

Avril 2025

# Debout



Journal de la Fédération des Employés et Cadres FO

N°186

**LA SANTÉ  
N'EST PAS UNE LIGNE COMPTABLE  
C'EST UN DROIT  
UN DROIT  
FONDAMENTAL**



**ON COTISE SELON SES MOYENS, ON EN BÉNÉFICIE SELON SES BESOINS**



“ La protection  
globale de  
mes salariés,  
un avantage  
qui fait la  
différence ! ”

Pour renforcer la protection de vos salariés  
et motiver vos équipes, nous proposons des  
solutions complètes en **santé, prévoyance  
et épargne-retraite.**

**C'est ça, la mutuelle d'aujourd'hui.**

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



**AÉSIO  
MUTUELLE**

# LA SANTÉ N'EST PAS UNE LIGNE COMPTABLE, C'EST UN DROIT FONDAMENTAL !

*Se soigner n'est pas un privilège, c'est un droit ! Et ce droit, aujourd'hui, est méthodiquement démantelé, mis à mal par une série de réformes et de coupes budgétaires qui témoignent d'un mépris scandaleux pour les principes de solidarité et de justice sociale. Une attaque en règle contre les travailleurs et leurs familles.*

**C**oupe après coupe, réforme après réforme, c'est tout notre modèle social qui est mis à mal. Ce qu'on nous présente comme de simples « ajustements » cache en réalité une politique assumée : sacrifier la santé publique sur l'autel de l'austérité. Et derrière cette politique, il y a des visages : ceux des travailleurs, des familles, des jeunes, des retraités. Ceux qui paient le prix fort d'une gestion froide, technocratique, et profondément injuste. Toucher à ces questions revient à remettre en cause notre modèle de société dans ce qu'il a de plus profond et au droit à vivre en bonne santé des Français.

## Médecins-conseils : l'indépendance médicale sabrée

La réforme des médecins-conseils de l'Assurance maladie illustre parfaitement cette dérive scandaleuse et inhumaine. En intégrant ces praticiens aux caisses primaires, on bafoue leur indépendance. On les transforme en rouages d'une logique bureaucratique, où la santé passe après les chiffres. La FEC FO, avec d'autres, dénonce avec force une gestion algorithmique des arrêts maladie et des affections longue durée, qui

risque de transformer les médecins-conseils en simples exécutants d'une logique bureaucratique. Cette réforme n'est pas une modernisation, c'est une déshumanisation. Et plus largement, c'est un coup porté aux droits des travailleurs. Car limiter l'accès aux arrêts maladie, aux soins longue durée, c'est précariser encore plus celles et ceux qui tiennent debout l'économie du pays.



Sébastien BUSIRIS  
Secrétaire général

## Déremboursements : vers une médecine pour les riches ?

Consultations, médicaments : tout augmente. Tout sauf les remboursements. Résultat : le reste à charge explose. Et qui trinque ? Les plus précaires. Les invisibles. Ceux pour qui aller chez le médecin devient un luxe. Cette politique creuse les inégalités. Elle fait reculer l'accès aux soins. Et elle piétine une promesse républicaine : celle d'un système de santé solidaire où on cotise selon ses moyens, on en bénéficie selon ses besoins. >>>

*Le travail ne doit jamais tuer, la souffrance au travail n'est pas une fatalité, mais le silence est une complicité.*

*Limiter l'accès aux arrêts maladie, aux soins longue durée, c'est précariser encore plus celles et ceux qui tiennent debout l'économie du pays.*

*Abandonner la solidarité au profit d'une logique comptable est un choix cynique et dangereux. Et ce choix, nous le combattons.*

►►► Les ménages modestes, déjà fragilisés par l'inflation, devront choisir entre se soigner ou préserver leur budget quotidien. Cette logique est indigne dans un pays qui se targue d'avoir un système de santé parmi les plus socialisés au monde. Et surtout, elle met en péril la santé même des familles et des travailleurs, en leur retirant la possibilité d'accéder librement aux soins dont ils ont besoin pour vivre en bonne santé.

### Santé mentale au travail : le grand silence

Pendant ce temps, on meurt encore au travail. Et trop souvent, dans l'indifférence. *Burn-out*, épuisement, détresse psychologique : la santé mentale est en crise. Mais pour le Gouvernement, ce n'est pas une urgence. C'est un angle mort. La précarisation des emplois, l'intensification du travail et le manque de dialogue social aggravent cette situation. Chaque année, près de 1 000 suicides sont liés au travail en France. Ces chiffres ne sont pas seulement des statistiques : ils sont le symptôme d'un système qui broie les individus au lieu de les protéger. Alors non, répétons-le, le travail ne doit jamais tuer, la souffrance au travail n'est pas une fatalité, mais le silence est une complicité.

### Coupes budgétaires et économie de guerre : un sabotage organisé

Enfin, les coupes dans les dépenses de santé achèvent le tableau. Sous prétexte d'économies « raisonnables », le Gouvernement réduit les moyens alloués aux hôpitaux et aux soins de ville. Ces mesures ne sont pas raisonnables : elles sont irresponsables. Elles poussent notre système à bout et alimentent un renoncement croissant aux soins pour les plus vulnérables.

Moins de budget pour les hôpitaux. Moins de soignants. Moins de soins de proximité. Et aujourd'hui, on nous parle d'économie de guerre pour justifier encore plus de sacrifices. Mais peut-on vraiment défendre un pays si ses citoyens ne peuvent plus se soigner ? Sacrifier la santé pour financer d'autres priorités n'est rien d'autre qu'un choix politique cynique.

### Résistance : la santé n'est pas à vendre

Au-delà des chiffres et des réformes techniques, c'est tout un modèle social qui est attaqué dans ses fondements. Ce n'est pas une fatalité. C'est un choix politique : celui d'abandonner la solidarité au profit d'une logique comptable. Et ce choix, nous le combattons. La Sécurité sociale, c'est un héritage précieux. Né de la Résistance sous la pression des syndicalistes. Porté par des valeurs de solidarité, d'égalité et de dignité. Une attaque sans concession, l'année même où notre Sécu fête ses 80 ans de progrès et de meilleure santé pour tous.

### Aujourd'hui, il nous revient de résister à notre tour

Contre les réformes injustes, contre la casse sociale, contre la marchandisation du soin : mobilisons-nous. Le combat pour la santé publique n'est pas seulement un combat pour nos hôpitaux ou nos médecins ; c'est un combat pour nos droits fondamentaux et pour l'avenir même du modèle social que nous voulons léguer aux générations futures ■

**Rejoignez la FEC FO. Défendez vos droits. AGISSEZ.**  
*Parce qu'un modèle social ne meurt que si on le laisse tomber. Parce que se battre pour la santé, c'est se battre pour l'égalité.*

*Parce que nous refusons un monde où seuls les plus riches peuvent se soigner.*

## Sommaire

Organismes Sociaux	7	Crédit	30	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 ; Lydia Marchand • Conception : Marc Degois • Mise en page, photos et illustrations © FEC FO • CPPAP : 0725 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).
Organismes Agricoles	10	Commerce & Vrp	33	
Casinos & Clubs de Jeux	14	Presse, Edition & Pub	34	
OSDD	17	Livres	35	
UNI Europa	19	Focus	36	
Services	24	Juridique	37	
Assurances	27			

# Vous êtes adhérent FO ? Vous êtes protégé.

Résolument ancrés dans le secteur de l'économie sociale, nous démontrons qu'il est possible de conjuguer efficacité économique, solidarité et création de valeur sociale. Depuis 40 ans, des contrats Macif protègent les adhérents et militants FO à jour de leurs cotisations lors de leurs activités syndicales et professionnelles.

**Dès votre adhésion, vous êtes protégé dans le cadre de votre activité syndicale.**



Vous êtes garanti en cas d'accident survenu dans le cadre des activités et missions confiées par la confédération ou l'une de ses structures suite à :

- des dommages corporels dus à un accident garanti (frais médicaux<sup>(1)</sup>, prothèses auditives<sup>(2)</sup> perte de salaire<sup>(3)</sup>, invalidité<sup>(4)</sup>, incapacité permanente<sup>(5)</sup>, décès)
- des dommages à votre véhicule personnel ou celui que vous avez pris en location lors de déplacements dans le cadre d'une mission ou d'un mandat syndical : prise en charge de la franchise ou montant des réparations<sup>(6)</sup>
- la mise en cause de votre responsabilité civile ; si vous occasionnez des dommages corporels, matériels ou immatériels à un tiers, la Macif indemnise la victime des dommages subis.

**La Macif et la FO sont partenaires pour soutenir votre engagement. C'est pourquoi, lorsque vous choisissez de défendre les intérêts des salariés, nous sommes à vos côtés pour sécuriser votre action militante.**



Pour en  
savoir plus,  
scannez ce  
QR Code



Les garanties citées sont accordées dans les conditions et limites fixées aux contrats souscrits.

(1) Prise en charge à concurrence de 1525€, après intervention des régimes de protection sociale, dont optiques 80€ et autres prothèses 160€.

(2) Coût des réparations ou valeur de remplacement dans la limite de 1000€ par prothèse une seule fois par année d'assurance.

(3) En cas d'arrêt de travail de plus de 15 jours.

(4) Invalidité supérieure ou égale à 10%.

(5) Incapacité permanente à partir de 66%.

(6) La Macif prend en charge le montant de la franchise appliquée ou le montant des réparations en cas d'absence d'assurance dommages à concurrence de : 500€ pour les véhicules de 4 roues de moins de 3500 kg ; 300€ pour les véhicules terrestres à moteur de 2 ou 3 roues.

Crédit photo : Svitanahulko85 / Panther Media / GraphicObsession.

**MACIF** - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.

# Découvrez vos garanties conventionnelles santé prévoyance

Nous sommes l'interlocuteur des branches professionnelles dans la mise en place, le suivi et le pilotage des régimes de protection sociale complémentaire conventionnelle.

Adaptées à chaque convention collective nationale (CCN), nos offres coconstruites avec les partenaires sociaux s'accompagnent d'actions ciblées spécifiques aux besoins de chaque secteur d'activités.



[https://www.ag2rlamondiale.fr/  
conventions-collectives-nationales](https://www.ag2rlamondiale.fr/conventions-collectives-nationales)

Épargne  
Retraite  
Santé  
Prévoyance



**AG2R LA MONDIALE**  
Prendre la main  
sur demain

SÉCURITÉ SOCIALE

**27,47% VOIX**

Au moment où la Sécurité sociale essuie une offensive de destruction sans précédent, Force Ouvrière y devient première organisation syndicale du fait du vote des collègues qui lui font largement confiance. Merci à eux !

**REPRÉSENTATIVITÉ 31,35%**  
**Force Ouvrière devient première organisation syndicale !**



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

**L'**UCANSS a communiqué le 24 mars les résultats des élections professionnelles dans l'ensemble des organismes de Sécurité sociale du Régime général pour la période 2021-2024. Le cycle de représentativité de 4 ans qui s'achève ainsi permet de mesurer le nouveau poids de chacune des organisations syndicales au plan national. Nombre d'électeurs inscrits : 151 025. Nombre de suffrages : 99 034.

FO conserve, bien sûr par ailleurs, sa capacité à signer seule un accord avec la Fédération Employeurs, prérogative réservée aux organisations réalisant au moins 30 %. Ce n'est pas le cas de la CFDT qui passe sous cette barre tandis que la CFTC redevient représentative. Ces très bons résultats de FO sont le fruit de l'activité déployée quotidiennement sur le terrain par les syndicats FO et leurs militants dans les organismes, au contact des collègues, pour la défense des revendications. Ils sont également à mettre au compte du travail réalisé par les instances de la Section Fédérale depuis de longues années.

