

Debout



Journal de la Fédération des Employés et Cadres FO

N°191

**AMPLIFIER
LA PRESSION
NE RIEN
LACHER !**



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**

AMPLIFIER LA PRESSION NE RIEN LACHER !

Le cirque politique continue, les réformes antisociales s'enchaînent, mais la colère ne faiblit pas. L'heure n'est pas à la résignation, mais à la mobilisation.

Depuis plusieurs mois, au rythme des démissions, retours et remaniements de ministres et de Premiers ministres, nos politiques sont devenus la risée de l'Europe et du monde entier. C'est à se demander si la France est encore gouvernée, et si les citoyens sont réellement écoutés par ceux qui prétendent les représenter. Au vu du bento permanent et des nominations éphémères (quatorze heures pour les dernières !), nous pouvons légitimement penser que, malheureusement, non. Il est donc plus que jamais essentiel de ne pas relâcher la pression.

Quinze mois après la dissolution : rien n'a changé

Quinze mois après les dernières élections législatives, durant lesquelles le président de la République – pourtant à l'origine de la dissolution – a été largement désavoué, la situation reste inchangée. Les Français avaient exprimé, par leur vote massif, leur refus des réformes imposées à coups de 49.3. Mais autisme, surdité ou mépris : Emmanuel Macron persiste à nommer des gouvernements qui ne remettront pas en cause ses réformes.

C'est *The Walking Dead* à Matignon

Telle une série sans fin, façon *The Walking Dead*, les gouvernements et les ministres tombent, se relèvent et sont renommés... Quoi qu'il fasse, et quel que soit le Premier ministre, les tentatives pour maintenir le cap de la régression sociale se soldent par des démissions en chaîne. Le problème reste le même : les Français veulent une autre politique.

Austérité pour la majorité, opulence pour la minorité

Les Français réclament la fin d'un modèle où l'austérité s'impose à la majorité, pendant que l'opulence – voire l'orgie financière – profite à une minorité. Les millionnaires (plus de 2,9 millions) et les milliardaires (147 en 2023 contre 67 en 2015) n'ont jamais été aussi nombreux. Pendant ce temps, le nombre de personnes vivant sous le seuil de pauvreté dépasse les 10 millions. Comment avoir l'indécence de continuer à aider les plus riches à coups de milliards d'euros d'aides publiques, sans aucune contrepartie, alors que dans le même temps, on annonce un budget qui impose plus de 44 milliards d'euros d'économies – en grande partie sur le dos des plus faibles et des plus précaires ?



Sébastien BUSIRIS
Secrétaire général

Contre le chiffon rouge de la dette

La dette publique est devenue le joker absolu, le chiffon rouge qu'on nous agite régulièrement pour nous faire avaler des réformes toujours plus destructrices de droits et d'acquis sociaux. Mais vous avez été plusieurs centaines de milliers à manifester, partout en France les 18 septembre et 2 octobre, pour exprimer votre refus des politiques d'austérité, de la retraite à 64 ans, des reculs de vos droits à l'assurance chômage, des diverses réductions et remboursements des prestations et droits à l'assurance maladie... Une chose est certaine : il faut continuer et amplifier >>>



Travailler ! 18 septembre 2025 2 octobre 2025 Amplifier la pression. Ne rien lâcher.





her ! 18 septembre 2025 2 octobre 2025 **Amplifier la pression. Ne rien lâcher**



*Ce que les luttes ont
conquis, on peut toujours le
défendre.*

*Les ministres tombent,
reviennent, c'est The Walking
Dead à Matignon.*

*Non à l'austérité pour les
uns et à l'opulence
pour les autres.*

➤➤➤ la mobilisation contre toutes ces réformes profondément antisociales, qui ne font qu'accroître les inégalités. Il faut s'opposer au dogme de l'austérité, soi-disant inévitable pour réduire la dette.

La pression monte, nos dirigeants toussent

Assiste-t-on au début de quelque chose ? Conscients de la colère qui monte, de la rue qui gronde, certains - pourtant à l'origine de ces mêmes réformes - commencent du bout des lèvres à parler de suspension de certaines réformes. Même Madame Borne, « papesse du 49.3 », serait prête à envisager une pause sur les retraites... La preuve que votre mobilisation paye : même enfermés dans leur tour d'ivoire, les gouvernants commencent à comprendre que cela ne peut plus durer. Alors ne lâchons rien !

Ne rien lâcher : défendre notre modèle social

Maintenons nos exigences et nos légitimes revendications. Augmentons la mobilisation. Rappelons-leur qu'il est possible de faire autrement pour financer notre modèle social, construit à la sortie de la guerre, dans une France alors en ruine et exsangue financièrement. Notre Sécurité sociale, nos retraites, notre assurance chômage sont issues des luttes syndicales et des mobilisations de toutes et tous. Comme à l'après-guerre, et alors que notre pays est riche aujourd'hui, nous pouvons nous mobiliser et exiger de nos gouvernants que ces richesses soient utilisées pour le bien de tous et pour le progrès social, et non pour une minorité toujours plus riche qui capte les richesses sans les redistribuer.

Assez du ruissellement vers le haut

Alors que le CAC 40 va de bénéfices records en bénéfices records (plus de 130 milliards en 2024), que les dividendes redistribués et les rachats d'actions sont eux également

Exigeons ensemble car c'est possible...

- L'abrogation de la réforme des retraites dont hormis les patrons personne ne veut.
- Le retour à l'intégralité de nos droits à l'Assurance chômage.
- L'arrêt des réformes qui remettent en cause nos droits à la Sécurité sociale.
- L'arrêt des aides aux entreprises sans contreparties en termes d'emplois et de salaire.
- L'arrêt des exonérations de cotisations aux entreprises qui reportent leurs charges sur les citoyens.
- L'arrêt de la remise en cause de la liberté de manifester et de la répression policière.

records (plus de 98 milliards en 2025 pour 2024), il faudrait que nous nous serrions la ceinture et acceptions un énième budget d'austérité ? Alors que les entreprises bénéficient de plus de 210 milliards d'euros d'aides et d'exonérations, il faudrait que nous fassions de 20 à 40 milliards d'euros d'économies ? Alors que la fumeuse théorie du ruissellement de notre président ne fonctionne pas et que les riches sont devenus des ultras riches, il faudrait continuer à leur apporter aides et exonérations ?

Pour la FEC FO, c'est hors de question !

Le pouvoir vacille, renforçons la mobilisation

Nos politiques, quels qu'ils soient, vacillent. Il est temps de maintenir et d'amplifier les mobilisations pour les ramener à la réalité. Ensemble nous pouvons faire que ça change !

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

Adhérez à FO, un syndicat libre, indépendant et déterminé !

Dernière minute : un rayon de soleil

Dernière minute, rayon de soleil dans la grisaille : un cessez-le-feu et la libération d'otages interviennent à Gaza. Souhaitons que ce rayon de soleil s'étende à tous les conflits et que la paix rayonne enfin partout dans le monde. De tout temps, FO a revendiqué et œuvré pour la paix dans le monde. Continuons de porter notre revendication : pain, paix et liberté !

Sommaire

OSDD	8	Casinos & Clubs de Jeux	28
Commerce & Vrp	10	Organismes Sociaux	32
Services	12	Juridique	37
Organismes Agricoles	17	Afoc	41
Banques	20	Focus	43
Assurances	24	Supplément : calendrier 2026	

JEC INFOS Mensuel d'information des Sections de la Fédération des Employés et Cadres Cgt FORCE OUVRIÈRE • Directeur de la publication : Sébastien Busiris • Mise en page : Tanguy du Couëdic • Conception : Marc Degois • Mise en page, photos et illustrations © FEC FO • CPPAP : 0725 S 08226 • Fédération des Employés et Cadres Cgt FORCE OUVRIÈRE • 54 rue d'Hauteville 75010 PARIS • Tél : 01 48 01 91 91 • Photogravure : Le Sphinx • Impression : Imprimerie FRAZIER (Paris).

AÉSIO mutuelle, votre partenaire prévention

La Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) et la santé au travail sont de puissants leviers pour renforcer le dialogue social au sein des organisations.

Notre conviction :

En plaçant les conditions de travail au cœur des échanges, le dialogue social gagne en sens, en utilité et en efficacité. Il s'appuie sur des sujets concrets, vécus au quotidien par les salariés.

Notre engagement :

Soutenir les organisations syndicales dans leur rôle clé : représenter les salariés, structurer les discussions autour du travail réel, identifier les leviers d'amélioration et négocier des accords utiles et ancrés dans les réalités du terrain.

Notre ambition :

Faire de la santé au travail un pilier de la dynamique sociale, en nourrissant la légitimité des échanges, en favorisant la prévention, la reconnaissance et la recherche de solutions partagées.

