, déserts médicaux, délais à rallonge. Mais au lieu d'investir, on contrôle. On met des objectifs. On surveille. On culpabilise. Comme si les travailleurs devaient prouver qu'ils ont « le droit » d'être malades. Pendant que l'on traque les arrêts, on ferme les yeux sur l'essentiel : les causes. L'organisation du travail qui casse. La pénibilité qui use. Les risques psychosociaux (RPS) qui explosent. Les expositions qui abiment. La prévention primaire n'est pas

On veut nous habituer à une idée dangereuse : la santé serait un « coût », la maladie un « soupçon », l'arrêt de travail un « abus ». Nous disons l'inverse : la santé est un droit ! L'arrêt de travail est un soin ! Et la prévention est une exigence de justice sociale !

Des revendications claires pour soigner notre médecine du travail

- Le retour des CHSCT et des moyens dédiés à la santé au travail dans les entreprises.
- Un plan massif de recrutement et de formation en médecine du travail : sans effectifs, pas de prévention.
- Le respect effectif de l'indépendance profes-

sionnelle des équipes, et une protection statutaire renforcée pour les IDEST.

- Le refus des quotas et de la téléconsultation imposée et massifiée.
- Un cadre strict sur l'IA : négociation, garanties d'emploi, sécurité des données, contrôle par les représentants du personnel.
- Une PDP dotée de vrais moyens et l'obligation pour les employeurs de mettre en œuvre les aménagements nécessaires.

un slogan ! C'est ce qui évite la souffrance, les accidents, les arrêts, les inaptitudes.

Retour des CHSCT et moyens supplémentaires pour les services de prévention

FO n'a jamais lâché le sujet : la disparition des CHSCT a affaibli les moyens et éloigné la santé au travail des priorités. Nous réaffirmons une revendication claire : leur retour. Dans ce contexte, les services de prévention et de santé au travail sont en première ligne. Les équipes travaillent de

plus en plus souvent dans des conditions indignes : pénurie organisée de médecins du travail, sous-effectifs, portefeuilles d'entreprises qui explosent (jusqu'à 10 000 salariés suivis par équipe), tâches administratives envahissantes, injonctions gestionnaires, logique de flux et d'indicateurs. Résultat : moins de temps pour le suivi, moins de présence dans les entreprises, moins d'actions en milieu de travail. Et ce sont les salariés qui paient : visites repoussées, reprises mal accompagnées, situations graves repérées trop tard.

La prévention ne se fait pas à distance, au rabais, ni au chronomètre !

La potion magique du MEDEF

La feuille de route du MEDEF donnée aux administrateurs des services propose des « solutions » miracles. En réalité, ce sont des raccourcis dangereux : téléconsultations massifiées, recours à des praticiens correspondants, délégations à marche forcée. Tout cela pour « faire tourner » un système qu'on a laissé se dégrader. Que devient le paritarisme dans tout cela ? Nous le disons nettement : la prévention ne se fait pas à distance, au rabais, ni au chronomètre ! Bienvenue dans l'ère de la « Santé Minute » à l'heure où les quotas apparaissent dans les services et s'imposent notamment aux personnels infirmiers.

Vers une « fast fashion » de la santé

La Visite d'Information et de Prévention (VIP) devrait être le moment où l'on tisse un lien, où l'on dépiste l'invisible (« burn-out », addictions, usure des postes). Mais avec les quotas, elle ressemble de plus en plus à un scan rapide du travailleur. Se dirige-t-on vers une « fast health » ? Le risque : un soin mesuré, piloté comme une production. Cette logique améliore l'accès au suivi mais en dégrade la qualité, comme dans la « fast fashion ». Faire de la « VIP vite faite », c'est prendre le risque de la « VIP mal faite ». On ne prévient plus, on survole. Et quand on survole, on rate l'essentiel. La prévention n'est pas une chaîne de montage !

On accélère sans former

La téléconsultation, utile ponctuellement, suit la même pente. Devenue modèle par défaut, elle détruit la clinique du travail : ce n'est plus de la prévention, mais de la gestion de flux. Même logique avec les praticiens correspondants : on confie la médecine du travail à des médecins formés en accéléré, sans accès réel au poste ni capacité d'action auprès de l'employeur.

Un nouveau virus : l'intelligence artificielle

On nous vend l'IA comme une modernité. Mais dans la vraie vie, elle peut devenir une arme sociale et une menace sanitaire.

● Risque n° 1 : suppression de postes

On commence par « automatiser » l'administratif... et on finit par supprimer des emplois d'assistantes médicales, de secrétaires, de personnels supports. C'est moins d'humains, plus de charge pour celles et ceux qui restent, et une relation dégradée avec les entreprises et les salariés.

● Risque n° 2 : perte du contact humain

Un salarié en difficulté ne se résume pas à un formulaire. La prévention, c'est l'écoute, la confiance, la compréhension fine d'une situation de travail. Une IA ne voit ni les signaux faibles, ni la détresse, ni ce qui ne se dit pas.

● Risque n° 3 : dépendance et fuites de données

Nous manipulons des données parmi les plus sensibles : santé, parcours, expositions, fragilités. Quand l'outil appartient à des prestataires privés, quand l'hébergement est externalisé, quand le modèle est une « boîte noire », la souveraineté disparaît. Et quand les données fuient, ce sont les salariés qui paient, parfois pour longtemps.

Alors nous posons une ligne rouge :

- pas d'IA sans garanties sur l'emploi,
- pas d'IA qui remplace la relation humaine,
- pas d'IA sans sécurité maximale et contrôle démocratique,
- pas d'IA sans transparence, traçabilité et respect absolu du secret médical.

C'est institutionnaliser un suivi dégradé, alors que les délais s'allongent et les visites s'espacent. Quant aux protocoles entre médecins du travail et infirmiers (IDEST), nous défendons le travail en équipe, mais refusons la mise sous pression des professionnels.

Protéger l'indépendance des IDEST

Un point trop souvent passé sous silence : les infirmiers diplômés en santé travail n'ont pas, en tant que tels, un statut de « salariés protégés » comparable à celui du médecin du travail. Or, quand on augmente les délégations et les responsabilités, on augmente aussi les risques de pressions : pression pour « fluidifier », pression pour « s'adapter au client ». Nous n'acceptons pas qu'un professionnel soit exposé sans bouclier. Protéger l'indépendance des IDEST, c'est protéger les salariés.

La logique du contrôle à l'œuvre

La logique du « contrôle » monte partout. On surveille les arrêts. Et demain, certains voudraient mettre sous pression les avis médicaux qui protègent les travailleurs. L'avis d'inaptitude n'est pas une option de confort : c'est souvent la dernière barrière avant l'accident, l'effondrement ou la rupture brutale. Mais dans une logique comptable, l'inaptitude devient une cible : on conteste, on soupçonne, on retarde, on met en cause. Nous refusons que l'acte médical devienne une variable de gestion.

Mal prévenir et mal guérir

C'est ici que la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) est décisive : intervenir avant la casse : repérer tôt, organiser la pré-reprise, c'est à dire préparer la reprise, aménager, adapter, reclasser réellement. C'est éviter que l'usure au travail conduise à l'exclusion. Mais sans moyens, temps médical, équipes, ni coordination réelle entre acteurs, cela devient une promesse vide. Et quand les employeurs n'appliquent pas les préconisations, c'est le salarié qui se retrouve coincé. Prévenir la désinsertion, ce n'est pas gérer l'exclusion à postériori. C'est agir sur le travail, sur l'organisation, sur les conditions d'emploi, sur l'adaptation des postes. C'est une obligation sociale et une bataille syndicale. La médecine du travail est un droit acquis, né de la Libération ! Aujourd'hui, ce droit est attaqué par la logique du « coût », du « flux » et du « contrôle ». Nous ne nous laisserons pas faire... ■

Nous défendons une santé au travail, humaine, indépendante, de proximité. Une santé au travail au service des travailleurs ! Pas au service des tableaux Excel !