**Le lien avec la défense de la Sécurité sociale**

Ils sont enfin en rapport avec le lien que nous faisons sans cesse entre la défense des revendications des agents et celle de la Sécurité sociale de 1945. Car ce résultat



n'intervient pas à n'importe quel moment. 2025 marque, en effet, les 80 ans de la Sécu, dans un contexte où celle-ci fait l'objet d'une offensive de destruction sans précédent, marquée en particulier par le plan d'anéantissement du Service du Contrôle Médical. Bien que l'article 51 de la loi de Financement de la Sécurité sociale concernant ce projet ait été censuré par le

Conseil constitutionnel, la CNAM entend le mettre en place, coûte que coûte, en une seule vague au 1<sup>er</sup> octobre 2025 et en dehors de tout cadre légal. Elle se heurte à la résistance de l'intersyndicale dont FO (Organismes Sociaux et SNFOCOS) est pleinement partie prenante, revendiquant depuis le début le retrait pur et simple de ce plan funeste ■

Organisation syndicale	Nombre de voix	Pourcentage	Représentativité*
FORCE OUVRIERE	27 205	27,47 %	31,35 %
CGT	26 114	26,37 %	30,09 %
CFDT	24 673	24,91 %	28,43 %
CFTC	8 783	8,87 %	10,13 %
CGC	3 552	3,59 %	
SUD	3 345	3,38 %	
UNSA	2 792	2,82 %	
Autres	2 570	2,59 %	

\*mesurée sur les seules OS qui ont fait au moins 8 %

# L'économie de guerre

contre

## les travailleurs, les services publics et la Sécurité sociale



Le développement exponentiel des dépenses militaires dans le contexte de la marche à la guerre donne un nouveau coup d'accélérateur à la politique de destruction de la Sécurité sociale.

L'annonce a été faite le 19 mars par Éric Lombard, le ministre de l'Économie, et Amélie de Montchalin, la ministre des comptes publics : des crédits de 9,1 milliards d'euros programmés pour les services publics (pour 8 milliards d'euros) et la Sécurité sociale (pour 1,1 milliard d'euros) sont gelés par le Gouvernement afin de faire face en particulier à la « montée des menaces internationales ».

**D**ans le même temps, le Premier ministre Bayrou a écrit le 5 mars au président du Haut conseil pour l'avenir de l'assurance maladie, lui donnant jusqu'au 1<sup>er</sup> juin pour plancher sur de nouvelles pistes d'économies au sein de l'ensemble de la Sécurité sociale dans la perspective de l'élaboration de la LFSS<sup>1</sup> 2026.

### La Sécu, victime collatérale des bellicistes

L'approfondissement de la politique de destruction de la Sécurité sociale est donc une conséquence concrète de l'explosion des budgets militaires et de la marche à la guerre qu'elle induit. Elle est y compris illustrée, au 1<sup>er</sup> avril, par la baisse du plafond de rémunération pris en compte pour le calcul des indemnités journalières passant de 1,8 à 1,4 SMIC. Elle est aussi marquée par la continuité du conclave que Force Ouvrière a eu pleinement raison de quitter avant que la CGT n'en fasse de même. La CFDT, quant à elle, y reste aux

côtés du MEDEF, son président Patrick Martin demandant que l'on y discute du financement de l'ensemble de la protection sociale. Il ajoute : « Circonscrire le sujet au seul financement des retraites nous prive de marges de manœuvre ». C'est bien y compris toute la Sécurité sociale de 1945 qui est dans le viseur !

C'est dans ce contexte que la Confédération FO, dans un communiqué du 6 mars 2025, affirme très justement qu'elle « ne veut participer ni à l'instrumentalisation, ni à l'intégration des organisations syndicales de salariés dans une économie de guerre, synonyme de renoncement et d'abandon des revendications des travailleurs. » La défense des revendications et celle de la Sécurité sociale sont incompatibles avec l'économie de guerre et *a fortiori* avec la guerre ■

**Plus que jamais, FO réaffirme : Pain, Paix, Liberté ! Défense de la Sécurité sociale de 1945 !**

1. Loi de financement de la Sécurité sociale.

# RENDRE EFFECTIF LE DROIT À LA SANTÉ



Le droit à la protection de la santé figure dans le préambule de la Constitution française. Bien qu'opposable, il n'est pourtant pas suffisamment effectif dès lors qu'on le confronte à la réalité de notre société. Face à ce constat, le Groupe VYV a choisi de porter l'ambition d'une santé accessible à tous et d'en faire sa raison d'agir.

## Plus de 7 Français sur 10 ont déjà renoncé à se soigner au moins une fois

Selon une enquête Groupe VYV - Viavoice, réalisée en janvier 2023, le renoncement aux soins est devenu un véritable phénomène de société, touchant une grande partie de la population française. Certains publics apparaissent comme étant plus impactés, c'est le cas de presque la moitié des étudiants (49 %) et de 61 % des personnes vivant dans des zones rurales où les délais d'attente découragent le recours aux soins. 82 % de nos concitoyens constatent des inégalités dans l'accès aux soins et la moitié les qualifie même d'importantes.

À ces chiffres, il convient d'ajouter la toile de fond d'inquiétudes plus globales : un système de santé en crise, une urgence de relocalisation de certains médicaments, le vieillissement de la population, pour ne citer que celles-là.

## Passer des constats aux solutions

Le socle de nos valeurs mutualistes qui fait de l'humanisme son point cardinal, nous appelle, comme il l'a toujours fait, à nous engager concrètement pour apporter de véritables réponses.

Le Groupe VYV, parce qu'il est un groupe de référence de santé et de protection sociale, souhaite donner plus d'impact à son action en proposant des solutions concrètes.

À travers une protection sociale de haut niveau, l'accès aux soins, le logement, l'accompagnement, le bien vieillir, le mieux-vivre son handicap, l'aide ou encore la parentalité, le Groupe VYV entend agir sur tous les déterminants de santé. Prévenir, anticiper et rendre accessibles les soins médicaux de qualité à tous sont des conditions essentielles du droit à la santé.

## Agir pour la santé, aux côtés de tous les acteurs engagés

En donnant à chacun les moyens d'agir sur ces déterminants (accès aux soins, alimentation, logement, prévention, activité physique...) nous encourageons nos concitoyens à devenir acteurs de leur santé. Mais parce que les déterminants relèvent aussi de choix sociétaux, nous entendons dans le même temps et avec la même énergie, pousser ces sujets sur la scène sociale. Ainsi, la question environnementale appelle de notre part des actions concrètes.

La prévoyance, grande oubliée des dispositifs sociaux, doit également trouver toute sa place dans la palette des réponses que nous devons apporter si nous voulons que la santé ne devienne pas le marqueur des inégalités de notre société.

**Agir pour que chacun accède à la santé, c'est avant tout agir ensemble, aux côtés de tous les acteurs publics et privés de la santé et des solidarités, pour travailler à une performance solidaire pour le bien de tous.**



Pour + d'informations, contactez-nous : [relation.partenaire@groupe-vyv.fr](mailto:relation.partenaire@groupe-vyv.fr)

Découvrez nos actions pour une santé accessible à tous >



SANTÉ ASSURANCES & RETRAITE - SOINS & ACCOMPAGNEMENT - LOGEMENT

POUR UNE SANTÉ  
ACCESSIBLE À TOUS

A woman with her hair in a bun, wearing a grey business suit and high heels, is pulling a thick, light-colored rope. She is looking to the right with a determined expression. The background is plain white.

# Conditions de travail,

**N E R I**

Les enjeux liés aux conditions de travail, à la prévention des risques, à l'égalité femmes-hommes ou encore à la santé au travail restent au cœur des préoccupations syndicales.

**D**errière ces sujets essentiels, il s'agit avant tout de garantir un environnement de travail plus humain, plus juste et plus protecteur pour toutes et tous. Qu'il s'agisse de lutter contre les violences, de prévenir les risques psychosociaux, de prendre en compte la santé spécifique des femmes ou encore de construire un cadre de travail plus sécurisé, les combats à mener sont nombreux. Face aux évolutions du monde du travail, comme le développement du télétravail ou l'intensification des incivilités et des menaces de plus en plus précises qui planent sur les acquis obtenus ces dernières décennies, il est indispensable de porter des propositions concrètes et ambitieuses, et de rester collectivement mobilisés pour défendre les droits des salarié(e)s ■

**Ces risques  
sont amplifiés dans le  
contexte actuel  
où le télétravail accroît  
les dangers liés aux  
violences domestiques.**

# égalité professionnelle, prévention

## E N L Â C H E R



**Dominique Manissier**  
Secrétaire de Section  
Tél. : 01 48 01 91 34  
agricoles@fecfo.fr

**MSA /** Anita Passannante

## Egalité femmes-hommes : les acquis en danger ?

Ces dernières années, nous avons obtenu des avancées importantes en matière d'égalité femmes - hommes, réduisant certaines inégalités et améliorant concrètement les conditions de travail des femmes. Mais l'accélération du télétravail menace sérieusement ces acquis.

Le télétravail a renforcé l'isolement des femmes, rendant moins visibles les discriminations et les violences conjugales, compliquant ainsi leur détection et leur prise en charge. Ces violences conjugales se trouvent renforcées par le fait que le domicile est devenu également le lieu de travail. Ainsi, non seulement la femme est maltraitée, mais elle est aussi privée de l'opportunité de sortir et de rencontrer d'autres personnes en dehors de son foyer. À cela s'ajoute la réalité quotidienne de la « double journée », car les femmes assument encore très majoritairement les responsabilités domestiques et familiales en plus de leur emploi. Cette situation accentue leur stress et leur épuisement, pouvant les amener à se désengager progressivement de leurs responsabilités professionnelles ou syndicales.

### Pas de vacances pour les violences domestiques

Les métiers occupés par les femmes, souvent en relation directe avec le public (prestations, accueil, social et santé), exposent particulièrement ces travailleuses à des risques psychosociaux éle-

vés : le stress déjà évoqué, le harcèlement (comportements répétitifs dégradants, intimidants ou humiliants au travail) et les violences (agressions verbales, physiques ou psychologiques pouvant avoir lieu aussi bien dans le cadre professionnel que domestique). Ces risques sont amplifiés dans le contexte actuel où le télétra-

vail accroît les dangers liés aux violences domestiques. Face à cette situation préoccupante, les employeurs doivent garantir des conditions de télétravail adaptées, notamment un équipement adéquat, un réel droit à la déconnexion et une souplesse dans l'organisation du temps de travail. Nous devons rester vigilants, intervenir activement dans la négociation collective pour protéger et renforcer les droits des salariées, défendre une organisation du travail juste et humaine, et empêcher tout recul en matière d'égalité femmes - hommes ■

### Santé des femmes au travail : lever les tabous

La santé reproductive des femmes demeure un sujet souvent tabou ou négligé dans le monde professionnel. Pourtant, des problématiques telles que l'endométriose, la ménopause ou encore les menstruations affectent concrètement la vie quotidienne et professionnelle de nombreuses salariées.

L'endométriose, maladie chronique touchant de nombreuses femmes, entraîne des douleurs invalidantes et une fatigue chronique pouvant nécessiter des arrêts de travail fréquents. Pourtant, peu d'entreprises prennent aujourd'hui en compte ces réalités en adaptant les conditions de travail ou en facilitant un accompagnement approprié.

La ménopause est, elle aussi, un sujet rarement évoqué au travail, alors qu'elle peut provoquer des symptômes physiques (bouffées de chaleur, fatigue, troubles du sommeil) et psychologiques (anxiété, stress, difficultés cognitives) susceptibles d'impacter la vie professionnelle des femmes concernées. Quant aux menstruations, elles peuvent être particulièrement douloureuses ou handicapantes, aggravées par certaines conditions de travail (exposition au froid, positions contraignantes prolongées, stress). Cependant, là aussi rares sont les entreprises à prévoir des pauses ou une flexibilité organisationnelle spécifique pour les salariées concernées.

Face à ces constats, il est indispensable de briser les tabous et d'intégrer ces enjeux dans les politiques de santé et de sécurité au travail.

NE RIEN  
LÂCHER



**Groupama** / Frédéric Le Griel

## Des propositions concrètes pour un accord QVCT groupe ambitieux

Depuis décembre dernier, l'accord sur la Qualité de Vie et les Conditions de Travail (QVCT) est en négociation au sein du groupe Groupama.

**D**ans cette négociation, l'équipe FO Groupama s'est pleinement investie pour construire un environnement de travail plus sûr, plus juste et plus humain, et a défini ses propositions.