Notre objectif :

Transformer le dialogue social en un véritable moteur d'évolution des conditions de travail, en renforçant la confiance, l'engagement et la performance collective.

L'accompagnement d'AÉSIO mutuelle pour les partenaires sociaux

Forte de son expérience et de son expertise en matière de prévention et de dialogue social, AÉSIO mutuelle se positionne comme un partenaire des organisations syndicales pour les accompagner dans leurs missions. En effet, depuis de nombreuses années AÉSIO mutuelle forme et sensibilise les militants au travers :

- D'un cycle de webinaire dédiés pour informer et donner des pistes pour agir en tant qu'élu, militant et représentant du personnel. Ces « matinales prévention » ont pour objectifs :
 - D'outiller les partenaires sociaux pour qu'ils soient acteurs et vecteurs de bonnes pratiques en matière de santé au travail et de QVCT.
 - Donner accès aux participants à des experts en santé au travail pour répondre à leurs questions.
- Des interventions ou tables rondes sur mesure avec la collaboration d'experts à destination des confédérations et fédérations.
- Des animations prévention lors d'évènements.



AÉSIO mutuelle en chiffres :



2,3 millions d'adhérents



Plus de **3 000**
collaborateurs



Plus de **240**
agences en France



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



**Votre Chargée de
relation partenariat**

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

aesio.fr



AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n°775 627 391 dont le siège social est 173 rue de Bercy 75012 Paris.
©GettyImages. Document non contractuel à caractère publicitaire. 25-205-014

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



La grande imposture sociale

Instrumentalisée depuis des décennies, la dette publique sert d'argument pour culpabiliser les citoyens et justifier la destruction des acquis sociaux. Derrière les discours moralisateurs, une mécanique politique et économique vise toujours la même cible : les travailleurs et la protection sociale.



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

Ce sont toujours les vieilles et mêmes recettes qui refont surface quand il devient nécessaire de culpabiliser la « multitude » pour lui faire accepter l'inacceptable. A elle de prendre en charge tous les malheurs du monde, c'est-à-dire le chômage, la maladie, la délinquance, la fainéantise, la pauvreté, les incivilités, les privilèges de certains,

et pourquoi pas aussi le changement climatique, dont elle serait soi-disant coupable par son comportement anti-éco-responsable.

Un discours moralisateur pour préparer le terrain

C'est là l'aspect moralisateur « préparatoire » des attaques dirigées insidieusement contre la grande majorité de la population, qui va permettre la destruction totale de tous les systèmes permettant une plus grande égalité de droits entre les citoyens. Les cibles : la fonction publique (les privilégiés), l'Éducation nationale (la délinquance, les

incivilités) et le système de protection sociale (la fainéantise, le chômage, la maladie). Depuis quarante ans, ces institutions issues de la République et des luttes ouvrières sont méthodiquement démantelées, au profit d'une minorité de véritables privilégiés.

La mécanique de la dette

Après la préparation « psychologique » qui reste aléatoire, il faut s'attaquer à des éléments plus prosaïques comme les financements de ces institutions qui gênent la « concurrence libre et non faussée ». Il faut créer une dette pour pouvoir faire la démonstration que non

La dette n'est qu'un instrument pour justifier la casse des droits acquis par les salariés.

seulement ces institutions ne sont pas viables, mais qu'en plus, elles coûtent cher à la « communauté » et qu'elles vont hypothéquer le pouvoir d'achat des futures générations.

Le cas emblématique de la Sécurité sociale

Pour la protection sociale, en premier lieu la Sécurité sociale avec toutes ses composantes, mais aussi le régime d'Assurance chômage, le financement principal qu'étaient les cotisations sociales a été drastiquement réduit, voire supprimé, au profit de taxes et impôts affectés (ITAF). C'est ainsi qu'a été généré le fameux trou de la Sécurité sociale. Ainsi, c'est l'État, donc nos impôts, qui compense le tarissement des recettes par la cotisation. En bref, c'est la multitude qui paie en partie la part patronale de la protection sociale. Cela a représenté 80 milliards d'euros pour 2024. Et le budget 2026 exige une économie de 44 milliards...

Aides publiques en hausse, services publics en recul

Le soutien de l'État à l'économie marchande n'a cessé de progresser à mesure que le secteur public implosait ; il équivalait à 2 points de PIB (produit intérieur brut) à la fin des années soixante-dix ; 3 points en 2000 et plus de 6 aujourd'hui. Ce niveau est supérieur à la moyenne européenne, avec une croissance trois à quatre fois plus rapide que celle des aides sociales.

L'assistanat, c'est pour les riches

Toutes ces aides de l'État ne sont que la



Marc Depoix

concrétisation d'un régime économique et d'une pensée politique totalement décomplexée qui les portent désormais en sautoir comme autant de médailles obtenues dans la guerre commerciale et non comme une forme honteuse d'assistanat. La honte, la morale, ce sont les pauvres qui doivent la supporter.

Les profits détournés de l'investissement

Les entreprises, les investisseurs en général ne financent plus l'économie en vue de créer du travail. Ils la pillent. Frédéric Lordon, un économiste français, indiquait il y a 15 ans que « les capitaux levés par les entreprises sont devenus inférieurs aux volumes de cash pompés par les actionnaires, et la contribution nette des marchés d'action au financement de l'économie est devenue négative (quasi nulle en France). »

En 2024, les sociétés cotées sur le marché parisien levaient 11 milliards d'euros... tandis que les seules entreprises du CAC 40 versaient 98 milliards à leurs actionnaires (les trois quarts en dividendes, le reste en rachats d'actions). Autant de profits détournés de l'investissement productif, qui s'évaporent en partie dans les paradis fiscaux.

Des choix politiques au service du capital

Tous les choix politiques depuis des années penchent en faveur des actionnaires : après le CICE (crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi) avec François Hollande, la *Flat Tax* sur les revenus financiers d'Emmanuel Macron, tout est fait pour maximiser les gains. Les sommes redistribuées aux actionnaires ont augmenté de 8 % par an entre 2003 et 2017 ; elles atteignent désormais 14 % par an. C'est dans ce cadre qu'il faut apprécier la fabuleuse somme de 211 milliards d'aides publiques aux entreprises, d'aides au profit. C'est le fruit d'un système qui, délivré des entraves que constituaient un cadre juridique stable, une fonction publique et une protection sociale performantes, arrive au bout de sa logique capitaliste.

La dette comme arme contre les droits sociaux

La dette n'est qu'un instrument pour justifier la casse des droits acquis par les salariés et la classe ouvrière tout entière. Il n'est pas acceptable que le patronat revienne sur les conventions collectives, le temps de travail, les arrêts maladie, les retraites, les droits des chômeurs, et nos salaires ■

AIDES PUBLIQUES AUX ENTREPRISES

Les travailleurs refusent

Ce ne serait pas 211 milliards, mais 270 milliards d'euros, que les entreprises percevraient au nom de la sacro-sainte rentabilité. Un montant colossal alors que les entreprises rechignent toujours à augmenter les salaires.

270 milliards sans jamais aucune contrepartie sérieuse, l'argent public issu des impôts est littéralement dilapidé.

C'est la double peine pour les travailleurs qui doivent a contrario se justifier de la nécessité d'une revalorisation salariale (et n'obtiennent souvent que des miettes), au motif d'une crise pour laquelle ils paient les pots cassés alors qu'ils ne sont pas responsables de la gestion.

Le ruissellement introuvable

Pour ruisseler, ça ruisselle. Mais les castors ont construit un barrage très solide et on nous explique que le suivi n'est pas possible. Soit, alors stoppons tout ! Arrêtons le gavage de foies déjà bien trop gras, celui des grandes entreprises et de leurs actionnaires.

Crédits d'impôts, exonérations de

charges, subventions publiques... les idées ne manquent pas et, tels des enfants capricieux, les employeurs font planer la menace sur les emplois en cas de suppression ou même de réduction de ces aides qui fonctionnent comme une perfusion permanente. Mais que risquons-nous réellement quand on voit les milliers d'emplois supprimés et le taux de pauvreté qui ne cesse d'augmenter ? Preuve supplémentaire que ces aides sont inefficaces pour l'objet qu'elles prétendent servir.

Des aides inefficaces... mais pas pour tous

Inefficaces, mais d'une inefficacité relative : car elles se concentrent sur les travailleurs et la dégradation des services publics, travailleurs qui, eux, cotisent pourtant sans rabais. En revanche, ces dispositifs sont redoutablement efficaces pour les actionnaires, dont les dividendes croissent aussi vite que le pouvoir d'achat dégringole ■



Aurélien Tavernier

ESPIONNAGE AU TRAVAIL

100 000 € d'amende pour la Samaritaine

Le 18 septembre 2025, la CNIL¹ a sanctionné la Samaritaine d'une amende de 100 000 euros pour avoir dissimulé des caméras dans les réserves du magasin.

