

Septembre 2026

Debout



Journal de la Fédération des Employés et Cadres FO

N°201

**TOUT LE MONDE DOIT ÊTRE
AUGMENTÉ!**

BULLETIN DE PAIE

NO DE SALARIE : 1001

PERIODE D'EMPLOI DU

DATE DE PAYE

NO DE

BULLETIN DE PAIE

DU : 1001

SALAIRE GLOBAL	
ABS-CP	ACQUIS
PAI-CP	ACQUIS
ABS-CP	RECUPERATION
PAI-CP	RECUPERATION
*REMUNERATION	
SANTÉ	
SECURITE	
COMPL. IN	



L'accompagnement social de l'OCIRP en cas de décès

L'OCIRP propose des garanties destinées à soutenir, en cas de décès du salarié, son conjoint et ses enfants. En plus d'apporter une aide financière, l'OCIRP propose un accompagnement social pour les aider à surmonter ces moments difficiles. Cet accompagnement inclut, en particulier :

- une écoute téléphonique pour répondre aux questions et fournir un soutien psychologique;
- un soutien scolaire pour aider les enfants à poursuivre leur scolarité;
- une assistance juridique pour aider les familles à connaître et à faire valoir leurs droits;
- une aide à l'orientation et à l'insertion professionnelle pour les jeunes âgés de 11 à 26 ans;
- une aide financière pour faciliter le passage du permis de conduire et du brevet de sécurité routière.

Son association, Dialogue & Solidarité, propose également d'accompagner les conjoints endeuillés par des entretiens individuels et par l'organisation de groupes de paroles.

Le deuil et la parentalité font désormais l'objet d'un accompagnement adapté.

in X YouTube Instagram Facebook | ocirp.fr

Dialogue & Solidarité

Vous soutenir suite à la perte de votre conjoint

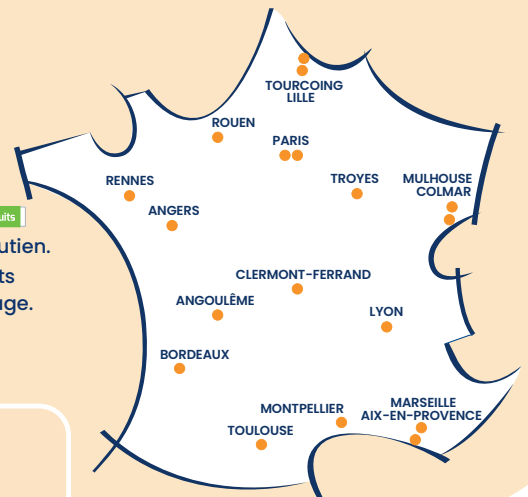
- Écoute téléphonique via un numéro d'appel gratuit : 0 800 494 627 Service & appel gratuits
- Entretiens individuels et groupes de soutien.
- 18 espaces d'accueil et d'écoute ouverts à toute personne en situation de veuvage.

93%

des personnes interrogées confirment l'effet positif de l'accompagnement.

9,8/10

note moyenne de recommandation par les personnes accompagnées.



Pouvoir d'achat, inflation... LA SOLUTION, C'EST LA FICHE DE PAIE !

On peut nous dire tout ce que l'on veut. Présenter les choses de n'importe quelle façon. La réalité, elle, ne change pas : la vie est de plus en plus chère et le pouvoir d'achat ne suit pas. La seule solution, c'est la fiche de paie.

Sébastien BUSIRIS
Secrétaire général

Il suffit d'ouvrir une fiche de paie et de regarder un ticket de caisse pour mesurer le décalage. D'un côté, un salaire qui progresse difficilement. De l'autre, des prix qui ont augmenté et qui restent à un niveau élevé. On nous explique que l'inflation ralentit. Mais ralentir la hausse des prix ne veut pas dire faire baisser les prix !

Le réel, c'est la facture qui augmente tous les mois

En août 2026, les prix à la consommation ont encore augmenté de 2,4 % sur un an, après 2,1 % en juillet. L'énergie repart à la hausse et les produits frais continuent de peser lourdement dans le budget des ménages. Pour celles et ceux qui font leurs courses, remplissent leur réservoir, paient leur facture de chauffage, leur loyer ou leurs assurances, ce ne sont pas des statistiques. C'est le ticket de caisse. C'est la facture. C'est le prélèvement qui tombe. Mois après mois, la facture s'alourdit. Et pour beaucoup de salariés, la fin du mois arrive de plus en plus tôt.

Les prix explosent, les salaires stagnent

Et pendant ce temps, les augmentations générales de salaires restent très insuffisantes. Lorsque les prix augmentent plus vite que les rémunérations, le pouvoir d'achat du salaire diminue. C'est une évidence économique que rappelle d'ailleurs l'INSEE : le pouvoir d'achat dépend directement de l'évolution des salaires par rapport aux prix.



M. Degrois

Pour FO, il n'y a donc pas de mystère : il faut augmenter les salaires ! Pas uniquement les *minima*. Pas uniquement quelques primes. Pas uniquement les rémunérations de certaines catégories. Il faut des augmentations générales des salaires et des pensions.

La fiche de paie en premier contre la vie chère

Ne tombons pas dans le piège. Une aide ici. Une prime là. Un coup de pouce ponctuel. Le saupoudrage n'est pas une solution durable au pouvoir d'achat ! Car la vie chère concerne tout le monde. Le jeune salarié qui commence sa carrière et découvre qu'avec son salaire, il est difficile de se loger, de se déplacer et de vivre correctement. L'employé qui travaille à temps plein mais doit calculer chaque dépense. Le technicien dont les responsabilités augmentent sans que la rémunération suive. Le cadre qui voit son niveau de responsabilité progresser sans ►►►

Le pouvoir d'achat n'est pas un luxe. Le salaire n'est pas une faveur. La pension n'est pas une variable d'ajustement. Ce sont les fruits du travail et des droits conquis collectivement.

►►► que sa rémunération soit nécessairement à la hauteur. Le retraité qui a travaillé toute sa vie et qui doit aujourd'hui arbitrer entre certaines dépenses essentielles. Quel que soit son statut, son âge ou sa qualification, chacun est concerné. Combien restera-t-il à la fin du mois ?

Qui crée la richesse, qui en bénéficie ?

Oui, le travail doit payer ! Nous refusons que l'on demande toujours des efforts aux travailleurs tandis que les plus grandes fortunes continuent de progresser. Selon le rapport 2026 d'Oxfam France, les 53 milliardaires français possèdent désormais une fortune supérieure à celle détenue par plus de 32 millions de personnes réunies. Selon Oxfam encore, la fortune des milliardaires français a doublé depuis 2017, alors que le taux de pauvreté atteignait 15,4 % en France en 2023.

D'un côté, des fortunes qui s'envolent. De l'autre, des salariés qui comptent leurs dépenses. Pour FO, la réponse ne peut pas être de demander toujours davantage d'efforts à ceux qui travaillent.

Les salaires ne sont pas l'ennemi de l'emploi

Les salariés ne sont pas un coût que l'on pourrait ajuster à volonté. Ils sont celles et ceux qui créent la richesse. Jeunes ou moins jeunes, employés, techniciens, agents de maîtrise ou cadres, pour la FEC FO tout le monde doit être augmenté ! Car contrairement à ce que certains voudraient faire croire, les salaires ne sont pas le problème. Ils sont une partie de la solution. Le salaire, c'est ce qui permet de vivre, de consommer, de se loger, de se déplacer, d'élever ses enfants. C'est aussi ce qui fait tourner l'économie réelle. Plus de salaire, c'est plus de pouvoir d'achat. Plus de pouvoir d'achat, c'est plus de consommation. Et plus de consommation, c'est aussi davantage d'activité pour de nombreuses entreprises.

Attention au piège du salaire « net »

Il existe aussi une autre manière de présenter les choses : nous faire croire qu'il suffirait de transformer davantage de salaire brut en salaire net pour augmenter le pouvoir d'achat.

Sur le papier, cela peut sembler séduisant. Dans la réalité, c'est une autre histoire. Car faire disparaître des cotisations, c'est faire disparaître une partie de nos droits.

Soyons clairs : les promesses de certains politiques de transformer votre salaire brut en salaire net, c'est tout simplement vous voler votre salaire différé !

Oui, on vous volerait votre retraite, votre assurance chômage, votre assurance maladie...

Pour FO, pas question de sacrifier notre salaire différé pour donner l'illusion de quelques euros supplémentaires.

FO est et restera le syndicat de la fiche de paie

Pour FO, faire plus avec moins ne peut pas devenir la nouvelle définition du travail. Derrière chaque fiche de paie, il y a du travail. Il y a aussi des qualifications, de l'expérience et des compétences. Combien de salariés ont vu leurs missions augmenter sans que leur salaire suive ? Combien ont accepté de nouvelles organisations, de nouveaux outils, de nouveaux objectifs, parfois avec moins de collègues, sans voir leur rémunération progresser à la même hauteur ?

Alors, soyons clairs sur ce que nous voulons !

- Nous ne voulons pas que les salariés voient leur pouvoir d'achat se réduire lentement au nom de prétendues contraintes économiques.

- Nous ne voulons pas d'une société dans laquelle certains accumulent toujours davantage pendant que d'autres doivent compter chaque euro.

- Nous voulons des augmentations générales des salaires.

- Nous voulons des pensions revalorisées à la hauteur des besoins.

- Nous voulons la reconnaissance des qualifications et des responsabilités.

Et nous porterons ces revendications partout : dans les entreprises, dans les administrations, dans les branches et dans toutes les négociations collectives.

Parce qu'on ne remplit pas un caddie avec des promesses.

Parce qu'on ne paie pas une dépense récurrente avec une prime exceptionnelle.

Parce que les salariés ne peuvent pas passer leur vie à attendre la prochaine aide ou la prochaine mesure ponctuelle.

La meilleure protection contre la vie chère, c'est un salaire à la hauteur du travail accompli.

Alors oui, face à l'inflation, face aux prix qui flambent et face au creusement des inégalités, notre réponse est claire :

- pas d'austérité salariale !

- tout le monde doit être augmenté !

- la solution au pouvoir d'achat, c'est la fiche de paie !

REJOIGNEZ LA FEC FO POUR QUE ÇA CHANGE !

Sommaire

Commerce & Vrp	6	Casinos & Clubs de Jeux	26
Clercs & Employés de Notaire	8	Organismes Agricoles	30
Organismes Sociaux	13	Juridique	37
Banques	16	Focus	41
OSDD	21	Afoc	42
Services	22		

JEC INFOS Mensuel d'information des Sections de la Fédération des Employés et Cadres Cgt FORCE OUVRIÈRE • Directeur de la publication : Sébastien Busiris • Mise en page : Tanguy du Couëdic • Conception : Marc Degois • Mise en page, photos et illustrations © FEC FO • CPPAP 0328 S 08226 • Fédération des Employés et Cadres Cgt FORCE OUVRIÈRE • 54 rue d'Hauteville 75010 PARIS • Tél. : 01 48 01 91 91 • Photogravure : Le Sphinx • Impression : Imprimerie COMPEDIT BEAUREGARD (61600 La Ferté-Macé) •



Enquête nationale pour évaluer la santé mentale des militants

3 axes sont développés :

- Conditions d'exercice et charge associée,
- État de santé mentale et vécu,
- Ressources, gestion et besoin.

**PARTICIPER
À L'ENQUÊTE**



Cette enquête sera suivie d'une restitution et permettra de lancer des réflexions pour engager les organisations à agir en faveur de la santé mentale des militants.

Spécial rentrée

PETIT MANUEL D'AUTODÉFENSE

Le salarié est lié par son contrat, il n'est pas patron de l'entreprise et n'a aucune obligation autre que de fournir un travail en échange d'un salaire.

en milieu hostile



Païement des heures sup' : n'ayez pas peur de réclamer

Tout travail mérite salaire. Si l'entreprise ne dispose pas de système de pointage électronique du temps de travail, tenez vous-même à jour vos horaires réellement effectués chaque jour.

En cas de conflit, l'article L. 3171-4 du Code du travail rappelle que la charge de la preuve repose sur l'employeur.

- Même en l'absence d'écrit de l'employeur, la jurisprudence reconnaît les heures faites en accord « implicite » ou rendues nécessaires par la charge de travail.

Les élus CSE face à l'IA (intelligence artificielle)

L'entreprise met en place un outil d'intelligence artificielle sans consulter le CSE. Attention au retour de bâton ! Pour le Conseil d'Etat et la CNIL¹, tout déploiement d'IA impactant les conditions de travail ou l'emploi doit faire l'objet d'une consultation du CSE. Cela inclut les outils

de surveillance, d'évaluation, de recrutement algorithmique...

- Soyez vigilants à l'aspect technique des outils utilisés et aux conséquences de ces projets : modification des postes de travail, collecte des données (y compris sur les comportements et performances des salariés...), risques psychosociaux...

- Ne vous figez pas dans la résignation face aux passages en force de l'employeur qui vous doit une information complète !



Conditions de travail : doit-on tout supporter ?