### Une prévention active et continue

Lors des Commissions de dialogue social, FO Groupama a souligné l'importance d'une approche proactive et continue « en fil rouge » en matière de prévention des risques professionnels. Nous avons notamment insisté sur la nécessité de renforcer la communication autour des référents RH QVCT RPS et de leurs missions, afin de garantir une meilleure prise en charge par les directions des situations d'incivilités et d'agressions. A ce titre, nous avons proposé la mise en place de dispositifs de protection dédiés à la gestion des incivilités et demandé un recensement des pratiques au sein des entités du groupe en matière de prise en charge des agressions physiques et verbales.

### La lutte contre les incivilités et le harcèlement doit être une priorité

FO Groupama constate une explosion inquiétante des incivilités subies par les salariés. Des incivilités physiques ou verbales en direct ou à distance qui sont peu ou mal quantifiées par les outils actuels, ce que nous avons regretté. De même, nous avons souligné la vigilance néces-

saire face aux faits de harcèlement numérique et proposé des mesures pour lutter contre ce phénomène. A ce titre, nous avons proposé l'anonymisation des noms des salariés d'un certain nombre de fonctions sensibles. Nous avons également demandé que les entreprises du groupe affichent clairement la tolérance zéro face aux comportements violents ou incivils. Dans ce cadre, le soutien au salarié victime doit être visible et immédiat. En cas d'atteinte physique ou de menace grave pour les collègues, la résiliation des contrats des clients doit être effective et le dossier pris en charge par la hiérarchie.

### Soutien aux victimes de violences intrafamiliales

Nous avons également milité pour un soutien renforcé aux victimes de violences intrafamiliales, en proposant des solutions concrètes :

- signature d'une convention avec des associations spécialisées permettant l'aide immédiate et la protection des victimes ;
- débloqué rapide de fonds avec l'octroi d'une avance sur le 13<sup>e</sup> mois plutôt qu'une avance sur salaire ;
- possibilité de mobiliser les différents modèles de travail à distance pour préserver l'emploi et assurer la sécurité des salariés victimes ;
- favorisation de l'accès aux offres d'emploi permettant la mobilité géographique

**La lutte contre les incivilités et le harcèlement doit être une priorité.**

au sein de l'entreprise de la victime ou dans celles du groupe...

### Amélioration continue des conditions de travail

FO Groupama a demandé que les diagnostics et plans d'actions des entreprises concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail soient partagés avec les élus des CSE et des CSSCT, afin de permettre un travail commun et de trouver des solutions adaptées aux risques identifiés. Nous avons également proposé d'élargir la rédaction de l'accord groupe pour laisser la possibilité de négocier un accord au sein des entreprises ■

**Par son dynamisme lors de cette négociation, FO Groupama reste plus que jamais engagé aux côtés des employés et cadres du groupe pour construire un environnement de travail plus sûr, plus juste et plus humain...**



*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.**

**KLÉSIA**  
Assureur d'intérêt général

RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU CSE

# Un outil stratégique au s

Imaginez un jeu de société sans règles : désordre, conflits, et inefficacité. Le règlement intérieur (RI) du Comité Social et Économique (CSE) joue ce rôle structurant, garant d'un fonctionnement efficace et transparent du comité.



Dominique Dorgueil  
Secrétaire fédéral

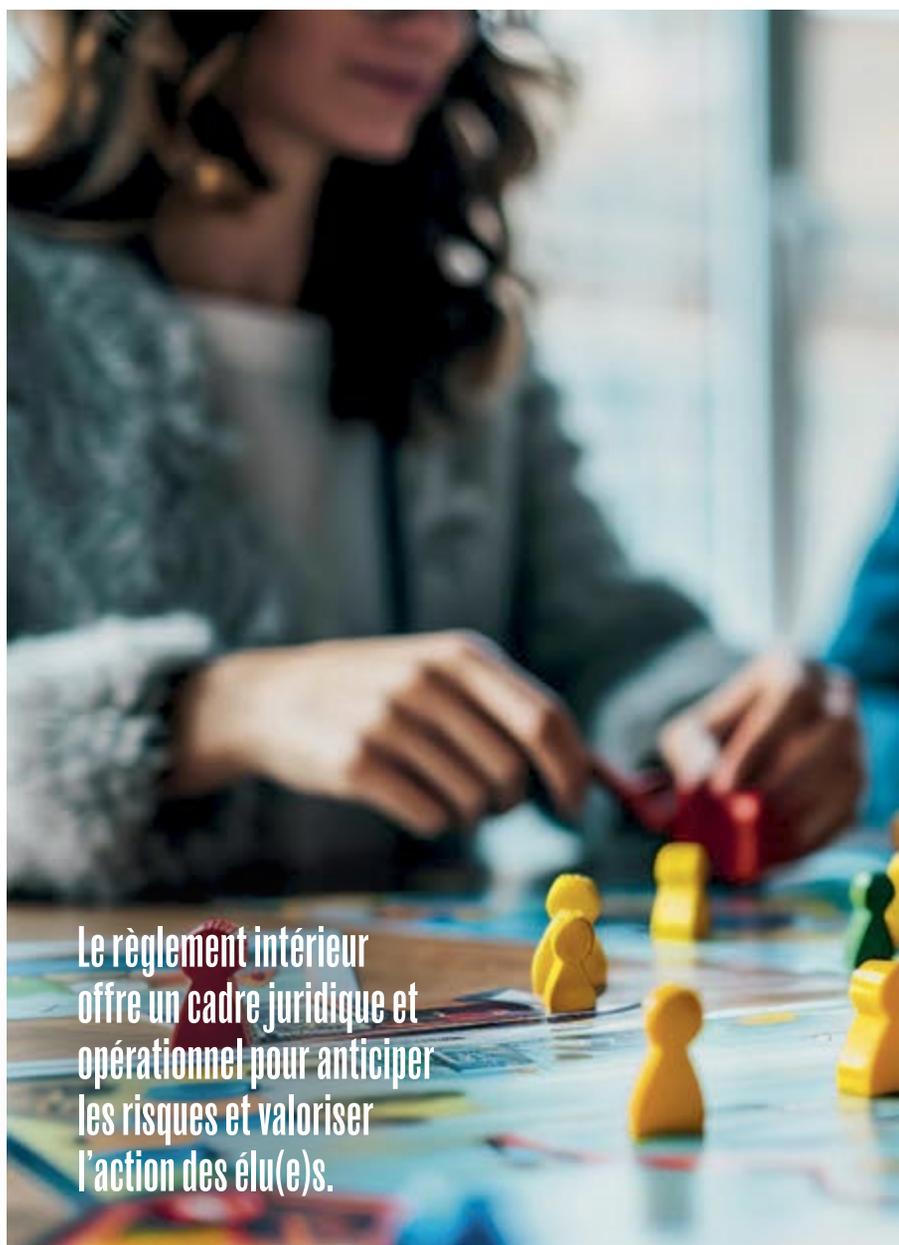


Claude François  
Secrétaire de Section  
Tél. : 01 48 01 91 88  
casinos@fecfo.fr

**P**lus qu'un simple manuel, le règlement intérieur du CSE est un levier stratégique pour transformer le dialogue social en outil de performance collective. Au-delà de son rôle d'encadrement, le règlement intérieur permet d'anticiper les crises, d'éviter les conflits et d'assurer une gestion optimale des attributions du CSE. C'est une véritable boussole, un référentiel qui définit qui fait quoi, comment et quand, pour éviter l'ambiguïté et favoriser la concertation.

## Un cadre légal et une protection juridique essentielle

Le règlement intérieur du CSE repose sur des bases légales solides. Le Code du travail encadre strictement son contenu et sa portée. [L'article L. 2315-24](#) précise ainsi les modalités de fonctionnement du comité, tandis que [l'article L. 2312-36](#)



Le règlement intérieur offre un cadre juridique et opérationnel pour anticiper les risques et valoriser l'action des élu(e)s.

impose au CSE d'analyser les risques professionnels, notamment les risques psychosociaux et les discriminations. Enfin, [l'article L. 4121-1](#) rappelle la responsabilité de l'employeur dans la protection de la santé physique et mentale des salariés.

## Un outil de performance et de prévention des conflits

Adopter un règlement intérieur bien conçu, c'est aussi miser sur la performance collective et la prévention des conflits. Une étude menée par l'ANACT en 2022 a révélé que les entreprises dotées d'un règlement

# Service du dialogue social



intérieur détaillé pour leur CSE constatent une diminution de 40 % des tensions internes. L'expérience montre également que l'absence de règles précises peut entraîner des dysfonctionnements coûteux. Selon la DARES, 70 % des entreprises sans procédures formalisées subissent des

durées de grève deux fois plus longues. Un cadre structuré permet d'anticiper et de canaliser les conflits, plutôt que de les subir. L'employeur y trouve aussi un intérêt direct. La DIRECCTE estime en effet que 85 % des litiges prud'homaux sont liés à des manquements procéduraux. >>>

## La rédaction d'un RI : méthodologie

Avant toute velléité d'amendement ou de rédaction, il convient de recenser précisément les besoins. Il est possible d'utiliser une méthode simple mais qui permet de poser la méthodologie, et de permettre que les élus d'un CSE se l'approprient, en l'occurrence le modèle PESTEL (Politique, Économique, Sociétal, Technologique, Environnemental, Légal). **Rappel** : si les élus du CSE les votent majoritairement, il est possible de négocier certaines clauses sur la base de l'article L. 2315-24.



Selon la DARES,  
70 % des entreprises sans  
procédures formalisées  
subissent des durées  
de grève deux fois  
plus longues.

### Des freins à lever

►►► Mais alors, pourquoi certains employeurs freinent-ils des quatre fers ? Deux arguments reviennent fréquemment : le coût et la complexité administrative. Pourtant, ces réticences ne résistent pas à l'analyse. Former un élu représente certes un investissement, estimé en moyenne à

1 200 € par an et par personne. Mais comparé aux coûts générés par un contentieux ou par une mauvaise gestion sociale, cet effort est minime. Un rapport européen de 2022 montre ainsi que chaque euro investi dans la prévention des risques psychosociaux génère en moyenne 13 euros de gains en productivité et en réduction des coûts

liés à l'absentéisme. Et un rapport de l'Ameli de 2023 fait état d'une réduction de 25 % des arrêts maladie dans les entreprises dotées d'un RI complet.

Quant à la complexité administrative, elle est largement exagérée. Aujourd'hui, plus de 60 % des modèles de règlement intérieur sont librement accessibles sur des plateformes certifiées (ex. : [Net-entreprises.fr](http://Net-entreprises.fr)), ce qui facilite grandement leur adoption et leur personnalisation. Il ne s'agit donc pas d'un chantier insurmontable, mais bien d'un outil à portée de main, dont la mise en place est avant tout une question de volonté.

## Les super-pouvoirs méconnus du règlement intérieur du CSE : s'emparer de clauses innovantes !

*Si le règlement intérieur sert avant tout à encadrer l'organisation interne du CSE, il peut également être un formidable levier d'innovation sociale. Il est possible d'y intégrer en effet des clauses sur des sujets majeurs aujourd'hui tels que la cybersécurité, la transition écologique ou la santé mentale au travail.*

### Cybersécurité :

- Utilisation obligatoire de logiciels certifiés HDS (Hébergement de Données de Santé).
- Formation annuelle des élus aux risques (ex. : phishing, RGPD).

Quelques exemples : chez Sanofi, un audit cybersécurité a réduit les incidents de 35 % en 2023, 62 % des PME françaises ont subi une cyberattaque en 2023 (ANSSI).

### RSE et transition écologique :

- 78 % des salariés jugent crucial l'engagement écologique de leur entreprise (ADEME, 2024).
- Les entreprises alignées sur la loi Climat et Résilience (2021) voient leur chiffre d'affaires progresser de + 8 % en moyenne (INSEE).

Les clauses type sur ces sujets : analyse systématique de l'impact carbone des projets soumis au CSE, et création d'un fonds dédié à la formation RSE (ex. : 0,5 % du budget CSE).

### Santé mentale : des statistiques alarmantes !

- 56 % des salariés français déclarent un burn-out (Baromètre Malakoff Humanis, 2024).
- Coût pour les entreprises : 12 000 € par cas de dépression (étude Assurance Maladie).

Les clauses type sur ces sujets : mise en place d'une cellule d'écoute avec psychologues agréés, et enquête trimestrielle anonyme sur le stress (ex. : modèle QVT-35 de l'INRS).

