

Février 2026

Debout



Journal de la Fédération des Employés et Cadres FO

N°195



L'égalité ne se promet
pas le 8 mars

Elle se conquiert toute l'année

Retrouvez notre campagne « Juste une femme... » page 19

Il faut tout prévoir, même ce qui n'arrive « qu'aux autres ».

Notre mission, c'est d'anticiper et d'être aux côtés de nos clients et de leurs proches lorsqu'un événement grave survient :

- nous sommes là pour protéger les revenus en cas d'incapacité ou d'invalidité et verser un capital en cas de décès,
- et nous sommes là également pour les soutenir dans ces épreuves.

Aides psychologiques, aides pour les démarches administratives, site communautaire Aidons les nôtres : nous accompagnons nos assurés en leur proposant une prise en charge complète, et surtout, personnalisée.

Notre responsabilité, c'est d'être présent à tous les moments, et tout au long de la vie.

Découvrez
notre modèle
unique



AG2R LA MONDIALE

Épargne
Retraite
Santé
Prévoyance

ÇA SUFFIT D'ATTENDRE ! AUGMENTER LES SALAIRES EST LA SEULE POLITIQUE EFFICACE

Pendant que les bénéfices explosent et que les dividendes atteignent des niveaux historiques, les salariés continuent de subir l'austérité salariale. Cette situation n'est ni une fatalité ni une nécessité économique : c'est un choix politique et patronal que la FEC FO refuse.

Sébastien BUSIRIS
Secrétaire général

Depuis trop longtemps, les salariés subissent des politiques salariales d'austérité qui ne disent pas leur nom. Année après année, les directions invoquent une « conjoncture difficile et incertaine », l'absence supposée de « marges » pour des augmentations générales, tout en exigeant toujours plus d'efforts, de flexibilité et de productivité. Cette logique est aujourd'hui totalement déconnectée de la réalité économique de nombreux secteurs.

L'austérité, sauf pour le capital

Les chiffres parlent d'eux-mêmes. En 2023, les entreprises du CAC 40 ont réalisé plus de 150 milliards d'euros de bénéfices cumulés. Dans le même temps, elles ont versé près de 98 milliards d'euros sous forme de dividendes et de rachats d'actions, un niveau historique. Ces sommes colossales ne sont ni réinjectées dans les salaires, ni dans l'emploi, ni dans l'amélioration des conditions de travail. Elles servent essentiellement à



M. Degois

rémunérer le capital. Malgré un léger recul en 2024, les profits restent massifs : plus de 131 milliards d'euros de bénéfices, pour 98,2 milliards d'euros redistribués aux actionnaires. Une constance révélatrice d'un choix assumé.

Une explosion des inégalités devenue indéfendable

Pour la FEC FO, cette captation massive des richesses est responsable d'une explosion des inégalités sans précédent. Plus de 17 % des salariés vivent >>>

L'austérité salariale n'est pas une contrainte économique : c'est un choix patronal et politique.

53 milliardaires possèdent autant que 32 millions de personnes : voilà le vrai scandale.

Ce ne sont pas les salaires qui fragilisent l'économie, mais le détournement massif des richesses vers le capital.

LE RUISSellement EST UN MENSonge LA RICHESSE REMONTE, ELLE NE REDESCEND JAMAIS.

au SMIC, tandis que plus de 10 millions de personnes vivent sous le seuil de pauvreté. Dans le même temps, les plus riches n'ont jamais été aussi riches. Selon Oxfam, la France compte 53 milliardaires dont la fortune cumulée dépasse celle de 32 millions de personnes, soit près de la moitié de la population. Oui, 53 d'un côté, 32 millions de l'autre.

Plus révélateur encore : la fortune des milliardaires français a doublé depuis 2017, tandis que les salaires réels ont reculé sous l'effet de l'inflation, provoquant une perte de pouvoir d'achat massive.

Le mensonge du ruissellement

Et malgré cela, le président de la République continue de croire – ou de faire croire – au ruissellement des richesses. Les chiffres le prouvent : c'est un mensonge, une escroquerie économique et sociale. La richesse ne ruisselle pas, elle remonte toujours. Pour la FEC FO, cette situation est inacceptable. Les montants en jeu sont obscènes, indécents. Et ce sont toujours les mêmes qui paient.

FO, le syndicat de la fiche de paie

FO est et restera le syndicat de la fiche de paie. Nous défendons une vérité simple : le salaire n'est pas une variable d'ajustement, c'est la reconnaissance du travail fourni. Sans augmentations générales, il n'y a ni justice sociale, ni cohésion collective, ni motivation durable. Contraire-

ment à ce que prétend le discours patronal, augmenter les salaires n'est pas l'ennemi de l'emploi.

L'histoire économique le démontre : une meilleure rémunération soutient la consommation, renforce l'activité, sécurise les parcours professionnels et permet de financer durablement notre modèle social fondé sur la cotisation et le salaire différé.

Ce sont les politiques d'austérité salariale qui fragilisent l'économie réelle, pas le partage équitable des richesses.

Partage des richesses : urgence salariale dans tous les secteurs

La FEC FO revendique des augmentations générales de salaires et de pensions, pour toutes et tous. Nous exigeons un véritable partage de la valeur ajoutée, à la hauteur des bénéfices réalisés.

Face à l'enrichissement record d'une minorité, il est temps de remettre le travail et la fiche de paie au cœur des priorités.

Fidèle à son ADN, la FEC FO continuera à porter ces revendications dans l'ensemble de ses secteurs, avec constance et détermination.

Parce que vivre dignement de son travail n'est pas un privilège, c'est un droit. Pour que ça change, rejoignez-nous. Adhérez à FO !

Sommaire

Commerce & Vrp	6	OSDD	25
Organismes Agricoles	9	Services	27
Assurances	12	Afoc	29
Organismes Sociaux	14	Banques	30
Casinos & Clubs de Jeux	16	Juridique	37
Egalité	19	Focus	39

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 : 0725 S 08226 • Fédération des Employés et Cadres Cgt FORCE OUVRIÈRE • 54 rue d'Hauteville 75010 PARIS • Tél. : 01 48 01 91 91 • Photogravure : Le Sphinx • Impression : Imprimerie FRAZIER (Paris).

LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE 2026



Harmonie
mutuelle

GRUPE **vyv**

AVANÇONS collectif

La loi n° 2025-1403 de financement de la Sécurité sociale pour 2026 (LFSS) a été publiée au Journal officiel le 31 décembre 2025. Harmonie Mutuelle – Groupe VYV vous propose un rappel des principales mesures adoptées.

Réforme des retraites

La réforme des retraites est temporairement suspendue. L'âge légal de départ à la retraite restera à 62 ans et 9 mois jusqu'au 1^{er} janvier 2028 avec une durée d'assurance requise pour un taux plein de 170 trimestres pour les personnes nées en 1964.

Retraite des mères

Afin de mieux valoriser, au moment de la retraite, les carrières des femmes ayant eu des enfants, la prise en compte du nombre d'enfants pour le calcul du salaire annuel moyen des femmes sera renforcée par décret.

Hausse d'une fraction de la CSG

Une hausse de la contribution sociale généralisée (CSG) à 10,6 % sur les revenus du capital, pour financer la branche Autonomie, a été instaurée.

Heures supplémentaires et cotisations patronales

Les entreprises de 250 salariés et plus bénéficient désormais de la déduction

forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires à hauteur de 0,50 euro/heure supplémentaire.

Taux de contribution patronale spécifique

Le taux de contribution patronale spécifique qui s'applique aux indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite est rehaussé de 10 points.

Parcours de soins de prévention

Un nouveau panier de soins de prévention pour prévenir l'aggravation des pathologies chroniques est mis en place via la création d'un parcours coordonné renforcé dédié permettant de prévenir l'entrée en affection de longue durée (ALD).

Durée de primo-prescription des arrêts de travail

La durée de primo-prescription d'arrêt de travail sera limitée à 1 mois et les durées de prolongation de l'arrêt seront limitées à deux mois, pour l'ensemble des prolongations. Des dérogations suivant les situations pourront exister.

Congé supplémentaire de naissance

Il est créé, au bénéfice de chacun des deux parents, un congé supplémentaire de naissance d'une durée maximum de deux mois venant s'ajouter aux droits existants à congés maternité, paternité et d'adoption.

Protection sociale complémentaire dans la fonction publique hospitalière

L'entrée en vigueur de la protection sociale complémentaire santé initialement prévue au 1^{er} janvier 2026 pour les agents de la fonction publique hospitalière est reportée au 1^{er} janvier 2027.

Contribution des organismes complémentaires pour 2026

Une surtaxe exceptionnelle sur les complémentaires santé a été votée, pour un montant d'1,1 milliard d'euros.



Accédez au guide « L'essentiel » de la LFSS 2026



MEMBRE DE LA
FRANÇAISE

Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro Siren 538 518 473. Numéro LEI 969500JLU5ZH89G4TD57. DADGC - © Gettyimages - 01/2026.

Effacer le

Le rêve silencieux du patronat !



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

Ils affirment avoir renoncé à supprimer des jours fériés. En réalité, ils en organisent la disparition autrement. La méthode est connue : banaliser d'abord, étendre ensuite. Le précédent du repos dominical en est l'illustration parfaite. Au fil des années, les dérogations ont été multipliées, souvent pour des motifs de plus en plus discutables, y compris pour des activités non ouvertes au public. L'exception est devenue la norme. Aujourd'hui, le 1^{er} mai se retrouve dans la ligne de mire. Toucher à cette date n'est jamais neutre. Ce n'est

pas une simple question d'organisation du travail : c'est un signal politique.

Le faux argument du pouvoir d'achat

Certains avancent que travailler le 1^{er} mai permettrait d'améliorer le pouvoir d'achat. L'argument ne tient pas. Le pouvoir d'achat ne se construit pas en ajoutant un jour travaillé, mais par l'augmentation des salaires, le respect des droits et une meilleure répartition des richesses. Ouvrir un jour supplémentaire ne sauvera pas les petits commerces. Au contraire, cela accentuera leur mise en concurrence avec les grands groupes capables d'imposer leurs propres règles. La réalité est simple : la plupart des commerces ouvrent déjà presque tous les jours, parfois même la nuit. Il ne s'agit donc pas d'un besoin

Le 1^{er} mai, nos droits, notre repos collectif et nos luttes ne sont pas négociables !

vital pour la société, mais d'une logique économique qui profite avant tout aux acteurs les plus puissants.

Défendre le repos collectif

Nous vivons dans un flux continu d'informations, de sollicitations et de pression professionnelle. Cette accélération permanente génère une fatigue nerveuse et sociale croissante. Le dimanche devait

1^{er} mai

Sous couvert d'adaptation économique et de souplesse commerciale, certains cherchent à banaliser le 1^{er} mai en ouvrant la voie à son travail. Derrière cette offensive présentée comme pragmatique se joue en réalité une bataille symbolique majeure : celle du repos collectif et de l'histoire des luttes sociales.

constituer ce temps de respiration collective. Il est, lui aussi, progressivement grignoté par la consommation et l'ouverture généralisée des commerces. Demain, saura-t-on encore distinguer un dimanche d'un mardi ?

Le 1^{er} mai reste l'une des dernières respirations communes. Un moment où l'activité ralentit collectivement. Ce repos partagé possède une valeur humaine, psychologique et sociale essentielle, devenue rare dans nos sociétés.

Un symbole d'égalité sociale

Le 1^{er} mai est aussi le seul jour où le droit au repos s'applique de manière identique à tous. Il rappelle que, malgré les hiérarchies sociales et économiques, nous partageons une condition humaine commune. C'est précisément ce symbole qui dérange. Alors que les grandes fortunes contestent toute contribution accrue à l'effort collectif - comme l'illustrent les propositions portées par l'économiste Gabriel Zucman - certains voudraient, dans le même temps, faire travailler davantage celles et ceux qui produisent déjà les richesses.