Selon le gendarme de la protection des libertés, qui a eu la puce à l'oreille après un article de presse, l'entreprise a installé des caméras en 2023 dans ses

réserves au motif d'une augmentation des vols de marchandises. Découvertes par les salariés, ces caméras avaient dû être retirées face à la contestation.

Des manquements clairs au RGPD

Des constats ont ensuite été effectués lors d'un contrôle, dans le cadre d'une plainte, suivis par une amende de 100 000 euros

de payer la facture



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



pour non-respect des règles en matière de protection des données personnelles. Il a également été rappelé à l'entreprise que l'« employeur peut installer des caméras dissimulées dans des circonstances exceptionnelles et à condition de ménager un juste équilibre entre l'objectif poursuivi (la protection des biens et des personnes) et la protection de la vie privée des salariés ».²

L'obligation d'informer le CSE

Rappelons que l'employeur doit procé-

der à une information complète du CSE afin que l'instance puisse rendre un avis éclairé dans le cadre de la consultation en matière d'installation de caméras de surveillance. Cette étape est incontournable : sans information claire, la mise en place est irrégulière. Dans ce cadre, n'hésitez pas à demander tous les éléments indispensables : déclaration à la préfecture (et non pas le seul récépissé) mentionnant le but recherché et les personnes habilitées à traiter les images, descriptif technique

du matériel installé, plan d'installation et d'orientation des caméras, ...

Vérifier la conformité du matériel

Faites-vous également confirmer que le matériel est conforme à la législation française qui interdit tout enregistrement audio sur le lieu de travail ■

1. Commission nationale de l'informatique et des libertés
2. Source : <https://www.cnil.fr/fr/cameras-dissimulees-la-cnil-sanctionne-la-samaritaine>

Développement
du syndicalisme dans
les Services

Dépasser l'aridité statistique

Le dernier millésime des portraits statistiques de branche est paru. Il comporte de nouveaux indicateurs, notamment sur la syndicalisation et la couverture syndicale.



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

Les chiffres de syndicalisation mettent en lumière un terrain difficile pour le développement syndical dans les branches de la Section Fédérale des Services. Le taux de syndicalisation se situe autour de 5,5 %, bien en deçà de la moyenne nationale déjà modeste, fixée à 8,2 %. Cette réalité traduit une faiblesse structurelle : faible ancrage collectif, isolement des salariés, et obstacles multiples à l'organisation syndicale.

Des poches de dynamisme

Certaines branches échappent à cette tendance. L'Animation, les maisons

d'étudiants et l'HLA (Habitat et Logement Adapté) présentent des taux supérieurs à la moyenne, confirmant qu'il existe des poches de dynamisme. Dans ces secteurs, le rapport direct aux usagers et l'existence d'équipes plus soudées favorisent la constitution de collectifs capables de se reconnaître dans une démarche syndicale. Les dynamiques associatives qui irriguent ces branches peuvent également expliquer une plus grande ouverture à l'engagement syndical, même si elles ne suffisent pas à compenser la fragilité générale. Dans un environnement différent, la branche des gardiens concierges s'avère propice à la syndicalisation alors qu'elle est marquée par un fort isolement des travailleurs. Ces salariés, souvent seuls sur leur lieu de travail, peinent à se



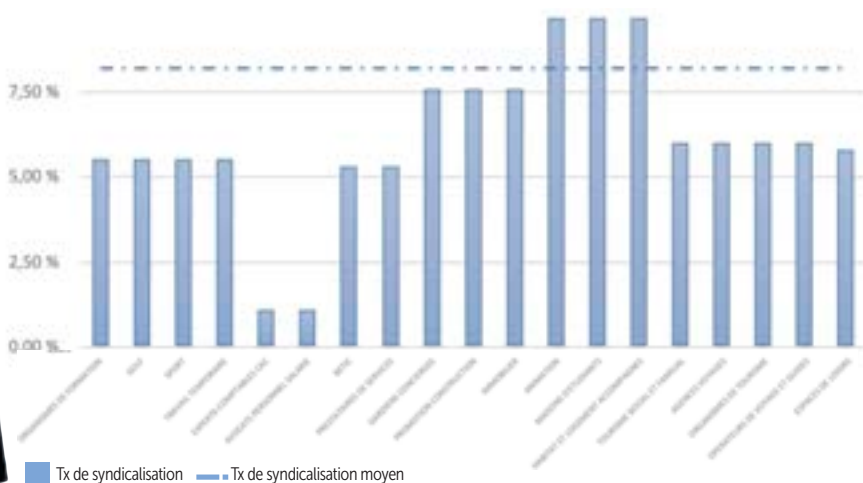


Le taux de syndicalisation se situe autour de 5,5 %, bien en deçà de la moyenne nationale qui est de 8,2%.

Comment transformer un terrain difficile en espace d'innovation syndicale?

Comment transformer des sympathisants en adhérents ?

Comment dépasser la logique de représentativité électorale pour redonner toute sa place à l'adhésion ?



reconnaître dans une collectivité de travail. Leurs difficultés tiennent aussi à la complexité de leurs conditions contractuelles, dominées par l'intermédiation des syndicats. Ici, le syndicalisme prend la forme d'un syndicalisme de services : répondre à des besoins individuels,

accompagner les salariés dans la compréhension de leurs droits, tout en maintenant le lien avec les garanties collectives. Ces interventions, bien que ponctuelles et individualisées, permettent de créer une solidarité par l'intermédiaire du syndicat.





Plus le salarié se perçoit comme autonome et employable, moins il se projette dans une logique de solidarité collective.

►►► Des ancrages difficiles

Ces difficultés ne sont toutefois pas propres aux gardiens concierges. Elles se retrouvent dans d'autres branches où la syndicalisation peine à s'ancrer durablement. La branche BETIC (Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils) est caractéristique de la difficulté à développer le syndicalisme, dans un secteur pourtant en forte croissance. Avec un taux de syndicalisation particulièrement faible, cette branche combine plusieurs facteurs défavorables : un *turn-over* élevé, une main-d'œuvre très diplômée qui nourrit le sentiment d'une forte capacité individuelle de rebond, et une faible culture d'adhésion à l'entreprise. Beaucoup de salariés estiment pouvoir surmonter seuls leurs difficultés professionnelles, ce qui réduit leur propension à rejoindre une organisation syndicale. Le poids du diplôme joue également un rôle : plus le salarié se perçoit comme « autonome » et « employable », moins il se projette dans une logique de solidarité collective. Il n'est pas rare de croiser des équipes d'autres écuries syndicales dont seul le délégué syndical central dispose de sa carte syndicale...

Droit et chiffres : faible syndicalisation

Les professions du droit et du chiffre connaissent une très faible syndicalisation. La branche des experts-comptables et commissaires aux comptes en

est un exemple, avec un taux d'adhésion inférieur à la moyenne (autour de 1,1 % seulement). Ce résultat s'explique par la prépondérance des très petites entreprises (TPE). Les TPE ne constituent pas un terrain favorable à la représentation collective, en raison de la proximité entre employeur et salarié. Réciproquement, les salariés ont tendance à attendre beaucoup de la négociation de branche en termes de garanties collectives, mais peu du syndicat dans sa capacité à intervenir directement face à leur employeur.

Un terrain aride, mais pas stérile

Ces constats ne doivent cependant pas être interprétés comme une fatalité. Si le terrain peut sembler « aride », il n'est pas stérile. La Section Fédérale progresse de manière régulière en nombre d'adhérents et en création de syndicats. Les chiffres rappellent surtout que les leviers de développement sont plus faibles qu'ailleurs, et qu'il est d'autant plus nécessaire de mobiliser pleinement ceux qui existent. Le développement syndical repose sur la capacité à identifier ces points d'appui, à les renforcer, et à inventer des modes d'action adaptés à des contextes très différenciés.

La prime aux sympathisants ?

A la difficulté de construire un syndicalisme d'adhérents s'ajoute une tendance lourde, qui incite à privilégier les sympathisants plutôt que les adhérents. Le système de représentativité et les règles électorales favorisent en effet le développement d'un cercle d'électeurs autour de l'Organisation, davantage que la constitution de syndicats vivants, nourris par une adhésion militante. Cette configuration tient aux prérogatives attachées à la reconnaissance comme organisation représentative. Les syndicats tirent leurs moyens d'action et leur légitimité de leur audience électorale. Dès lors, il devient plus rationnel, pour une organisation, de viser une progression du nombre de voix obtenues aux élections professionnelles que de concentrer ses efforts sur la consolidation d'un réseau d'adhérents. C'est vrai,

par exemple dans des branches comme le sport (plus de 100 000 inscrits, mais à peine 15 000 votants) : la marge de progression en termes de suffrages est immense, et l'incitation à élargir le cercle des sympathisants est d'autant plus forte.