### Un levier de performance à ne pas négliger

Le règlement intérieur du CSE n'est pas un simple cadre procédural. Il est le socle d'un dialogue social efficace, garant de relations apaisées entre élus, salariés et employeurs. Le règlement intérieur du CSE peut se révéler être un investissement social. Un règlement intérieur ambitieux n'est pas une contrainte, c'est un accélérateur de performance permettant d'optimiser les prérogatives du CSE, de garantir la protection des élus et, partant, la protection de salarié(e)s, ainsi que d'améliorer les conditions de travail. Pour l'entreprise, c'est une opportunité de réduire les contentieux et de valoriser la « marque employeur » ■

BRANCHE PROFESSIONNELLE DES CAISSES DE RETRAITE ET DE PRÉVOYANCE

# Force Ouvrière signataire de l'accord de revalorisation des RMMG de branche 2025

Dans la continuité de notre signature de l'accord Annexe IV le 4 juillet 2024 et en raison de la revalorisation de la grille des salaires *minima* de branche (RMMG), nous avons également signé pour 2025.



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

**E**n 2024, cette grille a été revalorisée en moyenne de 13 % pour certains salariés, tandis que pour 2025, les augmentations prévues sont de 2 % pour les niveaux 1A et 1B et de 0,5 % pour tous les autres RMMG.

## Une grille toujours en deçà du SMIC

Actuellement, 11 RMMG restent inférieurs au SMIC, une situation qui perdurera si l'accord est à nouveau contesté par certaines organisations syndicales, comme ce fut le cas l'an dernier pour l'Annexe IV du 4 juillet 2024. Cet accord prévoyait aussi un 14<sup>e</sup> mois de salaire pour les 27 000 salariés de la branche.

## Un impact direct sur les carrières et les rémunérations

Cette grille est la pierre angulaire de plusieurs dispositifs de la convention collective nationale (CCN), dont le calcul de la prime d'ancienneté mais aussi les dispositifs relatifs au déroulement de carrière (article 8-1 et 8-2 de l'actuelle CCN). En effet, ces dispositions prévoient qu'en cas de changement de niveau ou de classe d'emploi, l'employeur doit *a minima* augmenter le salaire promu en fonction d'un pourcentage

CLASSE NIVEAU	Exercices*		
	2018	2024	2025
1A	1 481	1 767	1 803
1B	1 481	1 767	1 803
1C	1 495	1 771	1 819
2A	1 481	1 800	1 829
2B	1 508	1 845	1 854
2C	1 564	1 865	1 874
2D	1 645	1 949	1 959
3A	1 577	1 868	1 877
3B	1 669	1 942	1 952
3C	1 789	2 059	2 069
3D	1 896	2 200	2 211
4A	1 782	2 058	2 068
4B	1 855	2 140	2 151
4C	2 038	2 286	2 297
4D	2 282	2 332	2 344
5A	2 128	2 353	2 365
5B	2 232	2 424	2 436
5C	2 569	2 685	2 698
5D	2 975	3 070	3 085
6A	2 618	2 940	2 955
6B	2 685	3 057	3 072
6C	2 976	3 173	3 189
6D	3 317	3 363	3 380
7B	3 871	4 036	4 056
7C	4 177	4 278	4 299
7D	4 515	4 578	4 601
8C	5 245	5 310	5 337
8D	5 309	5 523	5 551

**Tableau 1 : évolution des minima de branche entre 2018 et 2025 mais aussi la proposition que nous avons signée en 2024.**

\*montants en euro

de la RMMG d'arrivée, c'est-à-dire celle qui correspond au nouveau niveau ou à la nouvelle classification du salarié (+2 % pour les employés, +3 % pour les agents de maîtrise et +4 % pour les cadres). Pour exemples, voir tableau 2:

Les RMMG correspondent au salaire minimum relatif à la classification et au niveau de chaque salarié. À cela s'ajoute la prime d'ancienneté, revalorisée sur la base de la C1 négociée en réunion de branche à l'AGIRC-ARRCO (+10 % pour les cadres, +15 % pour les agents de maîtrise et +20 % pour les employés).

## Un cadre conventionnel à préserver

Les employeurs sont tenus de respecter cette grille, qui peut être améliorée par des accords de rémunération au sein des groupes. Pour FO, la CCN est un pilier fondamental : elle garantit un socle commun aux négociations salariales dans les groupes de protection sociale. Sans grille de *minima* correcte, c'est la porte ouverte aux seules négociations d'entreprise sans contrainte conventionnelle et sans possibilité de négocier des accords plus avantageux. À notre demande, la négociation de l'Annexe IV a été inscrite à l'agenda social de la branche pour le premier semestre 2025 ■

**Nous ne lâcherons pas le maintien des dispositions de branche de cette annexe et continuons à revendiquer une prime de vacances équivalente à un 14<sup>e</sup> mois de salaire pour tous.**

**Tableau 2**

	Promo Niveau C	Grille 2018 en vigueur	Grille 2024	Grille 2025
Salarié 2B	Promo Niveau C	2 % de 1 508 = 30,16	2 % de 1 865 = 37,30	2 % de 1 874 = 37,48
Salarié 3B	Promo Niveau C	2 % de 1 789 = 35,78	2 % de 2 059 = 41,18	2 % de 2 069 = 41,38
Salarié 4B	Promo Niveau C	3 % de 2 038 = 61,14	3 % de 2 286 = 68,58	3 % de 2 297 = 68,91
Salarié 5B	Promo Niveau C	3 % de 2 232 = 66,96	3 % de 2 685 = 80,55	3 % de 2 698 = 80,94
Salarié 6B	Promo Niveau C	4 % de 2 976 = 119,04	4 % de 3 173 = 126,92	4 % de 3 189 = 127,56
Salarié 7B	Promo Niveau C	4 % de 4 177 = 167,08	4 % de 3 173 = 126,92	4 % de 4 299 = 171,96



# 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 six 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.



**LA FEC FO**  
**au rendez-vous**

# 6<sup>e</sup> Conférence d'UNI Europa à Belfast

du 25  
au 27 mars

Centre de Congrès de Belfast. © Kevin Laon.

La FEC FO était de nouveau au rendez-vous de la Conférence d'UNI Europa, qui s'est déroulée à Belfast du 25 au 27 mars 2025. Présents tout au long de la conférence, les militant(e)s de la FEC FO ont pris la parole sur de nombreux sujets majeurs : bien-être au travail, égalité femmes-hommes, les jeunes et le syndicalisme, l'intelligence artificielle, la négociation collective... Ce fut aussi l'occasion de réaffirmer les valeurs de FO : un syndicalisme libre, indépendant et ancré dans la réalité des travailleuses et des travailleurs.



**Lundi 24 mars**

**Santé des femmes, violence et harcèlement.**  
Avec Marie Besson



**Mercredi 26 mars**

**Bien-être au travail.**  
Avec Mireille Herberly



**Lundi 24 mars**

## 6<sup>e</sup> Conférence des Femmes

**La Conférence a débuté le 24 mars avec la tenue de la Conférence UNI Europa Ft Trois thématiques étaient à l'ordre du jour : la santé des femmes, la violence et le harcèlement, et la place des jeunes femmes.**

Mireille Herberly, Secrétaire de la Section Fédérale Crédit (banques et sociétés financières), est intervenue en matinée pour rappeler que l'égalité professionnelle ne relève pas seulement de la justice, mais constitue un pilier fondamental d'une société durable. Elle a dénoncé les nombreux freins persistants à la participation des femmes au marché du travail : stéréotypes, charge familiale, manque de services de garde, rigidité des horaires... sans oublier un écart salarial toujours bien réel. Elle a souligné l'importance de la directive

européenne sur la transparence salariale, à condition qu'elle soit effectivement appliquée et que les employeurs comme les États soient tenus responsables. « *L'égalité sur le lieu de travail n'est pas seulement bénéfique pour les femmes ; c'est un investissement dans la justice sociale, la croissance économique et l'avenir de nos sociétés.* »

Marie Besson (Section des Services) est intervenue l'après-midi sur la double discrimination que subissent les jeunes femmes. Elle a ouvert son propos par un témoignage personnel sur le sexisme vécu lors de sa première expérience en négociation. Elle a dénoncé les stéréotypes et la précarité qui freinent l'engagement syndical des jeunes femmes, tout en alertant sur la récupération de discours féministes par l'extrême droite à des fins xénophobes.

« *Seules, nous sommes capables. Ensemble, nous sommes inarrêtables.* »

La journée s'est conclue par l'adoption de la feuille de route pour les quatre prochaines années et la réélection de Mireille Herberly comme vice-présidente d'UNI Europa Femmes.

**Mardi 25 mars**

## Ouverture de la Conférence

**La cérémonie d'ouverture s'est tenue en présence de Micky Murray (maire de Belfast), Dave Ward (CWU, Royaume-Uni), Gerry Murphy (ICTU, Irlande du Nord), ainsi que des représentants d'UNI Monde et UNI Europa. L'occasion de célébrer les 25 ans de l'organisation européenne.**

L'après-midi a été marquée par le rapport d'activité présenté par Oliver Roethig (Secrétaire général d'UNI Europa), puis par des votes sur des modifications statutaires.



**Mardi 25 mars**  
Ouverture de la Conférence



Une première session a ensuite été consacrée à la campagne « Real Say, More Pay », axée sur le renforcement de la négociation collective, l'organisation syndicale, le dialogue social européen et les campagnes dans les multinationales.

**Mercredi 26 mars**

**Couverture conventionnelle, bien-être au travail et jeunes**

**Paul Briey (Section des Services) est intervenu lors de la session matinale sur l'objectif d'atteindre 80 % de couverture par la négociation collective en Europe. Il a rappelé qu'en France, 93 % des travailleurs sont couverts par un accord, et que plus de 19 millions de salariés du privé bénéficient de droits garantis. Il a mis en avant les effets vertueux de cette couverture :**

- empêcher la concurrence au détriment des droits des salariés,
- éviter les baisses de salaires et la dégradation des conditions de travail,
- lutter contre le dumping social.

Il a appelé à renforcer l'organisation syndicale pour résister aux attaques patronales et étendre les acquis, insistant sur la nécessité d'impliquer les jeunes à tous les niveaux du mouvement syndical. « *La densité syndicale de demain commence par la place qu'on donne aux jeunes aujourd'hui.* »

Il a terminé son intervention en appelant les organisations syndicales à donner une véritable place aux jeunes syndicalistes, pas seulement dans les coulisses, mais directement à la table des négociations.

Mireille Herriberry, lors d'une table ronde l'après-midi consacré au bien-être au travail, est revenue sur la situation préoc-

cupante des salariés du secteur bancaire, soumis à des injonctions contradictoires entre éthique, performance commerciale et devoir de conseil. Elle a alerté sur les effets de cette pression : stress chronique, burn-out, perte de sens, climat managérial délétère. Elle a plaidé pour des politiques de prévention ambitieuses via la négociation collective, et salué les outils développés par UNI Europa sur la santé mentale et la lutte contre le harcèlement.

**Jeudi 27 mars**

**Intelligence artificielle, jeunesse et lutte contre l'extrême droite**

**Frédéric Favraud (Coprésident d'UNI Care) est intervenu en début de journée sur la question de l'intelligence artificielle dans le secteur des soins. Il a dénoncé le choix des pouvoirs publics >>>**

# Réaffirmé que le syndicalisme doit rester indépendant des partis, pour être capable de rassembler tous les travailleurs,



Délégation FEC FO à la 6<sup>e</sup> Conférence UNI Europa du 25 au 27/03/2025 & 6<sup>e</sup> Conférence UNI Europa Femmes le 24/03/2025 à Belfast – De gauche à droite : Kevin Lafon (Casinos & Clubs de Jeux), Mireille Herribery (Crédit & Référente Egalité), Gérald Gautier (Commerce & VRP), Fabien Reinert (Crédit), Marie Besson (Services & Référente Jeunes), Sébastien Busiris (Secrétaire général), Paul Briey (Services & Référent Jeunes - Porte-parole de la délégation), Frédéric Favraud (Organismes sociaux), Béatrice Gateau (Assurances), Carole Prioult (Commerce & VRP), Georges de Oliveira (Assurances), Anita Passannante (Organismes agricoles), Serge Feuga (Trésorier), Dominique Manissier (Organismes agricoles) © FEC FO

**>>> de miser sur la technologie plutôt que sur les recrutements, et mis en garde contre une IA utilisée comme levier de productivité au détriment de l'humain. Il a défendu des revendications claires :**

- pas de suppressions de postes,
- reconnaissance des qualifications,
- amélioration des conditions de travail,
- refus du contrôle et de la surveillance numérique.