Christine Yamani
Trésorière adjointe
SNFOMTSIE



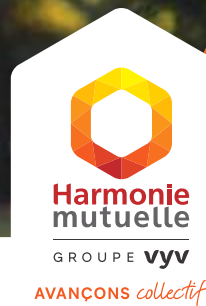
Thibault Jacquot
Préventeur



Régis Badel
Médecin du travail

L'ÉCO-SANTÉ

UNE AMBITION DURABLE POUR UN AVENIR EN MEILLEURE SANTÉ



En agissant plus tôt, plus vite et autrement, vous préservez votre santé et celle des autres ! C'est pour cela qu'Harmonie Mutuelle a lancé le mouvement de l'Éco-santé, en soutenant et en encourageant toutes les actions qui favorisent la santé et le bien-être des Français au quotidien.

Un changement de paradigme

Les défis de santé publique sont aujourd'hui plus urgents que jamais. Vieillesse de la population, maladies chroniques et déficit croissant de l'Assurance maladie interrogent la pérennité du système de santé français. Paradoxalement, la France figure parmi les pays européens aux plus fortes dépenses de santé rapportées au PIB, sans pour autant se classer parmi les leaders en termes d'espérance de vie en bonne santé. Face à ce constat, l'Éco-santé propose un changement de paradigme visant à mobiliser les ressources. Ce projet repose sur trois piliers : **agir plus tôt, agir plus vite, et agir autrement**, avec la prévention comme clé de voûte.

Prévention : rendre le soin simple et désirable

Si la prévention semble évidente en théorie, elle reste souvent négligée en pratique. Selon une récente enquête menée par Harmonie Mutuelle, 7 Français sur 10 se disent prêts à adopter un mode de vie plus sain, mais seulement la moitié

d'entre eux effectue régulièrement des dépistages. Pour lutter contre ce paradoxe, Harmonie Mutuelle multiplie les initiatives concrètes comme l'organisation de dépistages sur le lieu de travail ou encore en soutenant près de 500 événements sportifs dans toute la France, encourageant ainsi la pratique de l'activité physique et l'engagement des Français pour un mode de vie plus sain.

Accès aux soins : lutter contre le renoncement

L'Éco-santé ne se limite pas à des principes ; elle se traduit par des actions concrètes et mesurables. Avec le réseau de 1 800 établissements de VYV3 et un partenariat avec Kalixia, Harmonie Mutuelle favorise l'accès aux soins en orientant vers des solutions de prise en charge plus proches et plus rapides.

Santé et environnement : une interdépendance à valoriser

Agir autrement, c'est aussi intégrer la dimension environnementale. La démarche s'appuie sur des actions concrètes, comme le réemploi de dis-

positifs médicaux ou l'encadrement scientifique des médecines douces. L'objectif ? Proposer des solutions innovantes, durables et scientifiquement validées, en sensibilisant à la fois les patients et les professionnels de santé. De même, la création d'un référentiel pour les Interventions non médicamenteuses (INM) devrait offrir une alternative complémentaire aux approches traditionnelles. La sophrologie ou l'hypnose, bénéficient d'une reconnaissance scientifique croissante et pourraient être intégrées aux parcours de soins.

Une vision collective pour un impact global

L'ambition de la mutuelle est de créer un cercle vertueux où la prévention, le juste recours aux soins et la préservation de l'environnement profitent à la fois à la communauté et au système de santé. En maîtrisant les dépenses, l'Éco-santé entend limiter la hausse des cotisations et garantir une santé accessible et durable pour tous.

CRPCEN

Un modèle à défendre



Au moment où vous lirez ces lignes, les élections au Conseil d'administration de la CRPCEN (Caisse de retraite et de prévoyance des clercs et employés de notaires), organisées du 12 au 27 mai, se seront tenues. Ce scrutin, au-delà de son résultat, s'inscrit dans un contexte décisif pour l'avenir du régime de la branche du notariat.



Serge Baumann
Secrétaire de Section
Tél. : 01 44 90 89 89
info@fgcen-fo.com



Paul Briey
Responsable de Section
Fédérale

Derrière ces élections se joue une question essentielle : celle de la capacité à préserver un modèle de protection sociale spécifique, construit par et pour les salariés du notariat. Cette construction collective doit beaucoup à l'engagement des salariés et de leurs organisations syndicales. À ce titre, la

FGCEN-FO a joué un rôle déterminant dans la mise en place et le développement de la CRPCEN, contribuant à bâtir un modèle de protection sociale adapté aux spécificités du notariat. La place importante qu'elle occupe au sein de la liste syndicale commune pour les représentants du collège des actifs et des retraités traduit à la fois son attachement à ce régime, son expérience dans sa gestion et la continuité de son engagement pour en assurer la défense et la pérennité.

Une gouvernance au cœur des enjeux

Le Conseil d'administration de la CRPCEN joue un rôle central. Il ne s'agit pas d'une instance symbolique : ses membres

e, un avenir à construire



Les salariés savent se mobiliser, comme ici le 23 janvier 2023 à Mulhouse...

S. Faurnum

prennent des décisions concrètes qui impactent directement la vie des affiliés. Gestion des réserves, pilotage stratégique, niveau des prestations, qualité de service : autant de sujets qui relèvent de sa responsabilité. Dans un contexte de fortes pressions extérieures, la composition et l'orientation de ce Conseil sont déterminantes.

La CRPCEN : un modèle spécifique et protecteur

La CRPCEN est un régime spécial de Sécurité sociale, propre aux clercs et employés de notaire. Elle se distingue par des droits plus favorables que le régime général, notamment :

- une retraite calculée sur les 10 meil-

leurs années,

- un taux plein de pension à 75 %,
 - une prise en charge maladie supérieure (85 % contre 70 % dans le régime général).
- Ce modèle repose sur une gestion autonome et paritaire, assurée par les représentants élus des affiliés.

Un tournant depuis la réforme des retraites

Cet équilibre est aujourd'hui fragilisé. La réforme des retraites de 2023 a marqué une rupture majeure avec la fermeture du régime aux nouveaux embauchés depuis le 1^{er} septembre 2023. Cette décision engage de fait la CRPCEN dans une trajectoire d'extinction progressive. Elle s'ac-

compagne de pressions croissantes sur la gestion de la caisse, notamment en matière financière et patrimoniale.

La question de la préservation des réserves et du patrimoine devient ainsi centrale, face à des logiques qui pourraient conduire à une fragilisation accélérée du régime. Ces évolutions ne sont pas neutres et interrogent directement l'avenir du modèle spécifique porté par la CRPCEN.

Une bataille qui dépasse la seule CRPCEN

La défense de la CRPCEN s'inscrit dans un enjeu plus large. À l'occasion du Congrès confédéral de Force Ouvrière, qui s'est tenu du 20 au 24 avril, la délégation de la



Mobilisation à Lannion le 31 janvier 2023

K. Lebraton

La CRPCEN n'est pas un régime du passé, mais un outil toujours actif et structurant de solidarité professionnelle.

FGCEN a porté un amendement aux résolutions visant à réaffirmer l'exigence de rétablissement de tous les régimes spécifiques. Cette démarche traduit une orientation claire : défendre des modèles de protection sociale construits par les salariés, adaptés aux réalités professionnelles et qui ont fait la preuve de leur efficacité.

Un régime qui continue d'exister et d'agir

Si la réforme des retraites a conduit à la fermeture du régime vieillesse pour les nouveaux embauchés, elle ne met pas fin à la CRPCEN. La caisse demeure en

effet un organisme de protection sociale à part entière. Le volet prévoyance, couvrant notamment la maladie, la maternité, l'invalidité et le décès, reste pleinement ouvert, y compris pour les nouveaux salariés du notariat.

Cette réalité est essentielle : elle confirme que la CRPCEN n'est pas un régime du passé, mais un outil toujours actif et structurant de solidarité professionnelle. Elle implique, plus que jamais, une gestion exigeante afin de garantir dans la durée des droits et des prestations de qualité pour l'ensemble des affiliés.

Les enjeux du mandat qui s'ouvre

Les défis à venir sont nombreux. Le nouveau Conseil d'administration devra notamment :

- garantir le maintien du niveau des prestations,
- préserver la qualité du service rendu aux affiliés,
- protéger les réserves et le patrimoine de la caisse,
- faire face aux pressions extérieures, notamment celles de l'État.

Ces enjeux appellent des choix structurants, qui engageront l'avenir du régime sur le long terme. Malgré les incertitudes,



le 31 janvier 2023 manifestation à Mulhouse

S. Baumann

la CRPCEN dispose d'atouts importants. Sa gestion a démontré sa solidité, notamment lors de la crise sanitaire, où elle a su faire face sans recourir à l'emprunt. Elle peut également s'appuyer sur l'expérience de ses administrateurs et sur l'engagement des organisations syndicales pour défendre ses spécificités.