Syndicalisme « hors sol » ?

Cette logique a des conséquences. Elle tend à affaiblir l'affirmation du rôle cardinal du syndicat comme lieu de construction collective d'une ligne syndicale. L'organisation se voit poussée à définir un programme électoral attractif, mais pas nécessairement construit par et pour ses adhérents. Le risque est celui d'un syndicalisme « hors sol », où les représentants ne sont pas toujours détenteurs d'une carte syndicale, mais se placent néanmoins sous une étiquette conférant légitimité et influence. Le paradoxe est frappant : certains représentants d'équipes syndicales d'entreprise ne sont pas eux-mêmes syndiqués, et pourtant ils participent à la construction du rapport de force dans les entreprises. Cette stratégie n'est pas sans logique.

Transformer les sympathisants en adhérents

Dans le meilleur des cas, l'augmentation de l'audience électorale entraîne une dynamique vertueuse : une meilleure visibilité du syndicat, davantage



Dans les TPE, la proximité entre employeur et salarié défavorise la représentation collective.

Un tiers des salariés n'a aucun représentant élu pour porter leurs revendications ou défendre leurs droits.



Branches des Services- représentation élue du personnel



Légende : La couverture IRP dans les Services. Source : Dares, Portraits statistiques de branche

de représentants élus, et *in fine* une progression du nombre d'adhérents. Mais cette dynamique est incertaine et fragile. La prime aux sympathisants ne remplace pas la solidité d'une implantation syndicale assise sur des adhérents actifs et impliqués. L'enjeu pour notre Organisation est donc clair : transformer les sympathisants en adhérents, et faire en sorte que la dynamique électorale serve de tremplin pour nourrir une vie syndicale.

Une moindre représentation élue du personnel

Au-delà de la question du syndicalisme d'adhésion, se pose celle de la représentation élue du personnel. Dans les branches couvertes par la Section Fédérale, la couverture en représentants élus est globalement plus faible que la moyenne nationale. Le taux de couverture moyen par une instance représentative du personnel s'établit à 66 %, ce qui signifie qu'un tiers des salariés n'a aucun représentant élu pour porter leurs revendications ou défendre leurs droits. Cette donnée objective la fragilité du maillage représentatif.

Des exceptions

Des exceptions existent cependant. La branche ELAC (espaces de loisirs, d'attraction et culturels) affiche une couverture plus importante, dominée par la présence de grandes entreprises (Disney, Futuroscope, Parc Astérix, ...). Celles-ci

sont contraintes par des obligations légales et par des attentes sociales plus fortes, ce qui entraîne un maillage représentatif plus dense. Dans ces structures, les comités sociaux et économiques (CSE) existent presque partout, assurant une représentation plus systématique des salariés.

La branche BETIC constitue également une exception, mais pour des raisons différentes. On y retrouve de grandes entreprises structurées qui considèrent la représentation élue non seulement comme une obligation légale, mais aussi comme un critère de conformité vis-à-vis de leurs clients et partenaires. Dans ces entreprises, la présence de représentants élus est un gage de sérieux et de bonne gouvernance. Cette approche confère aux IRP² un rôle particulier : elles deviennent les lieux privilégiés de discussion non seulement des salaires, mais surtout des conditions de réalisation du travail. La négociation porte alors sur l'organisation, les rythmes, les modalités d'exécution, avec parfois des contreparties financières. On observe même que certaines entreprises utilisent ce cadre pour porter une logique de régulation... voire de déréglementation par rapport aux accords de branche.

Difficultés dans le travail temporaire

Dans d'autres branches, la situation est bien différente.

Le travail temporaire, par exemple, affiche un taux de syndicalisation de 5,5 % et une participation électorale faible. Ce décalage traduit la difficulté de constituer des collectifs représentatifs dans un secteur marqué par la précarité et la mobilité. Dans les branches marquées par un fort taux de TPE, la couverture IRP est faible, et la représentativité se joue parfois à l'implantation dans les quelques grandes entreprises du secteur ■

1. Ces portraits sont élaborés par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares). 2. Institutions représentatives du personnel.



Comment transformer un terrain difficile en espace d'innovation syndicale, comment dépasser la logique de représentativité électorale pour redonner toute sa place à l'adhésion ? Les camarades de la Section Fédérale auront l'occasion d'en débattre à l'occasion du Congrès fédéral de Bourg-en-Bresse.



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.

KLĚSIA
Assureur d'intérêt général

DERNIÈRE
LIGNE D'UN
CHAPITRE

La plume passe à d'autres mains

Cet article de Debout clôture un engagement de 16 ans au service de la FEC et de la Section Fédérale des Organismes Agricoles, commencé au Congrès de La Rochelle en 2009.



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

Ces 16 années passées à la tête de la Section ont permis de réaliser de belles rencontres et de côtoyer des personnes intéressantes, au niveau de notre Organisation, mais également au niveau des instances employeurs, que ce soit à la caisse centrale de MSA ou à la Fédération Nationale du Crédit Agricole. Je ne peux pas en dire autant de

Groupama au sein duquel je n'ai jamais « pu » siéger. Ces rencontres ont toujours été riches de contacts et d'échanges.

Un passage de relais en confiance

A l'issue du Congrès de Bourg-en-Bresse, j'aurai l'honneur et le plaisir de remettre mon mandat, et de transmettre une Section somme toute en bonne santé, même si ce cycle électoral ne nous a pas permis de regagner la représentativité au Crédit Agricole.

Malgré tout, ce qui a été semé depuis plus de 5 ans commence à porter ses fruits et quelques implantations nouvelles nous laissent entrevoir des perspectives encourageantes.

Il appartiendra à la nouvelle équipe de faire vivre ces « jeunes pousses » pour qu'elles deviennent nos « piliers » de demain. Ce n'est qu'avec un engagement sans modération de toutes et tous que ces essais pourront être transformés. Comme cela l'a toujours été au cours de ces quatre mandats, il convient d'avancer avec l'objectif de l'intérêt collectif,

en faisant fi des ego et des velléités personnelles.

L'avenir n'est pas forcément très engageant, avec les coupes budgétaires annoncées par nos gouvernants qui font peser une épée de Damoclès sur notre modèle social et plus particulièrement en ce qui concerne la MSA qui est le ciment de notre Section. Mais nous nous devons de maintenir notre unité, gage de notre avenir ■

**Que vive la Section
des Organismes Agricoles
et bon courage à
la nouvelle équipe
qui devra s'affranchir
des individualismes
calculateurs.**



MSA / Anita Passannante

Elections MSA, dernière étape et succès le 11 septembre



Le processus de renouvellement des délégués et administrateurs de la MSA s'est achevé le 11 septembre 2025 avec l'élection du Conseil d'administration central. Pour FO, ces élections marquent une progression significative par rapport à 2020.

L'année 2025 marquait le renouvellement des délégués MSA et des administrateurs pour 5 ans. Débutées en juin avec l'élection des Délégués Cantonaux et des Administrateurs de caisses, elles se sont terminées le 11 septembre avec l'élection du Conseil d'Administration central. Pour FO, elles marquent une amélioration par rapport à 2020 : augmentation du nombre de délégués cantonaux FO élus avec 554 délégués (34), 45 administrateurs (4) dont 2 pre-

miers Vice-présidents (Bernard MARTIN de MSA Grand Sud et Laurent SURE de MSA Dordogne Lot-et-Garonne). Le tout malgré un contexte peu favorable avec l'enchaînement sur les élections aux Chambres d'Agriculture.

Une liste paritaire et respectueuse des accords

Lors de l'Assemblée Générale de la Caisse Centrale, nous avons présenté une liste de 16 candidats, alternant homme/femme de manière équilibrée. La tête de liste était occupée par Patricia COETSIER (FEC) suivie de Laurent SURE (FGTA), dans le respect de l'accord régissant l'alternance de la tête de liste entre les deux fédérations FEC et FGTA. Tous nos délégués à l'AG de la Caisse Centrale étant présents, nos deux premiers candidats ont été élus, comme

prévu. L'élection du premier Vice-président a vu une large victoire du candidat CFE - CGC François SERPAUD devant le candidat CFDT.

Un mandat de 5 ans sous pression gouvernementale

Le nouveau Conseil d'administration de la caisse centrale de MSA est donc renouvelé pour 5 ans ; il aura la lourde tâche de défendre l'indépendance de la MSA, deuxième régime de protection sociale, face à un Gouvernement en recherche permanente d'économies financières et de moyens... ■

Tous nos vœux accompagnent nos nouveaux administrateurs.