Un report tactique, pas un abandon

Si les projets visant à remettre en cause ce jour ont été temporairement repoussés, officiellement faute de temps, personne n'est dupe. Le contexte politique est particulièrement tendu : Gouvernement fragilisé, recours répétés au 49.3, motions de censure successives et échéances électorales proches. Ouvrir un conflit autour d'un symbole aussi puissant que le 1^{er} mai

comportait un risque majeur d'embrassement social.

Ce report relève donc davantage d'un calcul politique que d'une victoire sociale. Ce qui est repoussé aujourd'hui peut revenir demain.

Nos droits ne sont pas négociables

Nos jours fériés sont le fruit de combats sociaux. Ils constituent un acquis essentiel pour l'équilibre de la société et la protection des travailleurs. Toucher au 1^{er} mai, c'est s'attaquer à l'histoire des luttes sociales et au principe même du repos collectif. C'est le symbole de la résistance des travailleurs face à l'exploitation. À force d'attaques sociales et d'attaques symboliques, des lignes rouges sont franchies. L'histoire montre que lorsque les droits sont piétinés trop longtemps, la réaction finit toujours par venir ■

**Le 1^{er} mai n'est pas négociable.
Nos jours fériés sont précieux.
Notre repos collectif est vital.
Notre histoire sociale mérite mieux
que d'être grignotée au nom
de la rentabilité.**



Des centaines de manifestants à Paris contre le projet de loi autorisant le travail le 1^{er} mai

À l'appel des syndicats, un rassemblement a eu lieu devant l'Assemblée nationale pour défendre le caractère chômé et payé du 1^{er} mai. Par voie de communiqué, les huit principales organisations syndicales - CGT, CFDT, FO, CFTC, CFE-CGC, UNSA, Solidaires et FSU - avaient appelé à cette mobilisation, dénonçant une « attaque contre la fête des travailleurs ». Les manifestants se sont réunis dès 10h00 pour réclamer le retrait du texte examiné dans l'après-midi par les députés, dans le cadre d'une niche parlementaire.

1886 : quand naît le 1^{er} mai

Le 1^{er} mai n'est pas une date symbolique choisie au hasard. Il trouve son origine dans une lutte ouvrière majeure. En 1886, à Chicago, des milliers de travailleurs américains se mettent en grève pour obtenir une revendication simple et universelle : 8 heures de travail, 8 heures de repos, 8 heures pour vivre. La mobilisation est violemment réprimée, mais elle marque un tournant dans l'histoire sociale mondiale. Quelques années plus tard, le mouvement ouvrier international adopte le 1^{er} mai comme journée de lutte et de revendications des travailleurs. Depuis, cette date incarne, partout dans le monde, la solidarité ouvrière et la défense des droits sociaux. Le 1^{er} mai n'est pas « tombé du ciel ». L'attaquer l'année de son 140^e anniversaire n'est pas anodin.



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

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

C'est ça, la mutuelle d'aujourd'hui.

aesio.fr/entreprise



AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 173 rue de Bercy 75012 Paris. Document non contractuel à caractère publicitaire - ©AdobeStock. 24-205-035-1

LA DOULEUR DU MONDE AGRICOLE EST AUSSI LA NÔTRE MAIS LA VIOLENCE N'EST PAS UNE SOLUTION



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

« Dans un contexte de crise agricole sans précédent, la Section Fédérale des Organismes Agricoles de la FEC FO rappelle son engagement indéfectible aux côtés des agriculteurs, tout en condamnant fermement les actes de violence qui menacent les salariés des Organismes Agricoles. Parce que la colère ne doit pas devenir un prétexte pour fragiliser ceux qui, au quotidien, accompagnent et défendent le monde agricole. »

Face à une crise agricole majeure, Force Ouvrière affirme sa solidarité avec les agriculteurs tout en rappelant une exigence claire : la colère ne peut se traduire par des violences contre les salariés des organismes agricoles.

Depuis plusieurs mois, la colère du monde agricole s'exprime avec force contre l'accord UE-Mercosur, la gestion de la dermatose nodulaire contagieuse (DNC), et les politiques qui menacent l'avenir du secteur. Cette colère, nous la comprenons. Nous savons que derrière celle-ci, il y a des femmes et des hommes en détresse, des familles qui voient leur travail et leur dignité remis en question.

Une crise qui nourrit colère et inquiétudes

Ce combat est aussi le nôtre. En tant que salariés des organismes agricoles (Crédit Agricole, Groupama, MSA), nous sommes en première ligne pour accompagner, soutenir et défendre ceux qui nourrissent notre pays. Nous partageons leur inquiétude face à la concurrence déloyale, aux normes sanitaires inégales et aux décisions politiques qui fragilisent et détruisent l'agriculture française. >>>

Groupama /  **Eric Francavilla**
Réfèrent national

La team FO Groupama en action !

Dans la continuité du Congrès de la fédération, de la résolution générale et des échanges riches et constructifs au sein de la branche Groupama, la *team* des délégués syndicaux Groupama s'est réunie en ce début d'année 2026.

Ce temps d'échange a permis de faire le point sur le travail mené et de préparer la suite ensemble. Un objectif clair guide notre

action : continuer et renforcer le travail engagé sur la période électorale 2022-2025, afin de faire de FO le syndicat leader chez Groupama. Cet objectif est partagé par tous et porté collectivement, dans un esprit d'unité et de responsabilité.

On la joue collectif

La *team* FO, c'est avant tout un collectif soudé, sans ego, basé sur la solidarité, le partage et la confiance. Les échanges réguliers entre les délégués syndicaux nationaux, la formation continue et la présence sur le terrain sont au cœur de

notre démarche. Aller à la rencontre de nos collègues, écouter, expliquer et accompagner restent des priorités. Nous travaillons à consolider nos bases, tout en allant à la découverte de nouveaux territoires Groupama pour développer de nouvelles implantations et renforcer notre présence partout où c'est possible ■

Avec un syndicalisme de nouvelle génération, proche des réalités du terrain, la team FO est pleinement mobilisée et en action pour défendre les cadres et les employés de Groupama.

La solidarité, oui. La violence contre nos collègues, jamais.

►►► Des violences inacceptables contre les salariés

Mais la douleur ne peut justifier les atteintes aux biens et aux personnes. Les dégradations visant certains locaux de la MSA, les intimidations et les violences constituent des actes graves et inacceptables. Nous rappelons que ces actes, en plus d'être condamnables, mettent potentiellement en danger nos collègues, qu'ils soient agents de la MSA, conseillers du Crédit Agricole ou de Groupama. La Section Fédérale des Organismes Agricoles de la FEC FO sera particulièrement vigilante face à ces dérives et exige que la protection des salariés et de leur lieu de travail soit une priorité absolue.

Protéger celles et ceux qui accompagnent le monde agricole

Les salariés des organismes agricoles ne sont en rien responsables des choix politiques ou des accords internatio-



naux. Ils constituent, au contraire, des acteurs essentiels pour orienter, soutenir et sécuriser les exploitants dans un contexte de crise. Force Ouvrière refuse que la colère du monde agricole se retourne contre ces professionnels engagés au service des territoires et du tissu rural.

Notre combat : la solidarité et le dialogue

La Section Fédérale des Organismes Agricoles réaffirme son engagement pour une agriculture juste, rémunératrice pour le producteur et respectueuse des travailleurs et des territoires. Nous appelons à :

- un dialogue renforcé entre les repré-

sentants du monde agricole et les pouvoirs publics pour répondre aux urgences sociales et économiques du secteur ;

- la protection des salariés du Crédit Agricole, de Groupama et de la MSA, ainsi que de leurs outils de travail, contre toutes formes de violences ou de pressions ;
- des solutions concrètes pour les agriculteurs, sans sacrifier les conditions de travail de nos collègues qui les accompagnent ■

La crise agricole est profonde, mais la violence n'est pas une issue. La Section Fédérale des Organismes Agricoles restera mobilisée pour défendre les intérêts des travailleurs du secteur ainsi que leur santé et sécurité.

Travailleurs Sociaux

« Les oubliés de la prime Ségur »

Pendant l'instance nationale, les travailleurs sociaux de la MSA étaient massivement en grève. FO a porté leurs voix lors d'une intervention au ministère pour dénoncer une injustice inacceptable.



Marion ROYER

Un engagement indispensable mais une reconnaissance absente. Les travailleurs sociaux assurent le « dernier filet de protection » dans les milieux ruraux isolés. Pourtant, ils demeurent exclus de la prime « Ségur du social » de 183 € net mensuel. Cette exclusion fragilise l'attractivité des métiers et accentue la charge de travail des équipes déjà épuisées. Nous avons porté nos exigences au ministère :

- attribution immédiate de la prime

Ségur pour tous les travailleurs sociaux de la MSA ;

- équité de traitement basée sur les missions de service public réellement exercées ;
- effet rétroactif au 1^{er} décembre 2022.

Qu'il s'agisse de la défense du pouvoir d'achat des travailleurs sociaux ou de la survie de nos caisses face à une COG de pénurie, FO reste mobilisée. Nous refusons une institution où les algorithmes remplacent les agents et où le mérite social est ignoré par les pouvoirs publics.

effectifs. Nous dénonçons :

- un budget étranglé : la COG prévoit un plafonnement des budgets à 80 %, entraînant un gel des recrutements, des investissements et des évolutions salariales individuelles ;
- la primauté de la quantité sur la qualité : FO s'inquiète du sous-dimensionnement des postes face à la hausse des contrôles et de la lutte contre la fraude ;
- le mirage technologique : pour pallier le manque d'humain, la direction mise sur l'Intelligence Artificielle pour moduler la voix des agents au téléphone afin de « calmer » les incivilités.

En bref

COG d'austérité et Travailleurs Sociaux en lutte

FO sur tous les fronts le 29 janvier !

La journée du 29 janvier 2026 a été marquée par un contraste flagrant : d'un côté, la FNEMSA présentant les travaux d'une future Convention d'Objectifs et de Gestion (COG) placée sous le signe de la rigueur budgétaire ; de l'autre, des travailleurs sociaux en grève, soutenus par Force

Ouvrière, exigeant la fin d'une injustice salariale devant le ministère.

COG 2026-2030 Le spectre de l'austérité

Les négociations pour la prochaine COG révèlent une ambition bridée par des contraintes financières étouffantes. Bien que la FNEMSA espère une signature en mars 2026, les blocages persistent avec les tutelles sur la question des



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

Nous avons le plaisir de vous faire parvenir le calendrier de formations pour le prochain trimestre (avril à juin 2026). Le programme du trimestre suivant vous sera communiqué dans les semaines à venir.

Nous vous rappelons que la formation reste un pilier de notre action syndicale. Elle nous permet de consolider nos acquis, de partager nos expériences entre militants, et d'être toujours plus efficaces dans la défense des droits des salariés.

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

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

Karim ELHACOUO
Responsable de l'IFEEC



Institut de formation et d'études
des employés et cadres

Se préparer pour 2026 Formations IFEEC (avril à juin)

- CSE** **SSCT Inter-Entreprise**
- L'IA générative*** **SSCT Référent Harcèlement**
- Lecture des comptes de l'entreprise**

AVRIL

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

MAI

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

JUIN

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



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

* au service des missions des représentants élus et mandatés (2 jours et demi)

La charge mentale écrase les salariés

Restructurations permanentes, pilotage par les indicateurs, numérisation accélérée et déploiement de l'intelligence artificielle : l'organisation du travail génère une charge mentale croissante, aux conséquences lourdes pour la santé des salariés et pour la cohésion sociale.



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

Sous l'effet des restructurations permanentes, de la numérisation accrue, de la recherche de rentabilité et du pilotage par les indicateurs, les salariés sont confrontés à une intensification du travail et à une multiplication des contraintes cogni-

tives, organisationnelles et émotionnelles. Cette charge est renforcée par la complexité croissante des produits et des réglementations, la segmentation excessive des tâches et des processus, ainsi que par l'usage intensif des outils numériques et du reporting. À cela s'ajoutent la pression commerciale, la culture du résultat et la réduction des effectifs combinée à l'augmentation des portefeuilles à gérer. Ces organisations privilégient la performance chiffrée au détriment du travail

réel, rendant invisibles les efforts cognitifs et émotionnels déployés par les salariés.