Une vigilance plus que jamais nécessaire

L'élection du Conseil d'administration constitue une étape importante, mais elle ne saurait être une fin en soi. Dans un contexte de remise en cause des régimes spécifiques, la défense de la CRPCEN suppose une vigilance constante et un engagement collectif ■

Une histoire sociale de plus de 80 ans

La CRPCEN ne doit rien au hasard. Elle est le fruit d'une construction collective qui remonte aux années 1920. Sa création juridique intervient en 1937 avec l'instauration d'une caisse spécifique, avant sa mise en fonctionnement en 1939.

Fait notable, la CRPCEN s'inscrit dans une dynamique qui précède même la création de la Sécurité sociale en 1945. Elle en partage les principes fondateurs tout en conservant ses spécificités.

Depuis plus de 80 ans, la caisse a su évoluer, s'adapter aux transformations de la branche et maintenir un haut niveau de protection pour ses affiliés.

Plus que jamais, l'avenir de ce régime dépendra de la capacité des salariés et de leurs représentants à faire entendre leur voix et à défendre un modèle de protection sociale qui a largement fait ses preuves.

PAS DE COMPROMIS SUR LES DROITS



Le Congrès confédéral FO s'est tenu à Dijon du 20 au 24 avril 2026. Dans un contexte global de remise en question des droits des travailleuses et des travailleurs, la Section Fédérale Commerce & VRP a tenu à rappeler ses engagements.



David Malézieux
Secrétaire de Section
Tél. : 01 48 01 91 32
commerce@fecfo.fr

Dans le commerce, les bas salaires et les droits qui reculent sont le quotidien de nos camarades. Et les femmes sont en première ligne. On parle souvent de plafond de verre, mais dans le commerce, ce n'est pas une image. C'est une réalité qui dure faute de réelle volonté de changement.

Des inégalités persistantes, particulièrement pour les femmes

Majoritaires dans les équipes et dans les contrats précaires, les femmes demeurent minoritaires dans l'encadrement et largement absentes des postes de direction. Le grand écart des salaires vient appuyer ce constat, qui n'émeut que ceux qui croient encore aux belles promesses. Et certaines femmes cumulent des inégalités : origine, apparence, orientation sexuelle ou politique. Autant de réalités invisibilisées dans les discours comme dans les indicateurs, qui pèsent pourtant dans les parcours professionnels. Oui, on organise la journée internationale des droits de la femme - ça donne bonne conscience au moins une fois dans l'année -, on négocie des accords au nom de l'égalité, mais au-delà de ces actions de façade, les avancées concrètes restent limitées.

Le patronat donne le tempo au Gouvernement, qui suit la musique.

Un système qui précarise et déshumanise le travail

Face à cette réalité, la Section Fédérale fait un choix clair : continuer le combat et retisser le lien avec celles et ceux qui ne croient plus aux promesses sans lendemain. Car ce qui se joue dans le commerce est le résultat de tout un système, qui nous trie, nous classe, décide à notre place de ce qui est bon ou pas. On le voit dans les petites comme dans les grandes entreprises : à force de se structurer financièrement, on s'éloigne de ce qui fait l'essence du commerce. Les travailleurs deviennent des numéros chargés de faire remonter le *cash* et les emplois deviennent la seule variable d'ajustement.

Quand ces logiques de rentabilité prennent sur le travail réel, nous en voyons le résultat dans les médias, tout du moins pour ceux qui ont retenu l'attention : Alinea, Jennyfer, Monoprix... Les travailleurs paient le prix de stratégies économiques suicidaires. Privatiser les dividendes et mutualiser les pertes, un système bien rodé. Mais où sont les risques pour les actionnaires ?

1^{er} mai : une ligne rouge à ne pas franchir

Dans ce contexte, la remise en cause du 1^{er} mai constitue une attaque majeure. Jour issu des luttes ouvrières, symbole du refus de la soumission du travail, il ne peut devenir une variable d'ajustement. Après les dérogations au seul jour

Pour les salariés, c'est une explosion de précarité. Pour nous, c'est NON !

de repos en commun que constituait le dimanche, travailler le 1^{er} mai devient une énième exigence patronale. Est-ce une revendication des travailleurs ? Evidemment NON, mais l'objet est détourné dans les sondages, en faveur non pas des salariés mais des consommateurs favorables. Ce projet repose sur des dérives patronales, au nom d'une économie qui rendrait la pratique « acceptable ». Dans le même temps, certains employeurs font le choix de maintenir le repos de leurs salariés, mais ils sont sous-médiatisés.

La grande arnaque

Car nous parlons d'un seul jour sur 365, auquel on ferait porter toute la responsabilité d'un manque de *cash*. Un fleuriste qui perd du chiffre à cause des vendeurs de muguet à la sauvette serait d'un coup bénéficiaire en payant ses salariés le double ce jour-là ? Et c'est là que le discours glisse vers la « liberté de travailler », comme pour le dimanche. Une liberté qui masque en réalité une pression qui ne dit pas son nom. Le patronat ne se soucierait du pouvoir d'achat des salariés que sur les gains de lutte sociale : jour férié obligatoirement chômé

Quand les travailleurs se lèvent

De plus en plus, les travailleurs comprennent que ces mécanismes ne sont ni isolés ni accidentels. Face à cela, le collectif redevient une nécessité. Nous le voyons : Conforama, Ikea, Ricoh, et tant d'autres où les salariés ont renforcé la présence de FO. Nous avons aussi des implantations nouvelles, notamment dans le luxe. Là où le silence régnait, nous l'avons brisé pour permettre aux salariés de faire entendre leur voix. Cela ne doit rien au hasard : c'est le résultat d'une confiance dans nos valeurs et dans l'accompagnement. Cela veut dire une chose simple : lorsque le collectif se construit, il entraîne. Quand les travailleurs se lèvent, la question n'est plus de savoir s'ils sont prêts, mais si nous le sommes pour être à leurs côtés.



et payé, jour de repos en commun... Mais messieurs, c'est toute l'année que les salaires doivent être augmentés ! Et nous sommes preneurs du discours selon lequel payer double vous fera gagner du chiffre, chiche.

Diviser pour mieux faire reculer les droits

NON, il n'y a pas de « vrai » volontariat, ou de « faux volontariat », le volontariat est un leurre du fait même du lien de subordination. Et nous continuerons de nous opposer fermement, publiquement et sans condition à ce projet, qui ne fera pas progresser les salaires mais reculer les droits de plus d'un siècle ! Ce bon vieux temps dont le patronat reste nostalgique.

Le monde d'après Covid n'a fait ruisseler que les milliards distribués au patronat.

En renvoyant la question aux branches, le Gouvernement organise la division et tente de faire porter aux négociateurs syndicaux des reculs décidés ailleurs, et pire, d'abîmer la confiance des salariés envers les syndicats et nous pousser à enterrer nous-mêmes le 1^{er} mai au nom d'un volontariat de fiction.

Rester debout

Les salariés nous regardent, ils attendent. A nous de ne pas manquer ce rendez-vous, car ce qui se joue ici est un signal dangereux : temps de travail, salaires... Tous nos droits sociaux sont dans le viseur ! Les patrons essaient de nous épuiser mais ils perdront leur souffle avant nous ! Le 1^{er} mai et le travail du dimanche, comme tous nos acquis, ne se négocient pas à la baisse. Et cela doit être inscrit sur notre feuille de route ■

À la fin, il ne restera qu'un choix : rester debout, ou accepter de travailler à genoux. Pour la Section Fédérale Commerce & VRP, la réponse est sans ambiguïté : c'est non !

Objets de santé connectés

L'AFOC appelle à une régulation renforcée

Les objets connectés dédiés à la santé connaissent un essor fulgurant. S'ils sont souvent présentés comme des alliés du bien-être et de la prévention, l'AFOC met en garde contre les risques qu'ils peuvent faire peser sur les usagers.

Contact :
Tél. : 01 40 52 85 85
afoc@afoc.net
<https://www.afoc.net>

Montres connectées, applications de suivi médical, balances intelligentes ou encore tensiomètres numériques : derrière leur apparente simplicité, ces dispositifs reposent sur des technologies dont la fiabilité reste inégale. Les mesures fournies - rythme cardiaque, qualité du sommeil, niveau d'activité - peuvent comporter des marges d'erreur significatives. Pour les consommateurs, cela peut entraîner une mauvaise interprétation de leur état de santé, voire retarder une prise en charge médicale adaptée.

