

Juillet / Août 2026

Debout



Journal de la Fédération des Employés et Cadres FO

N°200

STOP!
GUERRE

CASSE
SOCIALE

UNE AUTRE VOIE EST POSSIBLE

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



**malakoff
humanis**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE **ÉPARGNE**

GUERRE CASSE SOCIALE STOP!

UNE AUTRE VOIE EST POSSIBLE

Partout en Europe, les budgets militaires atteignent des niveaux inédits tandis que les politiques d'austérité fragilisent les services publics et les droits sociaux. Pour la FEC FO, cette évolution n'est pas acceptable. Une autre voie est possible : celle de la paix, de la justice sociale et du partage des richesses.

Sébastien BUSIRIS
Secrétaire général

Le 20 juin dernier, une délégation de militants de la FEC FO a participé, à Londres, à un grand meeting européen contre la guerre, aux côtés de nombreuses organisations syndicales venues de plusieurs pays. L'ensemble des participants a revendiqué un cessez-le-feu immédiat partout dans le monde, rappelant que les premières victimes des conflits sont toujours les populations civiles, les enfants et les travailleurs.

Cette mobilisation a porté une voix commune : celle des travailleurs qui refusent que les politiques de guerre se développent au détriment des droits et des acquis sociaux.

La paix ne peut pas être financée par le recul social

Partout, le même scénario se répète. Les budgets militaires atteignent des niveaux inédits pendant que les services publics sont soumis à des politiques d'aus-



M. Degois

térité. Santé, enseignement, protection sociale : les besoins augmentent, les moyens diminuent.

On nous explique qu'il faut choisir. Nous refusons cette logique. Il n'y aura pas de paix durable sur les ruines de la justice sociale. Et ce refus-là, il est de plus en plus partagé. Il monte. Il s'installe. Les syndicats présents à Londres ont dénoncé cette dynamique qui privilégie les intérêts des marchands >>>





Sebastien BUSIRS



MEETING INTERNATIONAL



**CONTRE
LA GUERRE**

SAMEDI 20 JUIN 2026, LONDRES

L'économie de guerre ne doit pas servir de prétexte à l'austérité.

On ne construira jamais de paix durable sur les ruines de la justice sociale.

*Une autre voie est possible.
À nous de l'imposer !*

►►► d'armes et des profiteurs de guerre au détriment des populations.

Notre modèle social n'est pas une variable d'ajustement

En France, la situation est tout aussi préoccupante. Alors que les dépenses militaires explosent, le Gouvernement poursuit une politique de restrictions budgétaires qui remet en cause les acquis des salariés. FO refuse cette logique.

Notre modèle social, construit à la Libération par les luttes et les conquêtes du Conseil national de la Résistance, a permis de bâtir une protection sociale solidaire, garante de l'égalité et de la dignité.

Ce n'est pas une dépense à réduire. C'est un patrimoine à défendre. Ce qui a été conquis par des générations de travailleurs ne peut être effacé au nom de l'austérité. Non, ce n'est pas aux salariés de payer les conséquences de choix politiques qu'ils n'ont jamais approuvés.

Pouvoir d'achat, droits sociaux : l'urgence est là

Le pouvoir d'achat n'est pas un indicateur abstrait. C'est une réalité quotidienne. Et pour des millions de Français, le compte n'y est pas. Face au retour de l'inflation, annoncée à plus de 2,5 % en 2026, et à la hausse continue du coût de la vie, la FEC FO réaffirme ses revendications.

- Nous exigeons une augmentation générale des salaires, des traitements et des pensions afin de préserver le pouvoir d'achat de tous.
- Nous revendiquons l'abrogation de la dernière réforme des retraites. Pour FO, il ne saurait être question d'une simple suspension : la retraite à 64 ans, c'est toujours NON !
- La FEC FO s'oppose aux nouvelles économies annoncées sur la santé et la Sécurité sociale, qui fragiliseraient encore un système déjà sous tension.
- Nous exigeons le rétablissement des droits à l'assurance chômage par l'abandon des réformes qui ont réduit la protection des demandeurs d'emploi, alors même que leur nombre repart à la hausse.

Le problème n'est pas la richesse, c'est son partage

Notre pays produit toujours plus de richesses. Le problème est leur répartition. Les plus fortunés continuent de voir leur patrimoine progresser tandis que les travailleurs pauvres et les situations de précarité augmentent. Les plus riches accumulent : les 10 % les plus fortunés possèdent près de la moitié de la masse totale du patrimoine brut en France¹. De l'autre côté, de plus en plus de personnes peinent à vivre dignement : 13,0 % de la population, soit 8,6 millions de personnes, sont en situation de privation matérielle et sociale². Une fracture sociale de plus en plus intenable.

Cette situation n'est pas une fatalité. C'est un choix politique. Il est temps d'imposer un véritable partage des richesses et de la valeur créée par le travail.

Une autre voie est possible

Face à cette situation, deux chemins s'opposent. Celui de la résignation. Ou celui de la mobilisation. La FEC FO a choisi le sien. Clair, assumé, et sans détour. Parce que rien n'est jamais écrit d'avance. Parce que les droits sociaux ne disparaissent pas par hasard : ils reculent lorsqu'on cesse de les défendre.

À l'approche de la rentrée sociale, chacun doit mesurer les enjeux. Seul un rapport de force déterminé permettra de faire reculer un gouvernement qui ne répond aujourd'hui aux revendications que par les économies budgétaires et la casse sociale.

Plus que jamais, l'action collective et la mobilisation sont notre meilleure force.

Une autre voie est possible ! Ensemble, nous pouvons faire entendre la voix des salariés, défendre nos droits et construire un modèle fondé sur la justice sociale, la solidarité et le progrès.

**Ensemble, nous pouvons changer les choses.
Rejoignez-nous ! Adhérez à FO.**

1. Etude Insee, décembre 2025. 2. Focus Insee, 06 mai 2025.

Sommaire

Presse Edition & Publicité	8	Casinos & Clubs de Jeux	32
Organismes Agricoles	13	Commerce & Vrp	35
Organismes Sociaux	16	Clercs & Employés de Notaire	38
Services	19	Banques	41
Pers. Séd. des C ^{es} de Navig.	22	Afoc	43
OSDD	24	Juridique	44
Egalité	28	Focus	47

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



Enquête nationale pour évaluer la santé mentale des militants

3 axes sont développés :

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

**PARTICIPER
À L'ENQUÊTE**



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



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 promotionnel
©AdobeStock - 26-027-002-3

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



UN APPEL DU 18

Jeudi 18 juin 2026, les syndicats SNJ, SNJ-CGT, Info'com CGT, CFDT-Journalistes, SGJ-FO et le SNPEP-FO, soutenus par les fédérations Filpac-CGT et la FEC FO, ont appelé l'ensemble



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

Depuis le début de l'année, les tempêtes se succèdent dans le monde des médias : des suppressions de postes par centaines, une précarisation croissante des métiers de l'information, des salarié(e)s remplacé(e)s par l'intelligence artificielle, des émissions arrêtées en raison des restrictions budgétaires. Des pres-

sions mettent en cause l'indépendance des rédactions, notamment de la part d'éditeurs milliardaires, d'extrême droite entre autres. L'arrivée de l'IA se fait à la hussarde, au détriment de l'emploi et des conditions de travail et participe à cette dégradation de la qualité de l'information. Ces difficultés qui mettent gravement en danger l'information de qualité que toutes et tous sont en droit d'attendre dans une démocratie doivent inquiéter le plus grand nombre.

Alerte sur la presse

Les lecteurs et lectrices, internautes,

auditeurs et auditrices, téléspectateurs et téléspectatrices ne trouvent plus dans leur quartier ou leur village les pages de leur quotidien local, constatent que leur magazine est moins épais, avec des articles qui se ressemblent tous. Les flashs infos sont moins nombreux, les reportages vidéo moins développés, etc. Ce n'est pas qu'une impression : les conditions de travail se sont fortement dégradées et mettent en péril autant l'accessibilité que la qualité de l'information, et les syndicats alertent sur le risque de désertification médiatique ! Les plans sociaux, qui touchaient surtout les métiers supports



JUIN HISTORIQUE

des salarié(e)s des médias à se mobiliser. L'enjeu : combattre les dangers qui menacent l'information, refuser les plans sociaux et défendre une information de qualité.

ou logistiques, menacent aussi désormais les emplois de journalistes, infographistes, documentalistes, correcteurs, monteurs vidéo, caméramans, etc. La crise du secteur de l'information est générale.

Cortège à Paris et mobilisations dans les titres et médias

Plus de 1 000 salariés et journalistes des médias ont donc répondu à l'appel des organisations syndicales, très soutenus par d'autres organisations professionnelles et associatives, pour la mobilisation parisienne. D'autres actions ont été organisées à *La Montagne*, *Ouest-France*,

à Toulouse, Montpellier, etc. Les manifestants étaient motivés, impliqués et revendicatifs, avec une cohésion manifeste des participants et une présence remarquée des entreprises ou médias actuellement touchés (Prisma, InfoPro Digital, l'AFP...).

Une délégation reçue au ministère de la Culture

L'intersyndicale, à laquelle participait le SNPEP-FO, a été reçue au ministère de la Culture afin de porter ses revendications. À court terme, la délégation a demandé l'arrêt des suppressions d'emplois et la revalorisation des rémunérations. Mais

elle a également défendu des réformes de fond pour accompagner les profondes mutations du secteur.

Parmi les principales propositions figurent l'inscription dans la loi de l'interdiction des licenciements motivés par le recours à l'intelligence artificielle, le soutien à la proposition de loi dite « Darcos » sur la présomption d'exploitation des contenus culturels par les fournisseurs d'IA, l'élargissement des droits voisins à l'ensemble des professionnels concernés, le renforcement de la distribution de la presse par les porteurs, ainsi qu'une loi de déconcentration des médias et de la culture. ►►►



Des tables rondes pour construire les revendications

En parallèle de cette rencontre, les organisations syndicales ont organisé plusieurs tables rondes revendicatives à la Bourse du Travail, réunissant plus de 80 participants. Les échanges se sont articulés autour de trois grands thèmes : la dégradation de la situation sociale dans les secteurs de la presse, des médias et de la culture ; le rôle essentiel de l'information et de tous les métiers qui la rendent possible dans une société démocratique ; enfin, les évolutions nécessaires pour garantir l'avenir du secteur ■

Pour l'intersyndicale comme le SNPEP-FO, cette première journée d'actions appelle à poursuivre le mouvement et à construire le rapport de force nécessaire pour sortir le plus rapidement possible de cette impasse. Après un premier bilan de cette journée, l'intersyndicale se réunira en juillet pour continuer de s'organiser.

Les syndicats alertent sur le risque de désertification médiatique.

►►► Le SNPEP-FO a également réaffirmé son attachement à la construction d'un véritable droit à l'information socialement garanti. Dans le contexte politique actuel, la délégation ne s'attendait pas à des annonces immédiates. Elle a toutefois pris acte de l'écoute du ministère, qui a reconnu plusieurs des problématiques soulevées et proposé de poursuivre les échanges.

JOURS DE RTT CHEZ SOLOCAL

FO fait reconnaître en justice les droits des salariés

Après les Prud'hommes et la Cour de cassation, le Tribunal judiciaire de Nancy confirme que les JRTT doivent être rémunérés comme les congés payés. Une décision qui bénéficie à l'ensemble des salariés concernés et qui vient récompenser plusieurs années de combat mené par FO.



Frédéric Gallois
Secrétaire FO SOLOCAL
Secrétaire adjoint
de la Section Fédérale

C'est une nouvelle étape décisive dans un dossier emblématique porté par le SNPEP-FO et FO SOLOCAL. Le 11 juin 2026, le Tribunal judiciaire de Nancy a condamné SOLOCAL à régulariser la rémunération des jours de réduction du temps de travail (JRTT) de l'ensemble des salariés concernés, en appliquant les mêmes règles de calcul que celles retenues pour les congés payés.

Les JRTT au cœur du problème

Au cœur du litige figurait une question simple mais essentielle : les JRTT pouvaient-ils être rémunérés sur la seule base du salaire fixe, comme le soutenait l'entreprise, ou devaient-ils intégrer l'ensemble de la rémunération, y compris la part variable ? Le tribunal a tranché sans ambiguïté. Les JRTT doivent être rémunérés selon les mêmes bases que les congés payés, conformément à l'accord d'entreprise du 20 mars 2000.

Une condamnation qui ouvre droit à des rappels de salaire

Le Tribunal judiciaire condamne ainsi

SOLOCAL à régulariser les droits de tous les salariés concernés et à leur verser les rappels de salaire correspondant à la différence entre les sommes effectivement perçues au titre des JRTT et celles qui auraient dû être versées, à compter du 2 juin 2021. Le tribunal rejette également la tentative de l'entreprise de compenser ces rappels avec d'autres éléments de rémunération, mettant ainsi un terme aux arguments développés par SOLOCAL tout au long de la procédure. Autre élément important : le jugement est exécutoire à titre provisoire. En pratique, cela signifie que l'entreprise doit exécuter la décision sans attendre l'issue d'un éventuel appel, sauf décision contraire de la Cour d'appel.



Guillaume Commenge

Une victoire qui dépasse le seul dossier SOLOCAL

Au-delà de son impact financier pour les salariés concernés, cette décision rappelle une règle essentielle : les accords collectifs doivent être respectés et interprétés conformément à leur objet, sans qu'une lecture restrictive puisse conduire à diminuer les droits des salariés. Elle illustre également l'efficacité de l'action syndicale lorsqu'elle associe accompagnement des salariés, expertise juridique et persévérance devant les juridictions. Cette affaire démontre enfin qu'une organisation syndicale ne se contente pas de revendiquer : elle construit des dossiers solides, obtient des jurisprudences et fait évoluer concrètement les pratiques des employeurs.

Une victoire de plus pour FO

Avec cette nouvelle décision, FO Solocal

Une stratégie syndicale gagnante

Cette décision n'est pas le fruit du hasard. Elle est l'aboutissement d'un travail juridique et syndical engagé depuis plusieurs années par FO.

- L'affaire avait d'abord été portée devant le Conseil de Prud'hommes de Nancy par plusieurs salariés adhérents de FO. Ces derniers avaient obtenu gain de cause.
- Refusant de reconnaître cette interprétation, SOLOCAL avait saisi la Cour de cassation. Là encore, les salariés, accompagnés par FO, obtenaient une victoire décisive : le 18 décembre 2024, la Haute juridiction a confirmé que les JRTT devaient être rémunérés selon les mêmes règles que les congés payés.
- Parallèlement à ces actions individuelles, FO poursuivait une action collective devant le Tribunal judiciaire afin que cette interprétation bénéficie à l'ensemble des salariés.
- Le jugement du 11 juin 2026 constitue ainsi l'aboutissement d'une stratégie syndicale menée avec constance et détermination.

enregistre une nouvelle victoire après celles obtenues devant le Conseil de Prud'hommes puis devant la Cour de cassation. Trois décisions de justice convergentes, un même constat : les droits des salariés doivent être respectés ■

Trois actions, trois victoires. L'action syndicale, lorsqu'elle est menée avec rigueur et détermination, peut produire des résultats concrets pour l'ensemble des salariés.