Il a souligné l'intérêt d'alliances avec les usagers autour d'une exigence commune : remettre l'humain au cœur du soin.

« *L'IA doit rester un outil au service de l'homme, au service des travailleurs.* »

**Paul Briey**, en tant que Vice-président d'UNI Europa Jeunes, est de nouveau intervenu en fin de matinée pour animer une table ronde et une session dédiée à la jeunesse. Plutôt

que d'opter pour un format classique, les jeunes d'UNI ont choisi une approche interactive avec les congressistes, afin de sensibiliser aux enjeux spécifiques auxquels sont confrontés les jeunes travailleurs.

## Un texte contre l'extrême droite

En clôture de la Conférence, un texte contre l'extrême droite a été soumis au vote. Mireille Herribery a exprimé le soutien de la FEC FO à ce texte, tout en rappelant une position syndicale essentielle : le refus de toute confusion entre action syndicale et soutien partisan. Elle a réaffirmé que le syndicalisme doit rester indépendant des partis, pour être capable de rassembler tous les travailleurs, y compris ceux qui se sont détournés du politique. Elle a appelé à construire un front large et uni autour des revendications concrètes,

sans exclure le recours à la grève générale face à la montée de l'extrême droite.

« *C'est ainsi, en répondant concrètement aux aspirations des travailleurs, en défendant leurs revendications, leurs intérêts, leurs droits et les conquêtes sociales, la démocratie que nous gagnerons le combat contre l'extrême droite.* »

## Une feuille de route tournée vers l'action

La Conférence s'est conclue par l'adoption de la feuille de route pour les quatre prochaines années qui fixe les priorités autour de la négociation collective, de l'égalité, de l'inclusion des jeunes, de la santé au travail, de la démocratie syndicale et de la solidarité internationale. La FEC FO en ressort renforcée, fidèle à ses principes, et plus déterminée que jamais à faire entendre sa voix à l'international ■

# Dialogue social en perte de vitesse : le moral en berne des CSE



Après avoir fait preuve d'un engagement sans faille durant la crise sanitaire, les représentants du personnel semblent aujourd'hui éprouvés. Selon le dernier baromètre du dialogue social réalisé par l'IFOP, une baisse de moral se fait ressentir, nourrie par une conjoncture économique dégradée et des tensions persistantes avec les directions.

Moins de 40 % des élus jugent leurs interlocuteurs « à l'écoute », et seulement la moitié estiment que leur entreprise contribue activement à la qualité du dialogue social. Cette perception contraste avec celle des employeurs, qui se montrent nettement plus satisfaits, notamment en valorisant davantage la présence syndicale.

**L'impact des ordonnances Macron de 2017 continue de peser** : fusion des instances, moyens réduits, et complexité accrue des missions alimentent frustrations et découragement. **Deux représentants sur cinq déclarent un sentiment de déception, et les inquiétudes sur l'avenir des CSE sont en hausse.**

**Malgré une image globalement positive auprès des salariés** (68 % ont une bonne opinion de leur CSE), **le renouvellement des élus reste un défi majeur**. La lourdeur des responsabilités, le manque de reconnaissance et les craintes pour l'évolution de carrière freinent les candidatures, alors que 93 % des CSE signalent des difficultés à recruter.

La suppression récente de la limitation à trois mandats consécutifs, obtenue dans le cadre des négociations sociales de l'automne, pourrait apporter un répit. Reste à voir si cela suffira à redynamiser un dialogue social aujourd'hui fragilisé.



Pour en savoir plus, contactez dès à présent les experts du Groupe Legrand !



Expertise comptable



Conseil & Assistance Juridique



Expertise SSCT



Formation CSE | SSCT

# Plaidoyer pour un droit de r



Rédiger  
un accord collectif  
est un acte clé qui doit  
être équitablement  
partagé.

Par deux articles en 2024, la Section Fédérale ouvrait une trilogie consacrée à un plaidoyer pour un droit de rédiger les accords collectifs<sup>1</sup>. Début 2025, cette démarche prend une nouvelle dimension avec le dépôt de trois recours contre des organisations patronales pour déloyauté des négociations. Ces actions visent à mettre en lumière l'importance de ce droit avant d'en revendiquer pleinement l'application.



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

**L**a négociation collective est un terrain de confrontation moins inégalitaire par nature que celui des rapports de force non régulés par le droit. Elle s'est imposée car elle est plus constructive, à défaut parfois d'être plus productive. Elle est le fruit d'une longue histoire, épousant la pente du temps mais tributaire de reliefs parfois éprouvants.

**La rédaction des accords collectifs : garantie d'une négociation loyale**

Présente depuis plus d'un siècle, la négociation collective au niveau des branches

reste imparfaite et menacée. Rédiger un accord collectif est un acte clé qui doit être équitablement partagé.

Malgré la démocratisation de l'instruction, l'émergence et l'affirmation de métiers nécessitant des salariés de haute qualification, ou encore la professionnalisation des fédérations syndicales, les organisations patronales conservent majoritairement le monopole de la rédaction des accords collectifs. Il ne s'agit pas que d'une question de forme : elle incarne

# édiger les accords collectifs

3/3



la capacité à transcrire fidèlement le dialogue social et à refléter les revendications exprimées. Pourtant, nous avons constaté que cet accaparement conférerait un avantage décisif au profit de ces organisations et au détriment des organisations syndicales de salariés et, partant, des salariés qu'ils représentent<sup>2</sup>.

Face à ce constat, notre Section Fédérale a relevé plusieurs cas où l'exclusion des syndicats de la rédaction a vicié, voire bloqué, les négociations. Après analyse, nous avons saisi la justice sur trois dossiers emblématiques pour défendre ce droit et garantir des négociations plus équitables. Dans un contexte où la reconnaissance du travail et des travailleurs est en jeu, nous avons ciblé en priorité les accords sur les salaires *minima* hiérarchiques.

## Les figures de la déloyauté

Dans notre précédent article, nous avons identifié plusieurs formes de négation du droit à rédiger les accords collectifs. Notre analyse a mis en lumière une nouvelle pra-

tique, que nous assimilons à un refus pur et simple de négocier.

### 1. Le refus de négocier

Dans la branche des prestataires de services, au cours des deux dernières >>>

## Branche des prestataires de services (IDCC 2098)



►►► années, notre équipe a multiplié les revendications (écrites), seule ou en intersyndicale. Elle s'est heurtée chaque fois à un refus de négocier porté par les excuses les plus farfelues – au point de choquer l'ensemble des organisations syndicales (voir encadré). Le dernier accord sur les salaires *minima* dans cette branche date du 13 décembre 2022, porté à partir revendications FO. Il avait permis de ramener le premier niveau de la grille au-dessus du SMIC. Aujourd'hui, sept niveaux restent en deçà du minimum légal...

## 2. Le dernier coup de plume

Dans la branche bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (BETIC), la veille de la séance finale de négociation, l'organisation patronale majoritaire a transmis un projet d'accord intégrant une clause révisant la convention collective sans respecter les délais et le formalisme imposés par les textes. Les parties qui, jusqu'à présent et dans le cadre défini, négociaient sur les salaires *minima*, ont reçu un texte supprimant l'obligation d'exprimer la valeur du point dans la formule inscrite dans cette convention. Cette modification, qui n'a pas été signalée par les rédacteurs de cette proposition, n'a pas été discutée en séance. Cette manœuvre subreptice n'a pas modifié notre décision de non-signature. Mais elle a été validée par la signature des autres organisations. D'après nos échanges, il n'est même pas certain que ces signataires aient identifié la clause ajoutée et sa portée...

## 3. Les malfaçons

Dans la branche des huissiers, les organisations patronales ont conclu un accord en s'assurant qu'il ne pourrait jamais être appliqué... En effet, afin de pouvoir s'appliquer à l'ensemble des salariés d'une branche, l'accord doit être « étendu » par les services de l'Etat. Pour cela, il doit comporter une formule sacramentelle. La branche le sait pertinemment, puisqu'elle en fut le cobaye. Un précédent accord sur les salaires *minima* avait ainsi été paralysé par les services de l'Etat, faute de contenir cette clause... Cette branche s'inscrit dans une fusion avec la branche des commissaires-priseurs. A force de persévérance, FO a obtenu l'ouverture d'une négociation et un accord dans cette branche en cours

## Refus de négocier et dialogue de sourds

Extrait d'une réunion de négociation dans la branche des prestataires de services.

« [Le négociateur FO] : « il y a eu une proposition de FO qui a été envoyée aux [organisations patronales] et il n'en est pas dit mot. »

[Un négociateur patronal], « ce n'était pas une proposition officielle. »

[Le négociateur FO] « n'en revient pas. Les [organisations patronales] veulent gagner du temps de toute évidence... »

[Le représentant de la CFTC] s'émeut de cette situation : « si une [organisation syndicale] envoie ses propositions, ce n'est pas aux [organisations patronales] de dire si c'est officiel ou non. Cette proposition a été transmise aux [organisations patronales] via le Secrétariat technique. La CFTC avait validé les propositions de FO en interne. Cette proposition devait donc être examinée par les [organisations patronales] ! Pourquoi ne pas répondre à FO ? »

[Le représentant de SUD] : « Là, on a FO qui envoie une proposition et on ne la traite pas. Il veut bien croire que toutes les excuses sont valables mais il faut trouver quelque chose de respectueux. Il l'aurait très mal pris à la place de FO. On se moque en permanence des salariés de cette branche... »

[Le représentant de la CGT] : « L'explication est assez farfelue quand même. FO a fait une proposition. Il a déjà vu par le passé des propositions faites par une [organisation syndicale] qui avaient pu être acceptées... »

de fusion. Mais, lorsque nous reçûmes l'accord à signer, la clause n'existait pas. Nos demandes pour l'ajouter sont restées lettre morte, un représentant patronal allant même jusqu'à confirmer, par écrit, qu'il s'agissait d'un choix délibéré. De nombreux salariés nous ont depuis alertés sur l'inapplicabilité de cet accord non étendu. Cette malversation volontaire prouve que l'accaparement de la rédaction par les organisations patronales n'est pas un simple enjeu de commodité ou de maîtrise technique. Il s'agit d'un levier de pouvoir qui remet en cause la loyauté des négociations collectives.

## La négation de la capacité de rédiger s'analyse en déloyauté

Cette affirmation n'est pas (encore) une évidence. Nous espérons qu'elle le deviendra par son assimilation en un acte de déloyauté et sa sanction en justice. D'un strict point de vue juridique, le Code du travail dispose que « l'engagement sérieux et loyal des négociations implique que la partie patronale ait communiqué aux organisations syndicales les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et ait répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales »<sup>3</sup>. Pourtant, à la lecture de cet article, cette exigence semble n'être sanctionnée que par l'intervention d'un représentant de l'Etat

– ce qui est déjà le cas dans deux des trois branches concernées par notre action. Pour transformer cette exigence en véritable obligation, nous avons exploré la notion de bonne foi issue du Code civil, qui s'applique à la conclusion de tout contrat, y compris un accord collectif de branche. Au-delà de son caractère général, cette obligation présente un atout majeur : elle peut engendrer d'autres devoirs, tels que l'obligation de transparence entre les parties contractantes, voire, dans certains cas, une obligation de conseil. Elle contribue ainsi à réduire l'asymétrie entre les parties. Par ailleurs, certaines décisions de justice sur la négociation collective en entreprise ont permis de préciser le principe de loyauté des négociations. Ces avancées constituent autant de leviers pour affirmer ce principe au niveau de la négociation collective de branche et poser une première pierre vers la reconnaissance du droit des organisations syndicales de salariés à rédiger les accords collectifs ■

**Notre organisation s'engage ainsi dans une nouvelle étape de la structuration de la négociation collective en France, poursuivant la construction de droits et de garanties collectives en faveur des salariés.**

1. *Debout* n°175, avril 2024, p.10 et 11 [/www.calameo.com/fec-fo/read/004781749a3e32db812ee](https://www.calameo.com/fec-fo/read/004781749a3e32db812ee) ; *Debout* n°176, mai 2024, p.12 à 14 : <https://www.calameo.com/fec-fo/read/004781749aefa4db8079d>. 2. *Debout* n°176, mai 2024, ibid. 3. Article L. 2241-3 alinéa 2 du Code du travail.