Une confidentialité sous surveillance

L'AFOC alerte également sur les enjeux liés à la protection des données personnelles. Les informations collectées par ces équipements sont particulièrement sensibles. Pourtant, les conditions de stockage, d'exploitation et de partage de ces données manquent souvent de transparence. L'AFOC s'inquiète notamment d'un usage à des fins commerciales, voire d'une transmission à des assureurs ou à des partenaires privés.

Des promesses santé parfois trompeuses

Autre point de vigilance : les pratiques commerciales. De nombreux produits mettent en avant des bénéfices pour



la santé sans preuves scientifiques robustes. En l'absence d'un statut clair de dispositif médical pour certains d'entre eux, les contrôles sont insuffisants, laissant la porte ouverte à des dérives et à des allégations trompeuses.

Réguler pour protéger les usagers

Face à ces constats, l'AFOC appelle les usagers à la prudence. Ces outils doivent être considérés comme des dispositifs d'accompagnement et non comme des instruments médicaux de diagnostic. Il est essentiel de conserver un suivi régulier avec un professionnel de santé. L'AFOC demande aux pouvoirs publics de renforcer le cadre réglementaire : meilleure information des consommateurs, encadrement strict des allégations, sécurisation des données personnelles et contrôles accrus des produits mis sur le marché ■

Dans un contexte de numérisation croissante de la santé, l'AFOC rappelle que l'innovation ne doit pas se faire au détriment des droits et de la sécurité des consommateurs.



Négociations dan

Négociations salariales Une avancée à confirmer dans la durée

Réunie le 13 avril, la CPPNI de la branche des Personnels sédentaires a conclu plusieurs semaines de négociation salariale. Si une revalorisation des *minima* a été obtenue, elle reste en deçà des enjeux liés à l'inflation. FO appelle à maintenir la pression.

Après trois réunions de négociation, la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) du 13 avril a marqué l'aboutissement du cycle de discussions salariales dans la branche.

Sous tension inflationniste

Lors de cette ultime réunion, la délégation FO a réaffirmé la nécessité d'un effort supplémentaire de la part de la

branche patronale. La situation internationale, notamment le conflit au Moyen-Orient, a accentué les difficultés rencontrées par les salariés du secteur, affectant leur pouvoir d'achat et leur quotidien.

Alors que les prévisions pour 2026 annoncent une inflation comprise entre +2 % et +3 %, FO a rappelé une réalité simple : ce sont les salariés qui absorbent en premier ces hausses.

Proposition patronale revue à la hausse

Au fil des échanges, Armateurs de France a fait évoluer sa position. La dernière réunion a permis d'aboutir à une proposition finale portant sur la grille des *minima* salariaux. Celle-ci prévoit une augmentation de 1,5 % du niveau I, accompagnée d'un ajustement des niveaux supérieurs afin de rétablir des écarts plus cohérents entre les catégories. Cette évolution répond en partie aux revendications portées par FO. Elle constitue une avancée, même si elle reste mesurée au regard de la situation économique.

FO signe, mais reste vigilante

Dans ce contexte, FO a fait le choix de signer l'accord de revalorisation des *minima* salariaux de la branche, affirmant ainsi son engagement en faveur d'améliorations concrètes pour les salariés. Pour autant, la vigilance reste de mise. FO rappelle que les prochaines négociations devront impérativement intégrer l'évolution de l'inflation en 2026 et répondre plus pleinement aux attentes des salariés. Car si une étape est franchie, la question du pouvoir d'achat reste entière ■

Proposition de revalorisation de la grille des *minima* conventionnels de la branche des Personnels Sédentaires des Compagnies de Navigation

Catégorie	Niveau	Salaire minimum annuel brut	Pourcentage d'augmentation	Ecart entre les niveaux (en %)
Employé	I	22 604,30 €	1,5 %	
	II	22 893,94 €	1,8 %	1,28 %
	III	23 472,91 €	2,8 %	2,53 %
Agent de maîtrise	IV	24 583,86 €	3,6 %	4,73 %
	V	27 237,52 €	1,8 %	10,79 %
	VI	32 191,96 €	2,5 %	18,19 %
Cadre	VII	36 117,82 €	3,5 %	12,20 %
	VIII	44 644,19 €	1 %	23,61 %
	IX	54 042,96 €	1 %	21,05 %

A noter : revalorisation du niveau 1 de 1,5 % et application rétroactive de la grille au 1^{er} janvier 2026.

s la branche



Eric Caplain
Secrétaire de Section
Tél. : 06 16 19 88 64
pscnavigation@fecfo.fr

Projet d'accord forfait jours Ça bloque

Les négociations sur le forfait jours dans la branche des personnels sédentaires restent bloquées. En l'état, aucun accord ne se dessine.



La branche patronale demeure inflexible sur l'application du forfait jours, proposant dans le projet d'accord une mise en œuvre dès le niveau VI (maîtrise) pour un total de 218 jours, conformément à la législation. FO met en exergue le caractère discuté de cette avancée sociale, estimant que le forfait jours devrait être réservé au niveau cadre.

Des négociations techniques, mais des zones d'ombre persistantes

Au fil des négociations, FO a sollicité l'ajout d'un niveau salarial forfaitaire spécifique uniquement pour le niveau cadre. En réponse, la branche patronale a intégré une grille forfaitaire distincte à chaque niveau, du niveau VI au niveau IX. FO a également demandé des précisions sur les emplois de niveaux VIII et IX qui ne

disposeraient pas de l'autonomie nécessaire et seraient alors soumis à un horaire collectif au sein des compagnies. Face à ces zones d'ombre, Armateurs de France n'a pas apporté de réponse précise, tout en demandant aux organisations syndicales de se positionner sur une éventuelle signature.

Un accord loin de faire consensus

À ce stade, FO et CGT ont affirmé leur refus de signer l'accord. La CFDT regrette le manque d'informations concernant la liste des métiers éligibles au forfait jours. La CFE-CGC a soulevé une problématique liée au pourcentage de valorisation des jours affectés au Compte Épargne Temps (CET), permettant de dépasser les 218 jours avec 17 jours supplémentaires. À l'heure actuelle, aucune organisation syndicale n'a confirmé sa volonté de >>>

Brèves des compagnies

CMA CGM

Impact de l'intelligence artificielle sur l'emploi sédentaire

● Lors du dernier Comité Social et Économique Central (CSEC) de CMA CGM, le président du groupe, R. Saade, a abordé la question du développement de l'intelligence artificielle (IA)

et les incertitudes qui existent concernant le retour sur investissement de ces nouvelles technologies. Face à cette évolution, il a sollicité le soutien des élus pour accompagner les changements susceptibles d'affecter l'emploi sédentaire au sein du groupe.

● R. Saade a également exprimé sa volonté d'ou-

vrir des négociations avec les organisations syndicales afin d'aborder les enjeux liés à l'emploi dans ce contexte d'innovation technologique. Pour Force Ouvrière, il n'est pas envisageable que l'emploi soit sacrifié au bénéfice de l'IA. FO souligne la nécessité de rester vigilant afin de préserver les intérêts des salariés et de garantir que l'intégration de l'IA n'ait pas de consé-

quences négatives sur l'emploi sédentaire.

DFDS Seaways

Négociations salariales 2026

● Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO) pour l'année 2026 chez DFDS Seaways, la direction de l'entreprise a présenté une proposition d'augmentation générale des salaires fixée à 1,8 %. Cette proposition est

restée inchangée tout au long des discussions, malgré les demandes formulées par Force Ouvrière en faveur de compléments de salaire spécifiques.





Classifications FO exige une refonte réelle des emplois repères

La révision des classifications dans la branche des Personnels sédentaires s'est engagée, dans un climat de tensions. Si les discussions sur les emplois repères avancent, la question centrale du pesage des postes reste bloquée.

reconstruire des classifications cohérentes et actualisées.

Un point de blocage : le refus du pesage

Lors de la réunion du 14 avril, FO a réaffirmé la nécessité de lier refonte des emplois repères et pesage des postes. Maintenir un système de pesage datant de 1997 n'est pas acceptable, au regard des évolutions du travail et des métiers. Laurent Martens a reconnu la demande, mais a précisé qu'il n'était pas envisageable de réaliser le pesage des emplois, car cela représenterait une variable d'augmentation des salaires susceptible de peser sur la compétitivité des armateurs, lesquels subissent déjà le poids des charges sociales.