- Charge de travail : il paraît que c'est partout pareil, tout le monde est surchargé. Donc normaliser l'épuisement permanent pour masquer l'incompétence organisationnelle et reporter la culpabilité sur le salarié serait aussi la norme ?

- Optimisation des coûts : les remplacements de postes vacants coûtent trop cher, un bon gestionnaire reporte la charge de travail des absents sur les épaules de ceux qui restent. Ce n'est pas une bonne gestion, c'est un pillage organisé des ressources. Le salarié n'est pas un coût, il est une valeur ajoutée.



- Environnement toxique : le responsable aurait le droit de mal parler aux salariés s'il a trop de pression sur les épaules. Excuser l'agressivité managériale par le stress, c'est accepter d'être le « punching-ball » émotionnel d'une hiérarchie qui ne sait pas tenir son rôle.

- Droit à la déconnexion : répondre aux sollicitations en dehors des heures de travail, c'est une marque de motivation. Confondre engagement professionnel et piétinement de la vie privée est, bien au contraire, le meilleur moyen de vider un salarié de son énergie.



Bonne rentrée à toutes et à tous !

1. La Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) veille à la protection de toute information se rapportant à une personne physique, identifiée ou identifiable, contenue dans les fichiers et traitements informatiques ou papier, aussi bien publics que privés. (Source : info.gouv.fr)

Qui a peur de la transparence ?



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

La directive européenne 2023/970 du 10 mai 2023 va imposer une vraie transparence salariale : fourchettes de salaire sur l'offre d'emploi, critères d'évolution possibles, droit d'accès à l'information des niveaux moyens par sexe pour des postes identiques.

Fini les grilles, écarts et autres explications noyées dans le flou, il deviendra impossible aux entreprises de recruter sans annoncer la couleur salariale (tout du moins une fourchette) et tout salarié pourra comparer sa rémunération à poste équivalent.

L'entreprise devra publier les écarts femmes-hommes dans des délais fixés en fonction des effectifs :

- annuel ≥ 250 salariés,
- triennal 150-249 salariés dès 2027,
- triennal 100-149 salariés dès 2031.

Rendre la transparence utile

Initialement prévue pour une application au plus tard le 7 juin 2026, la transposition de la loi a été repoussée sous la pression patronale qui freine des quatre fers car la transparence salariale deviendra un élément opposable. L'enjeu est bien là : la charge de la preuve étant inversée, ce sera à l'employeur de démontrer l'absence de discrimination.



Il faut se saisir du dialogue social et exiger :

- la cartographie des emplois de « valeur égale » : compétences, responsabilités, conditions de travail...
- la formalisation des critères d'attribution et de progression salariale (pour rappel, les objectifs doivent être vérifiables et connus de chacun) ;
- une information du traitement des demandes d'information sur ces questions salariales : à qui s'adresser, délai de réponse...
- une consolidation des données pour les

analyser : ventilations par sexe et poste avec des éléments de comparaison fiables (fixe, variable, avantages) ;

- un process d'évaluation conjointe en cas d'écart au-delà du seuil de tolérance de 5 % : indicateurs, plan d'actions correctrices et suivi dans le temps ■

Dès que les textes seront publiés, nous vous donnerons le mode d'emploi : la transparence salariale, c'est bien... S'en servir pour aller chercher les augmentations, c'est mieux !

Procès-verbal de désaccord : pour ou contre ?

Souvent perçu comme une simple formalité, ce document est considéré par beaucoup comme un acte de fin de négociation. Faux !

Dans son arrêt n° 24-15.653 du 15 avril 2026, la Cour de cassation a jugé qu'une négociation obligatoire ne peut pas être considérée comme terminée avant l'établissement du procès-verbal de désaccord. Ce document peut ainsi être une pièce à conviction qui se retourne contre l'employeur.

Pas d'accord

Dans cette affaire, un syndicat avait

accepté la dernière proposition de l'employeur, après la date limite qu'il avait fixée, mais avant l'établissement du procès-verbal de désaccord. L'employeur avait pourtant décidé : trop tard, la négociation est close ! Or, la Cour a considéré que les discussions étaient toujours en cours et que l'employeur avait manqué à son obligation de loyauté.

La nuance est bien là : dans une négociation obligatoire, l'employeur ne décide

pas seul de la fin du dialogue social. Tant qu'aucun accord n'est signé, qu'aucun procès-verbal de désaccord n'est établi, la négociation continue ! Le procès-verbal de désaccord n'est donc pas un simple constat d'échec, il est aussi la preuve du déroulement de la négociation et peut devenir la preuve d'un manque de loyauté si les termes de sa rédaction mettent en évidence le manquement de l'employeur à son obligation de négocier de façon loyale ■

Intelligence artificielle Et les salar

● Le CSN a décidé d'avancer sur l'intelligence artificielle.

● Les salariés du notariat seront directement concernés par cette transformation.



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



Paul Briey
Responsable de Section
Fédérale

Le Conseil supérieur du notariat accélère sur l'intelligence artificielle. Une feuille de route est adoptée, un partenariat avec Mistral AI et Scaleway est signé, des expérimentations vont commencer. Mais une question reste posée : quelle place pour le dialogue social ?

Le 7 juillet dernier, l'assemblée générale du Conseil supérieur du notariat (CSN), qui représente la profession notariale et siège au sein de la délégation patronale de la branche, a adopté une feuille de route pour le déploiement de l'intelligence artificielle dans les offices. Le lendemain, un accord de 18 mois était signé avec Mistral AI et Scaleway. Une charte doit encadrer les solutions utilisées dans les offices et une IA sera mise à disposition des études volontaires.

Le CSN avance. Le dialogue social attend.

Sur le terrain technologique, le calendrier est donc lancé. Sur le terrain social, beaucoup moins. Cette feuille de route a été élaborée sans les organisations syndicales et

sans qu'un chantier de négociation de branche consacré aux conséquences de l'IA sur le travail ait, à ce stade, été ouvert en parallèle. Pourtant, derrière les termes « déploiement », « expérimentation » ou « acculturation », ce sont bien les méthodes de travail dans les offices qui sont susceptibles d'évoluer. Le président du CSN le reconnaît lui-même : « L'intelligence artificielle va modifier une partie des méthodes de travail des notaires et de leurs collaborateurs. »

Dès lors, une question s'impose : comment organiser la transformation du travail sans associer ceux qui travaillent et leurs représentants ? Lorsqu'une technologie est susceptible de modifier les emplois, les compétences ou l'organisation du travail, le sujet n'est plus seulement technologique. Il devient aussi social.

iés dans tout ça ?



● Ils ne peuvent pas être seulement invités à s'adapter à des choix déjà effectués.



● L'IA doit devenir un sujet du dialogue social de branche.



Le patronat a construit sa feuille de route technologique. Il est temps de construire la feuille de route sociale qui doit l'accompagner.

Le sujet était déjà sur la table

Cette question n'est pourtant pas nouvelle. Lors de la CPPNI du 19 février 2026, l'arrivée de l'intelligence artificielle dans les offices et le risque de pertes d'emplois avaient déjà été évoqués. Pour relativiser ces inquiétudes, la délégation patronale

avait notamment fait le parallèle avec l'information, qui n'aurait pas entraîné, selon elle, de suppressions de postes. Mais un point essentiel avait également été reconnu : la façon de travailler serait probablement différente.

Les organisations syndicales avaient alors fait part de leurs inquiétudes concernant certains postes et certaines évolutions de l'emploi. De son côté, la délégation patronale mettait en avant la possibilité de faire monter les salariés en compétences. Tout était donc déjà posé : emploi, compétences, organisation du travail. Pourtant, cette discussion n'a pas, à ce stade, débouché sur l'ouverture d'une négociation spécifique consacrée à l'intelligence artificielle.

Le dialogue oublié

Le contexte de la branche devrait pourtant inciter à ne pas attendre. Au cours

de cette même CPPNI, il était notamment constaté une baisse des départs en formation continue pour les employés, des suppressions d'emplois au cours de la période précédente et une forte augmentation de la charge de travail. Quelques mois plus tard, le CSN décide de lancer une expérimentation à l'échelle de la profession. Entre-temps, aucune réflexion paritaire structurée ne semble avoir été engagée sur les conséquences de cette transformation pour les salariés. Peut-on transformer le travail sans discuter de cette transformation avec ceux qui travaillent et avec leurs représentants ? Pour la FGCEN-FO, la réponse est non.

Emploi, compétences, productivité : parlons-en

Cette réflexion n'est pas nouvelle pour FO. En septembre 2023, *La Lettre FO-Cadres* consacrait déjà un ►►►



Dix-huit mois pour construire la feuille de route sociale

Le partenariat entre le CSN, Mistral AI et Scaleway doit durer 18 mois. Ces 18 mois peuvent être une période d'expérimentation technologique. Ils doivent aussi être l'occasion d'engager un véritable travail de dialogue social.

La branche doit dès maintenant pouvoir travailler sur plusieurs sujets :

- observer les usages de l'IA qui se développent dans les offices ;
- identifier les métiers et les tâches susceptibles d'évoluer ;
- anticiper les besoins de formation et leur financement ;
- examiner l'évolution des classifications et des rémunérations ;
- mesurer les effets sur l'emploi et la charge de travail ;
- prévenir les risques d'intensification du travail ;
- réfléchir à l'utilisation et au partage des gains de productivité.

Que fera-t-on du temps gagné grâce à l'IA ?

►►► dossier entier au dialogue social autour de l'intelligence artificielle. Un spécialiste de l'Anact y soulignait notamment que la branche pouvait constituer un lieu ressource, particulièrement pour les TPE et PME, afin d'évaluer collectivement les effets de ces technologies. Cette remarque prend tout son sens dans le notariat, composé de nombreux offices sans CSE. La branche est précisément l'échelon qui permet d'apporter une réponse collective là où chaque salarié ou chaque étude ne peut pas, seul, anticiper les conséquences d'une telle transformation.

L'enjeu n'est pas l'IA. C'est ce que nous en faisons

Il ne s'agit évidemment pas de nier les possibilités offertes par l'intelligence artificielle. Elle peut contribuer à alléger certaines tâches répétitives, faciliter la recherche documentaire, libérer du temps pour les dossiers complexes, les clients ou encore la formation. Mais elle peut aussi avoir d'autres effets : permettre de traiter davantage de dossiers avec les mêmes effectifs, accroître les objectifs de productivité, modifier la charge de travail ou conduire à revoir les besoins en emplois. La technologie ne déterminera pas à elle seule lequel de ces scénarios se réalisera. Ces effets dépendront largement des usages qui seront retenus et des choix

d'organisation du travail effectués dans les offices et dans la branche. C'est précisément pourquoi le sujet doit relever du dialogue social.

CESE, branches et démocratie sociale

Formation, organisation et temps de travail, risques d'intensification, protection des données, partage des gains de productivité : les sujets ne manquent pas. En janvier 2025, le Conseil économique, social et environnemental (CESE), auquel FO a participé au sein de la Commission Travail et Emploi, consacrait une étude aux conséquences de l'intelligence artificielle sur le travail et l'emploi. Pour le CESE, l'IA est un enjeu de démocratie sociale. Son constat invite à anticiper les transformations des emplois, des compétences et du travail en associant salariés, représentants des salariés et employeurs. Le CESE appelle notamment les acteurs du dialogue social, y compris au niveau des branches professionnelles, à se saisir de ces transformations afin que l'introduction de l'IA dans le travail soit anticipée et accompagnée.

Dans le notariat, cette dimension est particulièrement importante. Les offices sont de taille très variable et tous ne disposent pas nécessairement d'un CSE. La branche peut donc constituer un niveau pertinent pour compléter le dialogue social qui peut être mené au sein des entreprises et des offices.

Le temps gagné : pour qui, pour quoi ?

Si l'IA doit permettre aux salariés de « monter en compétences », comme l'affirmait la délégation patronale en février, donnons un contenu concret à cette promesse. Quelles compétences seront nécessaires demain ? Quels métiers et quelles tâches sont susceptibles d'évo-

luer ? Quelles formations devront être proposées et financées ? Comment ces nouvelles compétences seront-elles reconnues dans les classifications et les rémunérations ? Comment préparer les futurs salariés de la branche à ces évolutions ? Et surtout : que fera-t-on du temps éventuellement gagné grâce à l'IA ?

Le temps économisé peut servir à améliorer la qualité du travail, réduire certaines tâches répétitives, mieux accompagner les clients ou permettre aux salariés de se former. Il peut aussi être utilisé pour augmenter la capacité de production ou modifier les besoins en effectifs. Cette question est centrale.

La branche doit se saisir du sujet

Les gains de productivité ne produisent pas automatiquement les mêmes effets pour tous. Leur utilisation et leur répartition constituent donc un sujet de dialogue et de négociation.