Les salariés et la santé publique en souffrance

FO Assurances observe une augmentation significative du stress chronique, de la fatigue mentale, du sentiment de surcharge permanente et de la perte de sens du travail. Le décalage entre les objectifs assignés et les moyens disponibles place les salariés dans une tension continue,

ntale ariés

Dans l'assurance, la performance chiffrée invisibilise le travail réel et alourdit la charge mentale.

généralisant culpabilité et sentiment d'échec. Cette charge excessive se traduit par une porosité accrue entre vie professionnelle et vie personnelle, des difficultés de récupération, des troubles du sommeil et une démotivation progressive : intensification du travail, standardisation excessive des tâches, perte d'autonomie, affaiblissement du collectif de travail et isolement des salariés, notamment avec le développement du télétravail non régulé.

Ces conditions engendrent une progression préoccupante des situations d'épuisement professionnel, des troubles anxio-dépressifs et des arrêts de travail de longue durée. Sur le plan physique, le stress chronique contribue aux troubles musculo-squelettiques, aux pathologies cardiovasculaires et aux troubles psychosomatiques. Cette dégradation de la santé a un impact direct sur le système de protection sociale et la solidarité nationale,

Propositions et revendications syndicales FO Assurances

- Organisation du travail : un dimensionnement des effectifs à hauteur de la charge réelle, la réduction de la polyvalence imposée, la reconnaissance du travail réel dans les évaluations et la limitation du pilotage par les seuls indicateurs quantitatifs.
- Prévention des risques psychosociaux : l'évaluation systématique de la charge mentale dans le DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels), la mise en place de plans de prévention suivis, le renforcement du rôle des CSE et le recours effectif à l'expertise indépendante.
- Droit à la santé : respect strict du droit à la déconnexion, encadrement du télétravail, amélioration de l'accès à la médecine du travail et reconnaissance des atteintes à la santé mentale comme risques professionnels.
- Dialogue social : il doit être revalorisé par des négociations obligatoires sur la charge de travail et la santé mentale, ainsi que par une transparence totale des directions sur les impacts des restructurations.
- Effets de l'IA : évaluation préalable de l'impact des outils sur la santé, l'inscription de ces risques dans le DUERP et un droit d'information renforcé pour les CSE. Il est également réclamé une transparence sur les critères algorithmiques, la reconnaissance de la responsabilité réelle des salariés, l'interdiction de l'IA comme outil de surveillance permanente et des garanties solides sur l'emploi et la formation.

faisant de la santé au travail un véritable enjeu de société.

L'intelligence artificielle comme facteur aggravant

Les systèmes d'intelligence artificielle sont déployés dans la tarification automatisée, la gestion des sinistres, l'aide à la décision commerciale, les *chatbots* ou le pilotage de la performance. Présentés par les directions comme des leviers de simplification, ces outils tendent en réalité à renforcer la charge mentale. Leur introduction s'accompagne d'une augmentation des volumes de dossiers, d'un raccourcissement des délais et d'une intensification des cadences, sans prise en compte suffisante de la complexité des situations ou du besoin de réflexion humaine.

La pression de la boîte noire

Un paradoxe émerge : les salariés demeurent responsables des décisions tout en voyant leur autonomie réduite. Cela crée une pression accrue pour valider les décisions de l'IA, une vigilance permanente face aux erreurs et un sentiment d'insécurité professionnelle. L'opacité des algorithmes, perçus comme des « boîtes noires », renforce la perte de sens et met en tension les valeurs professionnelles. L'IA est également utilisée pour le suivi en temps réel de la productivité et la comparaison des performances, accentuant

En réalité, l'IA accroît la pression et l'insécurité au travail.

la pression managériale et l'auto-contrôle. Enfin, elle alimente l'anxiété liée à la perte de compétences ou à la crainte de suppressions d'emplois, produisant un effet cumulatif délétère pour la santé.

La charge mentale dans le secteur des assurances résulte d'organisations de plus en plus contraignantes et déconnectées de la réalité du travail. FO Assurances met en évidence que cette situation entraîne une dégradation des conditions de travail, une altération de la santé des salariés et des conséquences sociales majeures. Sans cadre social et éthique fort, l'intelligence artificielle risque de devenir un accélérateur de souffrance au travail ■

Pour FO Assurances, seule une remise en cause des choix organisationnels et managériaux, associée à de véritables politiques de prévention et à un dialogue social renforcé, permettra de préserver la santé des salariés et de garantir un travail digne et soutenable.

Travailleurs sociaux C'est vos droits que l'on d

Le 29 janvier, les travailleurs sociaux des CAF, CARSAT/CRAMIF et MSA ont massivement fait grève pour l'attribution de la prime Ségur et la reconnaissance de leurs diplômes. Force Ouvrière s'est imposée pour organiser la mobilisation et maintenir la pression sur le ministère.



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

La Section Fédérale des Organismes Sociaux Force Ouvrière, aux côtés de la Section Fédérale des Organismes Agricoles, soutient les travailleurs sociaux qui ont massivement fait grève le 29 janvier pour obtenir :

- l'attribution mensuelle de points supplémentaires équivalents aux 183 € nets de la prime Ségur, avec effet rétroactif au 1^{er} décembre 2022 ;
- la mise en œuvre de parcours au niveau 6 pour tous et la reconnaissance de leurs diplômes au niveau BAC + 3.

Un si long combat

Depuis des années, les gouvernements successifs font obstacle à ces revendications malgré nos interventions auprès du ministère, des caisses nationales, de l'UCANSS et du COMEX. Le ministère a même entretenu l'illusion que la nouvelle classification de la Sécurité sociale pourrait les satisfaire. En réalité, aucune négociation réelle n'a permis d'aborder ces revendications, et les textes proposés restent insuffisants. La responsabilité du ministère est entière :

**80 % de grévistes
le 29 janvier :
un signal fort envoyé
au ministère.**

lui seul peut mettre fin à cette injustice, alors que les travailleurs sociaux concernés sont privés en particulier du Ségur, contrairement à leurs collègues des autres secteurs, notamment des conseils départementaux, alors qu'ils exercent le même métier.

Une grève massive

La grève du 29 janvier a été particulièrement forte, avec un taux de participation autour de 80 %. Dans certains organismes, tous les travailleurs sociaux étaient en grève. Des rassemblements régionaux importants ont eu lieu à Lyon, Rennes, Marseille, Bordeaux, Toulouse, Strasbourg, Mont-

iaux éfend !



pellier, Clermont-Ferrand ou Rouen. À Paris, environ 350 travailleurs sociaux venus de Paris, de la Région Parisienne et de province se sont regroupés devant le ministère.

Face au rapport de force, le ministère temporise

Une délégation composée de 5 travailleurs sociaux issus des 3 collectifs nationaux, de 2 représentants de la FEC FO (Section Fédérale des Organismes Sociaux et Section Fédérale des Organismes Agricoles) et de 2 de la Fédération CGT a été reçue par des conseillers des ministres de la Santé et du Travail et la Direction de la Sécurité sociale. Leur réponse a été surprenante : l'arrivée récente de certains

Défendre les travailleurs sociaux, c'est protéger la Sécurité sociale et ses missions.

représentants ministériels et l'instabilité gouvernementale ont été invoquées pour justifier l'ignorance des revendications, pourtant portées depuis plusieurs années. Le ministère s'accorde

désormais deux mois pour « étudier » le dossier et répondre.

Maintenir le rapport de force

Il ne faut pas se tromper. Si le Gouvernement n'oppose pas aujourd'hui une fin de non-recevoir aux revendications des travailleurs sociaux, c'est parce que le rapport de force organisé par ceux-ci l'en empêche.

L'actualité est donc plus que jamais, et dans les deux mois qui viennent, au maintien et au développement de ce rapport de force pour obtenir satisfaction sur les revendications. FO a aidé à la grève du 29 janvier notamment par des dépôts de préavis dans les organismes, des déclarations de rassemblements, des demandes d'audience en préfecture, et continuera d'être l'outil au service du combat des travailleurs sociaux ■

Une politique contre la Sécurité sociale

En ne répondant pas aux revendications des travailleurs sociaux, le ministère s'inscrit dans une logique de destruction de la Sécurité sociale et de ses missions, illustrée par la loi de financement 2026. Il s'en prend aux travailleurs sociaux et au travail social lui-même, favorisant le manque d'effectifs dans les services sociaux des organismes, les départs volontaires... Et, par ricochet, les allocataires subissent des prestations réduites et une précarité accrue.

Défendre les revendications des travailleurs sociaux, c'est aussi défendre le travail social, mission indispensable des organismes concernés. C'est défendre la Sécurité sociale elle-même.

Défendre leurs revendications, c'est aussi défendre les conditions d'existence des personnels dans un contexte où la valeur du point des agents de la Sécurité sociale et toutes les demandes urgentes restent bloquées par le Gouvernement et l'UCANSS.

HEURES DE DÉLÉGATION

Une érosion silencieuse de nos droits !

Pressions, culpabilisation, exigences de planification abusive : les attaques se multiplient. Face à cette situation, Force Ouvrière le rappelle clairement : les heures de délégation sont un droit, pas une faveur, et nous n'accepterons aucune remise en cause.



Dominique Dorgueil
Secrétaire fédéral



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

Depuis de nombreux mois, dans certains casinos et clubs de jeux, les représentants du personnel sont confrontés à une situation préoccupante. Sous couvert d'organisation du travail, certaines directions cherchent à restreindre, contrôler, voire dissuader l'utilisation des heures de délégation.

Un droit issu des luttes sociales

Les heures de délégation ne sont pas un privilège accordé par l'employeur. Elles sont le fruit de décennies de luttes syndicales et s'inscrivent dans l'histoire du mouvement ouvrier, des accords de Matignon de 1936 aux lois Auroux de 1982. Elles garantissent aux représen-

Utiliser l'intégralité de ses heures de délégation est un devoir, pas une option.

tants du personnel le temps nécessaire pour défendre collectivement les salariés (voir articles L. 2315-7 à L. 2315-10 relatifs au CSE du Code du travail). Dans le secteur des casinos et clubs de jeux, ce droit est d'autant plus indispensable que les conditions de travail y sont exigeantes : horaires décalés, travail de nuit, week-ends et jours fériés, pression commer-

ciale permanente, risques psychosociaux, agressions de clients, exposition au bruit, voire à la fumée (les fameux patios et terrasses !). Dans nos établissements plus que partout ailleurs, sans temps dédié, il nous est impossible de défendre efficacement les droits de nos collègues.

Le Code du travail fixe d'ailleurs très précisément le nombre d'heures de délégation selon les mandats. Ces heures constituent un minimum légal intangible. Elles ne se négocient pas, ne se réduisent pas, et ne peuvent être conditionnées à l'accord de l'employeur.

Des heures utiles, concrètes, indispensables

Contrairement au discours patronal de circonstance, les heures de délégation ne sont ni abstraites ni inutiles. Elles servent chaque jour à défendre les salariés :

- accompagner un collègue sanctionné injustement,
- analyser et contester des plannings abusifs,
- intervenir dans des situations de harcèlement ou de discrimination,
- préparer sérieusement les réunions du CSE,
- enquêter sur les risques professionnels et les conditions de travail,
- informer les salariés de leurs droits et les aider à les faire respecter.

Sans heures effectives, le dialogue social devient une façade et les élus sont privés de moyens d'action.

L'entretien de début de mandat : une obligation trop souvent ignorée

La loi prévoit un entretien de début de mandat entre l'employeur et chaque représentant du personnel. Cet entretien n'est pas une formalité : il doit permettre d'anticiper l'exercice du mandat, l'utilisation des heures de délégation et l'organisation du travail pendant les absences de l'élu. C'est à ce moment-là que doivent être abordées les modalités de remplacement, les besoins matériels, les périodes de forte activité syndicale. Cet entretien engage la responsabilité de l'employeur. Lorsqu'il est bâclé ou inexistant, ce n'est pas un oubli : c'est une manœuvre ! Force Ouvrière appelle tous les élus à exiger cet entretien et à ne pas laisser la direction se soustraire à ses obligations.