FO refuse des classifications "au rabais"

FO a contesté cette position, rappelant

►►► signer l'accord. FO demande à Armateurs de France de revoir sa proposition. La branche patronale précise que certains armateurs appliquent déjà le forfait jours aux maîtrises. FO rappelle que, compte tenu de l'évolution de la hiérarchie des normes, il n'est pas impossible qu'un accord d'entreprise soit moins favorable. Pour FO, le minimum du forfait jours doit s'appliquer au niveau cadre VII. Armateurs de France souhaite prioriser ce sujet avant l'été. La situation reste bloquée ■

Le 27 mars, les organisations syndicales de la branche ont interpellé par courrier le délégué général des Armateurs de France, Laurent Martens, pour exiger une refonte des emplois repères. Cette demande s'accompagnait d'une exigence claire : inscrire ces travaux sous l'égide de l'ANACT, avec l'appui du cabinet Secafi, et engager simultanément le pesage des nouveaux emplois. Autrement dit, ne pas se limiter à une révision de façade, mais

Congrès confédéral FO Une participation active de la Section Fédérale

La Section Fédérale a été représentée au Congrès confédéral FO, qui s'est déroulé du 20 au 24 avril à Dijon, par la présence de son Secrétaire.

Cet événement majeur a offert à l'ensemble des syndicats une occasion précieuse de s'exprimer, de formuler leurs revendications et de contribuer à l'élaboration des orientations ainsi qu'à la feuille de route de notre organisation syndicale pour les quatre années à venir. Les débats menés tout au long du Congrès se sont distingués par leur richesse et leur caractère constructif. Cette dynamique a permis d'affir-

mer et de consolider nos revendications, notamment à travers l'adoption de résolutions portant sur des thématiques essentielles telles que l'augmentation des salaires, la défense du service public, la défense de notre Sécurité sociale, l'abrogation de la réforme des retraites. Plus que jamais, la résolution générale, la résolution sociale, ainsi que celle liée à l'Outre-mer sont notre ligne de conduite pour les quatre années à venir ■



que les salariés sont davantage affectés par la situation, et refusant l'idée de postes « au rabais ».

Le délégué général a par ailleurs indiqué ne pas disposer de mandat du comité exécutif des armateurs pour entamer ces travaux, évoquant la difficulté d'obtenir un mandat dans un contexte international générant des surcoûts pour les armateurs.

FO a insisté pour que la branche patronale s'engage à obtenir ce mandat et rappelé que la classification de 1997 avait été élaborée sur le temps long, sans surenchère, et qu'il s'agit avant tout d'un travail paritaire où chaque partie assume ses responsabilités.

Avancées partielles, vigilance maintenue

À ce stade, Armateurs de France propose d'engager un premier travail sur les emplois repères, sous l'égide de l'ANACT et avec le concours du cabinet Secafi, jusqu'à juin 2026.

La question du pesage serait, quant à elle, renvoyée à un second temps, via la mise en place d'un groupe de travail. FO demeure vigilante quant à l'engagement du délégué général d'Armateurs de France ■

Discussion sur les salariés expérimentés

La branche patronale exprime sa volonté d'ouvrir les discussions et négociations autour d'un accord concernant les salariés expérimentés, conformément à la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025. FO reste prudente à se saisir de ce sujet, d'autant plus avec la menace constante sur la réforme des retraites ■



Guerre au Moyen-Orient

La situation au Moyen-Orient se caractérise par une instabilité et une préoccupation constante, dues aux combats qui perdurent dans la région. Cette escalade quotidienne du conflit affecte particulièrement les navigants embarqués, qui subissent directement les conséquences de la guerre. Dans à ces circonstances difficiles, la Section Fédérale des Personnels Sédentaires témoigne de son soutien indéfectible à l'égard des navigants embarqués, ainsi qu'aux salariés et à leur famille représentant les compagnies maritimes, pris dans les conflits armés. Par ailleurs, la Section Fédérale réaffirme clairement sa position en faveur de l'arrêt de la guerre, non seulement au Moyen-Orient, mais également partout dans le monde, réitérant son engagement en faveur de la paix.



Cher(e)s camarades,
Cher(e)s élu(e)s,
Cher(e)s militant(e)s,

Nous avons le plaisir de vous faire parvenir le calendrier des formations programmées pour les prochains mois, couvrant la période de juillet à octobre 2026.

Au-delà des sessions déjà prévues, nous restons bien entendu à votre disposition pour construire avec vous des formations adaptées à vos réalités de terrain, à votre secteur d'activité ou aux problématiques particulières rencontrées par vos équipes.

Nous vous rappelons que la formation demeure un pilier essentiel de notre engagement syndical. Elle permet de consolider nos acquis, d'actualiser nos connaissances, de partager les expériences entre militants et d'être toujours plus efficaces dans la défense des droits des salariés.

N'hésitez pas à nous contacter pour toute demande d'inscription, de précision, ou si vous souhaitez organiser une formation en intra dans votre entreprise, votre secteur ou votre territoire.

Au plaisir de vous retrouver prochainement au sein de l'IFEEC.

Bien fraternellement,

Karim
ELHACOUMO
Responsable
de l'IFEEC



Se préparer pour 2026 Formations IFEEC Inter-entreprise (juillet à octobre)

CSE SSCT
SSCT Référent Harcèlement

JUILLET

L	M	M	J	V	S	D
29	30	1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

SEPTEMBRE

L	M	M	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	1	2		

OCTOBRE

L	M	M	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				



Pour toute demande de formation en intra-entreprise, consultez-nous : 06.12.08.05.85

28 mai

LA FECFO ENTRE EN CAMPAGNE POUR LA SANTÉ DES FEMMES AU TRAVAIL



La santé
des femmes
au travail,
c'est l'affaire
de toutes et
de tous.
C'est aussi
le rôle
d'un syndicat
que de
nommer ce
qui se tait,
et de négocier
ce que la loi
n'impose pas
encore.

Congé menstruel, endométriose, adénomyose, SOPK, ménopause, PMA : des millions de salariées de nos secteurs souffrent en silence. Pendant que la France bloque, d'autres pays agissent. La FEC FO pose ses revendications et appelle tous ses militants - femmes et hommes - à les porter dans les négociations.



Mireille Herriberly
Référente Egalité FEC
Tél. : 01 48.01.91.87
mherriberly@fecfo.fr

Assurances, Organismes Sociaux, Commerce, Services, Banques, Presse... Les secteurs que la FEC FO représente emploient une majorité de femmes. Pourtant, les accords d'entreprise qui s'y appliquent restent aveugles aux réalités de santé que ces salariées traversent tout au long de leur carrière.

Des secteurs féminisés qui ignorent les femmes

Une femme qui entre dans la vie professionnelle avant 20 ans et part à la retraite après 65 ans vivra, au travail, l'intégralité de ses années de cycle menstruel, une ou plusieurs grossesses, peut-être un parcours de PMA, et la ménopause. Autant d'étapes ignorées des politiques de santé et sécurité au travail,

conçues sur un modèle qui n'est pas le leur. À l'occasion du 28 mai, journée internationale d'action pour la santé des femmes, la FEC FO rend publiques ses revendications et appelle ses militants à les porter dans chaque entreprise.

Un combat qui nous concerne tous

Ce sujet n'est pas réservé aux femmes. Chaque militant, chaque salarié a autour de lui une compagne, une fille, une mère, une amie, une collègue qui traverse ces réalités, souvent en silence, souvent seule. Défendre la santé des femmes au travail, c'est défendre la dignité de toutes et tous. C'est aussi le rôle d'un syndicat que de nommer ce qui se tait, et de négocier ce que la loi n'impose pas encore.

Puisque le législateur français traîne, c'est à la négociation collective de prendre le

relais, comme le font nos homologues irlandais dans le secteur bancaire. Dans chaque entreprise de plus de 50 salariés, la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle est le levier direct pour y inscrire ces droits. Les CSSCT, les négociations sur la prévention des risques professionnels et les accords QVT sont d'autres portes d'entrée concrètes. Ces sujets ne doivent plus être portés uniquement par les femmes. Militants, militantes : si vous avez une collègue qui souffre de règles invalidantes, une compagne épuisée par un parcours de PMA, une salariée qui envisage de quitter son poste à cause de la ménopause, vous savez pourquoi ces revendications comptent. Portez-les ! ■

Des fiches pratiques de négociation FEC FO sur ces thèmes sont en cours de préparation. Contactez votre équipe fédérale.