Il ne s'agit pas de négocier abstraitement « sur l'IA ». Il s'agit de discuter de ses usages et de leurs conséquences concrètes pour le travail. Personne ne peut aujourd'hui prévoir exactement ce que sera l'intelligence artificielle dans les offices dans cinq ou dix ans. Mais cette incertitude n'est pas une raison pour attendre. C'est précisément une raison pour organiser le dialogue maintenant ■

Pour la FGCEN-FO, l'intelligence artificielle doit devenir un véritable sujet du dialogue social de branche. Non pour s'opposer au progrès technologique. Mais pour que les salariés puissent participer aux discussions et aux décisions qui concerneront demain leur métier, leurs compétences, leur emploi et leurs conditions de travail.



**Harmonie
mutuelle**
GROUPE **vyv**



Harmonie Mutuelle

vous propose son *mémento social 2026*

Découvrez le **mémento social 2026**, un outil pratique qui regroupe les chiffres clés et les principales données de la protection sociale :

- **les prestations versées par le régime général de la Sécurité sociale :**
indemnités journalières, pension d'invalidité... ;
- **les tarifs de la Sécurité sociale dans le cadre du parcours de soins ;**
- **les montants des remboursements de frais médicaux.**



Pour plus d'informations, contactez-nous :
relation.partenaire@harmonie-mutuelle.fr

**Accédez
au mémento
social 2026**





Avec Agrica, mon entreprise a fait le bon choix pour protéger mon quotidien et préparer mon avenir !

Chez Agrica, nous sommes dédiés à la protection sociale du monde agricole.

À tout moment, nous sommes là !



Prévoyance • Santé • Épargne • Retraite • Prévention • Action sociale



www.agrica.fr

AGRICA - www.agrica.fr - représente représente CCPMA PRÉVOYANCE (SIRET 401 679 840 00033), et CPCEA (SIRET 784 411 134 00033), institutions de prévoyance régies par le code de la Sécurité sociale, CCPMA Retraite Supplémentaire, (SIRET - 908 709 678 00019), société anonyme au capital social de 373 136 700 euros, et CPCEA Retraite Supplémentaire, (SIRET - 891 966 574 00016), société anonyme au capital social de 126 245 500 euros, régies par le Code des Assurances ; Membres du GIE AGRICA GESTION (RCS Paris n° 493 373 682) - situées au 21 rue de la Bienfaisance 75008 Paris et soumises au contrôle de l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR), dont le siège est établi 4, place de Budapest, CS 92459, 75436 Paris Cedex 09.

Agrica

Sécurité sociale L'ÉTÉ MEURTRIER DU GOUVERNEMENT

Tobias Rehbein



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

Annihiler la Sécurité sociale. Tel est l'objectif du Gouvernement Macron/Lecornu, qui a profité de l'été pour poursuivre sa funeste besogne. On ne laissera pas faire !

Alors que la limitation des arrêts de travail à 31 jours est effective depuis le 1^{er} septembre 2026, les nouvelles annonces contre les droits des assurés n'ont pas manqué. L'objectif affiché est de réaliser environ 3 milliards d'euros d'économie à travers un plan d'urgence sur l'Assurance-Maladie (2,15 milliards) et le plan sur les accidents du travail (800 millions). Tout cela préparant le terrain à une LFSS 2027 (loi de financement de la Sécurité sociale) destructrice.

Attaque massive

Baisse du remboursement des soins dentaires (de 60 % à 50 %), des transports sanitaires (de 55 % à 50 %), des remboursements de médicaments notamment pour les patients en ALD (affection longue durée), augmentation des franchises médicales et transfert de charges vers les mutuelles, fiscalisation des indemnités journalières AT/MP (accident du travail/maladie professionnelle) à 100 %. L'attaque est une fois de plus massive et correspond à une ►►►



Catastrophe dans les services d'urgence de l'hôpital public, catastrophe dans les logements, catastrophe dans les forêts.

►►► nouvelle accélération dans la politique du Gouvernement.

4,5 milliards à économiser sur les politiques familiales !

Et c'est bien toute la Sécurité sociale qui est visée, comme l'illustre le rapport IGAS/IGF publié fin juillet, commandé par le Premier ministre et salué comme « un très bon travail » par le ministère de l'Economie. Ce rapport préconise de réaliser 4,2 milliards d'économies en dix ans sur « les politiques familiales », dont 2,5 milliards « à court terme ». Parmi les 10 mesures conseillées, figurent plusieurs mesures fiscales s'en prenant aux familles (comme la remise en cause de la réduction d'impôts pour frais de scolarité), notamment monoparentales (comme la suppression de la demi-part fiscale de certains parents isolés). Le rapport vise aussi les retraités avec la suppression de la majoration de pension pour les parents de trois enfants ou plus.

Mais il s'agit aussi de s'attaquer directement aux montants des prestations versées par les CAF. L'application de nouveaux barèmes pour les allocations

familiales « permettrait » de réduire ces droits de 75 euros en moyenne pour 591 000 ménages. Une réforme du complément mode de garde ? 75 millions d'euros de droits rabotés ! Et plus généralement, baser le calcul des prestations soumises aux conditions de ressources annuelles sur les revenus de l'année N - 1 plutôt que N - 2 comme actuellement, réaliserait « naturellement » une économie de 250 millions d'euros.

Raboter par décret

Mais l'offensive la plus abjecte est sans doute celle que le rapport préconise contre les APL. Après les différentes baisses que ces dernières ont subies ces récentes années, le rapport IGAS/IGF préconise désormais de prendre en compte dans le calcul les revenus des parents des étudiants qui sont toujours rattachés au foyer fiscal, avec 550 millions d'économies à la clé.

Cerise sur le gâteau, les mesures concernant les prestations familiales n'ont pas à passer par le Parlement, elles peuvent être prises par simple décret ! Cela fera ça de moins à assumer pour tous les députés qui ont déjà permis l'adoption de la LFSS 2026 et ne sont pas prêts à censurer le Gouvernement, quels que soient les méfaits dont

celui-ci se rend coupable contre la Sécurité sociale et l'ensemble du système de santé.

Incurie et dévastation

La logique à l'œuvre, fondée sur les économies à réaliser sur les besoins de la population au profit des dépenses militaires, aura encore, davantage cet été qu'en temps ordinaire, produit son lot de catastrophes. Catastrophe dans les services d'urgence de l'hôpital public où l'on peut passer des journées sur un brancard dans un couloir par manque de lits et de personnel. Le désastre est amplifié par les canicules, alors que le système de santé est exsangue, affaibli par les fermetures de lits et les restrictions budgétaires, saturé par l'afflux des pathologies liées à la chaleur.

Catastrophe dans les logements, notamment HLM, mal isolés, non climatisés. Sur la seule semaine du 22 au 28 juin 2026, les décès au domicile ont ainsi bondi de 91 %, soit 605 décès supplémentaires (Bulletin de suivi sanitaire de Santé publique France). Et entre le 17 juin et le 2 juillet 2026, la surmortalité globale est en France de 36,2 %, soit 5 764 décès en excès selon le rapport officiel de Santé publique France.

Soldats du feu

Rappelons également la catastrophe dans les forêts et les villages confrontés aux incendies massifs et hors de contrôle que la politique d'incurie des différents gouvernements qui se sont succédé ces dernières années aura provoqués en taillant dans les services publics, en réduisant les moyens pour combattre les feux. Quatre pompiers tués, des dizaines de blessés, au moins 116 000 hectares partis en fumée, 220 000 personnes déplacées, soit le plus important mouvement de population de l'histoire de la France en dehors des périodes de guerre... Voilà leur bilan ! Voilà aussi pourquoi, la Section Fédérale des Organismes Sociaux apporte son



C'est bien toute la Sécurité sociale qui est visée.

plein soutien au combat des pompier
à leur mobilisation continue dirigée \
la grève du 29 septembre.

Leur objectif : détruire la Sécu, bloquer les revendications

Comment s'étonner que la politique inhumaine menée par Macron et Lecornu cherche à en finir avec la Sécurité sociale ? Comment s'étonner qu'elle aboutisse au fait qu'un enfant sur deux cent cinquante en France meurt désormais avant l'âge d'un an (rapport de l'IGAS du 4 août 2026) ? Et comment s'étonner que, dans ce contexte, aucune des revendications essentielles du personnel de Sécurité sociale ne trouve d'aboutissement au niveau de l'UCANSS ?

Préparer la grève du 29 septembre et ses suites

Alors que l'inflation sévit très durement en lien avec la guerre menée au Moyen-Orient par les bouchers Trump et Netanyahu, l'UCANSS et le Gouvernement voudraient enfermer les Fédérations dans la NAO rituelle et stérile du mois de décembre. Ces dernières ont adressé un courrier au Premier ministre Lecornu le 15 juin pour marteler la nécessité d'augmenter la valeur du point des agents de la Sécurité sociale. Celui-ci est resté sans réponse, illustrant le profond mépris du Gouvernement à l'égard des collègues.

Le 28 août, une réunion interfédérale a, en conséquence, décidé de prendre les mesures nécessaires afin de permettre l'organisation du rapport de force dont nous avons besoin dans les organismes de Sécurité sociale. Il s'agit de préparer la grève du 29 septembre dans nos organismes, afin qu'elle soit massive, permette la discussion entre collègues sur les perspectives à donner et ne se résume pas à une simple journée d'action sans lendemain ■

**Il faudra organiser la résistance
dans la durée : c'est aussi la raison
pour laquelle les Fédérations de
Sécurité sociale se rencontreront
rapidement après le 29 septembre.**

PAIX

La FEC FO revendique le cessez-le-feu partout dans le monde !





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

● Vendre davantage
tout en consacrant plus
de temps au conseil.

● Personnaliser la
relation client tout en
répondant à des campagnes
commerciales toujours
plus nombreuses.

● Renforcer la conformité
tout en réduisant les délais
de traitement.

● Atteindre des
objectifs ambitieux
tout en composant avec
des effectifs parfois
insuffisants.



Peut-on encore bien faire son métier ?

Quand les injonctions contradictoires empêchent les salariés d'exercer pleinement leur métier

Conseiller davantage, vendre plus, répondre aux exigences réglementaires, respecter des procédures toujours plus nombreuses, satisfaire les clients, atteindre les objectifs... Chacune de ces attentes est légitime. Mais lorsque toutes deviennent prioritaires, avons-nous encore le moyen d'exercer pleinement notre métier ?

Aujourd'hui encore, je n'ai pas eu le temps de bien faire mon métier ». Cette confidence, entendue régulièrement lors de nos visites d'entreprises, ne traduit ni un manque d'engagement, ni un refus de la performance. Elle exprime la frustration de salariés qui ont le sentiment de ne plus pouvoir exercer leur métier comme ils savent et souhaitent le faire. Derrière cette question se joue la qualité du conseil, la santé au travail, la maîtrise des risques... et, finalement, la performance durable de nos établissements.

Faire plus... avec toujours moins

Être conseiller bancaire aujourd'hui, ce n'est pas seulement accueillir un client, analyser sa situation et lui proposer une solution adaptée. C'est aussi répondre à des campagnes commerciales qui se succèdent, intégrer des exigences réglementaires toujours plus nombreuses, renseigner des outils de pilotage, traiter des sollicitations numériques permanentes et atteindre des objectifs toujours plus exigeants. Prise isolément, chacune de ces évolutions répond à une logique. Ensemble, elles transforment profondément le travail quotidien. Le pro-

blème n'est pas que les salariés refusent les évolutions de leur métier. Le problème est qu'ils ne disposent plus toujours du temps, des moyens ou des marges de manœuvre nécessaires pour répondre simultanément à toutes les attentes.

Quand le métier devient empêché

Les spécialistes de la santé au travail parlent de travail empêché pour décrire les situations où des professionnels possèdent les compétences, l'expérience et la volonté de bien faire leur métier, mais ne peuvent plus l'exercer dans des conditions compatibles avec leurs exigences de qualité.

Cette notion éclaire bien les évolutions observées dans le secteur bancaire. Développer l'activité, renforcer la conformité, >>>

« Aujourd'hui encore, je n'ai pas eu le temps de bien faire mon métier ».

Le salarié sait ce qu'il faudrait faire, mais il ne dispose plus toujours des conditions pour le faire.

►►► maîtriser les risques, améliorer l'expérience client, intégrer de nouveaux outils numériques et répondre à un environnement réglementaire toujours plus exigeant : aucun de ces objectifs n'est contestable. La difficulté apparaît lorsqu'ils deviennent tous prioritaires, sans que le temps disponible, les effectifs ou l'organisation du travail évoluent dans les mêmes proportions.

Arbitrage permanent et perte de sens

Les salariés sont alors confrontés à des arbitrages permanents. Consacrer davantage de temps au conseil ou respecter un planning de rendez-vous déjà saturé ? Approfondir l'analyse d'une situation complexe ou répondre aux impératifs de la campagne commerciale du moment ? Prendre le temps d'expliquer un produit ou absorber un flux d'activité toujours plus important ? Ces arbitrages ne devraient pas faire partie du métier. Pourtant, ils deviennent le quotidien de nombreux professionnels. Peu à peu s'installe le sentiment de ne plus avoir le temps de faire un travail dont on puisse être fier. Le travail ne se mesure pas seulement à ce qui est produit. Il se mesure aussi à la manière dont il peut être réalisé. Lorsqu'un salarié ne peut plus exercer son métier conformément à sa conscience professionnelle, c'est le sens même du travail qui est atteint.