Groupama / Frédéric Le Griel

Car Policy : un projet imposé, des salariés en colère à Groupama d'OC

Présenté au CSE du 25 septembre, le projet « Car Policy » de Groupama d'OC revoit l'attribution des véhicules de fonction. Imposé sans concertation, il menace le pouvoir d'achat et les conditions de travail. FO dénonce et appelle à la mobilisation.

L'ors du CSE du 25 septembre 2025, la Direction Générale de Groupama d'OC a présenté une refonte de l'attribution des véhicules de fonction affectés aux salariés de l'entreprise. Le projet, appelé Car Policy, suscite une vive opposition parmi eux. FO Groupama d'OC (GOC) dénonce un dispositif imposé sans compensation ni concertation véritable, qui met en péril les conditions de travail et le pouvoir d'achat des

employés et cadres du réseau commercial. D'emblée, nos camarades FO ont souligné l'absence de transparence dans les données avancées par la Direction : « Où sont les études d'impact ? Où sont les garanties pour les salariés ? ». Malgré des demandes répétées de négociations, la Direction a préféré mettre en place un groupe de travail (GT) aux contours déjà figés, et perçu comme une manœuvre pour limiter toute contestation.

Classification : FO dénonce un financement trompeur et un dialogue social compromis

La nouvelle classification devait reconnaître les activités et responsabilités des salariés de la MSA. Dans les faits, elle se traduit par une double perte : salaires qui stagnent et reconnaissance refusée.

La question de la valeur du point reste au cœur des revendications FO. Depuis des années, les salariés de la MSA voient leur pouvoir d'achat s'éroder, alors même que le SMIC progresse régulièrement. La nouvelle classification, censée reconnaître les activités et responsabilités exercées, n'avait pas pour objectif d'augmenter les salaires. Mais dans les faits, sous prétexte de contraintes budgétaires, certaines directions ont renoncé à accorder la reconnaissance pourtant prévue, afin d'éviter les coûts. Résultat : les salariés se retrouvent doublement perdants. Ni augmentation durable via la valeur du point, ni recon-

naissance pleine et entière de leurs missions dans la classification.

Un constat confirmé par la Cour des comptes

Le récent rapport de la Cour des comptes vient confirmer ces critiques. Il pointe notamment des faiblesses persistantes dans la gouvernance et le suivi des recommandations passées. Il souligne aussi de fortes disparités entre caisses, en particulier sur la liquidation des prestations ou le recouvrement. Ce constat reflète, hélas!, ce que les salariés vivent au quotidien : des exigences accrues, mais des moyens qui ne suivent pas.

Une COG sous contraintes politiques

La préparation de la future Convention d'Objectifs et de Gestion (COG) 2026-2030 s'inscrit dans un contexte politique particulièrement tendu. Le Gouvernement cherche par tous les moyens à trouver plusieurs milliards d'euros pour combler ses déficits. Dans ce cadre, le budget de la Sécurité sociale est directement visé : moins de moyens, plus de

contraintes, et toujours les mêmes conséquences pour les organismes et leurs agents. Pour la MSA, cela signifie un nouveau cycle de restrictions budgétaires, de sous-effectifs et de surcharge de travail.

Salaires, conditions de travail, avenir des missions en jeu

Dans ce climat d'austérité et d'instabilité politique, les grèves et mobilisations sociales qui traversent le pays concernent les salariés de la MSA plus que jamais. Car ce sont bien nos conditions de travail, nos salaires et l'avenir de nos missions qui sont directement en jeu. FO rappelle que les salariés ne doivent pas se résigner. Ils doivent faire valoir leurs droits, y compris en saisissant les juridictions compétentes quand cela s'impose et surtout agir collectivement pour peser sur les choix politiques ■

Car une certitude demeure : sans salariés, il n'y a pas de MSA.

FO sur le terrain : écouter, rassembler, résister

Dès l'annonce du projet, FO Groupama d'OC s'est mobilisée. Les représentants syndicaux sillonnent les agences pour recueillir

les témoignages des salariés et mesurer l'ampleur des impacts : stress accru, pression commerciale, et baisse du pouvoir d'achat sont déjà pointés du doigt.

« La Direction parle d'équité, mais son projet est tout sauf équitable » déclare un délégué FO. « Nous ne laisserons pas passer cela sans réaction ». Le syndicat appelle les salariés à se manifester et à rejoindre le mouvement pour faire entendre leurs revendications.

La mobilisation s'organise

FO Groupama prépare activement des actions pour faire plier la Direction. Les salariés sont invités à contacter

le syndicat pour partager leurs préoccupations et participer à la riposte. « La Direction a choisi de ne pas négocier malgré notre demande. Nous choisissons la mobilisation », affirme le responsable national FO Groupama, Frédéric Le Griel. « Ce n'est qu'un début. La Direction doit comprendre que sans les salariés, il n'y a pas de Groupama » ■

Toutes les structures FO Groupama apportent leur solidarité aux collègues de Groupama d'OC.

Des revendications claires et non négociables

FO Groupama exige :

- l'abandon des mesures unilatérales sans contrepartie pour les salariés,
- la préservation des acquis et du pouvoir d'achat,
- un vrai dialogue social, avec des négociations ouvertes et transparentes.



FO CMAF

Un premier séminaire qui donne de l'élan



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

Le premier séminaire Crédit Mutuel Alliance Fédérale a été de l'avis unanime une belle réussite. Retour et témoignages.

Fabien Reinert, Secrétaire adjoint de la Section Fédérale, Bénédicte Baray, Déléguée Syndicale Nationale Crédit Mutuel, et moi-même avons eu beaucoup de plaisir à participer à ce premier séminaire FO au sein de Crédit Mutuel Alliance Fédérale. Dès l'ouverture, nous avons ressenti l'enthousiasme des participantes et participants : camaraderie, échanges francs, motivation collective... et, surtout, des apports très concrets en matière de formation et d'information pour outiller l'action syndicale au quotidien.

Ateliers et cas concrets

La formation a structuré toute la rencontre : plénières pour poser les repères (rôle des équipes, articulation Fédération – syndicats – délégations), ateliers pratiques pour muscler les compétences (négociateur, informer, accompagner), cas concrets et retours d'expérience pour transformer les idées en méthodes. Les nouveaux et nouvelles militantes y ont trouvé des bases solides ; les plus aguerries, des approfondissements immédiatement mobilisables.

L'IA, enjeux et vigilance

Temps fort du séminaire, l'intervention d'Éric Péres, Secrétaire général de FO Cadres, sur l'Intelligence Artificielle, a éclairé les enjeux de transformation des métiers : compétences à développer, gouvernance à bâtir, vigilance sur les conditions de travail et responsabilité managériale.

Objectif terrain

Ensuite, Fabien et moi-même pour la Section Fédérale FO Banques, avons échangé sur l'actualité de la profession, le fonctionnement de la Fédération et les liens opérationnels entre la Fédération, les syndicats et les délégations FO dans les entreprises : appuis juridiques, ressources de formation, coordination d'actions, circulation d'informations et mutualisation des pratiques. L'objectif est clair : rapprocher encore davantage nos structures des réalités de terrain ■

Un grand bravo aux Délégués Syndicaux Groupe, Carole Bécot-Delaunay, Sylvie Reymund, Laurent Nallet, Damien Deschepper et Jérôme Marty qui ont fait de ce séminaire une réussite. Merci à toutes et tous : ce n'est que le début !



Photos Laurent Nallet

Au-delà des contenus, la méthode a fait la différence : ateliers, cas concrets, retours d'expérience et mise en réseau.



Ludovic Charuel

Chargé de Clientèle Particuliers
au CIC AVRANCHES,
militant FO depuis 2010

● Comment le séminaire a-t-il renforcé ton engagement ou changé ta perspective ?

J'attendais depuis longtemps un séminaire de ce type pour mieux comprendre et structurer nos actions. Par le passé, j'ai parfois ressenti un manque de repères. Ce temps collectif m'a permis de clarifier nos rôles, nos méthodes et les moyens à mobiliser pour réussir nos victoires de demain.

● Quelles actions ou initiatives voudrais-tu mettre en place pour améliorer le travail syndical ?

Reproduire ce type d'événement ! Échanger régulièrement, dans un cadre sain et bienveillant, pour continuer à nous améliorer, individuellement et collectivement.

« Continuer à nous améliorer »



Lilian Aksas

Informaticien d'exploitation EI,
militant FO depuis 2023

● Qu'est-ce qui t'a motivé à rejoindre le syndicat et à participer à ce séminaire ?