Congé menstruel La France en retard sur le monde

Derrière le mot « règles douloureuses » se cachent des réalités médicales souvent invalidantes que le droit du travail français refuse encore de reconnaître.

- L'endométriose touche une femme sur dix en âge de procréer : la muqueuse utérine se développe hors de l'utérus, provoquant des douleurs aiguës et des saignements excessifs.
- L'adénomyose, souvent diagnostiquée tardivement, entraîne les mêmes symptômes invalidants.
- Le SOPK (syndrome des ovaires polykystiques) concerne entre 8 et 13 % des femmes en âge de procréer, avec des règles irrégulières et des douleurs chroniques. 70 % des cas ne sont pas diagnostiqués.
- Le syndrome prémenstruel sévère (SPM)



peut rendre incapacitants les jours précédant les règles : migraines, douleurs diffuses, fatigue intense. Selon l'OMS, 10 % des femmes sont incapables de travailler pendant un à trois jours par mois en raison de ces douleurs. En France, selon l'IFOP, 20 % des femmes ont déjà été absentes

de travail pour cette raison. Ces femmes travaillent malgré tout. Elles prennent des antidouleurs, posent des congés, ou viennent en souffrant. En silence. Le Japon dispose d'un congé menstruel depuis 1947. L'Indonésie depuis 2003. L'Espagne a légiféré en 2023. En France,

une proposition de loi a été déposée à l'Assemblée nationale en février 2024, réexaminée en avril 2025. Elle n'a toujours pas été adoptée. Le Sénat l'a rejetée en commission. Une circulaire gouvernementale de mai 2025 a même rappelé à l'ordre les communes qui avaient tenté d'agir, leur signifiant qu'elles n'en avaient pas le droit sans texte de loi national. Pendant que la

loi bloque, les femmes continuent de souffrir au bureau.

Ce que la FEC FO revendique :

- un congé menstruel rémunéré pour les salariées souffrant de dysménorrhée incapacitante, d'endométriose, d'adénomyose, de SOPK ou de SPM sévère, sur certificat médical, sans décompte sur le contingent

maladie ordinaire ;

- des aménagements d'horaires et de poste (télétravail, pauses adaptées) lors des périodes invalidantes ;
- des installations sanitaires dignes dans tous les établissements, avec accès à des produits d'hygiène ;
- la confidentialité absolue des données de santé des salariées ■

Maternité et PMA Des droits à construire dans les entreprises

En France, le congé de maternité est un acquis. Mais la protection réelle des femmes enceintes et allaitantes reste insuffisante dans la grande majorité des entreprises. Des salariées sont maintenues à des postes inadaptés, faute d'évaluation des risques. L'allaitement à la reprise du travail reste une galère organisationnelle ignorée des employeurs. Les discriminations liées à la grossesse persistent. À cela s'ajoute une réalité encore plus invisible : les parcours de procréation médicalement assistée. Une salariée en parcours de PMA multiplie les rendez-vous médicaux, les examens, les traitements hormonaux lourds, souvent dans le secret total, par crainte du regard de l'employeur ou des collègues. Elle jongle entre ses obliga-

tions professionnelles et un parcours épuisant, physiquement et émotionnellement. Aujourd'hui, rien dans le droit du travail ne l'y aide spécifiquement.

Ce que la FEC FO revendique :

- une évaluation systématique des risques professionnels pour les femmes enceintes et allaitantes, avec adaptation de poste garantie ;
- des espaces d'allaitement privés et équipés dans toutes les entreprises ;

- des pauses rémunérées pour le tirage du lait dès le retour de congé maternité ;
- un congé rémunéré pour les examens prénataux, sans perte de salaire ;
- des autorisations d'absence rémunérées pour les rendez-vous médicaux liés à un parcours de PMA, pour la salariée comme pour son ou sa partenaire ;
- une protection renforcée contre toute discrimination liée à la grossesse, au projet de maternité ou à un parcours de PMA ■



Ménopause Ce que l'Irlande a compris, et que la France ignore

La ménopause concerne des millions de salariées entre 45 et 55 ans, les plus expérimentées de nos entreprises. Bouffées de chaleur, troubles du sommeil, difficultés de concentration, douleurs articulaires : ces symptômes réels sont quasi universelle-

ment ignorés des employeurs français.

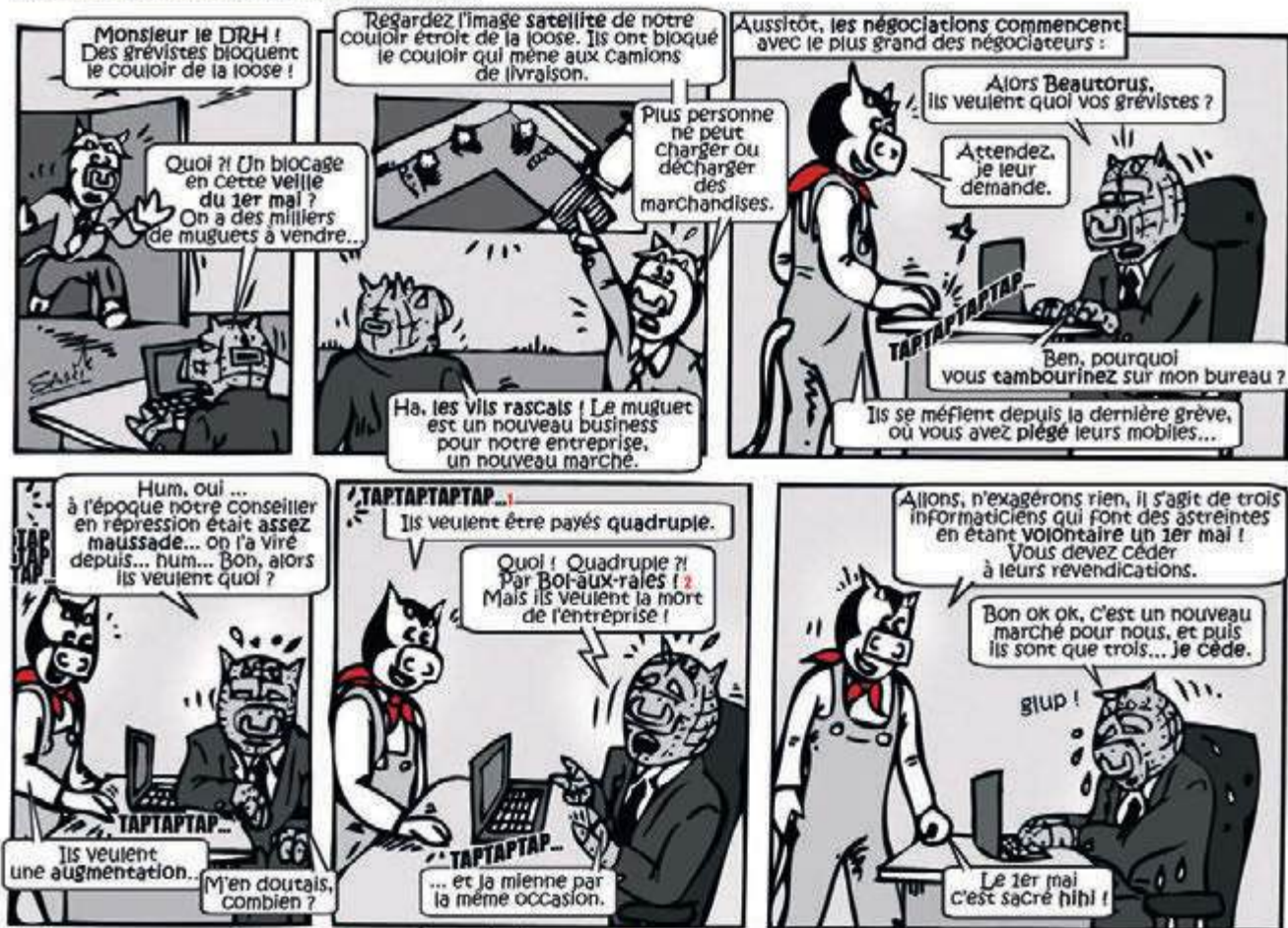
En Irlande, les syndicats ont montré la voie. Le syndicat des services financiers FSU a négocié des politiques ménopause directement avec les principales banques irlandaises - Danske, AIB, Ulster Bank et Bank of Ireland - incluant jusqu'à dix jours de congés payés et des formations obligatoires pour l'encadrement. La coalition syndicale irlandaise « Stop the Stigma » a obtenu du Gouvernement un cadre national applicable à toute la fonction publique irlandaise. Presque la moitié des salariées irlandaises déclaraient que la ménopause était traitée comme une plaisanterie dans leur entreprise. C'est ce constat, documenté par les syndicats eux-mêmes, qui a tout déclen-

ché. En France, nous n'en sommes même pas là : personne ne mesure, personne n'agit.