Quand tout devient prioritaire

Dans les banques, personne ne demande explicitement aux salariés de choisir entre la qualité du conseil et les objectifs commerciaux, ni de privilégier la rapidité au détriment de la conformité. Pourtant, c'est souvent ce que produit l'accumulation des priorités. Nous devons vendre davantage tout en

Un enjeu pour tous

Au fond, la question posée est aussi celle que devraient se poser les directions : peut-on durablement offrir un conseil de qualité sans donner aux salariés les moyens de l'assurer ?

- Nous sommes convaincus que le dialogue social doit parler davantage du travail tel qu'il est réellement vécu par les salariés. C'est à partir de cette réalité que peuvent être construites des organisations plus efficaces, plus humaines et plus durables.
- Les banques continueront d'évoluer. Les métiers aussi. Nous ne refusons pas ces transformations. En revanche, nous refusons qu'elles conduisent à une dégradation progressive des conditions d'exercice des métiers.
- Les salariés des banques ne demandent pas moins de responsabilités. Ils demandent les moyens de les assumer pleinement.

consacrant plus de temps au conseil, renforcer la conformité tout en réduisant les délais de traitement. Nous devons personnaliser la relation client tout en répondant à des campagnes commerciales toujours plus nombreuses. Nous devons atteindre des objectifs ambitieux tout en composant avec des effectifs parfois insuffisants. Nous devons faire plus... avec moins.

Injonctions contradictoires, métier fragilisé

Prises séparément, ces exigences sont légitimes. Réunies, elles deviennent parfois incompatibles. Le salarié sait ce qu'il faudrait faire. Il ne dispose plus toujours des conditions nécessaires pour le faire. Cette situation est d'autant plus difficile à vivre qu'elle entre en contradiction avec les valeurs mêmes des métiers bancaires. Le conseil suppose de prendre le temps d'écouter. La conformité exige de la rigueur. La maîtrise des risques impose de l'attention. La relation de confiance se construit dans la durée mais lorsqu'il devient impossible d'accorder à ces dimensions la place qu'elles méritent, c'est le métier lui-même qui est fragilisé.

Qui prend le risque ?

Les conséquences de cette évolution ne concernent pas uniquement les salariés. Elles interrogent aussi le fonctionnement des établissements bancaires. Une organisation qui réduit progressivement les marges de manœuvre professionnelles fragilise la qualité du travail. Or, dans notre secteur, la qualité du travail conditionne directement la qualité du conseil, le respect des obligations réglementaires, la maîtrise des risques et la confiance des clients. Les salariés compensent souvent les difficultés par leur engagement personnel. Ils prolongent une analyse, rappellent un

client, vérifient une opération une seconde fois ou prennent sur leur temps pour finaliser un dossier. Mais une organisation ne peut durablement reposer sur les efforts individuels de celles et ceux qui la font vivre. À long terme, cette logique use les collectifs de travail. Elle accroît les tensions, favorise la perte de sens et fait peser des risques sur la qualité du service rendu. La question n'est donc pas de savoir si les salariés sont suffisamment engagés, mais si l'organisation leur permet encore d'exercer pleinement leur métier.

Pourquoi c'est un enjeu syndical

Pour nous, cette évolution ne relève pas seulement de choix de gestion. Elle constitue un véritable enjeu de dialogue social. Nous ne défendons pas uniquement les conditions de travail. Nous défendons les conditions qui permettent aux salariés d'exercer pleinement leur métier. C'est pourquoi nous portons ces questions dans les CSE, les CSSCT, les négociations de branche et d'entreprise. Nous alertons lorsque les objectifs deviennent incompatibles avec les moyens disponibles. Nous revendiquons des effectifs adaptés à la charge de travail, une véritable reconnaissance du temps consacré au conseil, à la conformité et à la relation client, ainsi que des organisations construites à partir du travail réel ■

Défendre le travail réel, reconnaître l'expertise des salariés et leur donner les moyens de bien exercer leur métier n'est pas seulement un enjeu social. C'est une condition essentielle de la qualité du service, de la confiance des clients et de l'avenir de notre profession. C'est ce que nous continuerons à défendre, partout où nous représentons les salariés.



Fabien Reinert
Secrétaire adjoint de Section
FO Banques et Sociétés Financières

Quand les marges reviennent,

RÉSULTATS BANCAIRES

le partage doit revenir avec elles

Les résultats du deuxième trimestre 2026 des grandes banques françaises sont particulièrement solides. BNP Paribas, Société Générale, Crédit Agricole et BPCE affichent des bénéfices élevés, parfois records. Mais surtout, la banque de détail retrouve des couleurs. Et les salariés ?

Les publications financières du deuxième trimestre 2026 montrent que les grandes banques françaises vont bien, et même très bien. BNP Paribas affiche un résultat net de 4,35 milliards d'euros, en progression de 33 % sur un an. Société Générale atteint un bénéfice trimestriel record de 1,79 milliard d'euros, en hausse de 23 %. Crédit Agricole Groupe dégage

2,7 milliards d'euros et BPCE annonce 1,3 milliard d'euros, soit une progression de 38 %. À eux seuls, BNP Paribas, Société Générale, Crédit Agricole Groupe et BPCE représentent ainsi plus de 10 milliards d'euros de bénéfices sur trois mois. Certes, les périmètres et les modèles économiques sont différents et les comparaisons doivent être maniées avec précaution. Mais la tendance générale est claire : la rentabilité est au rendez-vous.

La banque de détail retrouve ses marges

Ces dernières années, les banques ont régulièrement invoqué la >>>

➤➤➤ compression des marges dans les réseaux, l'environnement de taux, la concurrence ou l'augmentation des coûts pour justifier leur maîtrise des dépenses. Or, au deuxième trimestre 2026, le retournement est particulièrement visible. Chez Société Générale, la reprise de la banque de détail française contribue directement au résultat trimestriel record. La marge nette d'intérêt de cette activité progresse de près de 15 %. Chez BPCE, le produit net bancaire de la banque de proximité en France atteint environ 4,25 milliards d'euros au deuxième trimestre, en hausse de 13 %. Dans le même temps, les frais de gestion de cette activité n'augmentent que de 1 %. Son résultat brut d'exploitation bondit ainsi de 36 %. Crédit Agricole bénéficie également de la progression de ses activités de banque de détail, tandis que BNP Paribas souligne le rebond de ses activités commerciales parmi les moteurs de ses résultats.

Le sujet n'est donc plus seulement celui des performances des salles de marché ou de la banque de financement et d'investissement. Les réseaux contribuent de nouveau fortement à la création de richesse. Et derrière les « réseaux », il y a des salariés.

Toujours plus de résultats... et toujours la maîtrise des coûts

C'est ici que le discours devient difficile à entendre pour les salariés. Alors que les revenus et les résultats progressent, la maîtrise des coûts reste présentée comme une priorité stratégique. Société

Les salariés ne sont pas une ligne de coûts

FO Banques ne conteste pas la nécessité pour les entreprises d'être solides, rentables et capables d'investir. La solidité des banques est aussi une garantie pour l'emploi et pour l'économie. Mais nous refusons une logique dans laquelle le travail serait considéré essentiellement sous l'angle du coût qu'il faudrait continuellement réduire.

Car ces résultats sont également ceux des salariés. Ce sont eux qui accompagnent les clients, absorbent les réorganisations, prennent en charge des portefeuilles toujours plus importants et s'adaptent aux nouveaux outils, réglementations et transformations numériques. Ils subissent aussi directement les conséquences des réductions d'effectifs alors que la charge de travail demeure.

Les gains de productivité ne peuvent donc pas bénéficier uniquement aux comptes de résultat et aux actionnaires. Ils doivent aussi permettre d'améliorer les rémunérations, les conditions de travail, l'emploi et les parcours professionnels.

Générale en fournit une illustration particulièrement frappante. Le groupe réalise un bénéfice trimestriel record de 1,79 milliard d'euros et continue parallèlement de mettre en avant sa discipline de gestion et ses objectifs de réduction des coûts. BPCE souligne de son côté une très bonne maîtrise des charges.

Cette recherche permanente d'efficacité opérationnelle n'est évidemment pas neutre. Derrière les coefficients d'exploitation, les effets de ciseaux et les objectifs de productivité se trouvent les organisations du travail, les effectifs, les objectifs commerciaux, les restructurations, les fermetures ou les transformations d'agences, les mutualisations, l'automatisation et désormais l'intelligence artificielle.

Les salariés connaissent la traduction de ces politiques.

La question du partage de la valeur

Il ne s'agit pas de prétendre que l'évolution des salaires doit mécaniquement

suivre celle du bénéfice trimestriel. Mais il est tout aussi difficile d'accepter que les résultats servent à satisfaire les actionnaires lorsque les périodes favorables reviennent, tandis que les salariés resteraient durablement soumis à la modération.

Chez Société Générale, par exemple, le bénéfice trimestriel record s'accompagne de l'annonce d'un programme de rachat d'actions de 1,5 milliard d'euros, auquel s'ajoute un acompte sur dividende. La question du partage de la valeur n'est donc pas théorique. Elle consiste simplement à déterminer qui bénéficie de la richesse créée.

À l'heure des négociations, les chiffres seront sur la table

Les directions aiment rappeler les contraintes économiques lorsque vient le temps des négociations salariales. Nous saurons leur rappeler leurs résultats. Le deuxième trimestre 2026 montre que les marges reviennent, que les revenus progressent et que la banque de détail contribue pleinement à cette dynamique.

Il serait donc difficilement compréhensible que les salariés soient une nouvelle fois appelés à se satisfaire d'augmentations minimales pendant que les objectifs de rentabilité sont relevés et que des milliards d'euros sont dégagés. Quand les marges reviennent, le partage doit revenir avec elles ■

Pour FO Banques, les prochains rendez-vous salariaux devront donc poser clairement la question : quelle part de ces performances reviendra à celles et ceux qui les rendent possibles ?

LES CHIFFRES À RETENIR

Groupe	Résultat net	Évolution	À retenir
BNP PARIBAS	4,35 Md€	+ 33 %	PNB : 14,1 Md€, + 12 %
SOCIÉTÉ GÉNÉRALE	1,79 Md€	+ 23 %	Bénéfice trimestriel record : 1,5 Md€ de rachats d'actions annoncés
CRÉDIT AGRICOLE GROUPE	2,7 Md€	+ 7,8 %	PNB : 10,8 Md€, + 12,9 %
BPCE	1,3 Md€	+ 38 %	PNB banque de proximité France : + 13 % ; Frais de gestion : + 1%
CRÉDIT MUTUEL ALLIANCE FÉDÉRALE	2,1 Md€ (S1)	+ 14,2 %	PNB des réseaux bancaires : + 19,3 %

Sources : publications financières des groupes.

Plus de 10 milliards d'euros

« Résultats nets cumulés au T2 2026 de BNP Paribas, Société Générale, Crédit Agricole Groupe et BPCE. »

UNÉDIC

Le grand hold-up de l'Etat

Le Conseil d'administration de l'Unédic du 30 juin 2026 a confirmé une vérité que FO dénonce sans relâche : les caisses de l'assurance chômage ne sont pas vides à cause d'une mauvaise gestion, mais parce que l'État les siphonne délibérément.



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

Pour 2026, l'Unédic prévoit un déficit de 2,3 milliards d'euros. Sans les prélèvements de l'État, le budget serait largement excédentaire de + 1,8 milliard d'euros ! Entre 2023 et 2026, ce sont 12,05 milliards d'euros qui ont été confisqués à l'Unédic pour financer les budgets de France Travail et de France Compétences, à l'encontre des décisions des partenaires sociaux. Dans la mesure où l'État ponctionne dans les caisses de l'Unédic pour financer autre chose que l'indemnisation des chômeurs, la nature même de l'Assurance chômage est faussée. Ce hold-up de l'État aura des conséquences incalculables tant au niveau des chômeurs que des salariés de France Travail.

Double peine pour les agents de France Travail

En imposant ce hold-up financier et en refusant (via le patronat) la moindre revalorisation des allocations face à une inflation qui frôle les 2,4 %, l'État et les organisations patronales créent une situation explosive dont nous, personnels de France Travail, subissons et subissons les conséquences de plein fouet au quotidien :

- Une précarité accrue pour les usagers, des tensions renforcées pour nous. Bloquer la revalorisation des allocations, c'est condamner les travailleurs privés d'emploi à la pauvreté. Un usager étranglé par l'inflation, c'est un accueil et un accompagnement sous haute tension dans nos



agences. Nous refusons de servir de paratonnerre aux décisions injustes du Gouvernement !

- Des moyens en baisse, une pression en hausse. L'État justifie ses ponctions historiques sur l'Unédic pour financer « l'accompagnement » de France Travail. En réalité, cet argent sert à masquer les désengagements budgétaires de l'État, pendant que, sur le terrain, nous manquons cruellement d'effectifs et de moyens pour exercer correctement nos missions.