FO
solocal

Cette nouvelle victoire est une excellente nouvelle pour les salariés. Elle démontre malheureusement qu'au sein de SOLOCAL, le dialogue social est proche du néant. Lorsque les droits des salariés ne sont pas respectés, il ne reste souvent plus que la voie judiciaire pour les faire reconnaître.

Frédéric Gallois



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

La rentrée sociale SERA CHAUDE

Au Crédit Agricole, à Groupama et à la MSA, la rentrée sociale ne pourra pas se résumer à de beaux discours sur l'engagement des salariés. Alors que l'inflation repart à la hausse, la question salariale sera incontournable.



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



Bertrand Méliand-Gros

La rentrée sociale s'annonce chaude dans les structures de la Section Fédérale des Organismes Agricoles. Les salariés en ont assez de faire face à l'inflation et de payer l'addition. La réponse doit être claire : il faut des augmentations générales

de salaire, pour tous, maintenant !

Un double discours inacceptable

Alors que les résultats financiers sont historiques et exceptionnels au Crédit Agricole et à Groupama, les directions demandent toujours plus : plus de polyvalence, plus d'adaptation, plus de pro-

ductivité. Plus de disponibilité, plus d'efforts pour faire face aux ambitions et aux objectifs, aux réorganisations, aux nouveaux outils, aux procédures qui s'empilent. Mais au moment de parler salaires, les directions deviennent soudain prudentes, comptables, silencieuses... Et que dire de la situation des >>>

MSA /  **Anita Passannante**
Responsable nationale

COG 2026-2030 : FO a voté contre

Le 1^{er} juillet, le Conseil d'administration de la CCMSA a adopté la Convention d'objectifs et de gestion (COG) 2026-2030. FO s'y est opposée. En cause : de nouvelles suppressions d'emplois, alors que les salariés sont déjà confrontés à une dégradation continue de leurs conditions de travail et à un pouvoir d'achat en recul.

Depuis plusieurs années, les salariés de la MSA doivent faire face à une équation devenue intenable : moins d'effectifs, davantage de dossiers à traiter et des réorganisations successives. Malgré leur engagement, la charge de travail continue de s'alourdir tandis que les moyens humains diminuent. Face à cette situation, les salariés se sont mobilisés partout en France. FO a pleinement participé à cette mobilisation

pour dénoncer une nouvelle dégradation des conditions de travail.

Une COG construite sur de nouvelles suppressions d'emplois

Lors de la CPPNI du 25 juin, la FNEMSA a clairement indiqué que la future COG ne pourrait être conclue sans nouvelles suppressions de postes. Pour FO, cette perspective était inacceptable. Nous avons demandé une suspension de séance avant de quitter les négociations avec les autres organisations syndicales. Il n'était pas envisageable de cautionner une politique qui demande toujours plus aux salariés tout en réduisant encore les effectifs.

Pourquoi FO a voté contre

Le 1^{er} juillet, le Conseil d'administration de la CCMSA a adopté la COG 2026-

2030. Fidèle à ses positions, FO a voté contre un texte qui organise une nouvelle réduction des moyens humains. Les représentants des non-salariés agricoles ont, quant à eux, choisi de voter en faveur de cette convention. Pour FO, ce choix interroge. Les exploitants agricoles sont pourtant les premiers concernés par la qualité du service rendu par leur MSA. Réduire les effectifs, c'est prendre le risque de dégrader l'accueil, l'accompagnement et la proximité qui font la force de notre réseau.

Une conviction qui demeure

Pour FO, la réponse aux difficultés de la MSA ne passe pas par la suppression d'emplois. La première richesse de notre institution est constituée par ses salariés. Ce sont eux qui garantissent la qualité du service, la proximité avec les assurés et l'accompagnement du monde agricole. Préserver ces missions suppose de donner à la MSA les moyens humains de les assurer. C'est pourquoi FO continuera de défendre l'emploi, les conditions de travail et le pouvoir d'achat des salariés ■

Un pouvoir d'achat qui continue de reculer

À cette dégradation des conditions de travail s'ajoute une autre préoccupation majeure : les rémunérations. Depuis 2023, la valeur du point est gelée. Pendant que l'inflation réduit le pouvoir d'achat, les salariés continuent d'assurer leurs missions avec le même engagement. FO continue de revendiquer une revalorisation de la valeur du point à la hauteur des efforts demandés aux personnels.

On ne sauvera pas la MSA en supprimant des emplois. La richesse de notre institution, ce sont ses salariés. Sans eux, il n'y a ni proximité, ni qualité de service, ni accompagnement du monde agricole.

Les salariés en ont assez de faire face à l'inflation et de payer l'addition.

➤➤➤ salariés de la MSA qui subissent, depuis de trop nombreuses années, paupérisation et austérité salariale, avec, pour beaucoup, des niveaux de rémunérations inférieurs au salaire minimum, ou qui sont rattrapés par celui-ci... Et pourtant, au Crédit Agricole, à Groupama et à la MSA, les salariés sont impliqués et investis. Ils

accompagnent les clients, les sociétaires ou les ressortissants du régime agricole, souvent dans des situations complexes. Ils maintiennent la qualité de service malgré la pression, les sous-effectifs, les transformations permanentes et la fatigue accumulée.

Où est la reconnaissance salariale ?

Cette réalité doit être reconnue. Pas seulement par des remerciements, pas seulement par des éléments de langage, pas seulement par des primes ponctuelles, mais par des hausses générales de salaires. Les chiffres parlent d'eux-mêmes. L'inflation est repartie à la hausse, passant de 0,9 % en février 2026 à 2,4 % en mai, et avec une prévision pour décembre à 2,7 %¹. Dans le même temps, l'INSEE estime que le pou-

voir d'achat pourrait reculer de 0,3 % à 0,4 %, précisément parce que les négociations salariales passées n'ont pas intégré la forte poussée des prix. Cette situation confirme ce que les salariés vivent au quotidien. Des fins de mois qui se tendent, des dépenses contraintes qui augmentent. Le salaire réel recule et le reste à vivre est de plus en plus restreint.

Les primes, cache misère de la rémunération

Face à cela, les directions mettent en avant des réponses individualisées qui ne suffisent pas. Les primes exceptionnelles ne suffisent pas, les enveloppes « au mérite » ou à la tête du client ne suffisent pas. Ces mesures ponctuelles et individuelles laissent la majorité des salariés

La Section
Fédérale des
Organismes Agricoles
vous souhaite
d'excellents congés
d'été.



Mobilisation MSA
Portes de Bretagne
site 56 le 23/06/2026

Bertrand Médiam-Gros

sur le bord du chemin. De même l'intéressement, mis en avant par les directions, ne peut être analysé comme un élément pouvant pallier la perte de pouvoir d'achat. L'intéressement, ce n'est pas une hausse pérenne de salaire. Une prime périodique ne construit pas l'avenir, une prime ne compte pas durablement dans le salaire, une prime ne garantit pas le pouvoir d'achat sur le long terme.

Augmentations générales de salaires

La colère est réelle. Le pouvoir d'achat n'est pas un sujet secondaire. C'est une question de pouvoir vivre, voire de survie pour beaucoup de salariés que nous représentons. L'augmentation générale est la seule mesure juste, collective et lisible qui bénéficie à tous. Elle reconnaît

l'effort de chacun, elle consolide durablement la rémunération, elle permet de répondre à l'urgence sociale sans opposer les métiers, les classifications, les générations ou les fonctions. Elle est bonne pour nos retraites et pour notre système social. Au Crédit Agricole à Groupama et à la MSA, les structures FO seront à l'offensive sur le sujet des salaires à la rentrée ■

Pour la Section Fédérale des Organismes Agricoles, il n'y aura pas de rentrée sociale apaisée si les directions continuent à balayer d'un revers de la main la question salariale. Notre revendication sera simple : l'augmentation générale des salaires pour tous !

1. Sources : données et prévisions INSEE reprises dans les analyses économiques publiées en juin 2026 : inflation à 2,4 % en mai 2026, prévision à 2,7 % en décembre 2026, recul attendu du pouvoir d'achat de 0,3 % à 0,4 %.

Crédit agricole /



Stéphane Bonnaud
Délégué Syndical

Pouvoir d'achat : Circulez, y'a rien à voir !

Alors que l'inflation se confirme sur 2026 et pourrait bien perdurer au-delà, la délégation patronale fédérale reste campée sur ses positions en refusant toute réouverture de négociations salariales.

Avec une augmentation générale de 0,50 % décidée unilatéralement en début d'année et une inflation annoncée aux environs de 2,5 %, on est loin du compte ! Selon nos patrons, le surcoût lié à la hausse des carburants ne dépasserait pas 30 euros par mois (à vous de juger...). Quant à la hausse des prix, ce ne serait au final qu'un sentiment et pas une réalité. Il est vrai que quand on a la chance d'avoir des véhicules de fonction et les salaires qui vont avec, on a du mal à comprendre ce que vivent les « gens d'en bas ».

Primes à la casse

Tandis que le Crédit Agricole et ses 39 caisses régionales affichent des résultats records au fil du temps, le dialogue social, dès qu'il parle de rémunération, bat des records de pingrerie ! Comme beaucoup d'entreprises, le Crédit Agricole préfère des augmentations individuelles pour récompenser les plus méritants... Pour FO, c'est surtout un moyen de mettre la pression à tout le monde et faire de la prime à « la binette ». FO, syndicat de la fiche de paie, ne peut accepter cette situation et fait remonter systématiquement dans chaque Caisse régionale le mécontentement des salariés. Face à l'immobilisme de nos dirigeants, les élus FO en appellent à une réaction à la hauteur des attentes légitimes des salariés ■

Pour calmer la grogne ambiante, la délégation patronale fédérale annonce « anticiper » les négociations 2027 dès septembre. Pour FO, il est hors de question de tirer un trait sur 2026 ! Il y a urgence à agir.

Après de premiers transferts de charges décidés ces dernières années, et notamment la hausse des forfaits intervenue au 1^{er} mars 2026, le Gouvernement réduit de nouveau,

Quand l'État transfère

**Baisse des
remboursements
de la Sécurité
sociale**



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

Après la LFSS (loi de financement de la Sécurité sociale) de 2026 et ses 4 milliards en moins sur les dépenses de santé, le Gouvernement avait annoncé 6 milliards d'économies supplémentaires à réaliser sur les comptes de l'État et de la Sécurité sociale (respectivement 4 et 2 milliards) dès cette année. Le 20 mai, le Premier ministre expliquait que ce montant ne suffirait pas, en raison en particulier des effets de la guerre au Moyen-Orient.

Une contre-réforme éclair et d'ampleur

La traduction de ces dernières déclarations ne s'est pas fait attendre. Le Gouvernement a ainsi annoncé le vendredi 19 juin son intention de baisser le remboursement

**10 milliards d'euros
par an, c'est ce que
la Cour des comptes
préconise
d'économiser sur les
comptes de la Sécu.**

de la Sécurité sociale sur des actes médicaux et de prendre les décrets nécessaires afin que cela soit effectif dès cet été. Les actes concernés ne sont pas encore définitivement connus, mais les discussions portent sur plusieurs hypothèses intégrant un large éventail d'actes médicaux, y compris les consultations, ou encore les remboursements des transports sanitaires et de certains médicaments. L'objectif affiché est d'économiser 1,5 à 2 milliards d'euros à travers ces mesures.

Le transfert vers les complémentaires

Le mécanisme envisagé consiste à augmenter le ticket modérateur, c'est-à-dire la part des dépenses de santé qui n'est pas remboursée par l'Assurance maladie obligatoire, afin que celle-ci soit transférée vers les régimes complémentaires quand le contrat le permet. C'est d'ailleurs devant les représentants des fédérations de complémentaires santé que ces annonces ont été faites. Il a également été précisé par le Gouvernement que le dispositif pourrait être complété par d'autres mesures telles que la mise en place de nouvelles taxes dans le cadre du prochain PLFSS (projet de loi de financement de la Sécurité sociale).

Très clairement, ces annonces s'inscrivent dans la politique de destruction de la Sécurité sociale mise en œuvre par Macron et son Gouvernement et auront sur les assurés des effets particulièrement délétères.

de façon massive, les remboursements de l'Assurance maladie. Il bat ainsi en brèche ses fondements et met en œuvre une logique de démantèlement de cette dernière.

la facture aux assurés

- consultations
- transports sanitaires
- médicaments

Une politique d'agression des assurés

Une telle « réforme » aurait également pour conséquence l'accroissement du reste à charge pour les patients ne disposant pas de complémentaire ou avec une couverture limitée. À la clé, le risque est que les plus précaires et ceux qui ont les besoins de santé les plus fréquents (personnes atteintes de maladie chronique, par exemple) finissent par renoncer aux soins, reportent leurs consultations, leurs examens ou leur traitement.

Il ne faut, par ailleurs, pas se leurrer. Si les représentants des complémentaires santé se targuent fréquemment de défendre les valeurs mutualistes ou les principes de l'économie sociale et solidaire, ils ne sont pas des philanthropes. Ainsi, nous savons déjà que ces dispositions vont entraîner la hausse des cotisations des mutuelles afin de financer ces charges supplémentaires de remboursement. Ces augmentations pèseront donc sur tous, et en particulier sur les ménages les plus fragiles, les retrain-

En réduisant les remboursements de l'Assurance maladie, le Gouvernement déplace une part croissante des dépenses de santé vers les ménages et les complémentaires.

tés et les assurés aux revenus modestes situés, par exemple, juste au-dessous des seuils d'accès à la complémentaire santé solidaire.

Une volonté constante : détruire la Sécurité sociale

Les transferts de charges vers les mutuelles font écho au rapport de la Cour des comptes du 26 mai dernier sur les finances de la Sécurité sociale. Celui-ci préconise en effet d'économiser 10 milliards d'euros par an pendant 4 ans sur les comptes de la Sécu à travers toute une série de recommandations contre les assurés, les retraités, les malades et les personnels des organismes sociaux.

L'objectif de Macron et de ses gouvernements est là : continuer de déployer et d'amplifier des orientations visant à en finir avec la Sécurité sociale de 1945, quitte à s'appuyer sur les mutuelles pour cela ■

Personnels, assurés, allocataires, pensionnés et cotisants... Pour sauver la Sécurité sociale, la résistance à ces orientations est plus que jamais l'affaire de tous !



Engagés pour l'autonomie !

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, innove depuis près de 60 ans en collaborant avec ses institutions de prévoyance membres pour protéger le salarié et sa famille en les aidant à faire face aux conséquences d'un décès ou de la perte d'autonomie.