Chaque heure non utilisée est une heure perdue pour les salariés.

Le remplacement : une responsabilité patronale

Quand un élu prend ses heures de délégation, c'est à l'employeur d'organiser le remplacement, pas aux collègues d'absorber la charge de travail. Pourtant, dans trop d'établissements, les directions choisissent sciemment de ne pas remplacer, créant fatigue, tensions et ressentiment. Cette stratégie est connue : culpabiliser l'élu, opposer les salariés entre eux, et détourner la colère de sa véritable cause. Force Ouvrière refuse cette logique de division. Le problème n'est jamais l'exercice d'un droit, mais le refus de l'employeur d'assumer son rôle.

Planifier les heures de délégation : une dérive inacceptable

Dernière attaque en date : l'exigence de planification des heures de délégation, parfois plusieurs semaines à l'avance, voire soumise à autorisation. Soyons clairs : c'est illégal. Les représentants du personnel utilisent leurs heures librement, en fonction des nécessités de leur mandat. Ils informent l'employeur de leur absence, mais n'ont ni à demander l'autorisation, ni à justifier le contenu de leur activité syndicale. Imposer une planification, c'est entraver l'action syndicale, empêcher les interventions urgentes, neutraliser les élus. Dans un secteur où les situations peuvent dégénérer très rapidement, cette réactivité est vitale.

Les faux arguments patronaux

Les directions invoquent toujours les mêmes prétextes : continuité du service, transparence, abus supposés. Ces arguments ne tiennent pas. Organiser le travail est une obligation patronale. Les abus, s'ils existent, sont déjà encadrés par la loi. Quant au dialogue social, il ne peut exister sans indépendance syndicale.

Utiliser ses heures : un devoir militant

Force Ouvrière l'affirme avec force : utiliser l'intégralité de ses heures de délégation est un devoir, pas une option. Chaque heure non utilisée est une heure perdue pour la défense collective. Un droit qui ne s'exerce pas est un droit qui recule. Utiliser ses heures, c'est rendre visible l'action syndicale, montrer aux collègues que leurs élus sont présents, actifs, combatifs. C'est aussi envoyer un message clair à l'employeur : nos droits ne sont pas négociables.

D'ailleurs, les heures de délégation ne sont pas seulement des droits individuels, ce sont aussi des moyens collectifs pour permettre au CSE de fonctionner efficacement¹.

La loi permet aux élus de mutualiser et de se transférer leurs heures de délégation, notamment entre titulaires et suppléants, lorsque la charge syndicale est plus importante pour certains. Cette possibilité est particulièrement utile dans nos établissements, où les situations sociales peuvent évoluer rapidement et nécessiter une mobilisation immédiate.

L'employeur doit en être informé, mais il n'a pas à donner son accord, ni à intervenir dans la répartition des heures entre élus. Toute tentative de blocage ou de remise en cause de cette mutualisation constitue une atteinte aux moyens de la représentation du personnel. Force Ouvrière le rappelle : les heures de délégation doivent être utilisées pleinement, collectivement et librement, sans ingérence patronale.

Résister pour préserver nos droits

Les attaques contre les heures de délégation s'inscrivent dans une offensive plus large contre les droits syndicaux. Face à cela, Force Ouvrière reste fidèle à son ADN : quand c'est bon, on signe, quand ce n'est pas bon, on renégocie, et quand c'est inacceptable, on combat ■

Les heures de délégation sont un pilier de la démocratie sociale dans nos casinos, elles sont un droit. Ne laissons personne nous les confisquer !



1. Voir article L. 2315-9 du Code du travail



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
20, rue Brunel - 75017 Paris
01 42 25 30 30
info@groupe-legrand.com

f – in

« Juste une femme... »

Une campagne pour faire bouger les lignes



À l'occasion du 8 mars, une campagne est lancée autour d'un slogan volontairement percutant :

Derrière ces mots, trois réalités toujours massives dans le monde du travail : le temps partiel subi, les inégalités salariales et le sexisme, jusqu'au harcèlement sexuel.

Le 8 mars n'est pas une journée « symbole ». C'est une journée qui doit faire bouger les lignes. Elle n'a de sens que si, derrière les discours, on s'attaque à des réalités bien concrètes : le temps partiel subi et les horaires éclatés qui empêchent de vivre correctement, les écarts de salaire qui perdurent, le sexisme et le harcèlement sexuel que le silence laisse s'installer. L'égalité, ça ne se décrète pas : ça se gagne.

Faire bouger les lignes

Nos slogans parlent de nos collègues, de nos équipes, de nos entreprises. Ils rappellent une évidence : chacun a un rôle à jouer, à son niveau – dans l'éducation, dans le travail quotidien, dans le management. Ils pointent

aussi une réalité trop souvent tue : si l'on ne demande pas, on n'obtient pas. Or, on n'a pas appris de la même manière aux femmes à demander, négocier, se rendre visibles. C'est là que le collectif devient indispensable : l'action syndicale et la négociation rendent les droits concrets et opposables.

Juste une femme... à qui on refuse le temps plein

Dans nos secteurs, le temps partiel est

trop souvent une organisation imposée plutôt qu'un choix. En 2023, 26,6 % des femmes salariées travaillent à temps partiel (contre 7,8 % des hommes), et les femmes représentent 77,9 % des salarié(e)s à temps partiel. Concrètement, cela signifie des contrats à petits horaires, des plannings morcelés, des coupures, une forte amplitude, des heures complémentaires « au fil de l'eau », du prétendu « volontariat » pour le dimanche. >>>

Reconnaissance : le travail ne suffit pas toujours

Dans beaucoup d'entreprises, la satisfaction du manager ne se traduit pas automatiquement par une augmentation ou une promotion. Les décisions se prennent sur des budgets, des arbitrages, des critères parfois implicites. Quand on ne demande pas, on obtient rarement. Or, les femmes ont été plus souvent socialisées à « faire leurs preuves » en silence plutôt qu'à négocier. C'est aussi là que l'action collective et syndicale FO est utile : rendre les règles transparentes et opposables.

Juste une femme



...qui se bat pour l'égalité salariale

*Même travail, mêmes droits.
N'attendons plus : agissons maintenant !*



**FÉDÉRATION
DES EMPLOYÉS
ET CADRES**



➤➤➤ **Résultat** : un sous-salaire qui pèse sur toute la vie — logement, santé, retraite, autonomie.

Notre position : le temps partiel choisi est un droit ; le temps partiel subi est une précarité structurelle à combattre.

- Faire de la demande de temps plein (ou d'augmentation d'horaire) un sujet suivi : recensement, réponses motivées, traçabilité.

- Encadrer les horaires morcelés : limiter coupures et amplitudes, rendre les plannings prévisibles.

- Mettre fin aux « mini-contrats » quand l'activité justifie des postes stables.

- Contrôler les pratiques : heures complémentaires, *turnover*, contrats courts sont des indicateurs du besoin réel.

Juste une femme... qui se bat pour l'égalité salariale

L'égalité salariale n'est pas un objectif RH, c'est une obligation. Pourtant, les écarts persistent. En 2023, dans le privé, le revenu salarial moyen des femmes reste inférieur de 22,2 % à celui des hommes ; à temps de travail identique, l'écart atteint encore 14,2 % en équivalent temps plein.

Ces écarts ne tombent pas du ciel. Ils résultent de mécanismes bien connus : primes sans critères lisibles, carrières moins favorisées, promotions moins proposées, évaluations subjectives, sous-valorisation des métiers féminisés, opacité des règles.

Notre position : pas d'égalité sans transparence ni rattrapage. Nous refusons les plans « vitrine ». Nous exigeons des données exploitables (par métier, classification, ancienneté, salaire et primes), des critères écrits opposables, et des budgets de correction quand des écarts injustifiés sont constatés. L'égalité salariale doit être un véritable sujet de négociation, avec calendrier, engagements et contrôle.

Au niveau individuel aussi, l'action compte : entretiens professionnels, évaluations annuelles, mobilité, augmentations. Ce sont des moments pour poser les bonnes questions, demander des éléments objectifs, exiger la cohérence avec les grilles et classifications. Ce n'est pas se « vendre » : c'est refuser l'arbitraire.

Juste une femme... victime de harcèlement sexuel au travail

Le harcèlement sexuel ne commence pas toujours par un acte spectaculaire.

Il s'installe souvent dans la banalisation : remarques « pour rire », sous-entendus, commentaires sur le physique, messages insistants, ambiance sexualisée tolérée au nom de la convivialité. Ce qu'on laisse passer devient une norme ; ce que l'on banalise nourrit l'impunité. Selon une enquête citée par le Défenseur des droits, une femme active sur cinq déclare avoir été victime de harcèlement sexuel au travail au cours de sa vie professionnelle. Près de 30 % des victimes n'en parlent à personne. Dire que « nous sommes tous responsables » ne signifie pas culpabiliser les victimes. La responsabilité pénale incombe aux auteurs, et l'employeur a l'obligation de prévenir et de faire cesser les faits. Mais cela signifie que chacun peut empêcher l'installation d'un climat sexiste : recadrer une « blague », soutenir, témoigner, refuser la minimisation, exiger des règles claires.

Notre position : pas de « petite tolérance ». Pour que les dispositifs soient réels, nous exigeons des moyens concrets : formation de l'encadrement, procédures d'alerte connues, enquêtes sérieuses et traçables, mesures de protection immédiates si nécessaire, zéro représailles, sanctions effectives.

La loi impose un référent « harcèlement sexuel et agissements sexistes » au sein du CSE, et un référent employeur dans les entreprises d'au moins 250 salarié·es. Mais un référent sans temps, sans formation ni capacité d'action, c'est de l'affichage. Nous exigeons des dispositifs opérationnels, contrôlables et évalués.

L'égalité se construit partout : agir à tous les niveaux

Dire « nous sommes responsables » ne signifie pas culpabiliser les victimes ni diluer la responsabilité de l'employeur. Cela signifie une chose : l'égalité et le respect se construisent partout, et chacun peut – à son niveau – faire reculer ce qui abîme.

• Dans l'éducation

Nous transmettons, parfois sans le vouloir, des normes : « les filles s'adaptent », « les garçons osent ». Éduquer à l'égalité, c'est apprendre le respect, le consentement, la dignité, et refuser la banalisation des humiliations.

• Dans le quotidien professionnel

Les « petites » situations comptent : remarques sexistes, blagues lourdes, interruptions de parole, disqualification (« elle est émotive »). Ce qu'on laisse passer devient une norme ; ce que l'on recadre devient une limite.

• Dans les parcours et les évolutions

Exiger de la clarté est un droit : critères d'augmentation, de promotion, de mobilité, accès à la formation. Demander des règles écrites et un suivi, c'est réduire l'arbitraire.

• Dans l'action syndicale et la négociation

C'est notre levier majeur : organiser, documenter, négocier, contrôler. Temps plein, égalité salariale, prévention des violences doivent vivre en CSE, en NAO, dans les classifications et la formation, avec une exigence constante de résultats.

• Un combat juste !

Le 8 mars n'a de sens que s'il nous rend plus lucides, plus forts et plus utiles. Avec « Juste une femme... », nous rappelons que l'égalité n'est pas une incantation : c'est un combat syndical, social et collectif ■

Notre responsabilité est simple : ne plus détourner le regard, et faire de chaque espace d'action - famille, travail, entretiens, mandat, négociation - un point d'appui pour que « Juste une femme » devienne enfin une salariée pleinement reconnue, respectée et rémunérée à sa juste valeur.



Mireille Herriberry
Référénte Egalité FEC FO
06 18 60 32 35
mherriberry@fecfo.fr

Se former pour agir : FEC FO / IFEEC

Avec l'IFEEC, nous proposons des formations sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes pour outiller les équipes syndicales et les élus.

Objectif : savoir prévenir, accueillir la parole, orienter, sécuriser la procédure et agir efficacement en CSE et sur le terrain.

Renseignements et inscriptions via vos structures FEC FO et l'IFEEC (<https://www.ifeec.fr/>).