- La perte de sens de nos métiers. L'as-

surance chômage doit protéger contre la précarité, pas servir de variable d'ajustement budgétaire. Nos missions d'orientation et d'indemnisation sont dénaturées pour répondre à des logiques purement comptables et de contrôle à outrance ■

Rejoignez la CGT-FO France Travail, rejoignez la FEC FO pour dire NON à l'asphyxie financière de l'assurance chômage et exiger le respect des agents et des usagers. Syndiquez-vous, organisez-vous, défendez vos droits avec la CGT-FO !

Ne laissons pas détruire notre service public et nos conditions de travail !

La CGT-FO revendique haut et fort :

- l'arrêt immédiat des ponctions de l'État dans les caisses de l'Unédic : l'argent des cotisations des travailleurs doit aller aux travailleurs privés d'emploi ;
- la revalorisation immédiate des allocations-chômage à hauteur de l'inflation pour garantir des conditions de vie dignes et un retour à l'emploi serein ;
- le respect de notre travail et de notre santé : nous exigeons de vrais moyens humains et financiers pour les personnels de France Travail, pas des réformes d'affichage financées par le vol des recettes de l'assurance chômage !

Négociation collective d'entreprise 2024

Un rebond en trompe-l'œil



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

Un an après notre alerte sur le tassement inédit de la négociation collective d'entreprise, les données 2024 de la Dares¹ montrent contre toute attente un taux de négociation en hausse. Mais ce sursaut ne doit pas masquer l'essentiel : la place des délégués syndicaux continue de reculer, année après année.

Dans notre précédent article, nous relations un affaissement préoccupant de la négociation collective d'entreprise : après un pic à 17,8 % en 2021, le taux de négociation avait reculé deux années de suite, à 16,6 % en 2022 puis 16,2 % en 2023.

Un rebond qui interrompt deux années de recul

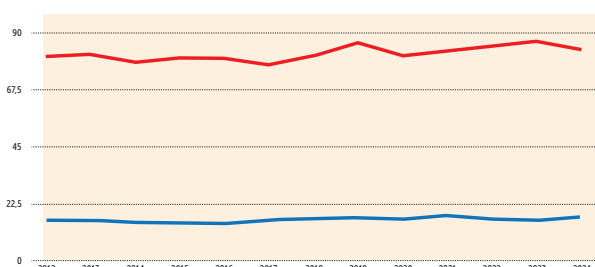
Les chiffres 2024 inversent la tendance : 17,2 % des entreprises de dix salariés ou plus ont ouvert au moins une négociation collective l'an dernier : une progression d'un point en un an, à un niveau que l'on n'avait plus observé depuis 2019. Mais ce sursaut ne dit pas tout. Le taux d'aboutissement à un accord, qui avait progressé sans interruption depuis 2020

pour culminer à 86,9 % en 2023, retombe à 83,7 % en 2024 : un recul de 3,2 points. Autrement dit, les entreprises négocient davantage, mais concluent proportionnellement moins d'accords. La proportion de salariés couverts par au moins une négociation reste, elle, quasiment stable, à 61,5 % contre 61,4 % en 2023, loin des 63,6 % de 2012. Le rebond du taux de négociation ne s'est donc pas encore traduit par un mouvement d'ensemble : il reste à confirmer dans la durée.

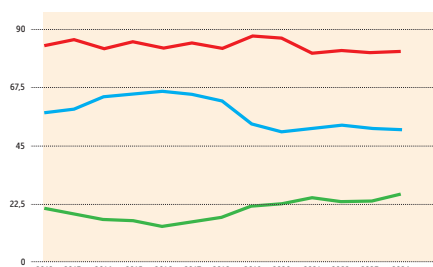
Le recul continu des délégués syndicaux dans la négociation

Le second enseignement de cette édition est plus préoccupant, et plus révélateur des évolutions de fond du dialogue social en entreprise. Parmi les entreprises ayant engagé au moins une négociation

Graph 1 : évolution du taux de négociation et du taux d'aboutissement, 2012-2024



Graph 2 : poids des délégués syndicaux et des élus seuls dans la négociation, 2012-2024





Les entreprises couvertes par une organisation syndicale négocient un peu plus, les entreprises qui n'ont que des élus négocient beaucoup plus.

en 2024, seules 51,2 % ont vu un délégué syndical (DS) y participer, contre 51,8 % en 2023 et 66,2 % en 2016. En huit ans, la part des négociations associant un délégué syndical a ainsi reculé de quinze points, sans qu'aucune année n'inverse durablement la tendance.

Ce recul se double d'un basculement vers un autre modèle de négociation. La propension à négocier des entreprises pourvues des seuls élus du personnel, sans délégué syndical ni représentant de section syndicale, bondit à 26,6 % en 2024 contre 23,7 % en 2023 : c'est le niveau le plus élevé de toute la série disponible depuis 2012. Dans le même temps, la propension à négocier des entreprises dotées d'une couverture syndicale se redresse légèrement, à 81,3 % contre 80,9 % en 2023, sans retrouver son niveau de 2019 (87,3 %). Deux dynamiques progressent donc de ►►►

Graph 1

- Taux d'aboutissement à un accord au moins (%)
- Taux de négociation des entreprises (%)

Graph 2

- Propension à négocier des entreprises ayant une couverture syndicale (%)
- Part des négociations impliquant un délégué syndical, parmi les entreprises ayant négocié (%)
- Propension à négocier des entreprises ayant uniquement des élus (%)

En huit ans, la part des négociations associant un délégué syndical a reculé de quinze points.

►►► concert : les entreprises couvertes par une organisation syndicale négocient un peu plus, et les entreprises qui n'ont que des élus (c'est-à-dire sans délégué syndical) négocient beaucoup plus. Le rebond du taux de négociation nationale doit ainsi une bonne part de sa vigueur à cette seconde catégorie.

Négocier sans délégué syndical : une garantie en moins

Cette évolution n'est pas un simple ajustement statistique. La loi confie aux élus du personnel un rôle de consultation et de suivi. Elle réserve en revanche la signature d'un accord collectif d'entreprise aux délégués syndicaux, et n'ouvre la voie à une négociation par des élus, mandatés ou non, qu'à titre subsidiaire, en l'absence de toute section syndicale. Ce n'est pas une nuance de vocabulaire : le délégué syndical dispose d'un mandat, d'une protection contre le licenciement, d'heures de délégation et de l'appui d'une organisation extérieure à l'entreprise pour construire un rapport de



force et objectiver ses revendications. Un élu du comité social et économique (CSE) qui négocie seul, sans ces moyens, sans formation syndicale et souvent sans autre repère que la proposition de la direction, n'est pas placé dans la même situation. Que la négociation progresse dans les entreprises n'ayant que des élus peut donc traduire deux réalités opposées : une réelle appropriation du dialogue social par des représentants de bonne foi, ou une facilité prise par certaines directions pour afficher un dialogue social à *minima*, sans le contrepoids syndical qui donne sa portée à un accord.

On négocie plus, mais on conclut moins

Le tassement du taux d'aboutissement en 2024, alors même que la négociation progresse, va plutôt dans le sens de cette seconde lecture : on négocie plus, mais on conclut moins, ce qui interroge la qualité

réelle des discussions engagées.

La lecture des accords ainsi conclus par les élus laisse apparaître une grande diversité de situations. Lors de la négociation récente d'un protocole préélectoral, nous avons ainsi pris connaissance d'un accord conclu par un élu dans une entreprise de moins de cent salariés au sein de la branche BETIC. Cet accord avait pour thématique l'organisation du temps de travail et comprenait des modalités – notamment financières – intéressantes pour les salariés. Dans d'autres cas, nous avons pu constater des dérogations aux droits et garanties prévues par le Code du travail ou des conventions collectives... Et elles ne nous apparaissaient pas favorables aux salariés...

Dans les bureaux d'étude, la réponse passe par l'implantation

Notre précédent article rappelait l'exemple de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (BETIC)², où les très petites entreprises sont la norme et où le dialogue social d'entreprise reste largement absent. FO y a négocié et signé un accord expérimental sur la participation, conçu pour être appropriable par les entreprises de moins de cinquante salariés. Cet accord n'a de portée que parce qu'il a été porté par des militants syndicaux implantés sur le terrain, capables de le faire vivre au plus près des salariés.

C'est bien tout l'enjeu que confirment les chiffres 2024 : la loi ouvre des espaces de négociation d'entreprise toujours plus nombreux, mais ces espaces ne profitent pleinement aux salariés que là où une organisation syndicale est en mesure de les investir. Sans cela, la négociation d'entreprise risque de rester un rendez-vous formel plutôt qu'un véritable espace de progrès social ■

Aux sections FO de transformer l'essai

Le rebond de la négociation collective d'entreprise ouvre une fenêtre que nos sections doivent investir plutôt que regarder passer. Cela suppose de pouvoir présenter des candidats et des équipes lors des élections du Comité Social et Economique (CSE), et de convaincre l'un d'eux de porter le mandat de délégué syndical à l'issue des élections.

Nous observons en effet des équipes que nous présentons aux élections et qui, par la suite, ne trouvent pas de volontaire prêt à assumer un tel mandat. Une telle situation doit nous interroger, et nous motiver à construire et déployer une offre de services pour leur faciliter la prise en main de ce mandat. A ce jour hélas, notre section fédérale n'a pas la possibilité de leur proposer une action de formation pour les accompagner pour ce mandat.

Cette étude ne doit donc pas être vécue comme une fatalité, mais comme un aiguillon pour apporter des garanties à nos délégués syndicaux, actuels et futurs.

Les entreprises négocient davantage, mais concluent proportionnellement moins d'accords.

¹ Dares, enquête Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) sur le dialogue social en entreprise (DSE), données 2024. Champ : France hors Mayotte, entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole. ² Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

Le 100 % Santé : le zéro reste à charge, pour tous !

Le dispositif 100 % Santé permet aux assurés, disposant d'une complémentaire santé responsable, d'accéder à des soins **sans reste à charge**.

Optique, dentaire, audiologie et désormais **matériel médical***, le dispositif 100 % Santé permet la **prise en charge intégrale** de certains équipements par la Sécurité sociale et votre mutuelle.

* Véhicules pour personnes en situation de handicap en location de courte durée et certaines prothèses capillaires

Choisir AG2R LA MONDIALE, c'est bénéficier d'une **complémentaire santé responsable**, conforme au 100 % Santé et aux garanties conventionnelles de votre branche professionnelle.

En savoir plus



GIE AG2R - Membre d'AG2R LA MONDIALE - 14-16, boulevard Malesherbes, 75008 PARIS - 801 947 052 RCS Paris, 00012634-260320-05, 190x271 - Crédits photos : Getty Images



**AG2R
LA MONDIALE**

AGIR POUR SOI
AGIR POUR LES AUTRES

Épargne
Retraite
Santé
Prévoyance

Plan Santé au travail On affiche,

on aff

Serhiy Tyshchovskiy



Dominique Dorgueil
Secrétaire fédéral



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

En l'espace d'un mois, deux textes sur la santé au travail ont connu des sorts opposés en apparence, mais dictés par la même logique. Une trajectoire qui, de la suppression des CHSCT en 2017, en passant par la loi Lecocq de 2021, reflète une politique pleinement assumée : la désactivation méthodique de la santé au travail.

Le 5 juin 2026, le Gouvernement publiait son Plan Santé au Travail 2026-2030. 170 pages de constats justes mais dépourvues de toute contrainte nouvelle pour les employeurs. Le 8 juillet, une majorité de sénateurs rejetait, elle, les 39 recommandations d'un rapport sur la souffrance psychique au travail, l'empêchant d'être rendu public. D'un côté, on parle beaucoup pour ne rien engager. De l'autre, on refuse même de parler. Deux méthodes, un même objectif : ne jamais transformer les diagnostics en droits opposables.

Deux dossiers, un même refus d'agir

Le Plan Santé au Travail 2026-2030 reconnaît les effets du travail de nuit, les risques psychosociaux liés à l'agressivité de la clientèle, la pénibilité des équipes alternantes, l'ampleur de la sous-déclaration des accidents et maladies professionnelles. Sur le papier, les salariés des casinos et des clubs sont (hélas) pleinement concernés. Mais chaque constat s'arrête au seuil de la contrainte : sensibilisation des employeurs, bonnes pratiques, renvoi au dialogue social. Jamais d'obligation nou-

velle, jamais de droit opposable !

Le rapport sénatorial, lui, va plus encore plus loin : il n'est même pas publié ! Fruit de cinq mois d'auditions, ce travail intitulé « Quand le travail consume : l'urgence de lutter contre l'épuisement professionnel », a été présenté par la rapporteure Annick Girardin, alors que le ministre du Travail, Jean-Pierre Farandou, reconnaissait lui-même le 1^{er} juillet, qu'il fallait « progresser sur cette question de santé mentale ». Une semaine plus tard, le 8 juillet, les 39 recommandations étaient rejetées en bloc. Parmi celles-ci : créer un tableau de maladies professionnelles pour les pathologies psychiques, garantir l'effectivité du devoir d'alerte du médecin du travail, ou ouvrir la voie à une nouvelle instance dédiée à la santé au travail en entreprise.