Plus de 6,4 millions d'assurés couverts par les garanties OCIRP bénéficient de cette protection face à ces risques lourds. Négociées au sein des entreprises ou des branches professionnelles, elles garantissent le versement d'une rente ou d'une aide financière ponctuelle, ainsi qu'un accompagnement social personnalisé.

Télétravail^(2/2)SPÉCIFICITÉS
DANS
LES SERVICES

Mia Mahdi

92,7%**des accords
concernent La
préservation
du collectif de
travail et
le maintien des
liens sociaux.**

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

L'étude de l'IRES¹ peut être lue avec un éclairage spécifique sur le secteur des services².

Un éclairage qui confirme certaines convictions et en bouscule d'autres.

Si les services se distinguent par une attention accrue à la dimension collective du télétravail, les tensions que l'étude révèle entre régulation collective et individualisation des pratiques y sont, en réalité, tout aussi présentes qu'ailleurs.

Le collectif, valeur affichée et fragilité réelle

Dans les services, les accords d'entreprise sur le télétravail se distinguent par une préoccupation affichée pour la cohé-

sion collective. La préservation du collectif de travail et le maintien des liens sociaux y figurent dans plus de 92,7 % des accords, contre 65,8 % dans le secteur de la production. Cette sensibilité correspond à une préoccupation majeure de nos secteurs. Comme dans tous les secteurs, la qualité du travail dépend de la coopération entre collègues, de la transmission des savoir-faire et de la fluidité des échanges quotidiens. Mais, dans les services, le risque d'un délitement du collectif par la généralisation du travail à distance est accru, et constitue >>>

Les critères d'exclusion du télétravail ne permettent pas de présenter le télétravail comme un progrès social universel.

➤➤➤ donc une préoccupation légitime et partagée.

Individualisation des conditions de travail

Ce constat doit être mis en regard d'un autre enseignement de l'étude : l'institutionnalisation du télétravail produit, partout, une tendance à l'individualisation des conditions de travail. La décision d'accorder ou de refuser le télétravail, la gestion de son organisation au quotidien, le traitement des difficultés qui surgissent... relèvent, généralement, du seul management. Les instances représentatives du personnel ne sont le plus souvent pas associées à la résolution des conflits individuels (11,2 % des accords).

Les exclusions dans les services : une fracture aggravée

La question des critères d'exclusion du télétravail revêt dans les services privés une acuité particulière. L'étude révèle que ce secteur est celui qui exclut le plus mas-

sivement les salariés en contrat à durée déterminée : 34,1 % des accords du secteur prévoient cette exclusion (13,2 % dans la production ; 14,3 % dans le service public). Or, les CDD sont structurellement plus nombreux dans les services. Cette sur-exclusion prive dès lors de l'accès au télétravail une proportion significative de salariés qui exercent pourtant les mêmes métiers, dans les mêmes entreprises, que leurs collègues en CDI. A cela s'ajoutent des critères qui opèrent de façon plus discrète mais tout aussi efficace. L'ancienneté insuffisante figure

comme motif d'exclusion dans 81,3 % des accords. Les salariés à temps partiel sont exclus dans 42,1 % des cas : cette mesure frappe majoritairement les femmes, sur-représentées dans le temps partiel des services. Les conditions matérielles du domicile jouent également : le logement jugé inadapté est invoqué dans 86,9 % des accords, et l'insuffisance de connexion internet dans 86 %.

Sélection sociale masquée

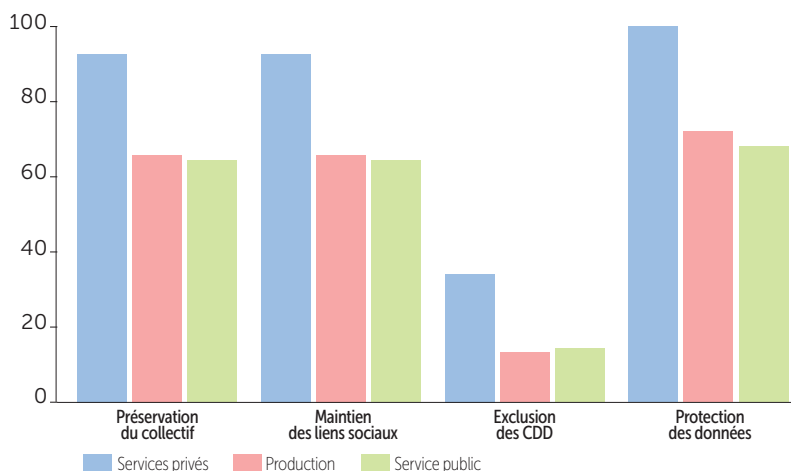
Ces critères transforment des inégalités résidentielles - avoir un logement spacieux, habiter une zone bien couverte numériquement - en inégalités professionnelles. Le résultat de cette accumulation est une forme de sélection sociale masquée. Le salarié type qui accède au télétravail dans les services est en CDI, expérimenté, bien logé, bien équipé. Celui qui en est exclu cumule souvent plusieurs des facteurs précédents. Présenter le télétravail comme un progrès social universel dans ces conditions serait un raccourci.

La norme des deux jours : ce qu'elle dit et ce qu'elle tait

La standardisation des rythmes de télétravail constitue l'un des marqueurs les plus visibles de l'institutionnalisation de cette pratique.

34,1%
des accords du secteur prévoient l'exclusion à l'accès au télétravail pour les salariés en contrat à durée déterminée.

Comparaison sectorielle : indicateurs clés du télétravail (en % des accords)



42,1%
des cas prévoient
l'exclusion des accords
pour les salariés
à temps partiel, une
mesure qui touche
majoritairement les
femmes.

86,9%
des exclusions
portent sur
l'inadaptation du
logement.



Dans les 107 accords analysés, 44,9 % prévoient deux jours de télétravail par semaine. Cette formule domine désormais le paysage conventionnel, quel que soit le secteur. Mais il serait naïf de ne voir dans cette convergence que le reflet d'un consensus raisonnable entre flexibilité et présentiel.

L'étude révèle que cette structuration traduit avant tout la volonté de maintenir la présence physique comme norme de référence. Dans 85 % des accords, les rythmes sont définis sur une base hebdomadaire, la formule hybride s'imposant comme un compromis organisationnel, mais un compromis dont les termes sont déterminés unilatéralement par la logique managériale. Le télétravail à temps plein reste exceptionnel (3 % des accords). L'idée qu'un salarié pourrait organiser son temps de travail selon les besoins réels de son activité, sans référence imposée à un quota de présence, n'est pas présente dans les textes.

Dans les services, où une part importante des activités est compatible avec le travail à distance, et où dans certaines branches la proportion de cadre est forte, cette standardisation doit être interrogée. Elle maintient une conception du travail fondée sur la présence visible, au détriment de l'autonomie professionnelle et de la confiance accordée au salarié.

Individualisation et régulation collective : le défi syndical dans les services

D'un côté, les accords d'entreprise multiplient les objectifs collectifs : maintien des liens sociaux, cohésion d'équipe, égalité de traitement. De l'autre, la gestion opérationnelle du télétravail est presque entièrement laissée à la discrétion du management, sans mécanisme collectif de régulation des décisions individuelles.

Cette configuration crée un angle mort majeur : les accords définissent des droits généraux, mais n'organisent pas leur mise en œuvre. Le salarié qui se voit refuser le télétravail sans justification opposable, celui dont les conditions matérielles se dégradent sans recours, celui dont la charge de travail augmente insidieusement depuis qu'il travaille de chez lui, ... tous se retrouvent face à un

vide procédural. Les représentants du personnel, cantonnés à un rôle d'observation d'ensemble, ne peuvent pas toujours intervenir dans ces situations. C'est précisément là que notre organisation a un rôle à jouer. Nous devons revendiquer, dans les négociations à venir, non seulement de meilleures règles générales, mais aussi des mécanismes effectifs de traitement des situations individuelles : examen obligatoirement motivé des refus de télétravail, droit de saisine des représentants du personnel en cas de litige, entretiens réguliers dédiés aux conditions de travail à distance. Ce sont ces garanties procédurales qui font la différence entre un accord de façade et un accord réellement protecteur.

Quelle régulation de branche ?

L'étude de l'IRES met en évidence la diversité des configurations sectorielles et l'absence d'un socle commun de garanties opposables à tous les salariés. Cette lacune est précisément le terrain sur lequel la négociation de branche pourrait et devrait intervenir. La négociation nationale et interprofessionnelle est intervenue au cours de la période Covid (Accord du 26 novembre 2020) afin de redonner un élan sur ce sujet. Les branches, du moins pour les branches de notre Section Fédérale, ont été peu productives, les négociations initiées ne parvenant souvent pas à la mise à la signature d'un accord. Ce phénomène s'explique par le manque d'ambition des branches, les organisations patronales ne souhaitant pas créer de droits et garanties pour les salariés, et désirant se cantonner à un élan déjà donné par le niveau national et interprofessionnel.

Pratiques et turbulences

La production d'accords au niveau des

entreprises a eu lieu et le travail pourrait être remis sur l'atelier par les branches professionnelles. Toutefois, force est de constater que le télétravail traverse une zone de turbulence depuis un à deux ans au sein des entreprises. Le télétravail constitue un outil de contrainte pour contrôler le présentisme des salariés et est utilisé, non pour la confiance et l'intégration des salariés, mais pour permettre leur sortie du collectif. Ainsi, bien que de nombreuses branches versent dans la production d'accords à portée sociétale, le télétravail n'entre pas dans cette catégorie ■

Le télétravail n'est pas une question réglée ; c'est une question en construction, selon le vent du moment et le rapport de force. La crise sanitaire a ouvert un espace de négociation inédit ; une autre opportunité permettra de consolider un socle au niveau de la branche. Notre Organisation s'y tient prête, avec la conviction que la régulation collective est la seule garantie d'un progrès qui bénéficie à tous les salariés, et pas seulement aux mieux placés pour en tirer parti.



1. Cet article est la suite du précédent article, Debut n°199. Pour rappel l'article de l'IRES : JENS THOEMMES, « L'institutionnalisation du télétravail en France après la crise sanitaire : une analyse des différents modèles de négociation collective », La revue de l'IRES n°115, novembre 2025. Disponible ci-contre.

2. Les « services » au sens de l'article de l'IRES doivent être entendus par contraste avec les services publics d'une part, et les activités industrielles et manufacturières d'autre part. Les branches de notre Section Fédérale des Services sont donc comprises dans cette appellation, sans s'y confondre.

CPPNI DU 8 JUIN

Des négociations q



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

Forfait jours,
énergies marines
renouvelables,
égalité professionnelle,
CDI de chantier...

La Commission paritaire
permanente de négociation
et d'interprétation (CPPNI)
du 8 juin a mis en lumière
des désaccords persistants
entre organisations
syndicales et Armateurs
de France.

Sur plusieurs dossiers majeurs, FO
a réaffirmé une ligne constante :
obtenir de véritables avancées
sociales plutôt que de simples
reprises du Code du travail.
FO a maintenu ses revendica-
tions : une application du for-
fait jours au niveau VII (cadres),
pour une durée annuelle de 214 jours et
avec un niveau de salaire dédié.

Forfait jours : un désaccord persistant

De son côté, Armateurs de France est
resté sur ses positions : 218 jours et une
application dès le niveau VI (maîtrise),
sans aucune différenciation salariale,
notamment sur les grilles des *minima*.
FO a rappelé que la forfaitisation des
jours prive le salarié des heures supplé-
mentaires et suppose une réelle auto-

Qui peinent à avancer

nomie. Il n'était donc pas concevable d'avoir des rémunérations identiques. La branche patronale a proposé quelques ajustements, notamment l'intégration d'une grille de salaire des *minima* spécifique au forfait, avec une majoration de 10 % pour les niveaux VI, VII, VIII et IX. FO a souligné que les niveaux VIII et IX correspondent à des métiers avec encadrement et autonomie, et qu'il n'existait pas, dans les compagnies, de salariés à l'horaire collectif à ces niveaux. Une grille différenciée ne s'imposait donc pas, contrairement aux niveaux inférieurs.

Armateurs de France a reconnu cette remarque et a soumis à signature un projet d'accord « forfait jours » avec 218 jours et une application dès le niveau VI. FO a indiqué qu'elle ne signerait pas ce projet, qui ne reprend que les dispositions du Code du travail sans aucune avancée sociale. Les autres organisations syndicales (CFE-CGC, CGT et CFDT) ont également refusé de signer. La branche patronale a regretté qu'un accord n'ait pu être conclu.

Energies marines renouvelables : un statut social à construire

Le point suivant concernait les EMR (énergies marines renouvelables) et le statut social des équipages ainsi que des salariés sédentaires embarquant pour des missions d'entretien, notamment dans l'éolien en mer. La DGAMPA (Direction générale des affaires maritimes, de la pêche et de l'aquaculture) a présenté un exposé sur le rapport d'octobre prévoyant un statut social pour les personnels embarqués. Dans le cadre des gens de mer, le statut des navigants est bien encadré. Il en va autrement pour les sala-

riés sédentaires amenés à effectuer des missions plus ou moins longues. Le rapport décline plusieurs fiches encadrant les salariés, marins ou non, inscrits maritimes ou non. Cependant, pour le personnel sédentaire réalisant des missions de maintenance, parfois longues, l'application du seul Code du travail ne suffit pas. Pour les organisations syndicales, il est donc indispensable de négocier un accord encadrant ces missions : temps de travail, dérogations, temps de repos. Pour FO, il n'est pas question de laisser un champ libre aux armateurs sans règles écrites. C'est pourquoi nous demandons l'ouverture de négociations.

Égalité professionnelle : un accord périmé et insuffisant

La négociation sur l'égalité professionnelle portait sur la mise à jour d'un accord datant de 2020. FO avait refusé de signer le texte initial, faute d'engagements sur la réduction des écarts de rémunération et sur la progression de l'emploi féminin. La nouvelle version d'Armateurs de France se limite principalement à la prévention du harcèlement et des violences sexistes, sans mécanismes contraignants sur les écarts de salaires. Quelques modifications ont été apportées par les organisations syndicales, mais aucune mesure incitative obligeant les armateurs à réduire les écarts constatés ne figure dans ce nouveau projet d'accord. La branche patronale se contente d'indiquer qu'elle ne peut instaurer des indicateurs qui seraient « bloquants » pour une majorité de compagnies. Pour FO, il est clair qu'un accord qui ne dépasse pas le Code du travail et ne prévoit aucune volonté de corriger les écarts est inacceptable.

CDI de chantier : FO refuse la précarité

La reprise des négociations sur le projet d'accord relatif au CDI de chantier montre la volonté d'un armateur de disposer d'une main-d'œuvre à durée limitée, mais plus longue qu'un CDD classique. FO a rappelé que les armateurs ont déjà la possibilité, pour les métiers d'encadrement, de recourir au CDD à objet défini, notamment pour les métiers de supervision de constructions neuves de navires. Pour FO, il n'est pas nécessaire d'ajouter de la précarité et ce dispositif doit être strictement encadré ■

Brèves des compagnies

Compagnie Maritime Nantaise (CMN)

Le 22 mai, FO a demandé la réouverture des négociations salariales compte tenu de l'inflation et de ses effets. La direction a convoqué les organisations syndicales le 24 juin. FO a réclamé une augmentation des salaires de + 2,4 %. La direction a décidé unilatéralement une révision des salaires de + 2 %, applicable au 1^{er} juin. Pour rappel, la NAO Personnels sédentaires chez la Compagnie Maritime Nantaise s'était conclue à +1,3 % en AG au 1^{er} janvier, avec la signature de FO.