Juste une femme

...victime de
harcèlement sexuel
au travail



*Même travail, mêmes droits.
N'attendons plus : agissons maintenant !*





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

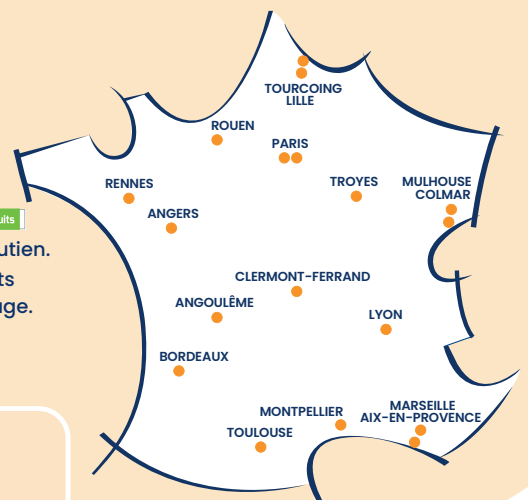
- Écoute téléphonique via un numéro d'appel gratuit : **0 800 494 627** Service & appel gratuits
- Entretiens individuels et groupes de soutien.
- 18 espaces d'accueil et d'écoute ouverts à toute personne en situation de veuvage.

93%

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

9,8/10

note moyenne de recommandation par les personnes accompagnées.



France Travail enrôlé dans l'économie de guerre



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

Alors que France Travail doit déjà faire face à une hausse des missions, à l'intégration des bénéficiaires du RSA et à des suppressions massives de postes, le gouvernement annonce la création d'une « force spéciale défense » destinée à répondre aux besoins de l'industrie militaire. Sidérant !



S'attaquer au chômage par le réarmement, c'est ce que le ministre du Travail, Jean-Pierre Farandou, a annoncé le 21 janvier sur France Info, par la création d'une « force spéciale défense » au sein de France Travail. Une force, qui plus est, placée sous le commandement d'un général, d'ici le 23 avril 2026, préparant ainsi ouvertement la guerre.

Enrôlez-vous, enrôlez-vous !

Alors que les gouvernements successifs, et en particulier ceux sous la mandature d'Emmanuel Macron, ont permis la liquidation de milliers d'emplois, notamment dans l'industrie, le ministre du Travail entend aujourd'hui confier à France Travail un rôle de recruteur au service de l'industrie de défense. À titre d'exemple, 10 000 postes seraient créés au sein d'un « pôle industrie de la défense dans le Var » d'ici 2030. S'attaquer au chômage par ce biais rappelle des heures sombres de notre histoire pas si lointaine.

La vraie guerre n'est pas où on le croit

Pour nous, s'il doit y avoir une guerre, c'est d'abord celle pour la défense de l'emploi, aujourd'hui directement menacé à France Travail. Le ministère de tutelle a annoncé des coupes budgétaires importantes. Concrètement, 1 038 postes doivent disparaître dès 2026. Dans le même temps, les salariés font déjà face à une surcharge de travail. Ils doivent traiter des milliers de dossiers supplémentaires liés à l'intégration des bénéficiaires du RSA et à l'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi. Les contrôles se multiplient également, renforçant la stigmatisation des usagers. Sur le terrain, ces tensions exposent les agents à des situations parfois dangereuses, face à une population qui n'en peut plus.

En avant, marche !

Alors que France Travail est un pilier de la cohésion sociale, ce sont des moyens humains et financiers supplémentaires que nous revendiquons. C'est pour-

quoi nous refusons et militons contre l'accord GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels). À travers un « congé mobilité » que nous contestons, cet accord entérine des suppressions de postes alors même que les besoins explosent. Il n'a d'ailleurs recueilli aucune majorité syndicale et doit maintenant faire l'objet d'un référendum pour le moins sidérant : il serait demandé aux salariés de valider eux-mêmes la baisse des effectifs.

En revanche, cette baisse voulue et revendiquée par la tutelle ne l'empêchera pas de recruter un général chargé de piloter la fameuse « force spéciale défense ». Une force, rappelons-le, destinée à traiter les offres d'emploi liées à une économie de guerre que nous dénonçons ■

A ceux qui ne jurent que par la guerre en étant sûrs de ne jamais la faire, nous rappelons notre attachement indéfectible à la paix. Pain, Paix, Liberté !

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

PERMANENTS DES AGENCES D'INTÉRIM

Nouvelle
convention
collectiveLa grande
désillusion !

Attendue de longue date, la renégociation de la convention collective des permanents des agences d'intérim devait moderniser le statut et renforcer les garanties collectives. Le texte finalement validé déçoit : peu d'avancées sociales, des protections insuffisantes et une flexibilisation accrue du temps de travail.



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

Le secteur du travail temporaire repose sur une architecture conventionnelle singulière, structurée autour de deux conventions collectives distinctes : l'une applicable aux salariés permanents des agences de travail temporaire¹, l'autre aux salariés. Ces deux branches constituent ensemble le champ conventionnel du travail temporaire, avec des enjeux sociaux, économiques et organisationnels propres.

Un cadre de négociation professionnelle spécial

La convention collective des salariés permanents trouve son origine dans un texte négocié à la fin des années 1980. Si elle

a fait l'objet, depuis, de nombreux avenants et accords thématiques, son socle demeure ancien. La renégociation annoncée du « statut rénové des salariés permanents » était donc attendue de longue date. Elle devait tirer les conséquences des évolutions du droit du travail, de l'organisation des agences et des attentes nouvelles des salariés permanents en matière de conditions de travail, de santé et d'équilibre de vie.

Que recouvrent aujourd'hui les conventions collectives de branche ?

Les exercices de renégociation ou de restructuration des conventions collectives sont désormais fréquents, notamment dans le cadre des fusions de branches ou des opérations de « toilettage » conventionnel. Ils peuvent viser soit une mise à jour à droit constant, soit une refonte plus ambitieuse du cadre collectif. Une convention collective de branche traite des règles relatives à la formation du contrat de tra-

vail (embauche, période d'essai, classification), à son exécution (rémunération, temps de travail, mobilité, santé au travail) et à sa rupture (préavis, indemnités, garanties spécifiques). D'autres thèmes peuvent y figurer, comme le droit syndical, l'égalité professionnelle ou la protection sociale, même si ces matières font parfois l'objet d'accords autonomes. La renégociation du statut des permanents du travail temporaire s'inscrivait clairement dans cette logique : consolider le cadre existant et, surtout, apporter des garanties nouvelles adaptées aux réalités actuelles du secteur.

Entre lutte contre l'obsolescence et régénération des droits

Cette renégociation a permis de dresser un constat partagé : certaines règles avaient vieilli, étaient devenues inadaptées ou ne correspondaient plus au cadre légal ni aux pratiques professionnelles. Le projet d'accord procède ainsi à un ►►►

“ Force Ouvrière dit NON à la convention collective « rénovée » de l'Intérim ”

L'élargissement du travail de nuit et du dimanche est insuffisamment encadré. Pour FO, cette dérégulation fait peser un risque majeur sur la santé, la vie personnelle et les conditions de travail des salariés permanents. Cet accord est déjà très mal reçu auprès des salariés concernés. En l'absence de protections renforcées et d'obligations opposables aux employeurs, FO dit clairement NON au travail de nuit imposé et à une flexibilisation accrue des permanents. »

Mathieu Maréchal
Négociateur Intérim

L'accord ouvre la voie à une flexibilisation accrue du travail de nuit et du dimanche.

»»» effort de mise à jour. Notre Organisation avait toutefois pour rôle de ne pas s'en contenter et de revendiquer de réelles améliorations.

Plusieurs stipulations sont réécrites ou clarifiées, notamment en matière de rupture du contrat, de protection sociale ou de garanties individuelles. Mais peu de droits nouveaux ont été créés au-delà de ce que prévoit déjà la loi. Surtout, cet exercice de modernisation reste cantonné à une mise en conformité avec un droit du travail lui-même marqué, ces dernières années, par de nombreuses régressions.

Or, une renégociation de branche devrait aussi permettre de régénérer des droits collectifs, d'inventer de nouvelles protections et de répondre aux besoins sociaux émergents.

Les intérimaires en CDI : des salariés oubliés des négociations salariales

La situation des intérimaires en contrat à durée indéterminée (CDI intérimaire) illustre les limites de l'approche retenue par la branche. Bien qu'employés en CDI par les entreprises de travail temporaire, ces salariés continuent de relever du statut conventionnel des intérimaires, et non de celui des salariés permanents.

Cette position hybride les place dans un angle mort de la négociation collective, notamment en matière de salaires *minima*. Contrairement aux salariés permanents, ils ne bénéficient d'aucune négociation spécifique et obligatoire sur leurs rémunérations minimales, alors même que leur contrat prévoit un salaire minimum garanti lorsque l'employeur ne peut proposer suffisamment de missions. Depuis 2019, FO Intérim revendique l'ouverture d'une négociation obligatoire sur les salaires *minima* des intérimaires en CDI, sur le modèle de celle existant pour les salariés permanents. Cette demande, réitérée auprès du ministère du Travail, reste à ce jour ignorée par le patronat, laissant perdurer une situation d'injustice sociale et d'insécurité salariale pour des salariés engagés dans une relation de travail durable.

Un projet décevant

Sur ce terrain, le projet d'accord apparaît pauvre. Les marges de progrès en matière de congés exceptionnels, d'égalité professionnelle, de droit à la déconnexion, de reconnaissance des aidants ou de prise en compte des enjeux de santé spécifiques - notamment ceux touchant les femmes - sont peu exploitées. La proposition FO de créer un congé spécifique lié à l'endométriose illustre cette occasion manquée : faute d'engagements clairs et opposables, le texte se limite à des formulations sans portée normative.

Temps de travail : une flexibilisation préoccupante

C'est sur la question du temps de travail, en particulier le travail de nuit et le tra-

vail du dimanche, que les insuffisances de l'accord apparaissent le plus nettement. Sous couvert de modernisation et d'adaptation, le texte ouvre la voie à un recours accru à ces organisations du travail, sans encadrement strict ni garanties renforcées.

Les stipulations se bornent à rappeler des principes généraux, sans définir de motifs objectifs, ni fixer de contreparties minimales obligatoires en matière de rémunération, de repos ou de volontariat. En l'absence de règles harmonisées au niveau de la branche, ces choix risquent de banaliser des organisations du travail atypiques, au détriment de la santé des salariés, de leur vie personnelle et familiale.

Un tel élargissement des marges de manœuvre laissées aux employeurs aurait



Mac Degois

VOITURES ÉLECTRIQUES

Attention aux contrats d'installation de bornes électriques

Défaut d'information, clauses abusives, certifications trompeuses : les contrôles menés dans le secteur de l'installation de bornes de recharge révèlent des pratiques préoccupantes. L'Afoc met en garde les particuliers.

A lors que la mobilité électrique se développe rapidement et que l'équipement en borne de recharge devient une étape clé pour les foyers, les services de la répression des fraudes (DGC-CRF) ont restitué récemment les résultats d'une série de contrôles menée en 2024 dans le secteur de l'installation de bornes de recharge domestiques ou en copropriété.

Des manquements alarmants

Ces contrôles ont mis en évidence des manquements significatifs en matière d'information contractuelle, de certifications professionnelles et de pratiques commerciales. Parmi les anomalies relevées, on note en particulier :

- un défaut d'information précontractuelle ou contractuelle quant à la garantie légale de conformité, aux délais de livraison et d'installation, ou encore aux coordonnées du médiateur de la consommation ;

- la présence de clauses abusives dans certains contrats, telles que des pénalités en cas de retard de paiement du consommateur (alors que ces pénalités ne sont applicables que pour les relations entre professionnels), des refus d'indemnisation du client en cas de produit défectueux ou des limitations des voies de recours pour le consommateur ;

- des pratiques commerciales trompeuses : des entreprises intervenant à domicile pour installer des bornes de recharge sans disposer de la qualification adéquate (certification « IRVE », Infrastructures de Recharge pour Véhicules Électriques) ; le fait de déclarer posséder cette qualification dans des documents commerciaux ou des rendez-vous constitue une pratique trompeuse ■

Contact :

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

dû s'accompagner de protections substantielles et opposables. Faute de quoi, la renégociation du statut des permanents se traduit moins par une avancée sociale que par une flexibilisation accrue, inacceptable.