Santé contre idéologie

Le rapport n'a été révélé, a minima et par un simple communiqué du groupe d'appartenance de la sénatrice, que le 10 juillet, la rapporteure n'ayant aucun droit de le publier elle-même. La sénatrice Pascale Gruny a justifié ce rejet en jugeant le texte peu soutenant pour les entreprises. La présidente de la mission, Monique Lubin,



aiblit, on enterre !

Linus Béanger

Serhi Tyagovsky

y voit au contraire une décision idéologique, relevant que certains opposants n'avaient même pas participé aux travaux. Ce qui a été sanctionné, c'est l'ambition même du texte, et tout particulièrement sa recommandation n° 27, qui ouvrirait une négociation sur un tableau de maladie professionnelle pour les pathologies psychiques.

Deux textes, deux sorts différents, mais un seul objectif : ne rien changer à la réparti-

tion actuelle du risque, qui pèse sur les salariés, et du coût, reporté sur la collectivité.

Le rapport Lecocq et la loi de 2021 : le « renforcement » qui cache un recul

Avant d'analyser ce Plan Santé au Travail, rappelons le rapport dit « Lecocq ». En 2018, la députée Charlotte Lecocq remet au Premier ministre un rapport de 174 pages : un diagnostic sur la complexité du système, des propositions de réorga-

La santé au travail n'est pas un sujet de communication, c'est un droit essentiel.

nisation profonde. Il débouche sur la loi du 2 août 2021, officiellement présentée comme un texte de renforcement de la prévention, mais contestée dès sa discussion à l'Assemblée par 700 médecins du travail, soit 15 % de la profession, dans une lettre ouverte aux parlementaires.

Que s'est-il passé concrètement ? Les services de santé au travail ont été rebaptisés services de prévention et de santé au travail. Le médecin du travail, véritable pivot du système, a été progressivement mis à l'écart : ses missions peuvent désormais être déléguées à des infirmiers, la médecine du travail se démedicalisant ►►►

La duplicité et les mots qui l'habillent

Ce qui frappe, au-delà des textes eux-mêmes, c'est la sémantique employée pour les présenter à l'opinion. Chaque étape de ce recul porte un nom qui en dit l'exact contraire : « renforcement de la prévention » pour une loi qui démedicalise le suivi des salariés ; « simplification » pour la disparition d'une instance de représentation dédiée ; « Plan Santé au Travail » pour un texte qui refuse d'imposer la moindre contrainte nouvelle aux employeurs. On relira à ce propos un précédent article de la Section Fédérale, « La langue des vainqueurs » (cf. *Debout* N°196).

Le rapport sénatorial de 2026 illustre à sa manière ce même procédé, mais drastiquement appliqué : là où d'ordinaire on habille le recul de mots ambitieux, ici on préfère ne pas nommer du tout ! Pas de titre pompeux à contredire : simplement un silence, rompu deux jours plus tard par le communiqué d'un groupe parlementaire, faute de vote favorable permettant une publication officielle. Un rapport résultant de cinq mois d'auditions, salué par le ministre du Travail lui-même, et qui disparaît dans la précipitation, censuré car jugé trop menaçant pour les organisations patronales.

Quelles que soient les méthodes utilisées, on retiendra qu'elles servent globalement le même but : éviter que les employeurs aient à rendre des comptes sur ce que le travail fait aux corps et aux esprits.

“ Le fil est toujours le même : afficher l’ambition, réduire les moyens, élargir les missions, alléger les obligations. On ne supprime jamais frontalement un droit ou une instance protectrice ; on l’affaiblit, on l’espace, on la fusionne, on la vide de sa portée contraignante, tout en préservant l’apparence de la protection. ”

Deux méthodes, un même objectif : ne rien changer.

►►► sous couvert de pallier une pénurie de médecins prévisible, mais jamais anticipée. Les visites ont été espacées et allégées : la visite de reprise n’est plus obligatoire qu’à partir de 60 jours d’arrêt pour maladie non professionnelle, contre 30 jours auparavant ; la visite de préreprise devient facultative ; un « rendez-vous de liaison » est créé, mais il n’est pas de nature foncièrement médicale, et le salarié peut le refuser ; la visite de mi-carrière est instaurée à 45 ans, une seule fois dans une vie professionnelle, le plus souvent par un infirmier.

Retirer au médecin son rôle de coordination de l’équipe, c’est exposer celle-ci au pouvoir hiérarchique des services, qui entretiennent une relation directe avec les entreprises, voire qui en sont l’émanation via le modèle associatif. Le seul acteur disposant d’une indépendance réelle pour protéger ce que le salarié lui confie, c’est le médecin. L’affaiblir, c’est affaiblir la protection du salarié.

La désactivation, une logique de longue date

Cette trajectoire, donc, se lit sur près de dix ans, réforme après réforme, avec toujours le même vocabulaire rassurant pour habiller les mêmes reculs.

● 2017 : la suppression des CHSCT

Les ordonnances travail fusionnent les comités d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans le Comité Social et Économique. Officiellement, une simplification. En réalité, la disparition d’une instance dédiée, dotée de moyens propres, noyée dans une structure généraliste. Le rapport sénatorial de 2026 recommande d’ailleurs, sans le dire



aussi frontalement, la création d’une nouvelle instance dédiée : la reconnaissance implicite que la fusion de 2017 a affaibli la prévention, comme FO l’avait dénoncé.

● 2017 : la réduction des critères de pénibilité

Quatre critères sont retirés du compte pénibilité, devenu « compte de prévention » (manutentions manuelles, postures pénibles, vibrations, agents chimiques) et renvoyés à un simple examen médical individuel, sans ouverture automatique de droits. Nous passerons sur la Loi de 2021 (rapport Lecoq), comme sur le Passeport de prévention, lequel n’en finit plus d’être déployé !

● Février-juillet 2026 : le Plan Santé au Travail et le rapport censuré

Le même schéma se répète, sous deux formes : d’un côté un plan qui affiche des constats pertinents sans jamais les traduire en obligations ; de l’autre, un rapport dont les préconisations contraignantes sont écartées un mois à peine après la publication du plan gouvernemental.

Ce que nous devons collectivement affirmer

Ces deux dossiers doivent nous aler-

ter sur un point essentiel : la souffrance au travail, qu’elle soit physique ou psychique, n’est jamais un problème isolé, relatif à un métier ou une entreprise. C’est un problème politique, structurel, entretenu par des choix répétés (depuis bien plus de dix ans !).

Face à cette logique, les constats officiels, même incomplets ou censurés, restent des leviers : ils légitiment nos revendications et peuvent peser dans les négociations et devant les tribunaux. Mais ils ne remplaceront jamais l’action syndicale. Exiger un DUERP complet et sincère, imposer le programme annuel de prévention des risques professionnels et d’amélioration des conditions de travail (PAPRI-PACT), faire vivre le droit d’alerte du CSE : ce sont ces leviers concrets qui feront la différence, pas les plans accumulés dans les bibliothèques administratives, ni les rapports restant dans les tiroirs ■

Pour la Section Fédérale Casinos et Clubs de Jeux FO, la santé au travail n’est pas un sujet de communication, c’est un droit essentiel. Les attaques incessantes qu’elle subit démontrent à quel point il faut, plus que jamais, la protéger.

Par une relation proche et attentionnée,

SOUTENIR TOUTES LES VIES,

TOUTE LA VIE !

Rendez-vous sur
notre site internet :



SANTÉ - PRÉVOYANCE | ÉPARGNE ET SERVICES FINANCIERS | RETRAITE COMPLÉMENTAIRE | SERVICES

RENTRÉE
2026

Café
+40%
Entre 2021 et 2025

Gaz
+17,7%
Depuis juillet 2025

Chocolat
+49%
Entre 2021 et 2025

Esse
+16%
Depuis juil

L'urgence est et reste l'au

La rentrée de septembre est traditionnellement une période où les dépenses s'accumulent : logement, transports, carburant, alimentation, fournitures scolaires, assurances...

Malgré le discours sur le ralentissement de l'inflation, la question du pouvoir d'achat reste au premier rang des préoccupations des salariés.

Pour FO, une réponse s'impose : augmenter les salaires.

Les chiffres publiés par l'INSEE sont sans ambiguïté. En juillet 2026, les prix à la consommation augmentent encore de 2,1 % sur un an. L'alimentation progresse de 1 %, les services de 2,2 %, tandis que l'énergie bondit de 12,6 %. Une inflation qui s'ajoute à celle des années précédentes.

Mais derrière ces moyennes se cachent des augmentations beaucoup plus importantes sur certaines dépenses incontournables. En juillet, sur un an, le gaz augmente de 17,7 %, le gazole de 24,1 % et l'essence de 16,5 %. Pour un salarié obligé d'utiliser quotidiennement son véhicule pour aller travailler, la facture est loin d'être théorique. Et le panier de courses n'est pas épargné. Toujours en juillet 2026, les prix des produits frais progressent de 3,8 % sur un an. Les tomates, courgettes et autres légumes frais à fruits enregistrent une hausse de 13,1 %, les salades et légumes à feuilles de 8 %, les melons et pastèques de 6,1 %. La viande augmente encore de 2,3 % et les boissons non alcoolisées de 1,5 %.

Café, beurre, pain... quand le ticket de caisse raconte mieux l'inflation

Pour comprendre le sentiment de perte de pouvoir d'achat, il faut surtout regarder l'évolution sur plusieurs années. Car une inflation qui ralentit en 2026 n'efface en rien les augmentations déjà accumulées. Les séries de prix de l'INSEE donnent quelques exemples particulièrement parlants.

Entre 2021 et 2025, le prix du café a augmenté d'environ 40 %. L'indice annuel du café est passé de 71,21 en 2021 à 100 en 2025. Pour le beurre, la hausse sur la même période atteint près de 37 %. Pour le pain et les produits de boulangerie, aliments parmi les plus ordinaires du panier des ménages, l'augmentation approche 22 % entre 2021 et 2025. Le constat est encore plus spectaculaire pour le chocolat et les produits à base de cacao : entre juin 2021 et juin 2026, l'indice de prix progresse de près de 49 %.

Des centaines d'euros en plus dans le budget annuel

Voilà ce que signifie concrètement la vie chère : ces quelques dizaines de centimes ou quelques euros supplé-



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



Augmentation des salaires !

mentaires à chaque passage en caisse, additionnés semaine après semaine et mois après mois, finissent par représenter des centaines d'euros dans le budget annuel d'un ménage. Le café du matin, la baguette de pain, la plaquette de beurre, le plein de carburant ou le panier de légumes : ce sont ces dépenses quotidiennes qui donnent la véritable mesure de la pression exercée sur le pouvoir d'achat.

Des salaires qui peinent à rattraper le terrain perdu

Dans le même temps, alors que les dividendes explosent pour les actionnaires, les rémunérations progressent beaucoup plus modestement. Selon la DARES, au deuxième trimestre 2026, le salaire mensuel de base de l'ensemble des salariés du privé a augmenté de 1,9% sur un an. Une fois l'inflation prise en compte, le gain n'est plus que de 0,2% en euros constants. Pour les cadres, la progression réelle n'est que de 0,1%. Mais ces chiffres ne montrent pas une autre réalité, celle d'une grande majorité des salariés pour qui il n'y a eu aucune augmentation collective de salaire en 2026, notamment au Crédit Agricole, à Groupama et à la MSA.

Augmenter les salaires, pas seulement multiplier les primes

Pour la Section Fédérale des Organismes Agricoles de la FEC FO, le pouvoir d'achat doit d'abord être traité là où il se crée : sur la fiche de paie. Les primes exceptionnelles, dispositifs ponctuels et autres mesures temporaires dont les employeurs sont friands peuvent apporter un soutien immédiat. Mais ils ne sauraient remplacer des augmentations générales, pérennes et significatives des salaires.

Une prime disparaît, une augmentation du salaire de base reste. Elle bénéficie chaque mois au salarié, entre dans le calcul de nombreux droits et contribue au financement de notre système de protection sociale et des retraites.

Une rentrée qui ne doit pas compter pour du beurre

Cette rentrée doit donc être celle de

la réouverture des discussions salariales. Car, les salariés demandent de pouvoir vivre correctement de leur travail. Impossible de continuer d'expliquer aux salariés qu'ils devraient se satisfaire de quelques dixièmes de point de pouvoir d'achat supplémentaire. Pour la Section Fédérale des Organismes Agricoles de la FEC FO, le message de cette rentrée est donc clair : le travail doit payer et les richesses créées doivent aussi revenir à celles et ceux qui les produisent ■

Augmenter les salaires n'est pas une option. C'est une nécessité sociale, économique et une question de justice.



Pour télécharger l'intégralité du tract

MSA /  **Anita Passannante**
Responsable nationale

MSA 2026-2030

Ce qui nous attend vraiment

La COG (convention d'objectifs et de gestion) 2026-2030 dessine déjà les grandes orientations qui vont transformer la MSA au cours des prochaines années. Prospective.