DFDS

FO réclame de véritables discussions et une révision de la charte télétravail, instaurée sans concertation et soumise à l'avis du CSE le 26 juin.

Brittany Ferries

La compagnie a annoncé la vente de deux navires et la fermeture de la ligne Le Havre / Portsmouth. La direction invoque une baisse de fréquentation sur ce secteur et revoit son organisation. FO dénonce la menace sur l'emploi (13 salariés) liée à la fermeture de l'agence du Havre.

Plusieurs groupes de protection sociale et mutuelles font face à des accusations de maux liés à des tensions internes, incompatibles avec les principes de solidarité qu'ils mettent en avant. Des situations qui alimentent

LE MONDE DE LA PROTECTION SOCIALE ET



La mutuelle des métiers de justice

La Mutuelle des métiers de justice (MMJ) traverse une crise de gouvernance d'une ampleur inédite. Placée sous surveillance renforcée par l'ACPR et engagée dans un processus de transfert de portefeuille, l'institution est confrontée à de graves tensions internes.

de gouvernance profond et une perte de contrôle institutionnel. Outre le caractère lamentable de ces événements, cette situation a des conséquences directes sur le fonctionnement de l'organisme.

Les salariés pris en otage

Ce sont en premier lieu les salariés qui subissent les effets de cette instabilité. On constate notamment trois mises à pied en trois semaines, dont certaines apparaissent manifestement infondées, des mesures de « sécurité » consistant à confiner les salariés dans les locaux ou à les renvoyer à domicile sans délai ou des injonctions contradictoires émanant de deux directions concurrentes. Ce climat anxiogène a notamment conduit la direction à mettre en place une psychologue d'entreprise et à annoncer une

La Direction de la MMJ a « ouvert le bal » l'année dernière en tentant d'imposer aux élus du CSE un PSE (Plan de sauvegarde de l'emploi), que nous avons empêché en intervenant immédiatement. Une tentative interrompue sans information préalable du Conseil d'Administration et dans un contexte de dégradation progressive de la situation financière depuis 2017. Cette trajectoire a conduit l'ACPR¹ à placer la MMJ sous surveillance renforcée et à

exiger le transfert du portefeuille d'adhérents vers l'UMG AESIO au 1^{er} janvier 2027.

Gouvernance sous tension et crise institutionnelle inédite

Alors que cette situation aurait dû conduire à davantage de prudence et de stabilité, elle a, au contraire, débouché sur une crise inédite dans le monde de la mutualité. Le 5 mai 2026, deux Assemblées générales concurrentes se sont tenues le même jour, illustrant un conflit

vaise gestion, à des soupçons de fraude ou à des stratégies financières jugées incompatibles avec le débat sur la gouvernance et l'exemplarité d'un secteur fondé sur la confiance.

N PLEINE CRISE DE VALEURS ?



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



Justice en pleine tourmente

enquête sur les risques psychosociaux. Et dans ce contexte dégradé, notre délégué syndical a fait l'objet d'intimidations, la RH estimant qu'il posait « trop de questions ».

Un fonctionnement quotidien chaotique

Même les opérations les plus élémentaires sont impactées. Le paiement des salaires a ainsi posé problème au mois de mai, la banque ayant besoin d'un interlocuteur clairement identifié pour procéder au versement des paies. Ces dysfonctionnements illustrent le niveau de désorganisation atteint par la structure.

Intervention de l'ACPR et mise sous administration provisoire

Face à cette situation, l'ACPR a désigné

une administratrice provisoire. Nous nous sommes déjà adressés à elle afin que cessent les comportements discriminatoires à l'encontre de notre délégué syndical. Par ailleurs, notre fédération avait déjà écrit à la Direction de la MMJ le 12 mai et diffusé un communiqué dans la presse spécialisée pour dénoncer cette situation indigne d'une mutuelle.

Une priorité : rétablir des conditions de travail normales

Au-delà des tensions de gouvernance, l'urgence est aujourd'hui de rétablir un fonctionnement normal de l'organisme. Cela passe par la fin des pratiques de gestion déstabilisantes, la clarification des chaînes de décision et le retour à un dialogue social respectueux ■

1. Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution.

Une exigence constante Protéger les salariés

La FEC FO ne prend pas parti dans un conflit de gouvernance : ce sont les juges qui diront le droit. En revanche, notre position est claire et constante : les salariés ne doivent pas faire les frais de cette situation.

Nous exigeons :

- leur protection pleine et entière ;
- le respect scrupuleux des droits des instances représentatives du personnel ;
- le respect des droits des délégués syndicaux.

Dans une période aussi critique, la priorité doit rester la même : protéger les salariés et garantir leurs droits.

VYV : Derrière les valeurs mutualistes

Des tensions sur l'indépendance professionnelle

Après la crise traversée par la MMJ, c'est aujourd'hui le groupe VYV (49 000 salariés) qui se retrouve sous tension. Une mobilisation intersyndicale FO et CFE-CGC, le 25 juin, a mis en lumière un conflit autour des pratiques imposées à des chirurgiens-dentistes.

Le 25 juin, FO et CFE-CGC ont mené une mobilisation intersyndicale pour dénoncer les sanctions prises à l'encontre de cinq chirurgiens-dentistes. Ces praticiens refusent des pressions visant à imposer l'achat de prothèses dentaires fabriquées en Chine et hors Union européenne, au détriment de leur indépendance professionnelle, de leur déontologie et de la qualité des soins. Au-delà de ces situations individuelles, plusieurs professionnels expriment une inquiétude plus large : la crainte d'être, eux aussi, exposés à des pressions et à des sanctions similaires.

Inquiétude collective sur les pratiques imposées aux soignants

Cette mobilisation est l'expression d'une inquiétude collective et d'une volonté commune de défendre l'indépendance professionnelle, la qualité des soins et le respect de la déontologie. Au-delà de ces questions, la pratique questionne également la souveraineté sanitaire et l'utilisation des financements issus de la Sécurité sociale et des complémentaires santé. Car dans les faits, les remboursements accordés aux patients restent identiques, quel que soit le pays de fabrication des prothèses. C'est dans ce contexte que les organisations syndicales dénoncent une politique favorisant le recours à des productions réalisées hors Union européenne, dans une logique principalement économique.

Logique économique contestée au détriment de l'emploi local

Alors que le groupe vante à l'envi les « valeurs du mutualisme et de l'Economie Sociale et Solidaire », les organisations syndicales alertent sur les effets de ces



Jonathan Borha

orientations. Elles dénoncent une stratégie qui privilégie des importations de prothèses dentaires fabriquées en Chine et hors Union européenne, au détriment des laboratoires français et des emplois locaux. Nous dénonçons cette logique exclusivement financière qui n'a plus aucun rapport avec les « valeurs mutualistes » dont s'enorgueillit le groupe Vyv.

Impacts économiques, sociaux et environnementaux

Au-delà de la seule question industrielle, c'est l'ensemble du modèle qui est interrogé. Un fonctionnement centré sur la recherche de réduction des coûts fragilise l'emploi local, la souveraineté sanitaire et les engagements environnementaux, en favorisant des importations à forte empreinte carbone. À l'inverse, les organisations syndicales estiment que des actions concrètes visant à améliorer l'attractivité des centres dentaires permet-

Cette logique financière n'a plus de rapport avec les valeurs mutualistes dont s'enorgueillit le groupe VYV.

traient de répondre durablement aux difficultés de recrutement, tout en assurant la pérennité de l'activité ■

Pour les organisations syndicales, l'enjeu est désormais clair : garantir que les choix économiques ne se fassent pas au détriment de l'indépendance professionnelle, de la qualité des soins et des engagements fondamentaux du modèle mutualiste.

Dernière heure Malakoff Humanis sous enquête

Nous venons d'apprendre que le groupe de protection sociale Malakoff Humanis fait l'objet d'une enquête par le Parquet National Financier pour « soupçons de faits de fraude commis en bande organisée ».

A ce stade, nous n'avons pas à commenter ni à nous prononcer sur la responsabilité ou la culpabilité des personnes physiques ou morales citées dans le cadre de l'enquête. La présomption d'innocence s'applique et seule l'autorité judiciaire est habilitée à établir les responsabilités pénales. Néanmoins, cette affaire abîme l'image portée par le paritarisme de gestion auquel notre organisation syndicale est très attachée, aux valeurs de solidarité et de non-lucrativité qui sont la marque de fabrique des groupes de protection sociale et de la Mutualité.

Dans ce monde où la seule valeur qui vaille et qui est portée comme une valeur cardinale est celle de « la concurrence libre et non faussée », il est d'autant plus urgent de ne pas laisser s'abîmer toutes les autres formes d'économie réellement solidaires et réellement sociales qui ont fait leurs preuves ■



Andrej Lisakov



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

Nous vous rappelons que l'IFEEC propose des sessions de formation aux mois de septembre et d'octobre, pour lesquelles ils restent des places disponibles.

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

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

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

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

Bien fraternellement,

Gérald
GAUTIER
Gérant de
l'IFEEC



ifeec
Institut de formation et d'études
des employés et cadres

Se préparer pour 2026

Formations IFEEC Inter-entreprise
(septembre et octobre)

CSE SSCT

SSCT Référent Harcèlement

SEPTEMBRE

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

OCTOBRE

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



Pour toute demande de formation
en intra-entreprise,
consultez-nous : 06.60.86.28.29

Être soi-même au travail



Felipe Dittadi

UN DROIT
PAS UN PRIVILÈGE

Alors que le mois des fiertés vient de s'achever, une question demeure : les salariés peuvent-ils réellement être eux-mêmes dans l'entreprise ? Derrière les progrès accomplis, les discriminations liées à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre restent une réalité du monde du travail. Pour la FEC FO, les discriminations ne s'arrêtent pas aux portes de l'entreprise.



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

L'entreprise est souvent présentée comme un lieu d'émancipation, de promotion sociale et d'égalité des chances. Pourtant, elle reste aussi le reflet de la société et de ses contradictions. Ces dernières décennies ont été marquées par des avancées importantes pour les droits des personnes LGBT⁺. En France, l'évolution du cadre juridique a permis de renforcer la protection contre les discriminations et de faire progresser l'égalité des droits. Mais les textes ne suffisent pas toujours à transformer les comportements.

Des difficultés persistantes

Dans de nombreuses entreprises, des salariés continuent de s'interroger sur ce qu'ils peuvent dire ou non de leur vie personnelle. Certains hésitent encore à évoquer leur conjoint, leur famille ou leur identité par crainte du regard des autres, des remarques déplacées ou des conséquences sur leur évolution professionnelle.

Le dernier baromètre réalisé par L'Autre Cercle et l'IFOP illustre cette réalité. Si 72 % des salariés LGBT⁺ déclarent aujourd'hui être visibles dans leur environnement professionnel, cette progression ne doit pas masquer les difficultés persistantes. Plus d'une personne LGBT⁺ sur deux indique entendre régulièrement des propos ou plaisanteries homophobes ou transphobes au travail. Pour les personnes transgenres ou non binaires, les discriminations demeurent particulièrement fortes.

Ces situations ne sont jamais anodines. Elles produisent des effets bien réels : autocensure, isolement, stress, perte de confiance, sentiment d'exclusion ou encore dégradation de la santé mentale. Lorsqu'un salarié estime devoir cacher une partie de son identité pour être accepté, c'est toute la promesse d'éga-



L'égalité de traitement n'est pas un supplément d'âme mais une condition essentielle d'un travail digne.

lité portée par le monde du travail qui se trouve remise en question.

Un combat syndical à part entière

Pour la FEC FO, la lutte contre les LGBT phobies ne constitue ni un sujet secondaire ni une revendication catégorielle. Elle s'inscrit dans le prolongement naturel des combats que notre Organisation mène depuis toujours contre toutes les formes de discrimination.

Qu'il s'agisse du sexisme, des violences sexistes et sexuelles, des discriminations liées à l'origine, à l'âge, au handicap, à l'état de santé ou à l'orientation sexuelle,

les mécanismes sont souvent les mêmes : stéréotypes, préjugés, assignations, mise à l'écart ou remise en cause des compétences. Dans tous les cas, c'est la dignité du salarié qui est atteinte.

La FEC FO défend une conception universelle de l'égalité. Chaque travailleur doit pouvoir être reconnu pour son travail, ses compétences, son engagement professionnel et non être jugé en fonction de caractéristiques personnelles qui n'ont rien à voir avec l'exercice de son métier. Cette approche rejoint d'ailleurs les travaux conduits au niveau européen. >>>

Les revendications de la FEC FO

- Tolérance zéro face aux discriminations et au harcèlement.
- Formation des managers et des représentants du personnel.
- Procédures de signalement accessibles à tous les salariés.
- Égalité de traitement dans l'accès aux droits sociaux et familiaux.
- Intégration systématique des enjeux de discrimination dans le dialogue social.
- Prévention des risques psychosociaux liés aux situations d'exclusion ou de stigmatisation.



Ce que dit la loi

L'orientation sexuelle et l'identité de genre figurent parmi les critères de discrimination interdits par le Code du travail.

Aucun salarié ne peut être discriminé lors de l'embauche, de la rémunération, de la formation, de l'évolution professionnelle, de la promotion ou du licenciement.

L'employeur a l'obligation de prévenir les situations de harcèlement et de discrimination et de protéger la santé physique et mentale des salariés.

►►► La déclaration conjointe des partenaires sociaux européens du secteur financier sur la prévention de la violence et du harcèlement rappelle que chaque salarié doit pouvoir exercer son activité dans un environnement respectueux, exempt de comportements hostiles, discriminatoires ou humiliants.

Dans les secteurs de la FEC FO aussi

Les enjeux d'inclusion concernent l'ensemble des secteurs professionnels couverts par la FEC FO. Dans les assurances, les mutuelles, les institutions de retraite et de prévoyance, les organismes sociaux (CAF, URSSAF, CPAM... mais aussi France Travail), les entreprises de services, les commerces non alimentaires, les casinos, les sédentaires des ^{cies} de navigation ou encore les banques, la presse, la publicité, le notariat, les salariés ont les mêmes attentes : être respectés et pouvoir exercer leur métier sans avoir à dissimuler une partie de leur identité. Certaines entreprises ont choisi de formaliser leurs engagements. Dans le secteur des assurances, AXA et MAIF ont développé depuis plusieurs années des politiques de diversité reconnues. Dans le domaine de la protection sociale, AG2R La Mondiale a

renouvelé son engagement en faveur de l'inclusion des personnes LGBT+. Dans le secteur financier, BNP Paribas, Société Générale, BPCE, La Banque Postale, Crédit Coopératif ou encore Crédit Mutuel Arkéa ont également pris des engagements publics. Ces démarches ne règlent évidemment pas toutes les difficultés rencontrées sur le terrain. Elles démontrent néanmoins qu'il est possible d'agir concrètement à travers la sensibilisation, la formation, l'accompagnement managérial ou encore la mise en place de dispositifs de signalement.