Une non-signature assumée

Si notre Organisation reconnaît certaines améliorations et l'effort de clarification opéré, celles-ci ne compensent ni l'absence d'innovations sociales majeures ni les reculs potentiels en matière de temps de travail. L'accord ne répond pas aux attentes légitimes des salariés permanents et ne renforce pas durablement leurs garanties collectives.

D'autres organisations ont également fait le choix de ne pas parapher cet accord. Toutefois, le poids des signataires permet de valider cette nouvelle convention collective et de faire échec à toute opposition des organisations syndicales non-signataires ■



FO était parvenu à ouvrir une négociation en 2020. Consulter nos revendications à cette occasion.

1. Lors des élections professionnelles, les entreprises déclarent leurs élections sous l'un ou l'autre des champs, englobant l'ensemble des salariés – permanents comme intérimaires. L'ensemble des suffrages sont décomptés au sein de ce secteur pour établir la représentativité de branche.

Conseils aux consommateurs

Avant de signer un contrat d'installation de borne de recharge, l'Afoc recommande :

- de vérifier que l'entreprise possède bien la qualification IRVE ou une certification reconnue (ex. : via AFNOR ou Qualifelec) ;
- de s'assurer que le devis et le contrat précisent clairement : le modèle et les caractéristiques de la borne, les délais d'installation, les responsabilités, les garanties légales (conformité et vices cachés), les conditions de paiement, les modalités de rétractation ou de résiliation ;
- de vérifier l'absence de clauses manifestement abusives (ex. : pénalités client injustifiées, limitation des recours) ;
- de s'assurer que les informations sur le médiateur de la consommation sont bien présentes dans le contrat.

Victoire FO confirmé

En confirmant l'annulation de l'accord PEPA de CA Consumer Finance, la Cour d'appel de Paris donne raison à FO : une prime destinée à soutenir le pouvoir d'achat ne peut pas être calculée sur des rémunérations fictives au détriment des salariés à temps partiel.



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

Quand une prime vise à soutenir le pouvoir d'achat, elle doit être attribuée et modulée sur des bases réelles, pas sur des fictions comptables. En annulant les clauses fondées sur une « rémunération fixe annuelle théorique reconstituée à temps plein », la justice¹ donne raison à FO, qui avait refusé de signer un accord créant une inégalité de traitement au détriment des salariés à temps partiel.

Une bataille menée jusqu'au bout

Quand la direction de CA Consumer Finance a soumis un accord PEPA conditionnant l'éligibilité et le montant de la prime à une rémunération « reconstituée à temps plein », FO a dit non. Derrière une formulation technique, le mécanisme avait un effet concret : priver une partie des salariés à temps partiel de la prime, ou en réduire le montant, alors même que leur rémunération réellement perçue pouvait se situer sous les plafonds fixés. Alors que d'autres organisations syndicales ont choisi de signer l'accord, FO a fait un choix clair et assumé : ne pas cautionner un dispositif inégalitaire et le contester en justice.

FO a refusé un accord inégalitaire et la justice lui a donné raison.

La justice tranche

Au cœur du litige, une question décisive : sur quelles bases une prime PEPA peut-elle être attribuée et calculée ? Le dispositif contesté consistait à « reconstituer » une rémunération à temps plein pour les salariés à temps partiel, puis à comparer ce montant fictif à un plafond défini par l'accord.

La Cour d'appel confirme que ces clauses violent les principes d'égalité de

traitement et de proportionnalité entre salariés à temps plein et à temps partiel. Les juges rappellent ce que FO n'a cessé de marteler : l'accès à la prime et



Marc Degois

Prime PEPA : ce que rappelle la justice

La PEPA, lorsqu'elle est mise en place par accord, doit respecter les principes du Code du travail. Le montant de la prime peut être modulé, mais sur des bases réelles : rémunération effectivement perçue et temps de travail réel. Les salariés à temps partiel doivent bénéficier des mêmes droits que les salariés à temps plein, de manière proportionnelle. La décision rappelle que l'égalité de traitement s'impose à l'employeur et encadre strictement la rédaction des accords collectifs.

e contre CA Consumer Finance



“ L'égalité de traitement du concret, pas des formules ”

Dans ce dossier, on a tenté de nous faire croire que refuser de signer, c'était «être contre la prime». En réalité, refuser de signer, c'était refuser qu'une partie des collègues soit pénalisée par un calcul “théorique” incompréhensible pour beaucoup, mais très concret sur la fiche de paie.

Karine et Pascal SORIN
RSS & élu CSE
CA Consumer Finance
fobanques@cecf.fr

Sur le terrain, l'équipe FO CA-CF, avec l'appui de la Fédération, a porté ce dossier avec sérieux et détermination : expliquer les

conséquences d'une rédaction opaque, refuser les pressions, tenir la ligne et agir pour faire reconnaître le droit. Cette constance est aujourd'hui validée par la justice.

technique, c'est du pouvoir d'achat en moins et un sentiment d'injustice bien réel.

Collectivement, l'enjeu dépasse CA Consumer Finance. La décision sanctionne une logique consistant à contourner l'esprit d'un dispositif par des montages artificiels. Elle rappelle que l'égalité de traitement n'est pas une option : c'est une obligation qui s'impose à l'employeur et encadre strictement la rédaction des accords collectifs ■

sa modulation doivent être fondés sur la rémunération effectivement perçue et le temps de travail réel. Autrement dit, le droit ne se satisfait pas de « fictions » qui fabriquent des exclusions.

FO refuse les primes « à géométrie variable »

Cette affaire illustre une ligne syndicale constante : un accord collectif ne peut pas, au nom d'une technicité apparente, rogner les droits d'une partie des salariés. Une prime pensée comme un soutien au pouvoir d'achat ne doit pas devenir un mécanisme d'éviction déguisé.

Défendre l'individuel et le collectif : la boussole FO

Individuellement, cette décision concerne des collègues à temps partiel qui ajustent souvent leur durée de travail pour des raisons familiales, personnelles ou de santé. Pour eux, chaque euro compte : une prime perdue ou minorée n'est pas un détail

Cette victoire est un message positif pour l'avenir : lorsque les salariés sont informés, lorsque les équipes syndicales sont solides, et lorsque l'action collective s'organise, il est possible de faire reculer les mécanismes injustes et d'obtenir des garanties pour tous.

1. Dans l'arrêt rendu le 15 janvier 2026 référencé N° RG 24/02335 - N° Portalis 35L7-V-B7I-CI3FD.

PARTENAIRES SOCIAUX EUROPÉENS DU SECTEUR BANCAIRE

Violence et harcèlement



Un texte de référence pour renforcer la prévention

Les partenaires sociaux européens du secteur bancaire (UNI Europa Finance et les organisations patronales européennes EBF, ESBG et EACB) ont signé une déclaration commune sur la prévention de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail.

Le texte, signé à Bruxelles le 15 janvier 2026, pose un principe clair : violence et harcèlement n'ont pas leur place dans nos établissements et doivent être prévenus, détectés et traités par des dispositifs efficaces, protecteurs et accessibles à toutes et tous.

Un cadre européen, opérationnel, à décliner partout

FO Banques salue cette signature, qui constitue désormais un cadre de référence commun au niveau européen et, surtout, une base directement mobilisable en négociation d'entreprise et de branche.

**Violence et harcèlement
n'ont pas
leur place au travail.**

FO Banques a œuvré, au sein d'UNI Europa Finance (en lien avec UNIFemmes) et dans le dialogue social européen, pour que le texte aboutisse et intègre des engagements concrets, applicables sur le terrain.

**Un point d'appui majeur :
les violences intrafamiliales**

La déclaration a une portée particulière en reconnaissant l'impact des violences intra-

ment au travail

Un cadre européen est désormais mobilisable dans les entreprises et les branches.

familiales sur le travail. Elle légitime la mise en place de dispositifs d'orientation vers des services spécialisés, de soutien dans l'entreprise et de mesures renforçant la sécurité des victimes, y compris par l'adaptation des modalités de travail lorsque cela s'impose. C'est un levier important pour obtenir des mesures concrètes dans les établissements et les branches.

Des enjeux actuels pleinement intégrés : télétravail, numérique, tiers

Le texte couvre également des réalités devenues centrales : le travail à distance et les risques de harcèlement facilités par les technologies (cyberharcèlement, cyberintimidation), ainsi que la violence et le harcèlement de tiers (clients ou usagers), susceptibles d'affecter fortement le travail, la santé et la performance.

Passer du texte aux actes, maintenant !

Cette déclaration n'a de valeur que si elle se traduit rapidement en engagements écrits, opposables et évaluables. FO Banques appelle donc les banques et les organisations professionnelles à engager sans délai la mise en œuvre, et porte des demandes claires :

- prévention structurée adossée à l'évaluation des risques et à un plan d'action suivi ;
- formations effectives et régulières,

La déclaration rappelle notamment :

- la responsabilité première de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail, et l'importance du dialogue social et de la négociation collective ;
- la nécessité d'une évaluation des risques et d'actions de prévention adaptées, incluant une approche sensible au genre ;
- des formations pour l'ensemble des salariés, avec un focus sur l'encadrement (repérage, conduite à tenir, orientation) ;
- des procédures de signalement, d'enquête et de résolution claires et réellement protectrices (confidentialité, impartialité, délais, absence de représailles) ;
- un accompagnement effectif des victimes (accès aux ressources médicales, psychologiques, sociales, juridiques) et des aménagements de travail lorsque nécessaire.

sur temps de travail, avec un module management ;

- procédures de signalement et d'enquête réellement protectrices ;
- accompagnement/soutien accessible à toutes les personnes concernées ;
- protocole dédié aux violences intra-familiales (orientation, sécurité, aménagements, confidentialité) ■

FO Banques demande l'inscription du sujet à l'agenda des négociations et des instances compétentes (santé-sécurité, QVCT, égalité professionnelle, branches), afin de décliner la déclaration en accords et mesures adaptées aux réalités du travail bancaire.

À consulter et à utiliser en négociation



Le communiqué et la déclaration commune sont disponibles sur le site de la fédération, et sur demande : fobanques@fecfo.fr.

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

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

**Je veux me défendre
et progresser !**



**J'adhère!
et je m'abonne**

BULLETIN D'ADHÉSION

Nom :
Prénom :
Adresse :
.....
Code postal :
Ville :
Tél. :
Mail :
Entreprise :
Convention collective :
.....
Code NAF : Dépt :
Poste occupé :
Statut (Employé, AM, Cadre) :
Date : / /
Signature :

Renvoyer à la Fédération des Employés & Cadres FO
54, rue d'Hauteville - 75010 Paris
• Tél. : 01 48 01 91 91
• Mail : fecfo@force-ouvriere.fr
Adhésion en ligne
• www.fecfo.fr



VIOLENCES ÉCONOMIQUES

Quand le compte en banque devient la clé de la liberté

On associe souvent les violences conjugales aux coups ou aux insultes. Pourtant, une autre forme de violence, plus silencieuse, enferme durablement : la violence économique. Décryptage.

Elle ne se voit pas toujours et se confond parfois avec une « mauvaise entente sur l'argent ». Pourtant, les violences économiques constituent un levier de domination extrêmement efficace : priver, contrôler, endetter, isoler. Les chiffres issus de l'écoute spécialisée confirment l'ampleur du phénomène : au 3919, en 2023, 23 % des femmes victimes de violences conjugales ont dénoncé des violences économiques. Derrière ce pourcentage, des réalités concrètes : le chantage économique (45 %), la non-participation aux charges (30 %), le contrôle des dépenses (21 %) et la privation de ressources (19 %).

Distinguer le conflit de la violence

Un désaccord financier dans un couple n'est pas, en soi, une violence. La différence tient à un critère simple : la liberté. Dans un conflit, on discute, on négocie (même mal). Dans une situation de violence, l'argent sert à imposer : tu n'as pas accès, tu dois justifier, tu ne travailles pas, tu ne pars pas. La peur des conséquences, la répétition, l'isolement et la perte progressive de marge de manœuvre sont des signaux d'alerte.