Derrière les objectifs affichés de modernisation, de simplification et d'amélioration du service rendu, une nouvelle période de transformation se prépare. Et pour les salariés, une question essentielle se pose : quelles seront les conséquences concrètes sur nos emplois, nos métiers et nos conditions de travail ? La trajectoire retenue prévoit notamment la suppression de 575 emplois en CDI sur la durée de la COG.

575 CDI en moins : pas qu'un chiffre

On nous expliquera certainement que ces suppressions doivent principalement être

absorbées par les départs naturels et qu'il ne s'agit pas d'un plan de licenciements. Mais, dans les services, le résultat peut être le même : un collègue qui part et qui n'est pas remplacé, c'est une charge de travail qui doit être répartie entre ceux qui restent.

Et cette situation n'est pas nouvelle. Depuis plusieurs années, les salariés doivent composer avec les réorganisations, les changements d'outils, les difficultés de recrutement dans certains secteurs, les absences, les objectifs de production et des exigences toujours plus importantes en matière de qualité de service.

Combien de postes pourront encore disparaître sans conséquence sur les équipes et sur les ressortissants agricoles ?

Les mutualisations vont continuer

L'autre grand sujet des prochaines années sera celui des mutualisations entre caisses. Mutualiser certaines acti-

vités peut parfois avoir du sens. Mais une mutualisation ne doit jamais devenir une simple méthode permettant de réduire les effectifs ou d'éloigner toujours davantage les décisions des salariés et des territoires.

Pour FO, plusieurs questions devront donc être posées à chaque projet. Quelle activité est concernée ? Où sera-t-elle exercée demain ? Avec quels effectifs ? Qu'advient-il des salariés actuellement chargés de cette activité ? Quelles conséquences sur les autres services ? Et surtout : jusqu'où veut-on aller ? Car derrière la multiplication des mutualisations se pose aussi, à terme, la question du maintien de caisses réellement autonomes et de notre modèle de proximité. La MSA s'est construite sur un réseau territorial et sur le principe du guichet unique. Il serait paradoxal de vouloir préserver cette spécificité tout en éloignant progressivement les services des territoires.

Crédit Agricole /  **Michaël Gaujour**
Responsable Syndical FO

Les résultats explosent, les augmentati

Les résultats du Crédit Agricole pour le premier semestre 2026 sont tombés, et ils sont particulièrement éloquentes. Alors que les salariés sont au cœur de la création de valeur et de richesse, ils doivent enfin en recevoir leur juste part !

Le Groupe Crédit Agricole réalise 4,875 milliards d'euros de résultat net part du Groupe au premier semestre 2026, une progression de 6,8 % sur un an. Le produit net bancaire atteint 20,88 milliards d'euros, en hausse de 7,8 %, tandis que le résultat brut d'exploitation bondit de 16,1 %. Mais ce sont surtout

les résultats des « Caisses régionales » qui interpellent davantage. Sur les six premiers mois de l'année, leur produit net bancaire progresse de 11 %, alors que leurs charges d'exploitation sont largement contenues.

Et pour les salariés ?

Résultat : le résultat brut d'exploita-

Suppressions
de postes

Mutualisations

Intelligence
artificielle

Conditions
de travail

Salaires

L'intelligence artificielle (IA) arrive aussi à la MSA

L'IA va prendre une place croissante dans nos organismes. FO n'est pas opposée aux évolutions technologiques. Un outil capable de supprimer certaines tâches répétitives, de faciliter la recherche d'informations ou d'aider les salariés dans leur travail peut constituer un véritable progrès. Mais il y a une ligne rouge : l'intelligence artificielle ne doit pas devenir un moyen de justifier de nouvelles suppressions d'emplois.

Un gain de productivité n'est pas automatiquement un poste devenu inutile. Le temps gagné peut aussi permettre de réduire les charges de travail, d'améliorer la qualité du service rendu, de renforcer l'accompagnement des adhérents et de redonner du sens au travail. C'est ce choix que nous défendrons.

Et nos conditions de travail ?

C'est finalement là que se trouve le véri-

table enjeu de cette COG. Une transformation nationale peut sembler abstraite lorsqu'elle est présentée à travers des objectifs, des indicateurs et des tableaux. Elle devient beaucoup plus concrète lorsqu'un salarié constate que son collègue parti à la retraite n'est pas remplacé, que son portefeuille augmente, qu'une activité quitte son service ou que de nouveaux objectifs lui sont imposés.

FO sera donc particulièrement attentive aux conséquences des projets qui seront présentés dans les caisses. Nous demandons que les représentants du personnel disposent des informations nécessaires avant les décisions, et pas lorsque tout est déjà arrêté.

Et pendant ce temps-là... les salaires

On ne peut pas demander continuellement aux salariés de s'adapter, de gagner en productivité, d'accepter les réorganisations et de faire toujours davantage sans parler de leur rémunération. La question

du pouvoir d'achat doit donc rester au cœur de nos revendications.

Les salariés de la MSA ont subi ces dernières années la hausse des prix comme tout le monde. Les dépenses de logement, d'alimentation, d'énergie ou de transport n'attendent pas, elles, les prochaines négociations. La reconnaissance du travail passe aussi par le salaire.

Pour FO, la revalorisation de la valeur du point reste donc une revendication essentielle.

FO sera présente à chaque étape

Les prochaines années seront déterminantes pour l'avenir du réseau MSA. Notre rôle ne sera pas de refuser toute évolution par principe. Il sera de regarder ce qui se cache concrètement derrière chaque projet et d'en mesurer les conséquences pour les salariés ■

Une chose est certaine : la MSA de 2030 se prépare aujourd'hui.

ons patinent

tion des Caisses régionales progresse de 23 % et leur résultat net part du Groupe atteint 3,350 milliards d'euros, soit une hausse spectaculaire de 23 % en un an. 23 % de résultat supplémentaire pour les Caisses régionales. Et pour les salariés ? Rien ou presque. Pour rappel, l'augmentation générale des salaires de la branche Crédit Agri-

Pour FO Crédit Agricole, les revendications sont simples pour les négociations à venir :

- une augmentation générale significative pour tous les salariés ;
- une véritable reconnaissance de l'ancienneté, de l'expérience et des compétences ;
- des mesures permettant de compenser durablement la perte de pouvoir d'achat ;
- un partage beaucoup plus équitable des gains de productivité et de la valeur créée ;
- une politique salariale cohérente avec les performances exceptionnelles des Caisses régionales et du Groupe.

cole pour 2026 est de 0,5 %, bien en deçà de l'inflation. Et on nous explique qu'il faut rester raisonnable et prudent sur les augmentations de salaires ?

Cherchez la cohérence ■

Les résultats sont collectifs, le partage doit l'être aussi !



Sapeurs-pompiers volontaires FO Groupama demande des négociations Groupe

Après les incendies hors normes de l'été 2026, FO Groupama demande l'ouverture d'une négociation au niveau du Groupe Groupama. L'objectif : favoriser l'engagement citoyen en tant que pompier volontaire et permettre aux salariés de concilier activité professionnelle et engagement au service de la population.



ment lié au monde agricole, aux collectivités locales et aux territoires, le Groupe est directement confronté aux conséquences des catastrophes naturelles. Lorsque surviennent incendies, tempêtes, inondations ou autres événements majeurs, ses salariés accompagnent les sociétaires sinistrés tandis que les services de secours interviennent sur le terrain. Favoriser l'engagement volontaire au sein même de l'entreprise serait donc une traduction concrète de sa politique de responsabilité sociale et de ses valeurs mutualistes.

La RSE en fil rouge

Pour FO, la RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) doit aussi se traduire dans les droits.

La responsabilité sociale d'une entreprise ne peut pas rester cantonnée aux déclarations d'intention ou aux rapports institutionnels. Elle doit se mesurer dans les décisions prises et dans les droits accordés aux salariés. Permettre à celles et ceux qui souhaitent consacrer une partie de leur temps à protéger la population de le faire dans de bonnes conditions serait un signal fort. FO considère donc que ce sujet doit désormais entrer dans le champ du dialogue social au niveau du Groupe Groupama ■

Les crises de l'été 2026 ont rappelé combien notre modèle de sécurité civile repose sur l'engagement citoyen. À l'entreprise désormais de créer les conditions permettant aux salariés qui choisissent cet engagement de pouvoir réellement l'exercer.

Les incendies qui ont marqué l'été 2026, notamment en Gironde, ont rappelé le rôle essentiel joué par les femmes et les hommes qui composent notre sécurité civile. Derrière les importants dispositifs déployés lors des crises majeures se trouvent de nombreux sapeurs-pompiers volontaires.

Ils représentent près de 80 % des effectifs de sapeurs-pompiers en France. La particularité de leur engagement est fondamentale : pour la grande majorité d'entre eux, être pompier volontaire signifie assurer des missions de secours tout en exerçant parallèlement une activité professionnelle. Dès lors, la question de la disponibilité des volontaires ne peut pas reposer uniquement sur leur bonne volonté et leur capacité à jongler entre leurs obligations. Les employeurs ont eux aussi un rôle à jouer.

Donner un cadre collectif à l'engagement

C'est pourquoi FO Groupama a officiellement demandé à la Direction des Ressources Humaines Groupe l'ouverture d'une négociation consacrée à la conciliation entre vie professionnelle et activité de sapeur-pompier volontaire. L'objectif est de construire un véritable cadre

Groupe, commun aux entreprises du Groupe Groupama, permettant notamment de favoriser l'engagement en tant que sapeur-pompier volontaire et de faciliter la conclusion de conventions entre les SDIS (Services Départementaux d'Incendie et de Secours), l'employeur et les salariés concernés.

Plusieurs mesures pourraient être négociées : autorisations d'absence pour suivre les formations, maintien de la rémunération, possibilités de disponibilité lors d'interventions exceptionnelles, prise en compte des interventions nocturnes pouvant avoir des conséquences sur la prise de poste le lendemain ou encore possibilités adaptées dans le cadre du télétravail. Il s'agit également de garantir qu'un salarié ne soit jamais pénalisé dans son évolution professionnelle en raison de son engagement.

Utile à tous

Faciliter cet engagement n'est pas seulement favorable aux salariés concernés. L'entreprise bénéficie elle aussi des compétences acquises par les sapeurs-pompiers volontaires : gestion du stress, secourisme, sécurité, prise de décision dans des situations complexes, capacité à travailler en équipe ou à faire face à l'urgence. Pour Groupama, la démarche aurait une portée particulière. Assureur historique-



Pour télécharger l'intégralité du tract



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

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

KLESIA s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.

KLESIA
Assureur d'intérêt général



Depuis le 27 juillet 2026, les règles relatives à l'information des salariés en cas de cession de l'entreprise évoluent. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés dotées d'un CSE, l'information directe des salariés est désormais remplacée par une information-consultation du CSE.

Cette évolution résulte de la loi n° 2026-403 du 26 mai 2026 de simplification de la vie économique.

Un changement de procédure

Jusqu'à présent, dans certaines entreprises, les salariés devaient être informés directement d'un projet de cession afin de pouvoir, le cas échéant, présenter une offre de reprise.

Depuis le 27 juillet, lorsque l'entreprise dispose d'un CSE exerçant les attributions prévues pour les entreprises d'au moins 50 salariés, c'est désormais le CSE qui est informé et consulté sur le projet de cession. L'employeur doit lui fournir les informations nécessaires afin qu'il puisse rendre un avis motivé.

La mesure concerne notamment les projets portant sur la cession de parts sociales, d'actions ou de valeurs mobilières donnant accès à la majorité du capital, ainsi que certaines opérations de vente d'un fonds de commerce.

Un rôle renforcé pour les représentants du personnel

Cette évolution ne donne pas au CSE un pouvoir de décision sur la cession. Elle renforce en revanche son rôle dans l'information et la consultation des représentants du personnel, lorsqu'une opération de ce type est envisagée.

Le CSE doit ainsi disposer des informations nécessaires pour comprendre le projet et ses éventuelles conséquences sur l'entreprise et les salariés, dans le cadre de la procédure de consultation applicable.

À l'inverse, dans les entreprises qui ne disposent pas d'un CSE, l'information directe des salariés demeure applicable dans les situations prévues par la loi. Le délai minimal d'information des salariés concernés a par ailleurs été ramené de deux mois à un mois.

À retenir

Depuis le 27 juillet 2026, dans les entreprises d'au moins 50 salariés dotées d'un CSE, **le comité devient donc l'interlocuteur central des représentants du personnel dans le cadre de ces projets de cession.**

Une évolution à connaître pour les élus, alors que les opérations de transmission et de restructuration peuvent avoir des conséquences importantes sur l'organisation, l'activité et l'emploi.

L'accompagnement de votre CSE

Dans le cadre d'un projet de cession, les élus doivent pouvoir comprendre les enjeux de l'opération et disposer des informations nécessaires pour exercer pleinement leurs prérogatives. Notre équipe accompagne les CSE dans leurs consultations et leur apporte une assistance juridique et économique adaptée à leur situation.