Pour autant, l'objectif ne doit pas être de collectionner les chartes ou les labels. Ce qui compte, c'est la réalité vécue quotidiennement par les salariés.

Passer des discours aux actes

L'inclusion ne se décrète pas. Elle se construit dans la durée. Elle suppose un engagement réel des employeurs, des managers et des représentants du personnel.

Pour la FEC FO, plusieurs leviers doivent être mobilisés :

- former les managers et les équipes à la prévention des discriminations,
- intégrer ces questions dans le dialogue social et les négociations collectives,
- garantir des procédures de signalement accessibles, efficaces et protectrices,
- assurer une stricte égalité de traitement dans l'accès à l'emploi, à la formation et à l'évolution professionnelle,
- garantir l'égalité d'accès aux droits sociaux et familiaux,
- prévenir les risques psychosociaux liés aux situations d'exclusion, de harcèlement ou de stigmatisation.

La lutte contre les discriminations s'inscrit pleinement dans le combat syndical pour l'égalité des chances et le respect de la dignité de tous les travailleurs.

Ces questions relèvent pleinement de la responsabilité de l'employeur en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Les conséquences des discriminations ne sont pas uniquement professionnelles. Elles peuvent également affecter durablement la santé mentale des salariés, générer de l'anxiété, de l'isolement ou une perte de confiance en soi. Prévenir ces situations, c'est protéger les travailleurs.

L'égalité des chances ne souffre aucune exception

Chaque année, le mois des fiertés offre l'occasion de rendre visibles des réalités encore trop souvent ignorées. Mais la lutte contre les discriminations ne se limite pas à quelques semaines de mobilisation. Elle se poursuit tout au long de l'année dans les entreprises et les organismes relevant du périmètre de la FEC FO. Dans tous ces secteurs, les salariés doivent être reconnus pour leur travail, leurs compétences et leur engagement professionnel, jamais jugés sur ce qu'ils sont. Comme la lutte contre le sexisme, les violences sexistes et sexuelles ou les discriminations liées à l'âge, à l'origine ou au handicap, la lutte contre les LGBT *phobies* participe d'un même objectif : garantir à chacun sa place dans l'entreprise, dans le respect de sa dignité et de ses droits ■

Pour la FEC FO, l'égalité des chances ne se résume pas à un principe. C'est une exigence syndicale, sociale et republicaine.

1. Terme générique pour désigner et parler des orientations sexuelles et des identités de genre minoritaires. L'acronyme signifie « lesbiennes, gays, bisexuels et transgenre ». Un « + » y est souvent ajouté pour englober d'autres orientations telles que les personnes queers (qui ne se reconnaissent pas dans une identité strictement masculine, féminine ou hétérosexuelle), intersexes (qui présentent des caractéristiques physiques mâles et femelles) ou encore asexuelles (qui ne ressentent pas d'attrance sexuelle). Source : Observatoire des Inégalités.

La Macif vous protège dans votre activité syndicale () avec des contrats sur mesure.

Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais,
est un engagement de tous les instants.

La Macif est à vos côtés pour soutenir
et sécuriser votre action militante.

→ Contactez-nous : partenariat@macif.fr



La Macif,
c'est vous.

Clubs de jeux parisiens

Casino sans le



L'utilisation du terme « casino » durant un mois par le groupe Partouche pour promouvoir son club de jeux parisien n'a rien d'anodin. Au-delà de la polémique, cet épisode révèle une stratégie plus large qui interroge l'évolution du modèle des clubs de jeux et la frontière qui les sépare encore des casinos.



Dominique Dorgueil
Secrétaire fédéral



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

1. Direction des libertés publiques et des affaires juridiques du ministère de l'Intérieur.

Le 11 mai 2026, le groupe Partouche inaugurait son établissement parisien sous l'enseigne Partouche Casino Club. À cette occasion, tapis rouge, influenceurs, projecteurs, et le mot *CASINO* affiché en lettres capitales avenue de la Grande Armée.

À Paris, précisément, où ce mot est interdit depuis 1920. Un mois plus tard, sous la pression de la DLPJ¹, le Casino Club est devenu le Pasino Club. Un *c* effacé, un *p* discrètement glissé à sa place. Sur les Champs-Élysées, le Groupe Barrière qui avait, lui aussi, fait figurer *ipso facto* le mot casino sur sa devanture vient de le retirer, sans communiqué, sans explication publique. Il s'agit, soit dit en passant, de la troisième identité en six ans sur la même façade.

Ici, on joue... avec les mots

La DLPJ a été claire dans son récent courrier : l'usage du terme *casino* sur les supports de communication est « de nature à créer une confusion et à laisser penser

aux joueurs, à tort, qu'un assouplissement de l'interdiction d'exploitation de casino à Paris serait intervenu ». Retrait sans délai, compte rendu exigé. Dont acte, le Droit a réagi. Mais il a fallu attendre l'inauguration, la couverture médiatique et certains questionnements intervenus en coulisses pour qu'il le fasse. Entre le moment où le dossier d'autorisation a été déposé et celui où l'établissement a ouvert ses portes, la réglementation applicable n'avait pas évolué. Pourtant, à aucune étape de la procédure, il a été remarqué que le nom commercial choisi enfreignait une interdiction en vigueur depuis un siècle.

Ce que ce glissement cache vraiment

La frontière entre club et casino n'est pas qu'une querelle sémantique. Elle entraîne des conséquences économiques directes pour les communes, les territoires et les salariés. Les casinos fonctionnent dans le cadre de délégations de service public : des communes impliquées, des cahiers des charges, des contraintes locales, des prélèvements, des emplois, des obli-

Clubs de jeux : où est la frontière avec les casinos ?

Les clubs de jeux parisiens ont été autorisés pour lutter contre le jeu illégal issu des anciens cercles. Leur cadre est strict : pas de machines à sous, pas de roulette et pas de jeux électroniques. Sept clubs fonctionnent aujourd'hui dans ce dispositif, pérennisé en 2026.

Sur le papier, un club de jeux n'est pas un

casino. Mais dans les faits, certains établissements en adoptent de plus en plus les codes : communication, clientèle, exploitation par des groupes casinotiers et ambitions de développement. Le débat est d'autant plus vif que l'éventuelle arrivée de la roulette anglaise dans les clubs parisiens est désormais évo-

quée publiquement, et que des formations de croupiers de roulette seraient déjà organisées.

Or, la roulette a toujours constitué la frontière historique entre clubs de jeux et casinos. À force de déplacer cette frontière, la distinction entre les deux modèles risque de devenir de plus en plus floue.

casinos traditionnels, quels seraient alors le rôle et la place des communes ? Quid des délégations de service public ? Quel rôle dévolu aux maires, aujourd'hui parties prenantes essentielles de l'équilibre du secteur ? Et surtout : à qui profiterait réellement cette transformation ? Aux salariés ? Aux collectivités ? Aux territoires ? Non, aux grands groupes, qui pourraient exploiter des établissements de jeux en contournant progressivement les contraintes historiques du modèle casino, et en expurgeant le pan juridique contraignant.

La logique du fait accompli

La méthode est connue : avancer par étapes. Tester les limites, installer de nouveaux usages, puis adapter les règles lorsque le terrain est déjà préparé. Pendant un mois, le terme « casino » a été affiché au cœur de Paris, largement relayé par les médias et sur les réseaux sociaux. Même retiré par la suite, il a contribué à installer dans l'opinion l'idée qu'un casino pouvait exister dans la capitale. La controverse a effectué le travail qu'aucun budget publicitaire n'aurait financé, puis le retrait du mot casino a clos le grief juridique.

La dynamique, quant à elle, subsiste. Hier, le Blackjack. Demain, la roulette anglaise. Après-demain, les jeux électroniques ? Les machines à sous, l'arme que les casinos possèdent et que les clubs n'ont pas encore, et que certains groupes maîtrisent mieux que quiconque ?

Quand c'est flou...

Que veut-on vraiment ? Des clubs de jeux partout en France, sans concession municipale, sans casino officiellement déclaré, mais avec exactement les mêmes effets économiques qu'un casino ? Encore une fois, c'est la logique du fait accompli qui prédomine, même si cette logique a un coût. Un coût pour les communes qui

perdent des recettes et des leviers. Un coût pour les salariés des casinos traditionnels, dont le modèle d'emploi est directement menacé par une concurrence opérant sous des règles moins contraignantes. Un coût pour les représentants du personnel, qui se retrouveraient à négocier dans un secteur dont les frontières auraient été discrètement redéfinies sans eux.

La position de FO

La Section Casinos & Clubs de Jeux FO n'est pas opposée à l'encadrement des clubs de jeux parisiens, et pas davantage à la défense des emplois qui y sont liés. Les salariés de ces établissements ont les mêmes droits que les autres, et nous les défendons déjà au quotidien.

Cependant, nous refusons que le modèle des casinos français soit progressivement vidé de sa substance par petites touches, sans débat public, sans clarification réglementaire, et sans protection sérieuse des salariés comme des collectivités. Nous demandons par conséquent aux autorités compétentes de prendre position publiquement sur la frontière réglementaire entre clubs de jeux et casinos, et de la faire respecter à tous les stades de la procédure : avant l'inauguration, pas après. Nous demandons également que les communes, les élus et les organisations syndicales soient associés à toute évolution de ce cadre : avant les décisions, pas après ■

Quand les mots changent, les règles suivent. Quand les règles changent sans qu'on le dise franchement, ce sont rarement les salariés et les territoires qui gagnent la partie. Cette fois, nous avons choisi de le dire avant.



Kevin Lafon
Secrétaire adjoint de
Section Fédérale

**L'affaire Partouche
ne constitue
pas une maladresse
isolée. Elle illustre
une mécanique
bien connue.**

gations, des biens de retour en fin de concession. Un équilibre construit sur des décennies et des milliers d'emplois qui en dépendent directement.

Les clubs de jeux parisiens reposent, eux, sur une logique différente : des contraintes moindres, des obligations allégées, une fiscalité distincte, et nous ne listons ici que des faits juridiques ! Si demain ce modèle devait s'étendre ou concurrencer frontalement celui des

7 BONS RÉFLEXES À ADOPTER POUR RÉDUIRE LES DÉPENSES DE SANTÉ



Harmonie
mutuelle

GRUPE **vyv**

AVANÇONS collectif

Chaque année, les dépenses de santé augmentent et, avec elles, les cotisations des entreprises et des salariés. Comment moins et mieux dépenser ? Zoom sur 7 bons réflexes à adopter et à partager.

1. Adopter une bonne hygiène de vie

Alimentation équilibrée, pratique régulière d'une activité physique ou sportive, vie sans tabac... : les entreprises peuvent aider leurs salariés à améliorer leur santé et leur bien-être. Comment ? Grâce à des **actions de prévention** et à la mise en place d'**accompagnements personnalisés** comme le **coaching santé Vivoptim**. Ce service en ligne inclus dans la garantie santé d'Harmonie Mutuelle permet à ses adhérents d'être **accompagnés au quotidien** par une équipe pluridisciplinaire de professionnels (coachs sportifs, diététiciennes, sophrologues, experts en addictologie ou en santé mentale...), de prendre soin de leur santé et de récupérer toute leur énergie.

2. Se faire vacciner et dépister

La vaccination a un impact positif sur la santé publique et la réduction des dépenses de santé. **Tétanos, coqueluche, grippe, Covid-19...** : en se faisant vacciner et en vaccinant ses enfants, **on se protège et on protège son entourage**. Les vaccins réduisent les formes graves de maladies ainsi que le nombre et la durée des hospitalisations. Même logique pour les **examens de prévention santé** et les **examens de dépistage** mis en place par l'Assurance maladie : la **détection précoce d'affections graves ou de cancers** (cancer du sein, du col de l'utérus ou colorectal) permet d'**augmenter les chances de guérison** et de **réduire les coûts associés aux soins**.

3. Aller chez le dentiste une fois par an

Pourquoi consulter son dentiste au moins une fois par an, même si l'on n'en ressent pas nécessairement le besoin ? Pour maintenir une **bonne hygiène bucco-dentaire**, détecter les caries à un stade précoce (elles sont alors plus faciles et moins coûteuses à traiter) et **prévenir d'éventuelles maladies parodontales ou anomalies**. Un suivi régulier de la santé dentaire peut épargner des soins 10 fois plus chers !

4. Préférer les médicaments génériques

Les **médicaments génériques** sont en moyenne **30 % moins chers** que les médicaments de marque, et pourtant **tout aussi efficaces**, car conçus à partir des mêmes molécules. Résultat : ils ont permis à la Sécurité sociale d'économiser **7 milliards d'euros** en 5 ans ! Les économies réalisées servent à financer de nouveaux traitements innovants et coûteux, notamment contre le cancer.

5. Utiliser le réseau de soins de sa mutuelle

Les adhérents d'Harmonie Mutuelle bénéficient d'un accès au réseau de soins **Kalixia** qui regroupe **près de 20 000 professionnels de santé** partenaires à travers la France : **dentistes, opticiens, audioprothésistes et ostéopathes**. Les avantages ? Des **tarifs négociés** au meilleur prix, des **réductions** sur des soins et des équipements de qualité, l'assurance

d'un reste à charge contrôlé ou nul, et aucune avance de frais grâce au tiers payant systématique. Le réseau Kalixia, c'est, par exemple, **40 % de réduction sur le prix des verres optiques** et des économies pouvant aller jusqu'à plus de 600 € sur les actes dentaires. De quoi faire rimer prestations de qualité et budget maîtrisé !

6. Comparer les tarifs

Les tarifs des consultations varient d'un praticien à un autre. Avant de prendre rendez-vous, il est possible de se renseigner sur les honoraires des professionnels de santé et leurs dépassements sur le site annuaire.sante.ameli.fr. Il est également recommandé, en cas de dépenses importantes à venir en optique ou en dentaire (soins non remboursés ou partiellement), de demander un devis à plusieurs praticiens afin de comparer les prix.

7. Planifier les dépenses importantes

Que ce soit, par exemple, pour des prothèses dentaires ou des lunettes, planifier à l'avance les soins coûteux permet d'étaler les dépenses sur plusieurs années. Par ailleurs, quand la vue change, pas besoin de tout changer ! Changer les verres, mais pas la monture de ses lunettes, c'est aussi réduire ses dépenses de santé.



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

1^{ER} MAI FO mobilisée devant le Sénat pour défendre un acquis social fondamental

Le 1^{er} mai doit rester férié, chômé et rémunéré. C'est le message clair, ferme et sans ambiguïté porté par les organisations syndicales réunies devant le Sénat le 16 juin dernier pour dénoncer toute remise en cause de cette journée emblématique du mouvement ouvrier.