Il est urgent  
d'agir !

# Santé mentale au travail

Selon le dernier baromètre d'Empreinte Humaine publié à l'automne 2024, 42 % des salariés français sont en détresse psychologique modérée, et 15 % en détresse psychologique élevée. Cette détresse psychologique englobe des symptômes de dépression et d'épuisement qui peuvent entraîner diverses maladies psychosomatiques.

Sébastien Tyszkowski



**Georges De Oliveira**  
Secrétaire de Section  
Tél. : 01 48 01 91 35  
assurances@fecfo.fr

**F**ace aux transformations du monde du travail et à l'émergence de nouveaux risques psychosociaux, les syndicats se mobilisent pour défendre le bien-être psychologique des travailleurs. Pour FO, il s'agit résolument d'un sujet syndical.

## Stratégies syndicales

Les nouvelles formes d'organisation du travail, marquées par une idéologie néo-productiviste, sont pointées du doigt comme portant atteinte à la santé mentale de nombreux travailleurs. Il existe un consensus syndical sur la nécessité de prendre en compte les questions de santé au travail, tant sur le plan physique que mental. Même si leurs approches et

stratégies peuvent différer, les syndicats s'accordent sur la nécessité de prévenir les risques psychosociaux. D'un côté, des organisations qui adoptent une approche plus prudente, privilégiant le dialogue avec les employeurs ; de l'autre, celles qui estiment nécessaire de remettre en question l'organisation du travail comme source d'atteintes à la santé mentale. Malgré ces différences, toutes les organisations syndicales s'appuient sur des arguments objectifs et scientifiques pour porter les revendications des salariés.

## Le développement d'une expertise

Face à la complexité des enjeux de santé mentale au travail, les syndicats ont développé leur expertise dans ce domaine. Cette montée en compétences s'est faite à travers différents canaux :

- la mise en place de dispositifs de formation pour les représentants syndicaux ;
- la participation à des recherches-actions et des colloques ;

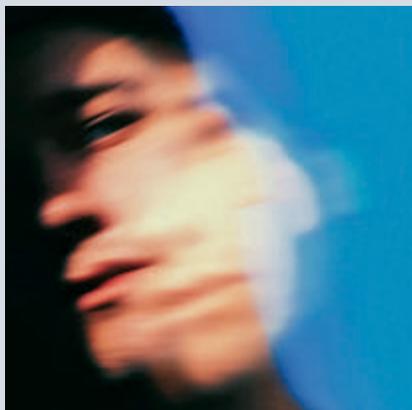
- la création de structures dédiées, comme l'Observatoire du stress et des Mobilités forcées à France Télécom, fruit d'une collaboration entre syndicats et chercheurs.

Cette expertise permet aux syndicats de mieux comprendre les risques psychosociaux, d'évaluer l'efficacité des approches actuelles et de proposer des solutions adaptées.

## Adapter l'action syndicale aux nouvelles formes de travail

La santé mentale ne peut être dissociée de la santé physique et des conditions de travail dans leur ensemble. L'émergence du télétravail et des formes d'emploi atypiques pose ainsi de nouveaux défis en matière de santé mentale. Les syndicats doivent adapter leurs stratégies et leurs modes d'action pour prendre en compte ces évolutions et, notamment, promouvoir une approche globale de la santé au travail ■

# État des lieux alarmant



Serhi Tyagorovskiy

## Augmentation des troubles psychiques liés au travail

- Le nombre de pathologies psychiques d'origine professionnelle a plus que doublé entre 2016 et 2025 (source : Assurance Maladie).
- En 2023, +10 000 accidents du travail sont liés à la santé mentale. Et ~2 000 maladies psychiques reconnues comme professionnelles.



Uma Belanger

## Lien entre travail et santé mentale

- 74 % des salariés estiment que leur état psychologique est lié à leur travail, « en partie » ou « totalement » (étude Empreinte Humaine).
- Cette situation favorise l'absentéisme et le *turn-over* en entreprise.



Serhi Tyagorovskiy

## Facteurs influençant la santé mentale au travail<sup>1</sup>

- Charge de travail accrue → Impact négatif sur le bien-être psychologique.
- Autonomie au travail → Facteur protecteur.

## La position forte de Force Ouvrière

*Force Ouvrière adopte une position ferme et proactive concernant la santé mentale au travail, considérant ce sujet comme un enjeu majeur pour la protection des travailleurs.*

### Revendications et actions

#### 1. Mesures et moyens urgents

FO revendique des mesures concrètes et des moyens supplémentaires pour améliorer la prise en charge de la santé mentale, notamment :

- l'augmentation du nombre de praticiens conventionnés,
- l'accroissement du nombre de lits en service psychiatrique,
- la revalorisation des tarifs pour les praticiens,
- l'amélioration du remboursement des thérapies et suivis psychologiques, psychiatriques,
- le renforcement de la prévention des troubles psychologiques, particulièrement en milieu scolaire et universitaire.

#### 2. Amélioration des conditions de travail

FO insiste sur la nécessité d'agir sur les conditions de travail pour prévenir les risques psychosociaux (RPS) :

- la création d'un tableau de maladies professionnelles sur les RPS,

- la mise en place effective de mesures de prévention contre le mal-être au travail,
- des sanctions pour les employeurs ne respectant pas leurs obligations en matière de RPS,
- l'ouverture de discussions sur les méthodes de management et l'organisation du travail.

### Analyse et positionnement

#### 1. Dénonciation des risques psychosociaux

FO alerte depuis longtemps sur l'émergence des RPS, les liant à la détérioration continue des conditions de travail. Le syndicat souligne que cette problématique ne peut se réduire à la simple question du bien-être au travail.

#### 2. Prévention et réparation, FO préconise une double approche :

- améliorer la prévention primaire des RPS,
- établir un véritable droit à la réparation pour les victimes.

#### 3. Remise en question de l'organisation du travail

Le syndicat appelle à une remise en cause des modes d'organisation du travail et à la mise en place d'acteurs sur les lieux de travail pour prévenir et gérer l'émergence des RPS.

#### 4. Investissement dans la prévention

FO considère que l'investissement des entreprises dans la prévention du stress et des RPS ne doit pas être un coût.

## La santé mentale au travail s'impose comme un enjeu syndical majeur du XXI<sup>e</sup> siècle.

### Actions concrètes

#### 1. Alerte et sensibilisation

FO a développé des outils pour aider les travailleurs à identifier et signaler les situations de RPS, comme la fiche d'alerte RPS.

#### 2. Accompagnement des salariés

Le syndicat informe les travailleurs sur leurs droits, notamment concernant la consultation de la médecine du travail et les alternatives à la démission en cas de *burn-out*.

#### 3. Négociations

FO considère que les négociations sur la santé au travail doivent être l'occasion de débattre en profondeur de ces sujets pour améliorer durablement les droits collectifs et individuels des travailleurs ■

## Prévention et qualité de vie au travail<sup>2</sup>

- 91 % des employés considèrent la qualité de vie au travail comme prioritaire ou importante.
- Moins de 25 % ont accès à un plan de prévention en santé mentale.

Serhiy Tyaglovsky

## Conséquences dramatiques

- 10 % des suicides en France seraient liés au travail (~1 000 décès/an, source : INRS).
- Étude Santé Publique France (2018) : 42 % des suicides chez les actifs impliqueraient un facteur professionnel.

Serhiy Tyaglovsky

1. Source : Étude DARES 2024 2. Source : Baromètre Qualisocial 2025

## Les axes d'action syndicale pour la santé mentale

*Pour promouvoir la santé mentale au travail, les syndicats peuvent agir sur plusieurs fronts :*

### Prévention et sensibilisation

- Former les représentants syndicaux à reconnaître les signes de problèmes de santé mentale chez les travailleurs.
- Sensibiliser l'ensemble des salariés aux enjeux de santé mentale et lutter contre la stigmatisation.
- Participer à l'évaluation des risques psychosociaux dans l'entreprise.

### Négociation et revendications

- Revendiquer la création de tableaux de maladies professionnelles pour les maladies psychiques, comme le fait Force Ouvrière.
- Négocier des accords d'entreprise sur la qualité de vie au travail et la prévention des risques psychosociaux.
- Exiger la mise en place de mesures concrètes pour améliorer les conditions de travail et réduire les facteurs de stress.

### Accompagnement des salariés

- Offrir un soutien aux travailleurs en difficulté, notamment lors des procédures de retour au travail ou d'adaptation du poste.
- Participer à l'élaboration de plans d'adaptation raisonnables pour les salariés confrontés à des défis émotionnels, psychologiques ou interpersonnels.

### Veille et alerte

- Mettre en place des indicateurs de performance pour évaluer objectivement la prise en charge des problèmes de santé mentale dans l'entreprise.
- Alerter la direction et les autorités compétentes en cas de situations à risque pour la santé mentale des travailleurs ■

**Force Ouvrière adopte une position offensive sur la question de la santé mentale au travail, combinant revendications concrètes, actions de sensibilisation et de prévention, et négociations pour améliorer la protection des travailleurs face aux risques psychosociaux et contribuer efficacement à la création d'environnements de travail sains et épanouissants sur le plan mental.**

## Je veux être informé(e) Je veux comprendre

Mon emploi  
Mon salaire  
Mes conditions  
de travail, le stress  
Ma carrière  
La Sécurité sociale  
Ma retraite...

## Je veux me défendre et progresser !



# J'adhère! et je m'abonne

### BULLETIN D'ADHÉSION

Nom : .....

Prénom : .....

Adresse : .....

.....

Code postal : .....

Ville : .....

Tél. : .....

Mail : .....

Entreprise : .....

Convention collective : .....

.....

Code NAF : .... Dépt : .....

Poste occupé : .....

Statut (Employé, AM, Cadre) : .....

Date : ..... / ..... / .....

Signature :

Renvoyer à la Fédération des Employés & Cadres FO  
54, rue d'Hauteville - 75010 Paris  
• Tél. : 01 48 01 91 91  
• Mail : [fecfo@force-ouvriere.fr](mailto:fecfo@force-ouvriere.fr)

Adhésion en ligne  
• [www.fecfo.fr](http://www.fecfo.fr)



ÉLUS FO  
BNP PARIBAS

# Un ruban rouge contre les inégalités

En février, les élus FO de BNP Paribas ont mené une campagne pour sensibiliser les salariés aux enjeux d'égalité et de justice sociale au sein de l'entreprise.



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

Ils ont distribué un flyer reprenant les principes de la journée du 8 mars ainsi que les revendications de FO BNPP en matière de salaire, d'égalité des chances, de formation et pour la mise en œuvre d'actions concrètes afin d'éliminer la violence et le harcèlement dans l'environnement de travail. Le document, accompagné d'un ruban rouge, visait à préparer le terrain pour une mobilisation significative à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes.

## Éveiller les consciences

Le 7 mars, Morgane Chevalier et Thomas Léger, élus FO chez BNP Paribas, se sont rendus sur le site de Val-de-Fontenay pour une distribution matinale de tracts. Ils ont interpellé les employés avec un quiz sur les disparités salariales entre femmes et hommes, illustrant par des chiffres concrets les inégalités persistantes au sein de l'entreprise. Cette journée de mobilisation a également fait

Par leurs actions, les élus FO BNP Paribas démontrent que chaque engagement compte pour promouvoir l'égalité et la justice sociale.

l'objet d'une communication numérique sur LinkedIn et par e-mail.

## Interpellation de la direction

L'accueil a été enthousiaste; de nombreux salariés, y compris des cadres, ont montré leur soutien en portant le ruban rouge. Fort de ce soutien, les élus FO de BNP Paribas ont adressé une lettre ouverte à la direction, lui enjoignant de compléter les mesures de rattrapage salarial, qui ont montré leurs limites, par un véritable plan d'action pour résorber ces inégalités.