Une connaissance qui lançait une section FO dans notre filiale m'a proposé de rejoindre l'aventure. J'avais pleinement confiance en elle et j'ai vite adhéré, d'autant que les valeurs de FO correspondent aux miennes.

● Quelles sont tes principales attentes en tant que nouveau militant ?

Mieux comprendre l'organisation dans son ensemble : son maillage, la diversité de ses élus, et les différents périmètres de notre groupe (banques, filiales, etc.).

● Quel aspect du séminaire t'a le plus marqué ?

Franchement, tout ! Les interventions des participants, des organisateurs et les apports des invités de la FEC. Cela me donne envie de développer l'adhésion et de renforcer mes compétences en poursuivant ces pratiques.

« Cela me donne envie de développer l'adhésion »



Sandra Unternaehrer

Cheffe de produits aux ACM,
militante FO depuis 2022

● Qu'est-ce qui t'a motivée à rejoindre le syndicat et à participer à ce séminaire ?

Je cherchais à donner plus de sens à ce que je fais et à me rendre utile chaque jour. Épanouie dans mon travail, c'est

en échangeant avec un collègue élu FO sur son engagement que j'ai compris ce qui me manquait : aider les autres et faire progresser l'entreprise au service du bien-être de tous. Le séminaire s'est imposé comme l'occasion idéale d'apprendre et de m'impliquer.

● Quelles sont tes principales préoccupations ou attentes en tant que nouvelle militante ?

Changer l'image trop caricaturale du syndicalisme et montrer qu'on peut concilier engagements syndicaux et obligations professionnelles, sans freiner sa carrière. L'accès à la formation, une communication fluide entre militants et l'accompagnement par des camarades plus expérimentés sont, pour moi, les clés pour rester motivée et réussir.

« L'occasion idéale d'apprendre et de m'impliquer »



Julie Huc

Chargée de Clientèle Particuliers,
militante FO depuis 2005

● Comment le séminaire a-t-il renforcé ton engagement ou changé ta perspective ?

Mon engagement a toujours été fort : je suis adhérente depuis 2002 et j'ai commencé à m'investir avec des mandats au CIC Lyonnaise de Banque en 2005. Ce séminaire a confirmé mes intuitions : notre rôle devient encore plus crucial avec la transformation des métiers de la banque et les objectifs des plans stratégiques de CMAF. Nous devons détecter, rassurer et accompagner les salariés qui en ont besoin. La richesse des sujets abor-



dés renforce mes certitudes et mon engagement.

● Quels sont les défis les plus importants pour le syndicat aujourd'hui ?

La communication et la proximité avec nos adhérents et militants. Nous devons construire, avec elles et eux, des actions concrètes pour améliorer la situation matérielle et morale de l'ensemble des salariés de nos banques.

« Mettre l'humain au cœur de nos relations, c'est la clé »



Christelle Brankovic

Chargée de Clientèle Particuliers Appui Réseau au CMMA,
militante FO depuis 2019

● Qu'est-ce qui t'a motivée à rejoindre le syndicat et à participer à ce séminaire ?

Au départ, je voulais mieux comprendre le fonctionnement de mon entreprise, Crédit Mutuel Alliance Fédérale (CMAF) : le cadre social, les règles du jeu et, à travers mon rôle syndical, négocier, défendre et informer les salariés sur ce qui se passe au CMMA comme dans le groupe. Participer à ce séminaire était



Photo Laurent



Karim Zligh

Chargé d'Affaires
Professionnelles au CIC
MONTPELLIER ESTANOVE,
militant FO depuis 2018

● Quelles évolutions as-tu constatées dans les pratiques syndicales depuis que tu es membre ?

J'ai connu FO au CIC Sud-Ouest à ses débuts, porté par deux élus. Aujourd'hui, nous sommes huit. L'équipe s'est structurée et professionnalisée : par notre représentation et l'exemplarité dans l'exercice des mandats, nous mettons tout en œuvre pour développer le syndicat à l'échelle régionale.

● Quels sont les défis les plus importants pour le syndicat aujourd'hui ?

Aller chercher les jeunes pour assurer l'avenir de nos sections. Il faut savoir écouter les nouvelles générations : elles apportent des idées, maîtrisent les réseaux et la technologie. Pour mieux les comprendre et les mobiliser, il est indispensable d'apprendre à les écouter réellement.

« Il faut savoir écouter les nouvelles générations »

une évidence : apprendre, partager et échanger avec les camarades FO des autres sections régionales.

● Comment envisages-tu ton rôle au sein du syndicat dans les mois à venir ?

Je suis actuellement déléguée syndicale, un rôle essentiel pour moi. Je crois au dialogue social. Avec l'évolution de nos modes de vie et les échéances à venir, le poids et l'utilité du syndicalisme vont se renforcer. Je souhaite y contribuer pleinement !

« Participer à ce séminaire était une évidence »

Je veux être informé(e) Je veux comprendre

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

Je veux me défendre et progresser !



J'adhère! et je m'abonne

BULLETIN D'ADHÉSION

Nom :

Prénom :

Adresse :

Code postal :

Ville :

Tél. :

Mail :

Entreprise :

Convention collective :

Code NAF : Dépt :

Poste occupé :

Statut (Employé, AM, Cadre) :

Date : / /

Signature :

Renvoyer à la Fédération des Employés & Cadres FO

54, rue d'Hauteville - 75010 Paris

• Tél. : 01 48 01 91 91

• Mail : fecfo@force-ouvriere.fr

Adhésion en ligne

• www.fecfo.fr



Les salariées de l'assu

SECTEUR EN TENSION

Salaires en berne face à l'inflation

- Inflation persistante
- Écrasement des grilles

Conditions de travail dégradées par la transformation du secteur

- Automatisation et algorithmes
- Externalisation et sous-traitance
- Intensification du rythme de travail
- Télétravail

MOBILISATION NÉCESSAIRE

À la veille de nouvelles mobilisations sociales – expression d'un rejet des politiques d'austérité – et du Congrès de la Fédération des Employés et Cadres FO, il est crucial de dresser un état des lieux du secteur de l'assurance, vu du côté des salariés.



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

Le constat est clair et sans appel. Derrière les chiffres des profits, les annonces sur la « résilience » du secteur, les promesses d'innovation, la réalité vécue par les personnels est celle d'une intensification du travail, de salaires insuffisamment revalorisés, et de transformations technologiques qui bouleversent les métiers.

Salaires en berne face à l'inflation

La première inquiétude, la plus immédiate, reste celle du pouvoir d'achat. L'inflation reste persistante : depuis plusieurs années, les prix de l'énergie, de l'alimentation et du logement grimpent. Dans le même temps, les revalorisations salariales consenties dans la branche assurance n'ont pas suivi. L'écrasement des grilles est patent : les hausses ponctuelles de salaires, limitées aux premiers

niveaux, créent un tassement des écarts hiérarchiques. Résultat : perte de reconnaissance pour les salariés expérimentés, démotivation, sentiment d'injustice. Les entreprises du secteur publient des résultats financiers solides, mais les salariés voient leur niveau de vie se dégrader. FO Assurances rappelle une évidence : sans revalorisation générale et pérenne des salaires, les salariés seront les grands perdants de la période actuelle.

Conditions de travail dégradées par la transformation du secteur

La digitalisation, présentée comme un progrès, bouleverse profondément le quotidien. Automatisation et algorithmes remplacent une partie des tâches de gestion courantes, ce qui entraîne des suppressions de postes dans certains services. La perspective de la création de nouveaux emplois

France face aux crises

Emploi et restructurations : l'épée de Damoclès

- Plans de départs « volontaires »
- Suppressions d'agences
- Pression sur les jeunes générations

Santé au travail : une alerte majeure

- Stress chronique et burn-out
- Absentéisme et turnover en hausse
- Inégalités de genre persistantes

Conséquences sociales au-delà des entreprises

- Augmentation des primes d'assurance
- Démantèlement du service de proximité
- Transfert des risques climatiques et sociaux

ne réduit pas les incertitudes pour un ensemble de salariés. Avec l'externalisation et le recours sous-traitance, certains traitements sont transférés à l'étranger ou à des prestataires, avec perte de compétences en interne et aggravation de la précarité. Le rythme de travail s'intensifie : moins de personnels pour gérer toujours plus de dossiers. Le stress augmente, la qualité de la relation client s'en ressent et ce sont les salariés qui subissent les injonctions contradictoires entre productivité et satisfaction. Quant au télétravail, s'il a apporté des souplesses, il a aussi généré de nouvelles contraintes : isolement, brouillage entre vie privée et vie professionnelle, dépenses à la charge des salariés, perte de collectif de travail. Le constat est clair : les évolutions technologiques ne sont pas neutres. Elles doivent être encadrées par des négociations collectives solides, pour proté-

ger les salariés et garantir que les gains de productivité ne se fassent pas uniquement au profit des directions.