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

A l'appel de plusieurs organisations syndicales, parmi lesquelles l'Union Régionale FO Île-de-France, l'Union Départementale FO de Paris, la FEC FO et sa Section Fédérale Commerce & VRP, des militants se sont rassemblés pour interpellier les sénateurs sur les dangers que représente toute nouvelle dérogation au principe du repos du 1^{er} mai. Cette mobilisation s'inscrit dans une volonté constante de Force Ouvrière de

défendre les droits collectifs des salariés et d'empêcher toute régression sociale présentée, une fois encore, comme une simple adaptation.

Une conquête sociale issue des luttes

Le 1^{er} mai occupe une place particulière dans l'histoire sociale. Seul jour férié légalement et obligatoirement chômé et rémunéré pour l'ensemble des salariés français, il symbolise des décennies de luttes menées par les travailleurs, les travailleuses et leurs organisations syndicales, en France comme à travers le monde. Cette journée n'est pas un jour férié comme les autres. Symbole des luttes ouvrières et de la solidarité internationale des travailleurs et des travailleuses, elle a célébré cette année

Au-delà de la défense d'un jour de repos, c'est la préservation d'un symbole fort des conquêtes sociales et du respect des droits des salariés qui est en jeu.

son 140^e anniversaire. Elle incarne la mémoire des combats pour la réduction du temps de travail et la reconnaissance des droits des salariés.

Pour Force Ouvrière, il n'est pas question de banaliser cette journée ni d'en faire un jour ouvrable ordinaire au gré des intérêts économiques du moment. Alors que le repos dominical a déjà subi de nombreuses atteintes au fil des années, les promesses avancées par le patronat pour justifier ces dérogations n'ont jamais démontré leur efficacité en matière d'emploi ou de pouvoir d'achat. Bien au contraire, les salariés ont vu se dégrader leurs conditions de vie et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Dans les faits, ce sont toujours les travailleurs qui paient le prix des assouplissements successifs, sans contrepartie réelle.

Aucune nouvelle dérogation acceptable

Face aux tentatives récurrentes visant à étendre les possibilités de travail le 1^{er} mai, les organisations syndicales ont réaffirmé leur opposition totale. Pour Force Ouvrière, toute mesure conduisant à faire du 1^{er} mai un jour travaillé comme les autres, constituerait une remise en cause inacceptable. Il s'agirait d'un précédent grave, ouvrant la voie à de nouvelles remises en cause des garanties collectives et à une fragilisation supplémentaire du droit au repos commun.

Cette position a d'ailleurs été réaffirmée avec force lors du dernier Congrès Confédéral Force Ouvrière, réuni à Dijon en avril 2026. Les délégués ont adopté une résolution sociale dénonçant les initiatives parlementaires et gouvernementales visant à élargir le recours au travail

Les acquis sociaux ne sont pas des variables d'ajustement au service des intérêts de quelques patrons.

le 1^{er} mai et exigeant le maintien de son caractère férié et chômé, sans aucune nouvelle dérogation. La résolution adoptée est sans équivoque :

« Le Congrès dénonce la volonté des parlementaires et du Gouvernement d'étendre la possibilité de faire travailler les salariés le 1^{er} mai (vote du 10 avril, puis décret). Le Congrès exige que le 1^{er} mai demeure un

SALAIRES

Quand le patronat organise le blo

Le patronat se serre les coudes, bloque les négociations salariales dans les branches

Chaque revalorisation du SMIC impose aux branches professionnelles de revoir leurs *minima* conventionnels lorsque ceux-ci passent sous le salaire minimum légal. Jamais à court d'excuses pour ne pas augmenter les salaires, le patronat fait le choix de pourrir les négociations à coup de :

- L'engagement de la négociation est obligatoire du fait de l'augmentation du SMIC mais ils ne sont pas en mesure de négocier avant la rentrée.
- Certaines fédérations patronales expliquent que les négociations se passent en entreprises.
- La négociation ne devrait porter que sur les *minima* sous le SMIC et non l'ensemble de la grille si un accord a été signé avant l'augmentation.
- Le SMIC, censé être un minimum vital, est considéré comme le premier niveau de la grille. Pire ! Il y en a qui arrivent avec une proposition de baisse des *minima* qui seraient, selon eux, un frein à l'embauche

car au-dessus du marché !

- La protection sociale en France repose uniquement sur le travail, cela ne peut plus durer...
- C'est la faute aux 35 heures ! Alors que des milliers de salariés du commerce subissent encore un temps partiel non choisi !
- Le SMIC a augmenté de 16 % en 4 ans, les entreprises ne peuvent plus suivre...

Des grilles salariales progressivement vidées de leur sens

Au fil des revalorisations du SMIC, les écarts entre les différents niveaux de qualification se réduisent. Certaines organisations patronales vont même jusqu'à considérer le SMIC comme le premier niveau normal de rémunération. Plus préoccupant encore, certaines proposent de diminuer certains *minima* conventionnels, estimant qu'ils constitueraient un frein aux embauches parce qu'ils seraient « au-dessus du marché ». Cette logique

Pendant que les négociations piétinent, les conditions de travail continuent de se dégrader.

conduit à un tassement des grilles salariales et remet en cause la reconnaissance des qualifications, de l'expérience et des parcours professionnels. Et alors que dans de nombreux secteurs, les employeurs dénoncent des difficultés de recrutement, une question mérite d'être posée : à quoi sert de promouvoir les métiers, les compétences et la formation dans les conventions collectives si l'on refuse de discuter d'une rémunération permettant de vivre dignement de son travail ?

jour férié et chôme sans possibilité d'introduire de nouvelles dérogations. Tous les jours fériés doivent être chômés et payés sans exception. »

Une revendication portée par la
Section Fédérale Commerce & VRP

Fidèle aux mandats confiés par ses syndicats et ses militants, la Section Fédérale Commerce & VRP de la FEC FO poursuivra son engagement pour la défense de cet acquis social. Dans un secteur particulièrement exposé aux pressions sur les horaires, à l'extension du travail dominical et à la remise en cause des temps de repos, cette revendication prend une résonance toute particulière. Elle rappelle que les salariés du commerce et les VRP, comme l'ensemble du monde du travail, ont besoin de garanties collectives solides et non de nouvelles flexibilités imposées. Préserver



le caractère férié et chôme du 1^{er} mai, seule journée fériée protégée par le Code du travail, c'est défendre un acquis social fondamental et rappeler que les droits des salariés ne sont ni négociables ni sacrificiables au nom d'intérêts économiques de circonstance ■

Notre Section Fédérale Commerce & VRP continuera de se mobiliser pour que le 1^{er} mai demeure une journée de solidarité, de revendications et de repos pour l'ensemble des travailleurs et des travailleuses.

cage des négociations

des professionnelles et fait monter la pression.

Une stratégie qui pèse directement
sur le pouvoir d'achat des salariés

Pendant ce temps, dans les magasins, les conditions de travail se dégradent. Les effectifs fondent comme neige au soleil, les accidents du travail et les arrêts de longue maladie explosent, les ruptures de stock se multiplient et les travailleuses et les travailleurs sont à bout de souffle. Malgré leur engagement quotidien, nombre d'entre eux n'arrivent plus à vivre de leur travail.

Si le patronat avait entendu les revendications salariales portées depuis des années par notre Section Fédérale, il ne serait pas aujourd'hui aussi fortement impacté par les revalorisations successives du SMIC liées à l'inflation.

En refusant d'engager de véritables négociations sur les salaires conventionnels, il s'est lui-même placé dans une situation où les augmentations du SMIC rattrapent régulièrement les minima de branche, fragilisant ainsi la grille des clas-

sifications et la reconnaissance des qualifications.

Construire le rapport de force

Notre Section Fédérale appelle l'ensemble de nos militants à organiser des assemblées avec les salariés afin d'ouvrir le débat sur les revendications et de construire le rapport de force indispensable pour faire plier le patronat. Celui-ci continue de bénéficier, chaque année, de plus de 211 milliards d'euros d'aides publiques versées par l'État, sans véritables contreparties. Ce montant en fait l'un des premiers postes de dépenses publiques, devant le budget de l'Éducation nationale ■

Les travailleurs et les travailleuses, qui créent les richesses, sont en droit d'exiger que ces aides servent à l'emploi, aux salaires et à l'amélioration des conditions de travail, plutôt qu'à alimenter les dividendes.

Le 1^{er} juin
LE SMIC AUGMENTÉ

Une hausse du smic qui accentue le tassement des grilles salariales dans les Conventions collectives du commerce non alimentaires

SMIC

TASSEMENT DES GRILLES

+2,41%
SMIC HORAIRE BRUT
12,00 € → 12,31 €
ANNEE 2024

1 823,03 € → 1 867,02 €
BRUT / MOIS
soit une hausse de **+43,99 €** brut / mois

Évolution du SMIC brut mensuel	
2023	1 863,13 €
2024	1 799,58 €
2025	1 764,92 €
2026	1 833,83 €
2027	1 852,02 €

Rejoignez FO pour préparer le rapport de force !

Rejoignez FO pour préparer le rapport de force !



Retrouvez
notre tract

ÉLECTIONS AU CSN – COMITÉ MIXTE

Faire vivre la solidarité DANS UNE BRANCHE DE PETITES ETUDES

Du 1^{er} au 15 juillet 2026 auront eu lieu les élections des représentants des salariés au Conseil Supérieur du Notariat (CSN) – Comité mixte. Faiblement mises en avant, elles concernent pourtant directement l'avenir d'un outil de solidarité professionnelle au service des salariés et retraités du notariat.



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



Paul Briey
Responsable de Section
Fédérale

A première vue, cette élection peut sembler technique, éloignée du quotidien des salariés des études notariales. Elle ne bénéficie pas de la visibilité des élections professionnelles classiques et son mode de scrutin particulier la rend parfois difficile à appréhender.

Un outil de solidarité professionnelle

Le CSN – Comité mixte n'est pas un simple organisme administratif. Doté

**La solidarité ne
peut pas dépendre
uniquement
de la taille de l'étude
ou de l'existence
d'un CSE.**

d'un budget annuel de 12 millions d'euros, il gère les œuvres sociales de la profession et permet l'attribution de différentes prestations : bourses d'études, allocations vacances, aides à l'acquisition ou à l'aménagement, aide au han-

dicap, allocation déménagement, aide aux frais funéraires, aide exceptionnelle ou encore aide à la complémentaire santé pour tous.

Ces aides ne sont pas abstraites. Elles répondent à des situations très concrètes : accompagner une famille, soutenir un salarié confronté à une difficulté, permettre à des enfants de partir en vacances, aider un retraité ou un pensionné, faire face à une dépense imprévue. Dans un contexte de pouvoir d'achat contraint, elles sont plus que jamais indispensables.

À l'approche de l'été, cette utilité prend une dimension particulière avec les allocations vacances. Partir quelques jours, permettre aux enfants de bénéficier d'un séjour, souffler après une année de travail : tout cela représente un coût important pour de nombreuses familles.



Une priorité dans une branche composée de petites structures

L'importance du CSN – Comité mixte est d'autant plus grande dans une branche composée très majoritairement de petites structures. Dans beaucoup d'études notariales, les salariés travaillent dans des TPE dépourvues de comité social et économique. Là où il n'existe pas de CSE, il n'existe pas non plus d'instance interne permettant de porter collectivement certaines questions sociales ou de faire vivre des œuvres sociales d'entreprise.

Et même lorsque des CSE existent, il s'agit très souvent de CSE d'entreprises de moins de 50 salariés, dont les prérogatives sont plus limitées que dans les structures plus importantes. Dans ces conditions, une instance comme le CSN – Comité mixte joue un rôle particulier. Elle permet de faire exister, à l'échelle

Le repos, les loisirs et la vie familiale ne sont pas des privilèges, mais des droits essentiels pour les salarié(e)s.

de la profession, une solidarité collective qui ne pourrait pas être organisée de la même manière étude par étude.

La force du collectif

Dans une petite structure, le salarié

peut rapidement se retrouver seul face à ses difficultés : une dépense imprévue, un problème de santé, le coût des études des enfants, un déménagement, des frais liés aux vacances ou une situation familiale difficile. Le CSN – Comité mixte permet précisément d'éviter que ces situations soient renvoyées à la seule relation individuelle entre le salarié et son employeur.

Il constitue un outil collectif dans une branche où la représentation collective de proximité est souvent absente ou limitée.

Dans le notariat, la solidarité professionnelle ne peut donc pas dépendre uniquement de la taille de l'étude ou de l'existence d'un CSE. Elle doit pouvoir s'organiser au niveau de la branche, pour garantir à tous les salariés l'accès à des dispositifs sociaux utiles.

“ 3 questions à Didier Krauth, représentant FO et secrétaire du CSN – Comité mixte ”

Le CSN – Comité mixte
est-il suffisamment connu
des salariés du notariat ?

« C'est un vaste problème
depuis des années ! Le
guide des œuvres sociales
étant transmis à l'office,
il n'est régulièrement pas
diffusé à chaque salarié
potentiellement bénéficiaire.
De même, il y a apparemment
impossibilité d'utiliser
les adresses personnelles,
ce qui limite fortement
la diffusion de l'information. »

Dans un contexte de pouvoir
d'achat contraint, quel rôle
jouent les œuvres sociales pour
les salariés et retraités
du notariat ?

« Un rôle essentiel. Elles
permettent en particulier
d'accompagner les salariés
ayant subi des pertes
de rémunération, liées
par exemple à la perte de
certaines primes. »

Quelle est l'importance
d'une instance comme le
CSN – Comité mixte
dans une branche composée
très majoritairement de TPE,
où les salariés sont souvent
isolés et rarement représentés
directement dans
leur étude ?

« C'est un acquis
important du
notariat que

de lui octroyer un budget
conséquent. Son but
est uniquement social,
à la différence de certains
avantages accordés
dans le cadre des CSE.
Son importance est
effectivement accentuée
par la structuration même
de la branche. »

Une élection indirecte, mais pas secondaire

Pourtant, cette instance reste mal
connue. Son fonctionnement est parti-
culier : les représentants des salariés au
CSN – Comité mixte ne sont pas élus
directement par l'ensemble des salariés
du notariat, mais par les membres des
comités mixtes régionaux et des comi-
tés mixtes interdépartementaux. Il s'agit
donc d'une élection indirecte, par un
corps de grands électeurs.

Cette particularité ne doit pas conduire
à en minimiser l'enjeu. Au contraire, elle
rappelle l'importance de disposer, dans
ces instances, de représentants engagés,
formés et déterminés à défendre une

action sociale utile, solidaire et accessible
à tous. Car lorsque l'élection est moins
visible, le risque est grand de considérer
qu'elle serait secondaire. Elle ne l'est pas.
Les œuvres sociales ne se gèrent pas
toutes seules. Elles supposent des choix,
des priorités, des orientations et une
volonté politique. Elles doivent être pré-
servées, renforcées et améliorées pour
répondre concrètement aux besoins des
salariés et retraités de la profession.