## Un combat contre la précarité menstruelle

En parallèle, une campagne de sensibilisation à la précarité menstruelle a été mise en œuvre sur trois sites du Groupe BNP Paribas en Bretagne. Organisée en collaboration avec le Planning Familial d'Ille-et-Vilaine, cette initiative comprenait une collecte de protections hygiéniques du 3 au 31 mars. Bien accueillie par les salariés, elle a même été relayée par la direction via des affiches dans les lieux de passage et les canaux de communication numériques internes.

## Des initiatives qui ouvrent la voie au changement

Ces initiatives illustrent l'engagement des élus FO à combattre les inégalités et à promouvoir l'égalité au travail. Elles rappellent que l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel qui doit se concrétiser dans la vie quotidienne et professionnelle.

Ces actions sont des étapes cruciales pour influencer la direction et obtenir des changements tangibles et durables ■

# et la précarité



**Votre engagement nous inspire**

## **PARTAGEZ VOS INITIATIVES !**

Vous menez des actions innovantes pour l'égalité, la justice sociale ou toute autre cause qui vous tient à cœur au sein de votre entreprise ? Votre expérience peut servir de modèle et inspirer toute notre communauté.

Nous invitons toutes les équipes à partager leurs histoires et leurs réussites avec nous. Que ce soit via un petit article, quelques photos ou une brève vidéo, chaque contribution est précieuse et permet de mettre en lumière les efforts collectifs de notre mouvement.

Comment participer ? Envoyez vos récits, photos ou vidéos à [fobanques@fecfo.fr](mailto:fobanques@fecfo.fr) avec un court descriptif de votre initiative. Nous sélectionnerons les histoires les plus motivantes pour les diffuser dans notre journal fédéral et sur nos plateformes numériques.

*Ensemble, construisons un répertoire d'actions qui font la différence. Votre voix compte, faites-la entendre !*

**L'impact de ces initiatives souligne l'importance d'une action visible et continue, prouvant que chaque geste compte dans la lutte pour les droits des femmes et contre toutes formes de précarité.**

Notre 58<sup>ème</sup> Congrès Fédéral se déroulera au Parc des Expositions Ainterexpo de Bourg-en-Bresse du 27 au 31 octobre 2025. L'accueil débutera à partir du lundi 27 octobre 16h.



- Les inscriptions des congressistes se font exclusivement par internet au moyen du site dédié [www.congresfecfo.fr](http://www.congresfecfo.fr).
- Un identifiant et mot de passe ont été transmis aux Secrétaires et Trésoriers de Syndicat, seuls habilités à procéder aux inscriptions des participants.

### **Ce site permet :**

- d'obtenir des informations pratiques (plan de la ville, liste des hôtels, etc.) ;
- de connaître le nombre de voix et de contributions fédérales pour chaque syndicat ;
- d'inscrire les délégués et auditeurs ;
- de réserver les déjeuners et le repas fraternel.

### **Questions/Réponses :**

- « Je suis Secrétaire (ou Trésorier) de syndicat affilié à la FEC FO mais je n'ai pas reçu mes codes de connexion. Comment faire pour les récupérer ? »

**Adresse ta demande d'identifiant congrès à : [tresorerie@fecfo.fr](mailto:tresorerie@fecfo.fr)**

- « Le Secrétaire et/ou le Trésorier ont été remplacés récemment, comment récupérer les codes de connexion ? »

**Adresse la nouvelle composition du Bureau syndical à : [materiel@fecfo.fr](mailto:materiel@fecfo.fr) qui fera le nécessaire pour retransmettre les identifiants aux destinataires concernés.**

[www.fecfo.fr](http://www.fecfo.fr)



**A suivre...**

**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](http://www.groupe-legrand.com)  
20, rue Brunel - 75017 Paris  
01 42 25 30 30  
[info@groupe-legrand.com](mailto:info@groupe-legrand.com)

C&amp;A

# Anatomie d'une chute

Réorganisations successives, suppressions d'emplois et incertitudes : chez C&A, l'avenir ressemble plus à une liquidation programmée qu'à un renouveau.



C&A poursuit sa restructuration, qui dure depuis plus de 10 ans, au rythme d'une valse des emplois et des dirigeants. Quel avenir pour l'enseigne et les salariés ?



**Gérald Gautier**  
Secrétaire de Section  
Tél. : 01 48 01 91 32  
commerce@fecfo.fr

Entre 2018 et aujourd'hui, 7 dirigeants se sont relayés à la tête de la filiale française. De la trésorerie, il y en a toujours pour rémunérer toutes ces têtes pensantes qui se succèdent les unes après les autres, qui tantôt se vantent médiatiquement d'un retour sur le devant de la scène, tantôt expliquent qu'ils sont victimes d'un contexte de crise. Mais dans tous les cas, au bout des décisions, ce sont toujours les salariés qui paient la note avec des salaires qui stagnent et des emplois qui disparaissent.

## Une stratégie floue et des suppressions d'emplois en cascade

L'entreprise va-t-elle réussir à se stabiliser un jour ou continuer à naviguer à vue ? Nul ne saurait le dire, a priori même pas eux. Ils n'ont jamais d'autres solutions

que de tailler dans la masse salariale qui leur sert pourtant à encaisser des millions d'aides publiques sans jamais rendre compte de leur utilisation. Malgré le feu CICE (crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi), les exonérations de cotisations sociales ou encore l'activité partielle, plus de 300 emplois sont menacés, entre la fermeture de magasins, la suppression des fameux « corners » censés représenter l'avenir salvateur de l'enseigne, mais aussi la réduction d'effectifs sur le site logistique.

## Une logistique sous tension

A la logistique justement, Force Ouvrière avait déjà alerté sur l'inquiétude des salariés. Cela fait des mois que l'ambiance de travail est morose tant l'activité a chuté au

profit, ou plutôt au détrimment, des magasins qui se retrouvent à devoir traiter l'activité sur place et en plus, en amont. Les corners qui avaient fleuri durant la période Covid n'auront finalement été qu'une passade, un caprice de plus et un échec.

## Quel avenir pour les magasins restants ?

A l'issue du PSE (plan de sauvegarde de l'emploi) à venir, outre des effectifs non remplacés qui diminuent la masse salariale et dégradent les conditions de travail des salariés et d'accueil des clients, il ne resterait que 76 magasins et à peine plus de 1 000 salariés en leur sein. Mais vont-ils s'arrêter là ? Et quel avenir et quelles conditions de travail pour les salariés qui vont rester ? ■



## Le bilan

En 2019, on comptait 2 163 salariés en magasins, 184 en logistique et 105 au siège. Après 3 plans de licenciement entre 2021 (siège) et 2023 (9 magasins dont les 2 vitrines du boulevard Haussmann et rue de Rivoli), il ne restait en 2024 que 1 257 salariés en magasins (répartis sur 105 sites et 65 corners), 164 en logistique et 68 au siège.

REVALORISATION DES SALAIRES MINIMA DE LA PUBLICITÉ

# FO signe l'accord

Après de longues négociations, Force Ouvrière et les autres organisations syndicales ont obtenu une revalorisation de 2 % des salaires minima de la publicité à compter du 1<sup>er</sup> juin. FO sera signataire de cet accord !



**Guillaume COMMENGE**  
Secrétaire de Section  
Tél. : 01 53 01 61 38  
secretariat@snpepfo.fr

**D**ès le début des discussions, FO, aux côtés d'autres organisations syndicales, a exigé une augmentation minimale de 2 % de l'ensemble de la grille salariale. Face à cette demande, les organisations patronales avaient initialement proposé une hausse de seulement 1,2 %, invoquant un contexte économique et géopolitique incertain, ainsi que des prévisions de dégradation pour 2025.

**Proposition validée à + 2 %**

Une nouvelle proposition à 1,4 % a été soumise par la suite, à laquelle FO s'est fermement opposé.

Après d'âpres discussions, les organisations patronales ont finalement accepté une revalorisation de 2 % à compter du 1<sup>er</sup> juin 2025 pour les entreprises adhérentes à l'AACC. Pour les entreprises non adhérentes, cette revalorisation sera appliquée dès la publication de l'ar-

**Salaires minima conventionnels bruts en euros**

1 <sup>ère</sup> catégorie : employés	Mensuels	Mensuels X 12
Niveau 1 (débutant*)	1 842	22 104
Niveau 2	1 858	22 296
Niveau 3	1 876	22 512
Niveau 4	1 957	23 484
2 <sup>ème</sup> catégorie : techniciens/agents de maîtrise		
Niveau 1	1 999	23 988
Niveau 2	2 058	24 696
Niveau 3	2 124	25 488
Niveau 4	2 252	27 024
3 <sup>ème</sup> catégorie : cadres		
Niveau 1 (débutant**)	2 448	29 376
Niveau 2	2 684	32 208
Niveau 3	3 164	37 968
Niveau 4	4 142	49 704

\* pendant six mois \*\* pendant un an

rêté d'extension au Journal Officiel. Bien que cette augmentation ne prenne effet qu'à mi-2025 et sans effet rétroactif, elle constitue une avancée significative permettant d'accompagner l'inflation et la hausse du coût de la vie ■

**FO restera vigilante quant à l'application effective de cet accord et continuera à se battre pour la reconnaissance et l'amélioration des conditions salariales des salariés de la publicité.**

## Participation du SNPEP-FO au Congrès du SGJ-FO

Le 28<sup>e</sup> Congrès du Syndicat Général des Journalistes Force Ouvrière s'est tenu du 26 au 28 mars 2025 à la Bourse du travail de Paris. Il a été l'occasion de continuer à renforcer le lien entre les employés et cadres de la presse avec les journalistes, et plus largement avec la FASAP-FO, également invitée et représentée avec le SNPEP-FO, dont les interventions se sont fait entièrement écho dans la volonté de faire progresser FO partout ensemble.

«Pour le SNPEP-FO, l'entraide et la solidarité entre les camarades FO sont essentielles, et dans le respect des périmètres de syndicalisation de chacun, de la démocratie syndicale et de son indépendance». ■



Bourse du travail à Paris.



RETROUVEZ L'INTÉGRALITÉ DE L'INTERVENTION DU MANDATAIRE DU SNPEP-FO ICI

## Luttes populaires à travers l'histoire



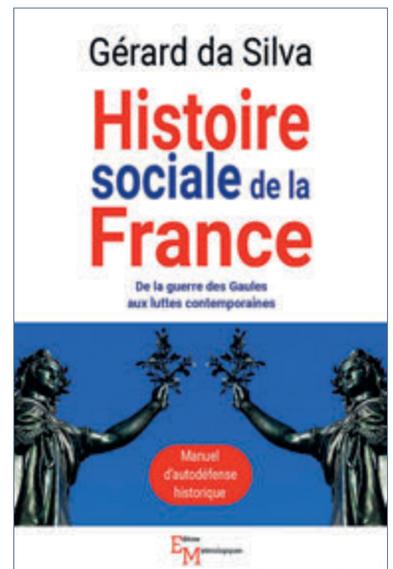
Gérard da Silva, militant de la FEC FO, publie une « Histoire sociale de la France » qui explore deux millénaires de résistances populaires.

**N**otre camarade Gérard da Silva milite à la FEC FO depuis 40 ans. Il a publié en 2009 une *Histoire de la CGTFO* de 1895 à 2009, avec une préface de Marc Blondel et Jean-Claude Mailly. Puis il a publié une *Histoire de la Fédération des Employés et Cadres* de 1893 à 2013 pour les 120 ans de notre Fédération, avec préface de Mailly et postface de Blondel. Il a aussi écrit une biographie de Léon Jouhaux et de Georges Buisson, prouvant que ce syndicaliste de la Charte d'Amiens a fondé la Sécurité sociale. Il est aussi l'auteur de la biographie de Robert Bothereau, publiée en 2021.