Pourquoi l'autonomie bancaire est un levier décisif

La Banque de France donne des repères clairs : interdiction de travailler, suppression des moyens de paiement, utilisation des comptes à l'insu de la victime, contrôle ou privation des ressources,

crédit souscrit sans consentement... autant de manifestations typiques.

Dans une relation sous emprise, reprendre la main sur ses finances est souvent le premier pas possible : recevoir un salaire ou des aides, payer un loyer, sécuriser ses dépenses, conserver des preuves (relevés, opérations litigieuses), limiter les détournements. Sans compte personnel, sans identifiants protégés, sans adresse de contact sûre, toute démarche peut devenir risquée. Un constat préoccupant le confirme : plus d'une femme sur quatre en couple n'a pas de compte bancaire personnel, une tendance à la hausse selon les enquêtes relayées fin 2025.

Formation des équipes et capacité d'orientation

Une même demande bancaire peut représenter un risque majeur (conjoint qui surveille, qui appelle, qui exige des informations...). Les établissements commencent donc à structurer l'accueil, à former des équipes dédiées et à intégrer le réflexe d'orientation vers des acteurs spécialisés.

Banque de France et « 3414 »

L'action des banques est d'autant plus efficace qu'elle s'appuie sur un cadre public. La Banque de France a mis en ligne une page dédiée sous forme de FAQ (comptes, incidents, usurpation d'identité, contestation d'opérations, désolidarisation d'un compte joint, surendette-

FO Banques engagé au sein du CCSF

Au sein du Comité consultatif du secteur financier (CCSF), Mireille Herriberly et Frédéric Hermes œuvrent activement sur les enjeux liés aux violences économiques et, plus largement, à la protection et à l'inclusion financière des personnes en situation de vulnérabilité. Cette implication contribue à faire avancer le dialogue entre pouvoirs publics, établissements financiers et acteurs associatifs afin de renforcer des réponses concrètes : repérage, orientation, sécurisation des parcours bancaires et amélioration des pratiques au bénéfice des victimes.

Les banques agissent. Et de plus en plus en partenariat avec les associations.

Depuis deux ans, une réponse plus lisible se structure dans le secteur bancaire. Il ne s'agit pas d'un dispositif unique, mais d'un ensemble de bonnes pratiques convergentes, souvent construites avec les associations et adaptées à l'urgence.

Des ouvertures de compte plus simples, plus rapides, plus discrètes

L'objectif est clair : permettre une mise à l'abri financière immédiate. Plusieurs réseaux ont mis en place des parcours raccourcis et des modalités de contact sécurisées (rendez-vous dédié, activation rapide des services essentiels).

Une confidentialité renforcée, pensée « anti-emprise »

La protection repose aussi sur des détails essentiels : adresse de correspondance, canaux de contact, envoi des moyens de paiement, notifications. Certaines offres privilégient un compte au seul nom de la bénéficiaire, non connu du conjoint et non rattaché au domicile conjugal

lorsque cela augmente le risque.

Une logique de partenariat : l'association comme tiers de confiance

L'accompagnement associatif joue un rôle central : sécuriser l'orientation, limiter la répétition du récit, aider à constituer un dossier et inscrire la démarche bancaire dans une trajectoire globale (sécurité, droits, hébergement).

Le 3919 oriente fréquemment vers des associations spécialisées (Solidarité Femmes, CIDFF...), confirmant le rôle pivot du tissu associatif.

Des frais allégés et des services utiles en phase de sortie

Certaines banques proposent une gratuité temporaire et des outils adaptés (banque à distance, assurance moyens de paiement, autorisation de découvert limitée). À titre d'exemple, des Caisses d'Épargne déploient des dispositifs gratuits pendant deux ans, avec équipes formées et parcours simplifié, en lien avec la réponse publique (aide universelle d'urgence).

Repères et contacts utiles

3919

(écoute, information, orientation) : un point d'entrée majeur, gratuit et accessible 24h/24 et 7j/7.

Urgence

17 / 112, ou SMS 114.

Banque de France

3414 (questions bancaires/assurance, droit au compte, fichage, surendettement...).

ment...). Elle diffuse également la Carte de l'indépendance financière, un support très opérationnel. Pour les questions bancaires et d'assurance relevant de ses missions d'inclusion, le 3414 constitue le numéro d'entrée. Service-Public relaie également ces ressources pour aider à repérer et agir.

Rendre visible ce qui existe, pour rendre possible le premier pas

La violence économique fait croire qu'il n'existe « pas de solution ». Or, des réponses concrètes existent et se renforcent : dispositifs bancaires plus rapides et discrets, offres allégées, équipes formées, et surtout partenariats avec les associations, véritables tiers de confiance. Pour FO Banques, l'enjeu est clair : rendre ces portes d'entrée visibles. Dire qu'une banque peut ouvrir un compte personnel protégé, qu'une association peut accompagner la démarche, que la Banque de France peut informer et aider à contester une situation, c'est déjà remettre du pouvoir d'agir entre les mains de celles qui en ont été privées ■

**Priver d'argent,
c'est aussi priver
de liberté.**



Consulter
le violentomètre
économique.

Le cabinet LHH a récemment dressé un bilan des salaires en 2025 et esquisé des perspectives pour 2026, soulignant des enjeux de pouvoir d'achat persistants malgré une inflation stabilisée. L'indice des prix à la consommation (IPC) a marqué le pas en 2025, avec une hausse de 1 %, mais le pouvoir d'achat des salariés reste morose, avec une faible hausse prévue pour 2025 (0,3 %) et un repli attendu en 2026 (-0,4 %).

Salaires : Une légère hausse en 2025

Les chiffres préliminaires montrent une légère hausse des salaires en 2025 par rapport à 2024. Chez les cadres, les salaires de base médians ont augmenté de 1,5 %, passant à 53 300 euros brut, contre 52 400 euros en 2024. En incluant les bonus, le salaire atteint 56 400 euros en médiane. Chez les non-cadres, le salaire de base est de 32 200 euros bruts, une augmentation de 0,6 % par rapport à 32 000 euros en 2024.

Cependant, en tenant compte de l'inflation, les salaires réels des travailleurs du secteur privé ont baissé de 0,4 point, à l'exception du Smic, qui est indexé sur l'indice des prix. Les écarts de salaires entre Paris et la province restent marqués, avec 6 % de différence chez les cadres et 4,5 % chez les non-cadres.



Augmentations : Prudence des entreprises

Les entreprises sont plus frileuses en matière d'augmentations salariales pour 2026. Les budgets d'augmentation ont diminué, passant de 3,5 % en 2024 à 2,1 % en 2025. Cette baisse est liée à la conjoncture économique et à l'incertitude. Les cadres bénéficient davantage de ces augmentations (60 %), comparés aux techniciens et agents de maîtrise (40 %) et aux employés et ouvriers (37 %).

Les secteurs des banques (+2,5 %), des assurances (+2,3 %) et des biens d'équipement (2 %) prévoient des budgets en hausse. La prudence des entreprises est également marquée par une baisse de l'utilisation des outils de partage de la valeur, comme la Prime de partage de la valeur, dont le montant moyen est passé de 1 000 euros à 750 euros par an, un coup dur pour les bas salaires.

En conclusion, malgré une inflation stabilisée, les entreprises restent prudentes, ce qui impacte les perspectives d'augmentations salariales pour 2026. Les salariés, notamment les bas salaires, devraient donc continuer à ressentir la pression sur leur pouvoir d'achat.

Besoin d'accompagnement ?

Nos experts peuvent vous accompagner, contactez-nous !



Expertise comptable



Conseil & Assistance Juridique



Expertise SSCT



Formation CSE | SSCT



Liberté d'expression au travail

3 arrêts – 3 enseignements

● Pas d'analyse partielle. Le juge doit examiner l'ensemble des propos reprochés, leur contexte, leur portée et leur impact. Impossible de valider ou d'annuler un licenciement sur un propos isolé.

● L'atteinte ne se présume pas. Une restriction à la liberté d'expression n'est légitime que si l'atteinte à l'honneur, à la réputation ou à l'entreprise est concrète et démontrée. Le contexte et la publicité donnée aux propos sont déterminants.

● La proportionnalité est la clé. Lorsque l'expression s'accompagne de comportements fautifs ou met en danger des personnes vulnérables, le licenciement peut être nécessaire, adapté et proportionné. La liberté d'expression a des limites.



1 - Critiquer sa hiérarchie n'est pas fautif en soi

Les faits

Une salariée est licenciée pour plusieurs comportements, parmi lesquels :

- des propos visant à discréditer le directeur général,
- la diffusion d'informations jugées inquiétantes pour les salariés,
- un management inadapté,
- le fait d'avoir demandé la présence du président de l'organisme à son entretien préalable, afin qu'il puisse entendre ses explications sans qu'elles soient « déformées ».

La Cour d'appel estime que cette dernière demande, bien qu'exprimant un manque de

confiance, ne présentait aucun caractère diffamatoire, injurieux ou excessif. Elle en déduit que le licenciement porte atteinte à la liberté d'expression de la salariée et le déclare nul, sans examiner les autres griefs.

Censure de la Cour de cassation

Les juges du fond ne pouvaient pas se limiter à un seul propos. Ils auraient dû examiner l'ensemble des propos reprochés et leur contexte, vérifier leur portée et leur impact dans l'entreprise, apprécier si le licenciement était nécessaire, adapté et proportionné. La protection de la liberté d'expression suppose une analyse globale, pas fragmentaire.

Cass. soc., 14 janvier 2026, n° 24-19.583

2 - Liberté d'expression : droit à l'atteinte et à l'honneur

Les faits

Un salarié remet personnellement à la responsable des ressources humaines deux dessins qu'il a réalisés. L'un d'eux représente un homme jetant des ouvriers dans une poubelle « non recyclable ». La respon-

sable RH s'y reconnaît.

La Cour d'Appel valide le licenciement, estimant que :

- les dessins portent une atteinte potentielle à l'honneur et à la réputation d'un collègue ;
- la restriction à la liberté d'expression est justifiée et proportionnée, notamment pour préserver la santé d'un salarié et l'harmonie collective.

Nouvelle censure de la Cour de cassation

Avant de valider une telle atteinte à la liberté d'expression, les juges auraient dû :

- examiner le contexte, le salarié invoquant des difficultés de santé et des demandes d'aménagement restées sans réponse ;
- vérifier la portée réelle des dessins et leur publicité au sein de l'entreprise ;
- apprécier l'effectivité de l'atteinte à l'honneur de la personne concernée.

L'atteinte invoquée ne se présume pas, elle doit être concrètement démontrée.

Cass. soc., 14 janvier 2026, n° 23-19.947



Licenciement pour insuffisance professionnelle

Attention aux idées reçues

● Première idée reçue : l'insuffisance professionnelle serait une faute déguisée

C'est faux. En droit du travail, elle peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement sans pour autant reposer sur un comportement fautif du salarié. Elle renvoie à une incapacité objective à remplir les

missions confiées, malgré les moyens mis à disposition. Encore faut-il que cette insuffisance soit démontrée. Car comme tout motif de rupture, elle doit s'appuyer sur des éléments réels, précis et objectivables. Dans la pratique, la frontière entre évaluation professionnelle et appréciation subjective est parfois ténue. Et c'est précisément sur ce terrain que la Cour de cassation intervient régulièrement pour requalifier des licenciements insuffisamment étayés. Dans un arrêt du 15 octobre 2025, la chambre sociale rappelle un principe constant : si l'employeur tient de ►►►



►►► 3 - Quand la liberté d'expression cède face à la protection des personnes vulnérables

Les faits

Une auxiliaire de vie en maison de retraite est licenciée pour :

- un comportement agressif envers des résidents et des collègues ;
- l'expression d'un désaccord sur la prise en charge d'une résidente atteinte de la mala-

die d'Alzheimer, affirmant qu'elle n'était « pas à sa place » dans l'établissement et refusant de s'en occuper.

La salariée soutient que le licenciement, fondé même partiellement sur l'exercice de sa liberté d'expression, devrait être nul.