Un engagement déterminant

Pour la FGCEN-FO, ces instances ne rem-
placent évidemment pas les revendica-
tions salariales, ni la nécessité d'une
véritable reconnaissance du travail

accompli dans les études. Mais elles
constituent un outil concret de solida-
rité professionnelle, particulièrement
utile dans une période où les difficultés
sociales et économiques pèsent lourde-
ment sur les salariés.

Le débat n'est donc pas seulement celui
d'une élection interne. Il concerne la place
des salariés dans la profession, la défense
du paritarisme, l'avenir des œuvres sociales
et la capacité collective à faire vivre une
solidarité réelle dans le notariat ■

**Dans une branche composée
majoritairement de TPE,
cette solidarité professionnelle
n'est pas accessoire : elle
est indispensable.**

Une conquête sociale historique à défendre

Le CSN – Comité mixte s'inscrit dans une histoire
sociale ancienne du notariat. Né dans le cadre
de l'organisation institutionnelle de la profession
après-guerre, il avait vocation à associer les re-
présentants des salariés aux questions sociales
concernant les clercs et employés. Historique-
ment, son rôle ne se limitait pas aux œuvres
sociales : il concernait aussi les conditions de tra-
vail, la formation, les salaires et, plus largement,

la situation sociale des salariés du notariat.

Cette histoire rappelle que les salariés du notariat
n'ont jamais été de simples bénéficiaires passifs
d'aides sociales. Ils ont vocation à être représen-
tés dans les instances où se décident les disposi-
tifs qui les concernent.

La FGCEN-FO a joué un rôle déterminant dans
cette construction. Elle défend le maintien du
CSN – Comité mixte, de sa gestion paritaire et

le développement de l'action sociale au béné-
fice de l'ensemble des salariés et retraités de la
profession. Lors des élections qui viennent de se
clôturer, la FGCEN-FO a été la seule organisation
à présenter des listes. Cet engagement démontre
sa volonté de faire vivre cette instance et de
préserver la représentation des salariés dans un
organisme essentiel.

CONGÉ DE NAISSANCE

Un nouveau droit... sans perdre les anciens

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



Natali Hordiluk

À compter du 1^{er} janvier 2026, chaque parent bénéficiera d'un nouveau congé de naissance indemnisé. Une avancée sociale importante qui vient compléter les droits existants. Mais qu'en est-il des dispositions prévues par les conventions collectives et les accords d'entreprise ? Décryptage.

L'arrivée d'un enfant bouleverse l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle. En créant un nouveau congé de naissance, le législateur entend permettre aux deux parents de consacrer davantage de temps à leur enfant durant ses premiers mois de vie.

Une avancée sociale qui mérite d'être saluée

Pour FO Banques, cette réforme constitue une avancée. Elle reconnaît l'évolution des besoins des familles et renforce les droits des salariés. Mais cette évolution soulève aussi une interrogation très concrète. Ce nouveau congé rem-

place-t-il les droits déjà prévus dans les conventions collectives ou les accords d'entreprise ? La réponse est non. Le nouveau congé de naissance complète les dispositifs déjà prévus par la loi. Il n'a pas vocation à supprimer les garanties plus favorables issues de la négociation collective. >>>



Les quatre réflexes des équipes FO

- Vérifier les dispositions prévues par la convention collective de branche.
- Examiner les accords d'entreprise relatifs à la parentalité.
- Contrôler la bonne application du nouveau dispositif.
- Utiliser cette réforme comme un point d'appui pour négocier de nouvelles avancées.

Les conventions collectives continuent de produire leurs effets

Les salariés des banques bénéficient depuis longtemps de garanties négociées au sein des différentes branches professionnelles et des entreprises. Ces dispositions résultent de décennies de dialogue social. Elles prennent en compte les spécificités des réseaux bancaires et permettent souvent d'aller au-delà du minimum fixé par la loi. La création d'un nouveau congé de naissance ne remet pas en cause ces acquis.

Les conventions collectives de branche et les accords d'entreprise continuent de

s'appliquer selon les règles habituelles d'articulation avec le Code du travail. Lorsque des dispositions plus favorables existent, elles conservent toute leur portée. Autrement dit, la réforme ajoute un nouveau droit ; elle n'efface pas ceux qui existent déjà.

Est-ce que je perds mes droits ?

Avec la création du nouveau congé de naissance, les équipes FO Banques seront probablement sollicitées : les congés prévus par ma convention collective continuent-ils de s'appliquer ? Mon entreprise peut-elle remplacer le congé conventionnel par ce nouveau dispositif ? Ces interrogations sont légitimes. Elles traduisent une réalité : le droit du travail s'est progressivement complexifié. Aujourd'hui, les droits des salariés résultent de plusieurs niveaux de règles : la loi, les conventions collectives de branche et les accords d'entreprise. Cette superposition peut parfois susciter des interrogations, voire des interprétations divergentes. C'est précisément dans ces situations que les représentants FO jouent pleinement leur rôle. Leur mission consiste à informer les salariés, vérifier la bonne application des

textes et intervenir chaque fois qu'une interprétation risquerait de réduire les droits existants.

Le dialogue social reste indispensable

L'adoption d'une nouvelle loi ne met pas fin à la négociation collective. Bien au contraire. La loi fixe un socle commun pour tous les salariés. Les conventions collectives adaptent ce cadre aux réalités de chaque profession. Les accords d'entreprise permettent ensuite d'obtenir, lorsque le rapport de force le permet, des garanties encore plus favorables.

Cette complémentarité explique pourquoi les salariés du secteur bancaire bénéficient aujourd'hui de droits qui dépassent souvent les seules dispositions légales. Pour FO Banques, la création du nouveau congé de naissance ne constitue donc pas un aboutissement, mais une nouvelle étape. La vigilance demeure nécessaire pour préserver les acquis et poursuivre la conquête de nouveaux droits ■

Ce qu'il faut retenir

- Les droits des salariés reposent aujourd'hui sur trois piliers complémentaires : la loi, les conventions collectives de branche et les accords d'entreprise.
- Le nouveau congé de naissance enrichit cet ensemble sans remettre en cause les acquis obtenus grâce au dialogue social.
- FO Banques restera mobilisée pour faire respecter ce principe simple : chaque nouveau droit doit venir s'ajouter aux précédents, jamais s'y substituer.

FO Banques restera particulièrement vigilante lors de la mise en œuvre de cette réforme. Un nouveau droit ne peut pas devenir un prétexte pour réduire des garanties existantes.

Le nouveau congé de naissance en bref

Qui est concerné ?

Le nouveau congé de naissance est ouvert à chaque parent d'un enfant né ou adopté à compter du 1^{er} janvier 2026 (ou dont la naissance était prévue à cette date).

Quelle durée ?

Chaque parent bénéficie d'un congé indemnisé de 1 à 2 mois, en complément des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.

Un droit individuel

Ce congé est personnel, individuel et non trans-

férable. Chaque parent peut le prendre simultanément ou alternativement avec l'autre parent. Il peut également être fractionné en deux périodes d'un mois.

Quand peut-il être pris ?

Le congé débute après les congés de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption, ou du congé conventionnel. Il doit être utilisé dans un délai maximal de 9 mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant dans le foyer.

Comment est-il indemnisé ?

Le congé est financé par la Sécurité sociale sous forme d'indemnités journalières de naissance :

- 70 % du salaire plafonné pendant le premier mois,
- 60 % pendant le second mois.

Quelles démarches ?

Le salarié informe son employeur au moins un mois avant le début du congé (ou 15 jours lorsqu'il suit immédiatement un congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou un congé d'adoption), en précisant les dates retenues.



**FÉDÉRATION
DES EMPLOYÉS
ET CADRES**

**Retrouvez
toute l'actualité
sur nos réseaux
sociaux !**



fec-fo



fec_fo



FecForceOuvriere



FECFO



@fec-fo



@fecfo



Un tatouage pour l'été ?

Les résultats d'une enquête des services de la répression des fraudes publiée le 23 avril dernier sur les encres de tatouage confirment une situation préoccupante que l'AFOC avait déjà pointée l'an dernier : une part importante des produits contrôlés présente des non-conformités.



Karen Gournay
Secrétaire générale

Qu'il s'agisse de l'étiquetage, de la composition ou du respect des règles sanitaires, les carences sont encore nombreuses. Dans un marché en forte croissance et désormais largement démocratisé, ces résultats posent une question centrale de santé publique : le consommateur est-il réellement protégé ? Il ne semble pas.

Des défauts d'information majeurs

L'enquête met en évidence de nombreuses lacunes : ingrédients incomplets, allergènes non mentionnés, consignes de sécurité absentes ou insuffisantes. Ces manquements empêchent une information claire du consommateur, alors même que le tatouage implique une injection directe de substances dans le derme, avec des risques allergiques ou inflammatoires parfois graves et durables.

Des substances préoccupantes encore présentes

Malgré la réglementation européenne, certaines encres contiennent des substances indésirables, notamment des métaux lourds (nickel, cobalt, plomb), susceptibles de provoquer des réac-

tions cutanées ou des complications à long terme. Plus inquiétant encore, des cas d'encres non stériles ont été relevés, alors qu'elles sont destinées à un usage intradermique.

Un encadrement encore insuffisant

Si des retraits de produits ont été effectués, l'AFOC constate que les contrôles restent insuffisants au regard de l'ampleur du marché et de la banalisation du tatouage. Des zones de flou persistent également autour de certaines encres dites « d'entraînement », pouvant être détournées pour un usage sur la peau.

Une exigence de protection renforcée

Face à ces constats, Force Ouvrière Consommateurs appelle une fois de plus à un renforcement des contrôles avant mise sur le marché, une traçabilité totale des encres, un étiquetage strict, harmonisé et lisible, ainsi que des sanctions réellement dissuasives en cas de non-conformité ■

Contact :

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

**La liberté de se faire tatouer
ne peut se faire au détriment
de la sécurité sanitaire des
consommateurs.**



Gérard Verger
Analyste juridique



La salariée enceinte bénéficie d'une protection spécifique

Aux termes de l'article L. 1225-1 du Code du travail, l'employeur ne peut rompre la période d'essai en raison de la grossesse de la salariée, dès lors qu'il en a eu connaissance.

Lorsqu'une salariée conteste la rupture de sa période d'essai pour discrimination liée à sa grossesse, à qui incombe la charge de la preuve ?

L'article L. 1225-3 du Code du travail précise :

« Lorsqu'un litige survient relatif à l'application des articles

L. 1225-1 et L. 1225-2, l'employeur communique au juge tous les éléments de nature à justifier sa décision. Lorsqu'un doute subsiste, il profite à la salariée enceinte. »

C'est précisément dans ce contexte qu'intervient un arrêt important de la chambre sociale de la Cour de cassation en date du 25 mars 2026.

La Cour de cassation y affirme que la seule connaissance par l'employeur de l'état de grossesse de la salariée, au moment où il rompt la période d'essai, suffit à faire présumer l'existence d'une discrimination. Dès lors que la salariée démontre, dans un premier temps, que

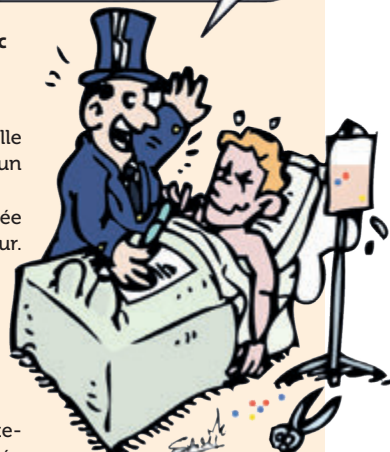
LA QUESTION DU MOIS

Un salarié en arrêt maladie peut-il conclure une rupture conventionnelle avec son employeur ?

OUI.

- Une rupture conventionnelle peut être conclue pendant un arrêt maladie.
 - La demande peut être initiée par le salarié ou par l'employeur.
 - Le simple fait de proposer une rupture conventionnelle durant un arrêt de travail n'est pas, selon la Cour de cassation, un indice de discrimination liée à l'état de santé.
 - La convention reste toutefois susceptible d'être annulée en cas de fraude, de pression ou de vice du consentement.
- Cass. Soc., 17 juin 2026, n° 25-12.181

UN YATCH ? MAIS BIEN SÛR, EN OR ? ÉVIDEMMENT ! ... FAUT JUSTE SIGNER LA RUPTURE CONVENTIONNELLE, LÀ...



l'employeur avait connaissance de sa grossesse avant la rupture, elle n'a pas à apporter d'éléments supplémentaires établissant un lien entre son état de grossesse et la décision de l'employeur.

C'est à l'employeur que revient, dans un second temps, la charge de prouver que sa décision repose sur des éléments objectifs étrangers à l'état de grossesse de la salariée.

Cette décision s'inscrit dans une

jurisprudence constante de renforcement de la protection des salariées enceintes pendant la période d'essai.

A noter : la salariée n'est pas totalement déchargée de toute charge de la preuve : elle doit préalablement établir que l'employeur avait effectivement connaissance de son état de grossesse au moment de la rupture de la période d'essai.

Cass. Soc., 25 mars 2026, n° 24-14.788

Parlons peu, parlons droit

Télétravail : ce que l'employeur peut (et ne peut pas) faire

Autorisé

- Fixer des objectifs et des délais.
- Demander des comptes rendus d'activité.
- Organiser des points réguliers avec les salariés.
- Contrôler les horaires lorsqu'ils sont encadrés.
- Vérifier les connexions à des outils professionnels lorsque cela est justifié.
- Suivre l'avancement des dossiers et des missions.
- Mettre en place des dispositifs de contrôle proportionnés et connus des salariés.

Interdit ou fortement risqué

- Surveiller en permanence les mouvements de souris.
- Enregistrer toutes les frappes clavier (keylogger).
- Réaliser des captures d'écran automatiques en continu.
- Imposer une webcam allumée toute la journée.
- Installer un logiciel espion sans informer les salariés.
- Collecter des données sans lien avec l'activité professionnelle.
- Mettre en place une surveillance disproportionnée au regard de l'objectif poursuivi.

À retenir : le Code du travail autorise le contrôle de l'activité professionnelle, mais pas la surveillance permanente des salariés. Tout dispositif doit être justifié, proportionné et porté à la connaissance des collaborateurs.

SYMPA CHEZ VOUS ! ... ALLEZ HOP ! HOP ! CONTINUEZ DE BOSSER...



Sources : articles L. 1121-1 et L. 1222-4 du Code du travail, recommandations de la CNIL sur la surveillance des salariés et le télétravail.

L'HUMEUR DE GÉGÉ...