### Une histoire méconnue des luttes populaires

Il vient de parachever son travail en publiant aux éditions Matériologiques une *Histoire sociale de la France*. Ce livre, basé sur des documents d'époque (décrets, lois, témoignages...), décrit 2 000 ans de luttes contre les privilèges et l'injustice. Cela inclut les bagaudes, un mouvement antifiscal de 150 ans, la révolte des paysans normands de 996, et les révoltes du 16<sup>e</sup> siècle. C'est une autre histoire, à coup sûr, que l'histoire officielle, limitée à la cour et au récit de batailles : c'est celle de l'immense majorité de la population, celle du peuple.

Le livre met en évidence que la monarchie a inscrit l'antisémitisme dans la loi avec l'ordonnance d'expulsion des Juifs du royaume de 1394. Ce n'est qu'avec la Révolution française que cela prend fin. Il décrit aussi la violence sociale de l'Église et l'escla-



vagisme, mis en place sous Louis XIV avec le Code noir. Ce n'est qu'en 1794 et 1848 qu'ils prendront fin. Il aborde aussi l'essor du féminisme politique, à partir de Christine de Pisan en 1400. Bien entendu, il décrit les grèves, à commencer par celle du Livre en 1539. Il décrit les difficiles conditions de mobilisation des ouvriers durant l'Ancien Régime, avec une répression constante. Et comment le syndicalisme va finir par pouvoir se développer avec des grèves souvent durement réprimées. Mais c'est aussi la Révolution française, la Commune, le Front populaire, le Conseil National de la Résistance...un autre monde possible... Un livre pour résister et pour montrer que l'alternative sociale est nécessaire, vitale, entre nos mains ■

1. *Histoire sociale de la France de la guerre des Gaules aux luttes contemporaines*, 850 pages, éditions Matériologiques, novembre 2024, prix public : 35 €.



## LE DOSSIER DU MOIS

# Consultation du CSE et intelligence artificielle

L'intelligence artificielle transforme en profondeur le monde du travail. Elle prend aujourd'hui une place croissante dans les débats, notamment sur son intégration dans les entreprises et l'impact qu'elle aura sur l'emploi.



Gérard Verger  
Analyste juridique

C'est dans ce contexte que le Tribunal judiciaire (TJ) de Nanterre a ordonné, pour la première fois, la suspension d'un projet de déploiement d'outils d'IA avant le terme de la consultation du CSE. Le TJ ne formule aucune injonction à l'entreprise de consulter son CSE au motif que cette dernière déploie des modules d'IA. Il apporte, en revanche, des précisions sur les prérogatives du juge dans la suspension de projets et les limites des phases « pilotes » préalables.

## Les faits

La direction de l'entreprise avait annoncé, en janvier 2024, le déploiement de cinq nouvelles applications informatiques, dont certaines reposaient sur des fonctionnalités d'intelligence artificielle (IA). Estimant que la mise en œuvre de ces outils ne nécessitait pas l'avis préalable du CSE, l'employeur avait initialement refusé d'engager la procédure de consultation. En réponse, le CSE avait saisi le juge des référé

en juin 2024 pour solliciter l'ouverture d'une consultation, et la suspension temporaire du projet. Le 26 septembre 2024, la direction avait finalement fait droit à la demande du CSE en engageant cette consultation, qu'elle considérait néanmoins comme étant volontaire.

Le CSE a, par la suite, engagé une seconde action en justice en saisissant le président du tribunal, le 19 novembre 2024, dans le cadre d'une procédure accélérée au fond (PAF), afin d'obtenir la transmission de documents complémentaires et la prolongation du délai de consultation.

Le TJ de Nanterre a donc été amené à statuer sur la suspension du projet de déploiement d'applications d'IA, ainsi que sur l'éventuelle atteinte aux prérogatives de l'instance. Le CSE considérait, en effet, que certaines applications avaient déjà été partiellement déployées sans qu'il n'ait pu rendre son avis.

Pour s'opposer à cette demande, l'employeur avançait deux arguments :

- la procédure de consultation était achevée, de sorte que la suspension du projet ne

QUESTION À L'IA : COMMENT FAIRE, DE FAÇON LÉGALE, POUR QUE LES ENTREPRISES NE PUISSENT PAS EXPLOITER L'IA AU DÉTRIMENT DES SALARIÉS ?



pouvait plus être ordonnée ;

- le projet n'avait pas encore été formellement déployé, le déploiement en cours relevant uniquement d'une phase « pilote ».

## Suspension du projet

Le juge des référés dispose du pouvoir de suspendre les effets d'une mesure mise en œuvre par l'employeur sans consultation préalable du CSE, lorsque celle-ci est obligatoire (Cass. soc., 6 mars 2012, n° 10-30.815). Cette suspension ne peut cependant plus être ordonnée une fois la procédure d'information-consultation achevée ; cette demande devenant alors sans objet. Dans ce cas, l'irrégularité de consultation peut seulement donner lieu à une indemnisation du préjudice subi par le CSE (Cass. soc., 8 novembre 2017, n° 16-15.584). C'est probablement en se fondant sur cette jurisprudence que l'employeur faisait valoir que la suspension du projet n'était plus envisageable, la consultation du CSE étant close et n'étant, en tout état de cause, pas obligatoire. >>>



# L'HUMEUR DE GÉGÉ...

## Le masque du Gascon

Le patronat peut dormir sur ses deux oreilles, le Gouvernement ne reviendra pas sur la réforme des retraites. Le Premier ministre d'aujourd'hui (mais pour combien de temps encore ?) avait promis d'en rediscuter « sans aucun totem, ni tabou ».

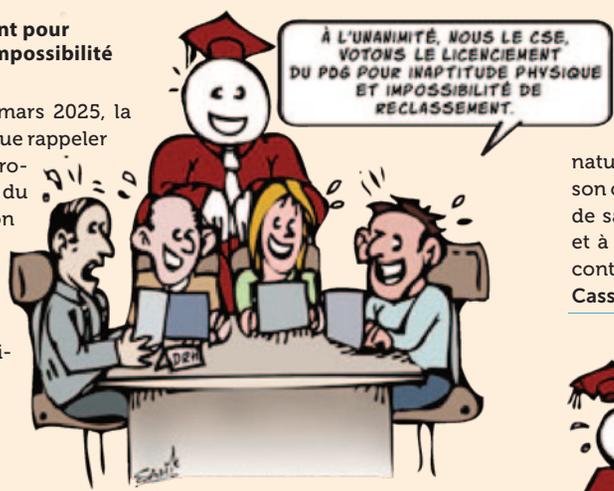
Or, quelques jours plus tard, François Bayrou ne juge « pas possible » d'abroger la loi. Ne risque-t-il pas de déclencher une tourmente en s'alignant sur une politique antisociale dictée par le patronat le plus réactionnaire, celui des grands groupes du CAC 40 ? Quelle est donc la raison de cet alignement systématique du Premier ministre sur l'idéologie intangible des gardiens du dogme capitaliste ? Deux grandes centrales syndicales, FO puis la CGT ont compris que Bayrou maniait le mensonge et se sont retirées du « conclave ». Elles ont démasqué un Premier ministre rusé (mais si peu), honteusement menteur (au nom de la défense d'un régime discrédité), et ami des groupes financiers les plus voraces (par idéologie).

## Le coup de main du juriste

### Procédure de licenciement pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement.

Par un arrêt rendu le 5 mars 2025, la Cour de cassation est venue rappeler que l'employeur devait procéder à la consultation du CSE avant la convocation à entretien préalable du salarié, dans le cadre d'une procédure de licenciement pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement.

Cass. soc., 5 mars 2025, n° 23-13.802



malsain et agressif ayant provoqué le départ de l'une d'elles, et avait eu un mode de management maladroit et empreint d'attitude colérique. Ceci était de nature à constituer un manquement à son obligation en matière de sécurité et de santé à l'égard de ses subordonnés et à rendre impossible la poursuite du contrat de travail.

Cass. soc., 26 février 2025, n° 22-23.703

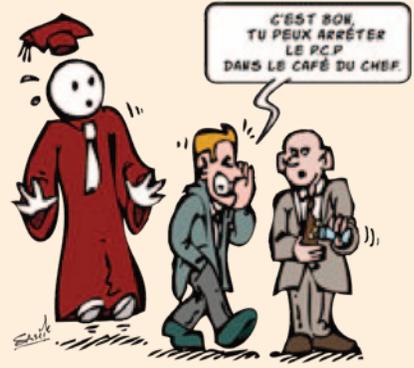
### Nullité du forfait annuel en jours

Dans un arrêt du 11 mars 2025, la Cour de cassation est venue préciser que la nullité du forfait annuel en jours ne cause pas automatiquement un préjudice distinct du préjudice réparé par le rappel d'heures supplémentaires.

Cass. soc., 11 mars 2025, n° 23-19.669

### Un management maladroit et colérique peut constituer une faute grave

Un salarié, responsable d'agence, avait adopté à l'égard des collaboratrices placées sous son autorité un comportement lunatique, injustement menaçant,



▶▶▶ Le Tribunal a écarté ces arguments considérant que « lorsque l'employeur initie une procédure de consultation du comité social et économique, qu'elle soit obligatoire ou non, il ne peut mettre en œuvre le projet en cause avant que le comité n'ait rendu son avis ou que le juge saisi du contentieux de la communication de documents complémentaires n'ait statué. » Le Tribunal souligne que la suspension de la mise en œuvre du projet peut être ordonnée, que la consultation

du CSE soit obligatoire ou non. Commentaire : Dès lors que l'employeur prend l'initiative de la consultation du CSE, il doit soumettre son projet à la procédure d'information-consultation avec les mêmes exigences que lors d'une consultation obligatoire. Il était donc indifférent, pour l'issue du litige, de savoir si l'employeur avait l'obligation ou non de consulter le CSE sur le déploiement de ces outils d'IA. Faisant application de cette position, le Tribunal ordonne la sus-

pension du projet près de 3 mois après le terme du délai préfix de consultation.

**Restait alors à répondre à la question finalement centrale posée par cette affaire : le lancement d'une phase « pilote » constituait-il, ou non, le début de la mise en œuvre du projet ?**

L'employeur a l'obligation d'organiser la consultation du CSE en temps utile afin de permettre l'établissement d'un véritable dialogue entre la direction et les repré-

## LA QUESTION DU MOIS

### Le salarié désigné représentant syndical au CSE d'un établissement doit-il y travailler ?

**OUI.** Les conditions de validité de la désignation d'un représentant syndical, tenant à la personne du salarié désigné, doivent être appréciées à la date de la désignation. A cette date, lorsque l'entreprise comporte plusieurs établissements distincts, le salarié désigné représentant syndical au comité social et économique d'un établissement doit travailler dans cet établissement. En l'espèce, à la date des désignations litigieuses, le lieu de travail du salarié était rattaché à l'établissement A, le tribunal judiciaire en a déduit à bon droit que les désignations du salarié en qualité de représentant syndical au comité social et économique d'un autre établissement, soit l'établissement B, devaient être annulées.

Cass. soc., 12 mars 2025, n° 24-11.467

sentants du personnel. En cas de mise en œuvre d'une phase « pilote », le juge vérifie notamment la réversibilité du projet et si celle-ci, compte tenu de son impact sur les conditions de travail, ne caractérise pas, en elle-même, un projet devant être soumis à la consultation du CSE.

Le Tribunal rejette à nouveau la position de l'employeur en constatant que l'un des logiciels avait d'ores et déjà été ouvert à l'ensemble des salariés, tandis qu'un autre avait donné lieu à la formation de certaines équipes. En conséquence, il considère que « cette phase ne peut dès lors être regardée comme une simple expérimentation nécessaire à la présentation d'un projet suffisamment abouti, mais s'analyse au contraire comme une première mise en œuvre des applicatifs informatiques soumis à consultation. »

Le Tribunal ordonne à l'entreprise de suspendre le déploiement de l'ensemble de ces outils sous astreinte jusqu'à l'achèvement de la consultation du CSE, et la condamne à verser une indemnité en réparation des préjudices subis par l'instance.

Tribunal Judiciaire Nanterre, ordonnance de référé 14 février 2025, RG n° 24/01457

# Retrouvez toute la collection DEBOUT sur CALAMÉO



Pour aller plus loin, scannez le QR Code Calaméo.

# 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-externes@malakoffhumanis.com](mailto:relations-externes@malakoffhumanis.com)



malakoff  
humanis

SANTÉ - PREVOYANCE - RETRAITE **ÉPARGNE**