Emploi et restructurations : l'épée de Damoclès

Alors que les assureurs annoncent des bénéfices considérables, le secteur semble vouloir se restructurer. Les Plans de départs « volontaires » ou réorganisations sont régulièrement mis en œuvre, au nom de la compétitivité ou de l'adaptation numérique. La suppression d'agences ou de services de proximité continue : la logique de centralisation entraîne la fermeture de sites, ce qui fragilise des bassins d'emploi entiers. Et la pression s'exerce sur les jeunes générations : les recrutements se font de plus en plus sur des contrats précaires ou des statuts fragiles, avec des parcours hachés, sans garantie d'évolution.

Pour FO Assurances, cette contradiction est intenable. Si l'effectif global au niveau de la branche progresse, il existe néanmoins une très grande disparité selon les entreprises.

Santé au travail : une alerte majeure

L'accumulation des facteurs – pression commerciale, digitalisation, effectifs inadaptés – a des conséquences directes sur la santé des salariés : stress chronique et burn-out, absentéisme et turnover en hausse, inégalités de genre persistantes. Les enquêtes internes révèlent des niveaux de tension alarmants, notamment dans les centres de gestion de sinistres. Signe d'un malaise profond, les départs volontaires se multiplient, et certaines entreprises peinent à recruter. Enfin, alors que la branche assurance emploie une majorité de femmes, les écarts de salaire et les obstacles à la progression professionnelle restent d'actualité. La santé au travail ne peut plus être consi-

dérée comme une variable secondaire. FO Assurances exige que la prévention des risques psychosociaux devienne une priorité, avec de vrais moyens.

Conséquences sociales au-delà des entreprises

Les choix des assureurs ont aussi des impacts sociaux plus larges : l'augmentation des primes d'assurance pèse sur les assurés, c'est-à-dire sur les ménages. Mais les salariés de l'assurance, eux aussi clients, se retrouvent doublement pénalisés : par leurs faibles salaires et par le coût croissant de leur propre couverture. Le démantèlement du service de proximité - fermeture d'agences locales et recours au tout numérique - exclut une partie de la population, notamment les plus fragiles. Les salariés, en première ligne face à la colère des clients, subissent ces choix stratégiques. Enfin, on peut parler d'un véritable transfert des risques climatiques et sociaux : les catastrophes naturelles et sanitaires augmentent la sinistralité. Au lieu d'investir dans des solutions de solidarité, certaines compagnies cherchent à restreindre les garanties, mettant les salariés dans une position inconfortable face aux assurés mécontents.

Mobilisations sociales : un tournant

Dans ce contexte, l'appel à la mobilisation prend tout son sens. Les 10 et 18 septembre 2025, FO a appelé à la grève interprofession-

nelle contre l'austérité et pour les salaires. Les salariés de l'assurance y ont tenu toute leur place. En ce qui concerne les négociations de branche, FO Assurances exige la réouverture de véritables discussions salariales et sociales, refusant toute signature d'accords au rabais. Enfin, au registre de la Solidarité interprofessionnelle, les difficultés rencontrées par les salariés de l'assurance rejoignent celles d'autres secteurs : gel des salaires, intensification du travail, remise en cause des droits sociaux. La mobilisation doit être forte et unitaire, pour faire reculer les logiques patronales et gouvernementales.

Solidarité contre précarité

Pour les salariés de l'assurance, les

Un Congrès pour construire des perspectives

Le Congrès de la FEC FO est une étape essentielle pour donner une ligne claire. Il devra :

- réaffirmer la priorité des salaires, avec un objectif : que plus aucun salarié du secteur ne soit payé sous le SMIC et que les augmentations générales redeviennent la règle ;
- mettre la santé et les conditions de travail au cœur des revendications : pas de digitalisation sauvage, pas de restructurations sans garanties sociales ;
- défendre l'emploi stable et qualifié : dire non à la précarité et aux externalisations destructrices de savoir-faire ;
- promouvoir une vision de l'assurance comme outil de solidarité sociale, et non comme simple produit financier.

enjeux actuels ne sont pas abstraits : ils touchent directement leur paie, leur santé, leur emploi, leur dignité au travail. Les politiques d'austérité et de rentabilité à outrance ont des conséquences sociales majeures, que FO Assurances refuse de laisser s'installer. À la veille du Congrès, une exigence s'impose : porter la voix des salariés, construire un rapport de force et imposer d'autres choix. L'assurance doit rester un secteur de protection et de solidarité, pas un laboratoire de précarité ■

Les mobilisations à venir sont l'occasion d'envoyer un message clair : les salariés n'accepteront plus de payer seuls le prix des crises.





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

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

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

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

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

in X YouTube Instagram | [ocirp.fr](https://www.ocirp.fr)

Dialogue & Solidarité

Vous soutenir suite à la perte de votre conjoint

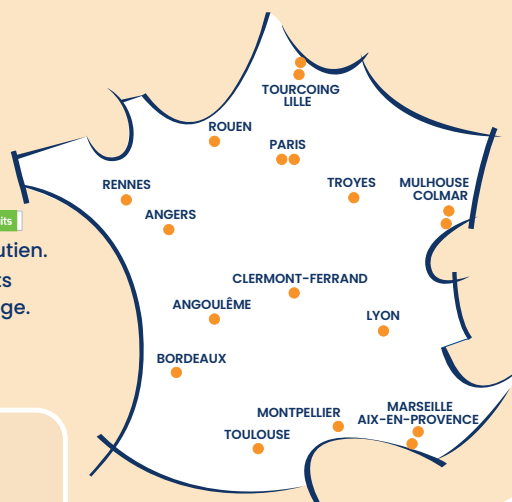
- Écoute téléphonique via un numéro d'appel gratuit : **0 800 494 627** Service & appel gratuits
- Entretiens individuels et groupes de soutien.
- 18 espaces d'accueil et d'écoute ouverts à toute personne en situation de veuvage.

93%

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

9,8/10

note moyenne de recommandation par les personnes accompagnées.



DES ARRÊTS
« DE FUITE » À
L'ÉVITEMENT
DU DÉBAT
DÉMOCRATIQUE

La grande fabrique du contournement gén

Arrêts maladie « de fuite » dans les entreprises, ordonnances et 49.3 en politique : partout, le même réflexe d'évitement du débat contradictoire s'impose. Ce « syndrome de l'évitement » mine le dialogue social, affaiblit les instances démocratiques et fait peser un lourd coût sur la société tout entière.



Dominique Dorgueil
Secrétaire fédéral



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

Les statistiques de la Dares sont claires : les maladies professionnelles augmentent de 4 % par an depuis 2005, signe d'une nette dégradation du climat social dans les entreprises. L'enquête « Conditions de travail 2019 » montre comment les salariés, par peur de représailles, préfèrent tenir jusqu'au point de rupture

avant de consulter un médecin. L'arrêt maladie devient alors la seule échappatoire « socialement acceptable », transformant un problème d'organisation en question de santé individuelle médicalisée, déplaçant le débat sur un terrain moins dangereux pour le salarié.

Un effet ciseaux délétère

Pour le salarié en difficulté, l'équation



éralisé

est simple mais cruelle : exprimer directement ses préoccupations peut l'exposer à des risques concrets (évaluation négative, mise à l'écart, non-renouvellement de son contrat). L'arrêt maladie, lui, offre une protection juridique, mais court-circuite les représentants du personnel, élus pour porter ces préoccupations sans exposer individuellement le salarié. Le corps médical devient alors le dernier recours pour des problèmes qui relèvent du management et du dialogue social.

Parallèlement à cette crise du dialogue en entreprise, les gouvernements successifs ont méthodiquement enjambé les instances de concertation démocratique.

Trois leçons du “syndrome d'évitement”

- Réformes imposées : retraites, Code du travail, assurance chômage... autant de décisions passées sans véritable débat, fragilisant le dialogue social.
- Un effet d'autorisation : selon Bandura (et sa théorie de l'apprentissage social¹⁾, les figures d'autorité donnent l'exemple. Quand l'État contourne la concertation, il légitime ces pratiques dans les entreprises².
- Une spirale délétère : plus les instances de médiation sont contournées, plus elles perdent leur crédibilité... et plus chacun, salariés comme dirigeants, adopte à son tour l'évitement comme stratégie.

Quand l'État évite systématiquement le débat contradictoire, il normalise cette pratique pour l'ensemble des relations sociales.

tique. L'usage répété d'instruments de contournement - article 49.3, ordonnances, décrets d'application élargis - témoigne de la même volonté d'évitement du débat contradictoire.