Défendre la Sécu

Depuis des années, les gouvernements successifs martèlent que leur volonté de « retour à l'équilibre » doit passer par des économies par milliards sur le dos de la Sécurité sociale. En réalité, c'est d'un manque de ressources dont souffre notre Sécurité sociale. Les allègements et suppressions de cotisations sociales, qui sont de moins en moins compensés, assèchent son financement. Le sous-financement systémique de la Sécurité sociale et du service public de santé renforcent les inégalités et les injustices sociales. La marchandisation et la financiarisation de notre système de soins mettent en danger la santé de tous pour le profit de quelques-uns. Le principe solidaire de la cotisation sociale est ainsi renié ! Il est absolument nécessaire de s'opposer à la remise en cause de l'universalité de la Sécurité sociale, de la loi sur les retraites, des allocations familiales, et de revenir à cet acquis social décisif pour lutter contre l'insécurité et la précarité. **Défendre la Sécu, c'est moderne et nécessaire pour permettre de vivre dans la dignité et la solidarité dans un monde de plus en plus individualiste.**

Le coup de main du juriste

Protocole préélectoral : les heures de négociation et les frais de déplacement du RSS sont à la charge de l'employeur

La Cour de cassation est venue apporter une précision sur les droits du représentant de section syndicale (RSS) lorsqu'il participe aux réunions de négociation d'un protocole d'accord préélectoral. Dans cette affaire, un salarié, désigné représentant de section syndicale, avait participé aux réunions de négociation du protocole préélectoral organisées en vue des élections du comité social et économique. Ce dernier a pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts exclusifs de son ancien employeur, et sollicité le remboursement de ses frais de transport et de repas ainsi qu'un rappel de salaire pour le temps passé aux réunions de négociation du protocole d'accord préélectoral. La Cour d'appel avait jugé que pour un représentant de section syndicale et non pas un délégué syndical, c'est à son organisation syndicale de l'indemniser des frais exposés lors de sa participation aux réunions organisées en vue de négocier le PAP. Elle avait aussi considéré que même si son absence était autorisée, l'employeur n'avait pas l'obligation de rémunérer le temps de travail que le salarié n'a pas effectué pour se rendre à ces réunions.

La Cour de cassation censure cette analyse au visa des articles L. 2142-1-1, L. 2142-1-2 et L. 2314-5 du Code du travail.

La Haute juridiction rappelle que la désignation d'un RSS vise précisément à permettre au syndicat non représentatif de préparer les élections professionnelles. Il en résulte que :

- les heures consacrées par le RSS à la négociation du protocole préélectoral ne s'imputent pas sur ses heures de délégation et doivent être payées comme du temps de travail effectif ;
- les frais de déplacement engagés pour s'y rendre incombent à l'employeur, non au syndicat.

Cette décision s'inscrit dans la continuité de la jurisprudence établie, selon laquelle les représentants du personnel ne doivent subir aucune perte de rémunération du fait de l'exercice de leur mandat.

Cass. Soc., 3 juin 2026, n° 25-12.456

Le harcèlement sexuel d'ambiance reconnu par la Cour de cassation

Par un arrêt en date du 28 mai 2026, la Cour de cassation retient la notion de « harcèlement sexuel d'ambiance », en reconnaissant que la seule exposition à un environnement de travail sexiste peut suffire à caractériser un harcèlement, en l'absence de propos directement adressés au salarié.

Dans cette affaire, une salariée licenciée pour faute grave contestait son licenciement en invoquant des faits de harcèlement sexuel au sein de l'entreprise. Elle produisait notamment des attestations faisant état de propos et comporte-

ments à connotation sexuelle ou sexiste tenus à l'encontre de ses collègues ou en leur présence.

Les juges du fond ont rejeté ses demandes, considérant que ces éléments ne permettaient pas de présumer l'existence d'un harcèlement sexuel à son

encontre, dès lors qu'elle n'était pas personnellement visée par les agissements dénoncés.

La Cour de cassation censure cette analyse.

Elle rappelle que des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, adressés à plusieurs salariés ou tenus

devant eux, sont susceptibles d'être subis par chacun d'eux.

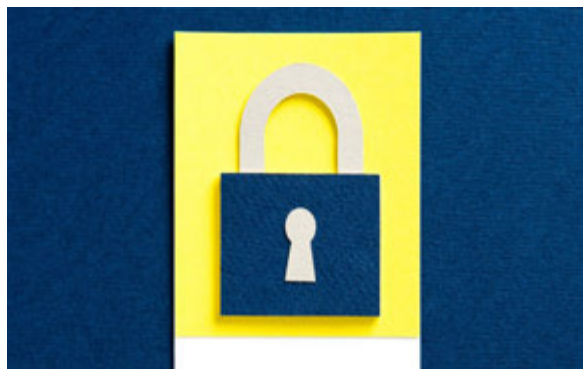
Dès lors, la circonstance qu'un salarié ne soit pas directement visé ne fait pas obstacle à la qualification de harcèlement sexuel, dès lors que les agissements répétés ont pour effet de créer un environnement de travail humiliant, dégradant ou hostile. Par cette décision, la Haute juridiction reconnaît explicitement que l'exposition répétée à un climat sexiste constitue, en elle-même, une situation de harcèlement sexuel.

Cette solution renforce l'obligation de vigilance pesant sur l'employeur, qui doit prévenir non seulement les comportements individualisés, mais également toute forme de dérive collective susceptible de dégrader les conditions de travail.

Cass. Soc., 28 mai 2026, n° 24-22.754



PUBLICATION D'UN AVIS DU CSE SUR LE SITE D'UN SYNDICAT : ATTENTION À LA CONFIDENTIALITÉ



Un syndicat peut-il publier librement un avis du CSE sur son site internet ?

Non, répond la Cour de cassation dans un arrêt du 1er avril 2026. La liberté d'expression syndicale a des limites et la confidentialité des documents du CSE en fait partie, même en l'absence de mention expresse.

Référence : Cass. soc. 1-4-2026, n° 24-19.613 F-D, I. c/ Sté Manpower France

Les faits : un avis du CSEC publié en ligne par un syndicat

Dans cette affaire, un syndicat avait publié sur son site internet un article reprenant un avis du comité social et économique central (CSEC) relatif à la situation économique et financière de l'entreprise. La Cour de cassation a été amenée à se prononcer sur la légalité de cette publication au regard de l'obligation de confidentialité qui pèse sur les membres du CSE.

Ce que retient la Cour de cassation : trois enseignements clés pour les élus CSE

La Cour rappelle d'abord que **la liberté d'expression syndicale n'est pas absolue**. Elle articule ensuite sa décision autour de trois points majeurs :

■ La confidentialité s'impose même sans mention expresse

L'obligation de confidentialité s'impose y compris lorsqu'elle n'est pas explicitement mentionnée sur l'avis ou le procès-verbal. La Cour confirme **une conception extensive de la confidentialité** : celle-ci peut découler des documents sources eux-mêmes (rapport d'expert, documents BDESE, rapports du commissaire aux comptes).

■ La divulgation porte atteinte aux intérêts légitimes de l'entreprise

La Cour estime que la publication comporte des **informations sensibles, stratégiques et confidentielles** relatives à la situation économique et financière de l'entreprise, et que cette divulgation porte atteinte à ses intérêts légitimes dans un contexte concurrentiel.

■ Les procès-verbaux du CSE n'ont vocation à circuler qu'en interne

La Cour précise que les procès-verbaux des réunions du CSE, dont fait partie intégrante l'avis du CSE, **n'ont vocation à être communiqués qu'à l'intérieur de l'entreprise**. Leur publication sur un site accessible au public sort du cadre prévu par la loi.

La sanction : retrait sous astreinte pour trouble manifestement illicite

Pour toutes ces raisons, la Cour de cassation en déduit que la diffusion litigieuse constitue un **trouble manifestement illicite**, justifiant une **mesure de retrait sous astreinte** du contenu publié.

Ce que les élus CSE doivent retenir

Cet arrêt rappelle une règle fondamentale du mandat : **la confidentialité est une obligation, pas une option**. Elle ne se limite pas aux documents explicitement marqués comme tels, elle s'étend à tout document dont la nature même implique une confidentialité.

En pratique, avant toute communication externe (même syndicale, même dans une optique de transparence vis-à-vis des salariés) les élus doivent s'interroger sur la nature des informations contenues dans le document et les risques juridiques associés à leur divulgation.

Vous avez des questions sur la confidentialité au sein de votre CSE ?

La frontière entre transparence envers les salariés et respect de la confidentialité est parfois difficile à trouver.

Nos experts vous accompagnent pour sécuriser vos pratiques : conseil juridique, analyse de vos documents BDESE, accompagnement dans vos consultations et expertise SSCT.



Expertise comptable



Conseil & Assistance Juridique



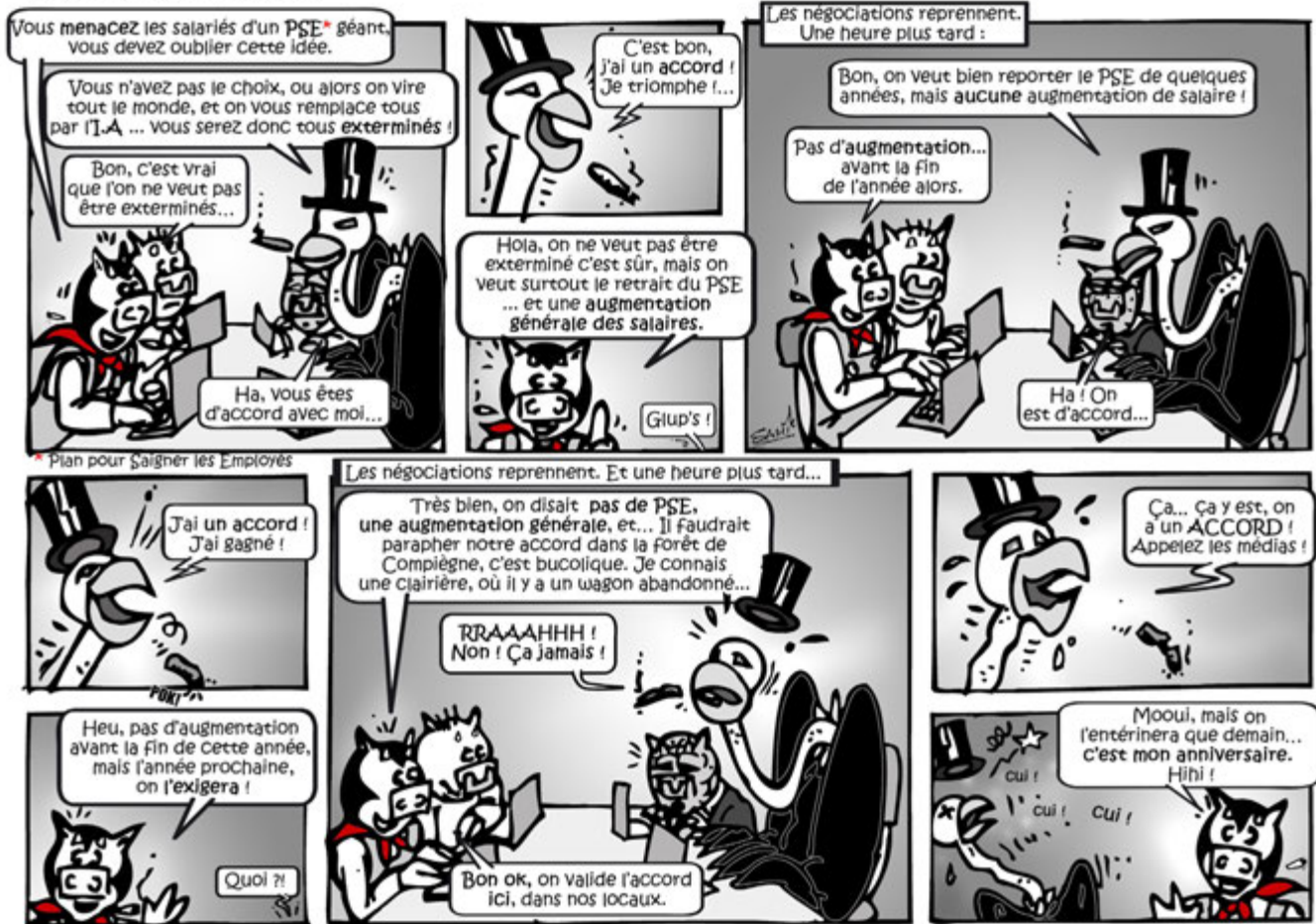
Expertise SSCT



Formation CSE | SSCT

.I HAVE A DEAL... SYNDICAL

NAO musclées avec la direction :



Fin de l'épisode



CANICULA ! Par Claudio Francone

Par Claudio Francone

Chers amis, comme chaque été, nos élus redécouvrent la canicule, avec leur air surpris de touristes perdus. Canicula ? Sirius ? Non Monsieur le ministre, c'est « imprévisible » et « exceptionnel », même si c'est la 12^e année d'affilée qu'elle pointe son nez. Mais Bercy la découvre à la météo en direct sur CNews. On ouvre donc des salles climatisées, on compte les morts de l'année dernière pour le dossier, et on promet une « commission », voire un « Beauvau » ! Le plan canicule, en réalité, c'est nous : planqués, en tongs, à rafraîchir la page Météo France toutes les 3 minutes en espérant un bug.

« La chaîne de commandement a très bien fonctionné », assure Darmanin. Et

il n'a pas tort : elle a fonctionné comme un clim en panne, très bruyamment et sans rafraîchir grand monde. Le Gouvernement a fait preuve d'une « réactivité très importante », notamment dans les transports, et sur le papier avec ORSAN 2 puis ORSAN 3. Traduction : on a empilé les plans pendant que les usagers s'empilaient dans les wagons sans air. Des brumisateurs, des affiches, des ministres en polo : le kit complet du pompier pyromane. Les trains ont prouvé qu'on peut faire fondre 300 personnes sans gaz ni électricité, plan ou pas plan. Finalement, le seul truc qui a bien circulé, c'était la sueur et les numéros de plan. Mais bon, la chaîne de commandement, elle, n'a pas transpiré une goutte.

Pendant qu'on suait dans le RER, à Moscou, c'était le crâne de Poutine qui chauffait. Pas un coup de soleil, non. Pas de canicule météo, juste une canicule de missiles ukrainiens qui tombent pile quand il fait déjà chaud dans les dossiers. À Paris, Darmanin se félicite : « chaîne de commandement OK, ORSAN 2, ORSAN 3, réactivité max ». À Moscou, la réactivité, c'est d'appeler ça « une opération de rafraîchissement stratégique ». Nous, on a eu des salles fraîcheur en retard. Lui, il a des explosions en avance.

Bilan : en France, on transpire, en Russie, ça fume... et dans les deux cas, la clim est toujours en rupture de stock.



GROUPE LEGRAND

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



Connaître pour savoir, savoir pour agir

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

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



Expertise comptable



Conseil & Assistance Juridique



Formations CSE - SSCT



Expertise SSCT



www.groupe-legrand.com

PARIS - LYON

01 42 25 30 30

info@groupe-legrand.com

f - in