Rejet du pourvoi par la Cour de cassation

Elle considère que la Cour d'appel a correctement mis en balance les intérêts en présence. Le licenciement est jugé :

- nécessaire,
- adapté et proportionné au regard du comportement agressif de la salariée, de son refus d'exécuter des tâches relevant de ses fonctions, et surtout des risques de maltraitance envers un public particulièrement vulnérable, malgré les formations reçues.

La liberté d'expression ne peut justifier un comportement mettant en danger autrui.

Cass. soc., 14 janvier 2026, n° 24-13.778

L'HUMEUR DE GÉGÉ... Deux millions de démissions !!!

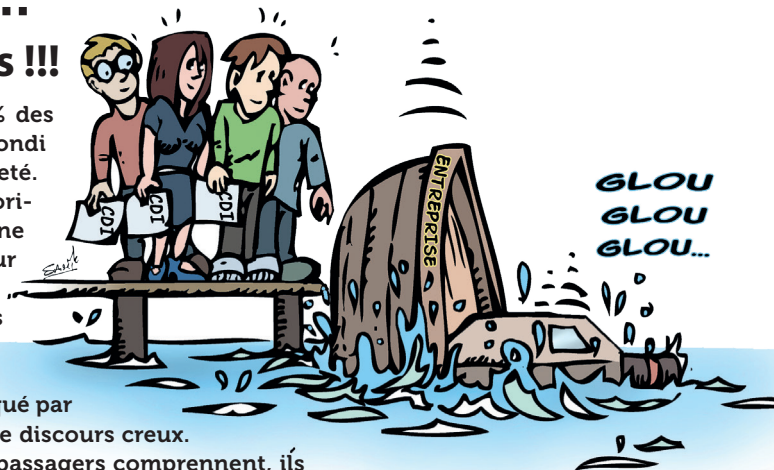
Pas des caprices. Pas une mode. Un signal. 15 % des salariés partent de leur plein gré. 86 % ont déjà rebondi six mois plus tard. Ce n'est pas le travail qui est rejeté. C'est le travail vide. Mal payé. Sans respect. Sans horizon. Mais on continue de parler de « jeunes qui ne veulent pas travailler ». Un mensonge pratique pour ne rien changer.

Ils veulent du sens. Ils veulent de la liberté. Ils veulent être traités en adultes. Un salarié exigeant n'est pas un fainéant. C'est quelqu'un qui refuse de perdre sa vie à la gagner mal. On a trop embarqué par la promesse creuse. Par la contrainte douce. Par le discours creux.

Mais le réel finit toujours par frapper. Quand les passagers comprennent, ils

partent. Et quand trop partent, le navire ne dérive plus : il coule. (DARES, avril 2025 :

« environ 2 millions de personnes – dont 1,8 million de salariés en CDI – ont démissionné en 2024 »)



►►► son pouvoir de direction le droit d'évaluer le travail de ses salariés, encore faut-il que la méthode retenue repose sur des critères précis, objectifs et pertinents au regard de la finalité poursuivie.

Dans cette affaire, étaient notamment en cause des critères tels que « l'optimisme », « l'honnêteté » ou encore le « bon sens ». Pour la Cour, ces notions sont trop vagues et imprécises pour établir un lien direct, suffisant et nécessaire avec l'activité professionnelle. Leur connotation morale conduit à une approche excessivement subjective, éloignée de la finalité première de l'évaluation : mesurer les aptitudes professionnelles. Cette décision s'inscrit dans une jurisprudence désormais bien établie. Des appréciations générales, des ressentis managériaux ou des qualités humaines difficilement mesurables ne suffisent pas à caractériser une insuffisance professionnelle.

• Entretiens annuels négatifs : autre idée largement répandue

Deux évaluations annuelles défavorables suffiraient à justifier un licenciement. Là

encore, la réponse est nette : il n'existe aucune automaticité. Certains employeurs s'appuient sur des entretiens annuels négatifs, des courriers listant des erreurs ou manquements, voire des notes internes ou des règlements prévoyant un licenciement après plusieurs évaluations insatisfaisantes. Cette approche expose pourtant à un risque contentieux élevé. L'insuffisance professionnelle ne se décrète pas. Elle s'apprécie au cas par cas, en tenant compte de nombreux paramètres, décrits ci-après.

• L'ancienneté du salarié, son âge, son parcours au sein de l'entreprise, l'existence de promotions, les conditions d'exécution du contrat, le niveau de res-

pensabilité, les moyens mis à disposition pour atteindre les objectifs

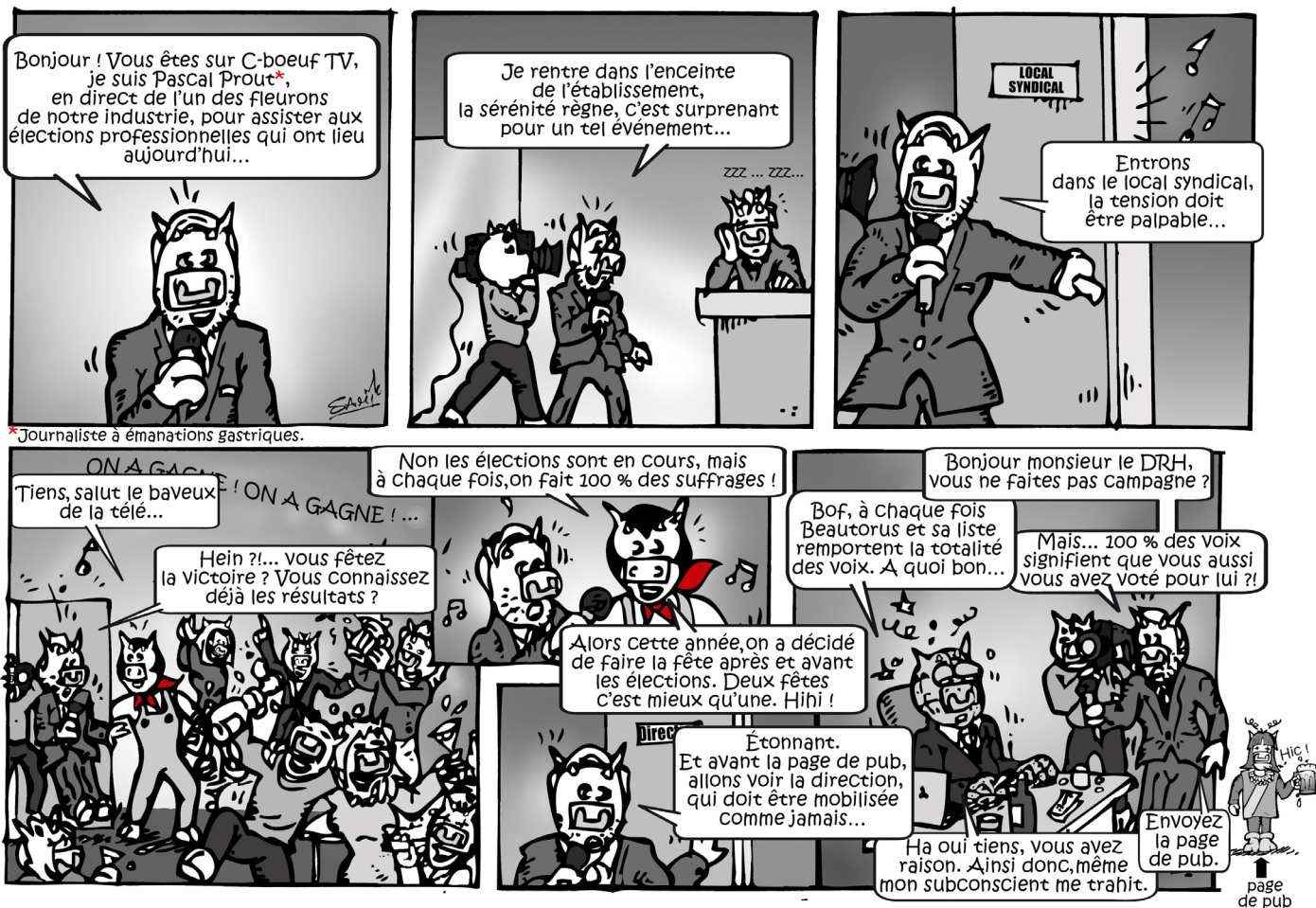
Un salarié récemment promu, insuffisamment formé ou placé dans un contexte organisationnel dégradé, ne peut être évalué de la même manière qu'un collaborateur occupant le même poste depuis plusieurs années dans des conditions stables. La jurisprudence invite ainsi à une analyse globale et contextualisée. Un licenciement fondé uniquement sur des appréciations subjectives ou sur des critères mal définis a de fortes chances d'être requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le droit du travail, en la matière, ne tolère ni raccourcis ni grilles de lecture standardisées.

Salariés : il faut contester, mais pas passivement

Une appréciation négative ne doit pas être subie sans réaction. Ne pas signer un entretien annuel d'évaluation est rarement suffisant. Il faut formuler une contestation argumentée, factuelle et objective des éléments reprochés. Courriels, observations écrites, demandes de précisions ou d'explications permettent de conserver des traces et de rééquilibrer le débat. En cas de contentieux, ces éléments peuvent peser lourdement dans l'appréciation du juge. Se faire accompagner par votre délégué syndical ou un élu du CSE en amont permet souvent d'identifier les faiblesses d'un dossier, d'ajuster les critères d'évaluation ou d'envisager des alternatives, comme un accompagnement renforcé, une formation ou une réorganisation des missions.

Cass. soc., 15 octobre 2025, n° 22-20.716

.Elections professionazes



La dictature du grotesque Par Claudio Francone

Chers amis, cette fois-ci nous y sommes. Nous regardons, impassibles, la démocratie disparaître au loin. Je me souviens encore de mon frère, il y a quelques années à peine, lorsqu'il me disait : « Tu sais Claudio, je suis convaincu qu'une bonne dictature serait bien mieux que cette mauvaise démocratie ! » Oh là, là, qu'est-ce que j'ai rigolé à l'époque ! Mais maintenant, pourrais-je en faire encore autant ? Euh... Je dirais que non, il suffit de voir les dirigeants actuels ; ils semblent plus intéressés par leur image et leur propre pouvoir que par le bien-être de leurs citoyens. Alors je me demande : où regardions-nous, lorsque les maîtres du burlesque ont pris le pouvoir, partout dans le monde ? Comment avons-nous pu laisser des personnes comme Donald Trump,

Vladimir Poutine, Xi Jinping, Kim Jong-Un, ou encore, à son niveau, E. Macron, gouverner le monde de manière aussi... divertissante ?

Il faut dire qu'au début, c'était difficile de ne pas rire en regardant l'évolution botoxée de V. Poutine, ou l'étrange couleur orange des cheveux de D.J. Trump, sans parler du dégradé capillaire de K. Jong-Un, ou encore récemment les lunettes de soleil de Macron ! Que des blagues, caricatures, histoires drôles... Tout le monde y passait. Imbéciles que nous sommes ! Comment ne pas s'apercevoir que ce ridicule de façade n'avait pour seul but que de nous distraire ? Prenons l'exemple de Vladimir Poutine. Il a mis en place un système qui réduit au silence les opposants, contrôle les médias, instru-

mentalise la justice pour servir les intérêts du pouvoir en place. On appelle ça « La verticale de la peur » ! Que dire de D. Trump, lorsqu'il remue sa queue aux côtés de son pote Vladimir, tout en refusant de condamner ses actions autoritaires et répressives ? Ou bien de Xi Jinping, qui enferme dans les camps d'internement au Xinjiang des millions de Ouïghours en toute impunité... Sans oublier Kim Jong-Un, dont la coupe de cheveux laisse imaginer la répression féroce qu'il exerce sur son peuple ! Bref, il est temps de se poser des questions sur la manière dont nous avons pu laisser ces personnes prendre le contrôle. Un vieux dicton récite : « Lorsque le sage indique la lune, l'idiot regarde le doigt. » Est-ce notre cas ? Méditons mes amis, méditons...



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

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

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

KLÉSIA
Assureur d'intérêt général