Ce que la FEC FO revendique :

- la reconnaissance de la ménopause comme enjeu de santé et sécurité au travail, intégrée aux évaluations des risques ;
- des aménagements concrets : régulation de la température et de la ventilation, accès à l'eau, pauses flexibles, télétravail possible ;
- l'exclusion des absences liées aux symptômes de la ménopause des procédures disciplinaires ou d'évaluation de performance ;
- la formation obligatoire des *managers* et représentants du personnel ;
- la possibilité d'aménagement de poste ou d'horaires pour les salariées concernées ■

L'ETROIT DETROIT SYNDICAL DE LA LOOSE



1 On veut être payé triple.

2 Inventeur des pots de chambre de luxe.

Fin de l'épisode.

48 heures chrono Par Claudio Francone

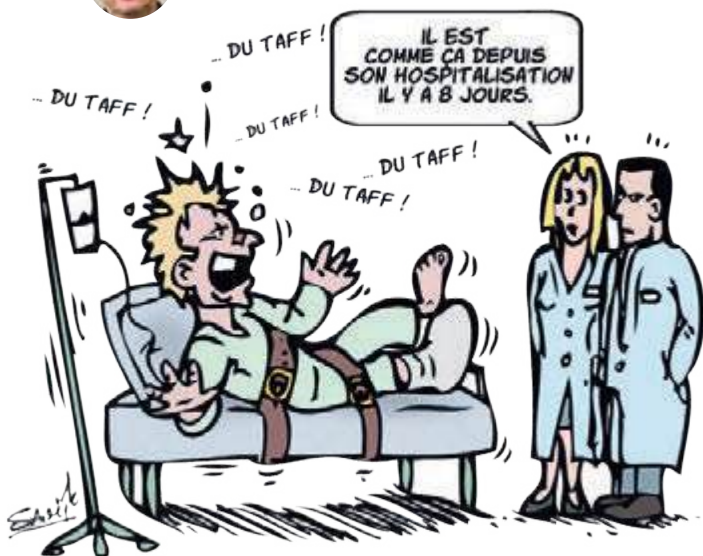
Chers amis, est-ce que vous vous souvenez de la magnifique série « 24 heures chrono » ? Ah, le mythique Kiefer Sutherland. Époustouffant dans le rôle de Jack Bauer, l'intrépide agent de la « Cellule Antiterroriste » qui, en 24 heures, poursuit des terroristes, remonte des réseaux, déjoue des complots... Bref, une super série. Du moins jusqu'à la sixième saison, après... disons que ça commence à devenir long, à se répéter. Cela me fait penser à l'action du président américain Donald J. Trump. Après un premier épisode, nommé « Furie épique », où il envoie la moitié de son stock de missiles dans le désert iranien, les premières menaces de renvoyer le peuple iranien à l'Âge de pierre, les ultimatum à répétition, sans parler de la décision de fermer le détroit d'Ormuz, en réponse à la fermeture du même détroit par les Iraniens (?)... Beh, là aussi cela commence à devenir long, à

se répéter. Le problème est que dans ce cas, il ne suffit pas de changer de chaîne. Si seulement nous pouvions en rire... « Je vous laisse 48 heures, après vous allez voir ce que vous allez voir ! » 48 heures plus tard, alors que nous attendions un déluge de bombes, Trump publie sur son réseau social « Truth », une image biblique de lui, dans les habits de Jésus, en train de bénir un fidèle avec un message aussi surréaliste que l'image : « Les négociations avec les mollahs avancent bien, je leur laisse encore 48 heures, après... vous allez voir ce que vous allez voir ! » 48 heures plus tard, voilà une nouvelle image sur « Truth ». Cette fois-ci, Trump est représenté en une sorte de Rambo 007, armes à la main sur fond de destruction. Le message est clair : « Je vous laisse 48 heures pour accepter nos conditions, sinon vous allez voir ce que vous allez

voir » ! Plus d'un mois que ça dure, ça commence à faire long... Non mes amis, nous ne pouvons pas en rire. Il suffit de voir le prix à la pompe qui dépasse les deux euros le litre ou les pénuries annoncées qui se font déjà sentir ; sans parler des prévisions d'une inflation à deux chiffres qui nous attend... Non, on ne peut pas vraiment en rire. Heureusement, notre cher Premier ministre, Sébastien Lecornu, a une solution pour nous aider : « Concernant les carburants, chaque euro gagné sera réinjecté dans un fond dédié qui nous permettra la création d'un dispositif d'aide directe qui sera mis en place une fois que les discussions nous auront amenés à une réflexion commune capable... de... nous sortir... de... Zzz... Zzz... » Maintenant dormez, ou vous allez voir ce que vous allez voir !



Gérard Verger
Analyste juridique



Droit à la déconnexion

Même si l'employeur n'a pas empêché le salarié de se connecter pendant un arrêt de travail, il ne peut pas se voir reprocher le choix du salarié de se connecter et de répondre à des notifications automatiques.

Les faits

L'affaire concerne un salarié statut cadre dirigeant, employé depuis plus de vingt ans par une société. Placé en arrêt maladie, il continue à intervenir ponctuellement sur certains dossiers : clôtures mensuelles, signatures de contrats ou encore arbitrages

de primes. Licencié pour inaptitude en novembre 2020, il saisit les Prud'hommes. Parmi ses demandes :

- une indemnisation pour non-respect de son droit à la déconnexion pendant son arrêt de travail.

Il soutient que son employeur a manqué à son obligation de protection en le sollicitant pendant son arrêt. Selon lui, ce seul constat devrait suffire à ouvrir droit à réparation.

La Cour d'appel de Besançon le 28 mai 2024 rejette cette analyse. Elle relève deux éléments déterminants :

- l'absence de contrainte imposée au salarié pour répondre aux

sollicitations ;

- le fait que celui-ci s'est connecté de sa propre initiative à son poste informatique.

Le salarié se pourvoit alors en cassation.

La Cour de cassation rejette le pourvoi et confirme la décision d'appel.

- Aucun élément ne prouve que le salarié fût tenu de traiter immédiatement les courriels reçus.

- La plupart des messages étaient des notifications automatiques.

- Les interventions réalisées relevaient d'un choix personnel du salarié.

La simple existence d'échanges professionnels pendant un arrêt maladie ne suffit pas à caractériser un manquement de l'employeur. La Cour considère que l'employeur n'a pas failli à ses obligations dès lors qu'il n'a pas imposé de travail ni exercé de pression.

Elle rappelle que le droit à la déconnexion ne se transforme pas en droit à indemnisation automatique. Pour obtenir réparation, le salarié doit démontrer :

- une sollicitation réelle et insistante ;
- une obligation implicite ou explicite de travailler.

Analyse

Cet arrêt met en lumière une zone grise du droit du travail : la frontière entre engagement professionnel et pression implicite. Dans les faits, de nombreux cadres continuent de consulter

leurs courriels pendant un arrêt, parfois par habitude, parfois par souci de continuité. Mais juridiquement, cette implication ne peut être imputée à l'employeur sans preuve d'une contrainte. L'absence de dispositif formalisé sur la déconnexion était relevée dans l'affaire, mais n'a pas suffi à caractériser une faute.

Ce qu'il faut retenir

- Le droit à la déconnexion s'applique aussi pendant un arrêt maladie.

- Mais il n'y a pas de réparation automatique en cas d'activité professionnelle.

- La responsabilité de l'employeur suppose une pression, une obligation ou une incitation claire.