Expertise comptable



Conseil & Assistance Juridique



Expertise SSCT



Formation CSE | SSCT

Le coup de main du juriste

Chaque année, l'ouverture des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) constitue le moment clé pour arracher des augmentations de salaires, conquérir de nouveaux droits et améliorer les conditions de travail. Pourtant, sur le terrain, le constat est souvent amer.

Négociations salariales Ordre et méthode !

FAITES DE CES ÉCHÉANCES UN LEVIER DE CONQUÊTE SOCIALE.



Gérard Verger
Analyste juridique

Calendriers imposés à la va-vite, documents plus ou moins lisibles transmis la veille pour le lendemain, refus de répondre aux revendications, ou tentatives de diviser les organisations syndicales. Ne laissons pas le patronat bafouer l'obligation de loyauté ! La loi et les juges imposent une règle d'or : l'obligation de négocier de bonne foi et de manière loyale. Pour éviter les simulacres de dialogue, un outil juridique existe dès l'ouverture des discussions : l'accord de méthode.

Ce qu'il faut savoir sur l'accord de méthode

Caractère facultatif : l'employeur et les syndicats peuvent en signer un pour fixer le calendrier, les thèmes ou la périodicité (jusqu'à 4 ans), mais rien n'oblige à en conclure un. Règles supplétives : si aucun accord de méthode n'est

signé, ce sont les règles légales par défaut du Code du travail qui s'appliquent automatiquement (rythme annuel pour les salaires et l'égalité professionnelle). Obligation de négocier : le patron a une obligation de loyauté et de convocation pour discuter, mais il n'a aucune obligation de signer un accord final au bout des réunions.

Ce que dit la loi : l'employeur doit jouer cartes sur table

C'est un droit des salariés exercé par leurs représentants. Si la convocation doit être à l'initiative de l'employeur, une organisation syndicale représentative peut solliciter l'ouverture d'une NAO, en interpellant la direction. Celle-ci a alors 15 jours pour convoquer la réunion.

Pendant longtemps, le Code du travail est resté flou sur ce que signifiait « bien négocier ». C'est le juge judiciaire qui a dû construire, au fil des ans, le principe de loyauté. Mais depuis les ordonnances Macron (et l'article

L. 2242-6 du Code du travail), la loi a enfin gravé cette obligation dans le marbre de l'ordre public. Aujourd'hui, pour qu'un accord sur les salaires soit valable et puisse être déposé auprès de l'administration, l'employeur doit obligatoirement y joindre un procès-verbal (PV) attestant qu'il a « engagé sérieusement et loyalement les négociations ». Concrètement, la loi dit que la loyauté impose trois obligations strictes à la direction :

1. La transparence et l'accès à l'information : l'employeur doit communiquer aux syndicats toutes les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause (état de la masse salariale, bénéfices, égalité femmes-hommes, politique de sous-traitance, etc.).

2. Le respect du pluralisme : il doit convoquer toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, fixer un calendrier réaliste et déterminer un lieu suffisamment neutre pour les réunions.

3. Une vraie discussion : le patron a l'obligation de répondre de manière motivée aux propositions et revendications des syndicats. Un simple « non » de principe, un haussement d'épaules ou un silence méprisant constituent une violation de la loi.

La fin des négociations secrètes

La Cour de cassation se montre particulièrement vigilante sur un point crucial : l'interdiction des négociations séparées.

Certaines directions adorent pratiquer le « diviser pour régner » : s'isoler dans un bureau avec une organisation syndicale jugée plus « docile », concocter un projet d'accord en cachette, puis le mettre sous le nez des autres syndicats lors de la réunion plénière en disant « C'est à prendre ou à laisser, certains sont déjà d'accord ».

Cette pratique est illégale.

La jurisprudence est constante, le projet d'accord doit être porté à la connaissance de >>>

L'HUMEUR DE GÉGÉ...

Douce entrave

La direction vous a tout présenté en réunion mais vous n'avez rien reçu. Un PowerPoint soigné, projeté à l'écran, des chiffres, des graphiques, un projet bien ficelé, et puis plus rien. Le document ne tombe jamais dans vos boîtes mail. Vous repartez avec vos notes griffonnées et votre mémoire. Bienvenue dans le CSE devenu oral. De plus en plus de directions envoient de moins en moins de documents préparatoires. Ou alors au dernier moment, la veille pour le lendemain. Et comme par hasard, les sujets les plus sensibles sont toujours les moins documentés. Une réorganisation lourde ? Trois slides à l'oral. Un projet anodin ? Un dossier complet par mail. Vous croyez à une négligence, c'est une méthode. C'est une forme douce d'entrave. En vous privant de l'information écrite, la direction vous empêche de préparer les réunions. Elle vous prive des pièces qui pourraient fonder un recours contre une réorganisation abusive. Le silence devient son meilleur outil. Reste à savoir si vous lui laissez ce silence. Ne subissez plus la rétention en silence, rendez-la visible. Dites précisément aux salariés ce que la direction ne vous transmet pas. Le silence devient le sien, plus le vôtre.



►►► l'ensemble des syndicats représentatifs en même temps. Si l'employeur a le droit de mener des échanges bilatéraux (discuter séparément pour comprendre la position d'un syndicat), il y a des conditions strictes :

- aucune décision finale ne doit être prise en coulisses ;
- toutes les informations données à l'un doivent être transmises immédiatement aux autres ;
- le débat et l'arbitrage final doivent impérativement rester collectifs, autour de la table de négociation plénière.

Un instrument juridique : l'accord de méthode !

Pour éviter de subir le rythme de la direction et s'assurer qu'elle respecte ses obligations, il faut imposer les règles du jeu avant même d'ouvrir le dossier des salaires. C'est tout l'intérêt de l'accord de méthode (prévu par l'article L. 2222-3-1 du Code du travail). Trop souvent négligé, cet accord pré-

alable permet de verrouiller juridiquement le cadre de la NAO (il n'est pas obligatoire).

4 points à inscrire impérativement dans un accord de méthode :

- **Un calendrier protecteur**
Refusez les NAO bouclées en deux réunions de 45 minutes. Il faut exiger des dates espacées (par exemple, 15 jours entre chaque séance) pour se donner le temps de consulter les salariés, de tenir des assemblées générales et de construire la mobilisation.

- **Le « kit d'information » obligatoire**

Lister précisément tous les documents chiffrés dont vous avez besoin. Exigez qu'ils soient transmis sous des formats exploitables (tableaux Excel modifiables avec les détails, par sexe, par ancienneté, et non de simples PDF illisibles ou des diaporamas projetés à la va-vite en réunion).

- **Le délai de décryptage**

Pas d'analyse sous la pression ! L'accord doit prévoir que les documents soient envoyés au moins 8 à 10 jours avant la réunion pour vous permettre de les étudier, de faire les calculs et, si nécessaire, de mandater un expert.

- **Le formalisme des réponses**

Pour forcer le patronat à la loyauté, exigez que chaque

contre-proposition de la direction soit formulée par écrit et argumentée avec des données économiques vérifiables.

La loyauté des NAO n'est pas qu'une affaire de juristes. L'accord de méthode est un bouclier juridique, mais il ne fonctionnera pleinement que s'il est appuyé par un rapport de force sur le terrain.

Pas de négociation réussie sans implication des salariés

La négociation ne doit pas être une simple formalité administrative imposée par le patronat, mais le cœur battant de votre démarche revendicative. Si le cadre juridique existe, il ne doit en aucun cas devenir une camisole pour l'action syndicale. Dépassez le cadre légal pour imposer vos urgences. La loi fixe des obligations, mais elle n'interdit pas l'ambition. C'est à vous, collectivement, d'élargir le périmètre des discussions et de mettre sur la table les sujets que la direction préfère éluder, par exemple la formation professionnelle. Pour que ces rendez-vous annuels débouchent sur de réels progrès sociaux, refusez de jouer le scénario écrit d'avance par l'employeur. La force des négociateurs dépend directement de la dynamique sur le terrain. Une bonne revendication se construit, s'enrichit et se valide avec les salariés. En

amont : élaborer les revendications au plus près des réalités de chaque service. Pendant : informer de manière transparente et continue sur l'avancée des discussions. Sur le terrain : mobiliser les équipes pour peser face à la direction. En fin de course : consulter largement les salariés pour valider ou rejeter les propositions finales. La négociation collective n'est efficace que si elle est démocratique et offensive. Faites de ces échéances un levier de conquête sociale.

A savoir :

Dans une décision en date du 15 avril 2026, la Cour de cassation a considéré que les négociations obligatoires ne peuvent être considérées comme ayant pris fin avant l'établissement d'un procès-verbal de désaccord (Cass. Soc., 15-4-26, n°24-15653). Autrement dit, un syndicat peut valablement décider de signer un accord collectif après la période de signature arrêtée par l'employeur tant qu'un PV de désaccord n'a pas été conclu. Tant qu'aucun accord n'est signé et qu'aucun PV de désaccord n'est établi, la NAO doit être juridiquement considérée comme « en cours », ce qui interdit à l'employeur de prendre des décisions unilatérales de portée collective sur les matières négociées, sauf urgence ■



Votre organisation syndicale () nous fait confiance, **pourquoi pas** **vous ?**

La Macif vous propose des solutions
pour vous et votre famille :
auto, habitation, santé...

Et aussi des solutions adaptées au monde
de l'entreprise et des associations.

→ Pour plus d'informations : macif.fr



La Macif,
c'est **vous.**

Crédit photo : Ryan Lees / Hoxton / 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.



GROUPE LEGRAND

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



Connaître pour savoir, savoir pour agir

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

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



Expertise comptable



Conseil & Assistance Juridique



Formations CSE - SSCT



Expertise SSCT



www.groupe-legrand.com

PARIS - LYON

01 42 25 30 30

info@groupe-legrand.com

f - in

Peut-on rester dans son logement social à la retraite ?

La question revient souvent chez les locataires du parc social lorsqu'on part à la retraite et que ses revenus changent : peut-on être obligé de quitter son logement HLM ?



Karen Gournay
Secrétaire générale

Dans la grande majorité des cas, on peut rester dans son logement social à la retraite. Mais certaines situations particulières peuvent entraîner des vérifications ou des propositions de relogement.

Le fait de cesser son activité professionnelle n'entraîne pas la fin du bail dans un logement social. Le locataire conserve les mêmes droits que précédemment, tant qu'il respecte ses obligations : payer son loyer et ses charges ; occuper le logement comme résidence principale ; respecter le règlement de l'immeuble. Le bail HLM n'est donc pas limité à la période d'activité professionnelle.

Les revenus peuvent évoluer... dans les deux sens

Au moment de la retraite, les ressources baissent souvent. Dans ce cas, cela peut même conduire à une baisse du supplément de loyer de solidarité (SLS) et une augmentation de certaines aides au logement. Mais certaines personnes disposent au contraire de pensions élevées ou d'un patrimoine important. Le bailleur social vérifie régulièrement les revenus des occupants grâce à l'enquête annuelle de ressources.

Peut-on être obligé de quitter un logement devenu « trop grand » ?

La question se pose fréquemment après le départ des enfants. Dans le parc social, il existe des règles dites de « sous-occupation ». Par exemple : une personne seule dans un grand T4 ou T5, un couple retraité occupant un logement familial devenu très spacieux... Le bailleur peut alors proposer un relogement plus adapté. Cependant, la loi protège fortement cer-

Dans les faits, les bailleurs recherchent souvent des solutions amiables.

taines catégories de locataires. Les locataires âgés sont particulièrement protégés. Un locataire de logement social ne peut généralement pas être contraint de quitter son logement pour sous-occupation lorsqu'il a plus de 65 ans ou présente un handicap ou a à sa charge une personne handicapée. Dans les faits, les bailleurs recherchent souvent des solutions amiables : proposition d'un logement plus petit, plus accessible, avec ascenseur ou proche des services. Beau-

Attention aux démarches administratives

À la retraite, il est important de déclarer rapidement son changement de revenus, de transmettre les justificatifs demandés par le bailleur, de vérifier ses droits aux aides au logement et de signaler une éventuelle situation de handicap ou de perte d'autonomie.

Ces démarches permettent d'éviter des erreurs de calcul de loyer ou des difficultés administratives.



Retrouvez toute la collection DEBOUT sur CALAMÉO



coup de retraités choisissent d'accepter un relogement lorsqu'il permet un loyer plus faible ou moins de charges ou un logement mieux adapté à la perte d'autonomie.

Et si les revenus dépassent les plafonds ?

Dans certains cas, des retraités peuvent dépasser durablement les plafonds de ressources du logement social. Cela ne signifie pas automatiquement une expulsion. Le plus souvent, un supplément de loyer de solidarité (surloyer) est appliqué et le maintien dans les lieux reste possible. La perte du droit au maintien dans le logement n'existe que dans des cas précis et encadrés par la loi, notamment dans certaines zones tendues et après plusieurs années de dépassement important des plafonds. Là encore, les personnes âgées bénéficient souvent de protections particulières ■

En cas de doute, il est conseillé de se rapprocher de son bailleur social et de l'AFOC.

AFOC

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

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-exterieures@malakoffhumanis.com