- Une connexion spontanée du salarié ne suffit pas à établir un manquement.

Le fait que l'employeur n'ait pas mis en place de dispositif dédié à la mise en œuvre du droit à la déconnexion n'est pas retenu comme circonstance « aggravante » par la Cour de cassation. Cette solution pourrait être étendue à d'autres hypothèses dans lesquelles le droit à la déconnexion peut être invoqué : courriels envoyés en soirée, le weekend ou pendant les congés. Le salarié qui répondrait spontanément à des notifications automatiques ne pourrait ainsi reprocher à son employeur de manquer à l'obligation de déconnexion.

Cass. soc., 25 mars 2026, n° 24-21.098

PARLONS PEU, PARLONS DROIT

Documents couverts par le secret médical : ils peuvent être produits en justice à titre de preuve

La Cour de cassation admet que des salariés puissent produire en justice des documents couverts par le secret médical au soutien de leurs prétentions, sous certaines conditions. Elle rappelle, en effet, que la production en justice de documents couverts par le secret médical est possible lorsqu'elle est indispensable à l'exercice des droits de la défense et proportionnée au but poursuivi. Il s'agit d'une application du principe désormais bien établi selon lequel le droit à la preuve peut justifier la production d'éléments portant atteinte à d'autres droits (vie privée ou secret médical) à la double condition que cette production soit indispensable à son exercice (la preuve apportée est la seule possible pour établir la vérité) et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi.

Cass. soc., 1^{er} avril 2026, n° 24-21.452



Mandat représentatif expiré

La durée du mandat d'un membre élu de la délégation du personnel ne peut être prorogée que si, à la date de la prorogation, ce mandat était encore en cours.

Les faits

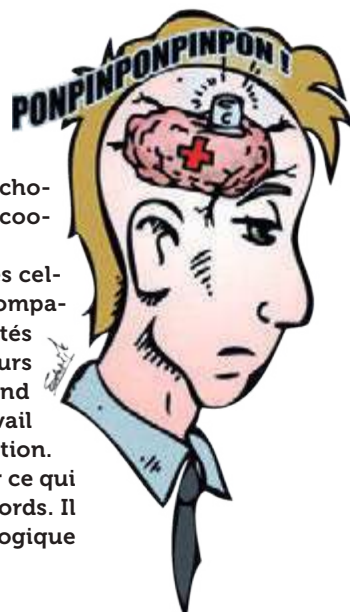
Les mandats des délégués du personnel arrivaient à échéance le 24 juin 2018, tandis que les élections du CSE étaient fixées au 10 octobre suivant. Ce n'est toutefois que le 21 août 2018 que l'employeur décidait unilatéralement de proroger les mandats en cours.

Une salariée, ancienne déléguée du personnel, est ensuite licen-

L'HUMEUR DE GÉGÉ...

Le Baromètre 2026 de la santé mentale au travail indique que 22 % des salariés français se déclarent en mauvaise santé mentale, contre 26 % en 2025. Cette amélioration reste fragile. Près de six millions de personnes vivent encore une détresse psychologique durable, associée à une baisse de l'engagement et à une dégradation de la coopération au travail.

Certes, les entreprises ont multiplié les dispositifs de prévention. Elles déploient des cellules d'écoute, des formations aux risques psychosociaux et des plateformes d'accompagnement. Ces outils sont nécessaires, mais interviennent souvent lorsque les difficultés sont déjà installées. Ils permettent d'identifier des symptômes individuels sans toujours agir sur les mécanismes qui les produisent. La détresse psychologique ne se comprend pas uniquement à l'échelle individuelle. Elle se construit dans des situations de travail concrètes, au croisement des contraintes, des interactions et des modes d'organisation. Il ne s'agit plus seulement d'accompagner des individus en difficulté, mais d'agir sur ce qui structure leurs échanges au quotidien, la manière de coopérer, de gérer les désaccords. Il convient de former les *managers*, développer le dialogue social sur la santé psychologique au travail, améliorer en continu la qualité de vie et des conditions de travail.



Le coup de main du juriste



Un salarié qui n'est pas inscrit sur les listes électorales, et qui n'a pas contesté ce défaut d'inscription à temps, ne peut pas se porter candidat au CSE, y compris au second tour.

Que dit la Cour de cassation ?

Pour être éligible au CSE et pour pouvoir se porter candidat, il faut être électeur. Et pour être électeur, il faut être inscrit sur les listes électorales (articles L. 2314-18 et L. 2314-19 du Code du travail). Dans cette affaire, il avait bien été constaté que « le salarié n'était pas inscrit sur

les listes électorales de l'établissement dans lequel il présentait sa candidature et que le défaut d'inscription de celui-ci n'avait pas été contesté dans le délai de trois jours à compter de la publication le 19 novembre 2024 des listes électorales ». Etant privé de sa qualité d'électeur, il n'était donc pas éligible au comité social et économique.

● Le délai de contestation d'une liste électorale est de trois jours au plus suivant la publication de la liste par l'employeur. Passé ce délai, il est trop tard, il y a forclusion.

Cass. soc., 1^{er} avril 2026, n° 25-13.331

ciée pour inaptitude physique sans autorisation de l'inspection du travail. Elle conteste son licenciement en soutenant bénéficier encore de la protection attachée à son mandat prorogé. La Cour d'appel de Chambéry le 5 avril 2024 lui avait donné raison, considérant que l'employeur ne pouvait se prévaloir de l'irrégularité de la prorogation qu'il avait lui-même décidée tardivement.

La Cour de cassation casse l'arrêt d'appel.

Elle rappelle que les règles relatives à la durée des mandats sont d'ordre public et qu'un mandat ne peut être prorogé que s'il est toujours en cours à la date de la décision de prorogation. Or,

dans cette affaire, les mandats avaient déjà expiré au moment où l'employeur avait décidé leur prolongation. Un mandat arrivé à son terme ne peut produire d'effet ni être prolongé rétroactivement. La salariée ne bénéficiait donc plus du statut protecteur au moment de son licenciement, de sorte qu'aucune autorisation administrative n'était requise.

Analyse

- La durée des mandats des représentants du personnel est d'ordre public.
- La prorogation d'un mandat n'est possible que si celui-ci est encore en cours à la date de la décision de prorogation.
- Un mandat expiré ne peut

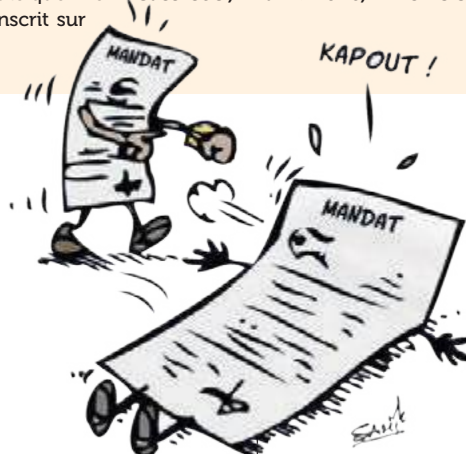
être prolongé rétroactivement, même si les institutions ont continué de fonctionner.

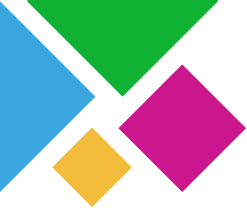
- À défaut de prorogation régulière, le salarié perd le bénéfice de la protection attachée à son mandat.

A noter : l'expiration des mandats peut également entraîner d'autres conséquences juri-

diques, notamment un risque de délit d'entrave en cas de non-renouvellement des institutions représentatives du personnel et la possible remise en cause de la validité des délibérations adoptées par une instance irrégulièrement maintenue.

Cass. soc., 18 mars 2026, n° 24-16.192





GRUPE LEGRAND

**Des experts 360° qui vous écoutent et vous accompagnent,
depuis plus de 35 ans !**



Connaître pour savoir, savoir pour agir

Les experts CSE du Groupe Legrand sont là pour vous accompagner, **sur des thématiques financières, juridiques, sociales ou SSCT**, et vous permettre de bien comprendre le périmètre de vos actions, de votre rôle, auprès des salariés que vous représentez.

Groupe Legrand c'est 4 pôles d'excellence...



Expertise comptable



Conseil & Assistance Juridique



Formations CSE - SSCT



Expertise SSCT



www.groupe-legrand.com

PARIS - LYON

01 42 25 30 30

info@groupe-legrand.com

f - in