L'évitement institutionnalisé

La réforme des retraites, les ordonnances sur le Code du travail, la réforme de l'assurance chômage... Toutes ont été imposées sans débat approfondi. L'ironie est amère : des réformes censées « moderniser » le dialogue social détruisent en réalité sa légitimité. Cette dérive crée un « effet ciseaux » délétère : d'un côté, il devient plus risqué de contester ; de l'autre, les instances de médiation perdent leur légitimité. Les citoyens comme les salariés se trouvent pris en étau entre l'impossibilité d'être entendus et l'affaiblissement des protections institutionnelles.

Plus le débat est contourné, plus il s'affaiblit, plus les individus cherchent eux-mêmes à l'éviter. CQFD.

Prêcher et détruire simultanément !

Cette situation révèle une contradiction majeure de l'action publique. D'un côté, l'État multiplie les dispositifs favorisant prétendument le dialogue social : création du CSE (cet enfant mal né du CE et du CHSCT), renforcement (très théorique) des prérogatives syndicales, discours sur la modernisation des relations sociales. De l'autre, il décrédibilise ces mêmes dispositifs par ses pratiques d'évitement démocratique. Ne nous y trompons pas, ces injonctions contradictoires ont des effets concrets : elles décrédibilisent les politiques publiques, avalisent l'autoritarisme managérial et affaiblissent les instances représentatives.

Les coûts cachés faramineux de l'évitement

L'évitement a cependant un prix. Dans les entreprises, il se traduit par des signaux d'alerte ignorés, de la souffrance accumulée, des compétences perdues, les effets démultiplicateurs des dysfonctionnements non traités. Un problème non traité peut coûter des dizaines de milliers d'euros avant d'être résolu. À l'échelle nationale, il engendre des réformes mal calibrées (par absence de concertation), >>>

De plus en plus de salariés en difficulté se voient contraints de recourir à l'arrêt maladie comme ultime soupape.



karolyne - véronique-hubert

Il est peut-être encore temps de choisir entre l'évitement généralisé et la confrontation constructive.

►►► des résistances sociales chroniques, une perte de confiance institutionnelle... et une explosion des coûts « curatifs » faute d'avoir investi dans le dialogue préventif ; que l'on parle de ces arrêts maladie dits « de fuite », ou de la perte de confiance institutionnelle qui grippe l'ensemble des mécanismes de régulation sociale.

Sortir de ce syndrome

Ce « syndrome de l'évitement » révèle une société qui a désappris l'art du débat contradictoire, préférant les stratégies de contournement aux confrontations constructives. Le contournement des ins-

tances démocratiques relève également de la même logique d'évitement. Ces deux symptômes d'un même mal interrogent notre capacité collective à faire société et posent une question simple mais fondamentale : dans quelle mesure et pendant combien de temps une démocratie peut-elle survivre à l'évitement systématique du dialogue par ceux-là mêmes qui sont censés l'incarner ? Pour que les entreprises acceptent de modifier leur culture managériale et cessent de marginaliser les IRP³, l'exemplarité doit donc venir d'en haut. La réhabilitation du dialogue constructif en entreprise passe avant tout par une réhabilitation du débat démocratique au niveau institutionnel.

Un impératif démocratique

Ne nous y trompons pas, la réponse à ces pratiques délétères convergentes conditionne non seulement l'efficacité de nos organisations, mais également la survie de notre modèle démocratique lui-même. Le recours à l'arrêt maladie face aux difficultés professionnelles n'est pas un « abus » à combattre mais un symptôme à comprendre. Il signale l'échec de nos méca-

nismes de dialogue, et l'effondrement de la médiation sociale.

Plutôt que de stigmatiser les salariés en arrêt maladie, interrogeons-nous sur le pourquoi de ce phénomène.

Plutôt que de louer l'efficacité des procédures d'exception, questionnons leurs effets à long terme sur la légitimité démocratique ■

Le dialogue social n'est pas un luxe superflu, mais une nécessité démocratique, économique et sociale.

Le dialogue social n'est pas un luxe superflu, mais une nécessité démocratique, économique et sociale. Les entreprises qui l'ont compris prospèrent. Les institutions qui l'ignorent périssent. Il est peut-être encore temps de choisir entre l'évitement généralisé et la confrontation constructive.

1. Cette théorie décrit comment l'enfant peut apprendre de nouveaux comportements en observant d'autres personnes : il imite les modèles de comportement qui font l'objet de récompenses et non de punitions. 2. Où les directions contournent les IRP par des décisions unilatérales. 3. Institutions représentatives du personnel.

PAIX

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



PLAN JUPPÉ-NOTAT RÉSISTANCE SOCIALE

En 1995, alors que la Sécurité sociale fête son cinquantenaire, le Gouvernement Juppé lance une réforme d'ampleur qui marque un tournant décisif : mise sous tutelle de la Sécu, fiscalisation accrue, attaque contre les fonctionnaires. Face à ce plan, la mobilisation massive des salariés impose un rapport de force inédit et rappelle une évidence : la Sécu appartient aux assurés, pas à l'État.



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

Le 15 novembre 1995, Alain Juppé, Premier ministre de Jacques Chirac, présente son plan dit de « sauvegarde » de la Sécurité sociale, qui introduit une véritable rupture avec les principes de 1945. Elle donnera lieu à la loi du 30 décembre 1995 autorisant le gouvernement à réformer la protection sociale par ordonnance puis aux ordonnances du 24 janvier et du 24 avril 1996. Toute la politique de destruction de la Sécurité sociale conduite aujourd'hui par Macron et ses affidés s'inscrit dans

les dispositions alors mises en œuvre, avec lesquelles il est plus que jamais nécessaire de rompre.

La tutelle de l'État : LFSS, ONDAM et COG

Juppé annonce ainsi l'établissement d'une loi annuelle de la Sécurité sociale (LFSS) qui fixera les objectifs de progression des dépenses d'Assurance-Maladie (ONDAM), envisageant des sanctions contre les médecins dépassant ces objectifs. Cela signifie que la Sécurité sociale est mise sous tutelle de l'État et doit répondre aux objectifs fixés par celui-ci plutôt qu'aux besoins des assurés en matière de dépenses de santé. Elle est, de plus, enfermée dans le carcan des Conventions d'Objectifs et de Gestion créées à cette occasion qui fixeront aux caisses nationales des objectifs de « performance »,

de « qualité de service » et de « gestion financière » de façon pluriannuelle. Ces COG ont depuis produit des effets dévastateurs, notamment par les suppressions de postes dans les organismes.

Une fiscalisation accrue

Le plan Juppé est aussi l'occasion d'intensifier la fiscalisation de la Sécurité sociale initiée en 1991 par le Gouvernement Rocard avec l'instauration de la CSG. En effet, le Gouvernement met en place la CADES (Caisse d'Amortissement de la Dette Sociale), établissement public chargé « d'éponger la dette sociale » à travers la création d'un impôt nouveau, la CRDS (Contribution pour le Remboursement de la Dette). Instaurée au détriment de la cotisation, celle-ci s'applique depuis à un taux de 0,5 % sur la quasi-to-



DR

talité des revenus et est prélevée directement par l'employeur pour les salaires. Là encore, la logique du « chacun cotise selon ses moyens et reçoit selon ses besoins » est mise à mal et l'intrusion de l'État dans les affaires de la Sécurité sociale toujours plus intense.

Fonctionnaires dans le viseur

Le plan visait aussi les fonctionnaires, avec un allongement de 37,5 à 40 ans pour une retraite à taux plein, déjà imposé au privé par la réforme Balladur de 1993. Les médias relayèrent abondamment les supposés « privilèges » des agents de l'État et régimes spéciaux. Puisqu'on avait atomisé les droits des uns, pourquoi ne pas détruire les droits des autres au nom de l'égalité ? Toujours la même rengaine pour diviser la classe ouvrière, rengaine vaine

en l'occurrence, puisque ce volet de la contre-réforme échouera.

La résistance au plan Juppé/Notat

Les grèves de novembre-décembre 1995 pour le retrait du plan Juppé furent les plus importantes depuis mai 1968. Des millions de salariés cessèrent le travail et les manifestations réunirent régulièrement des centaines de milliers de travailleurs et de jeunes dans tout le pays (jusqu'à 1,5 million le 7 décembre et 2,4 millions le 12 décembre). La mobilisation dans la grève reconductible des cheminots, des agents de la RATP, dans l'Éducation nationale, entraînèrent une paralysie quasi-totale du pays à partir de fin novembre. Le rôle de FO et de son Secrétaire général Marc Blondel fut déterminant pour maintenir l'unité syndicale avec

Un pays entier rappela qu'on ne réforme pas la solidarité par ordonnance.

la CGT et donner confiance au mouvement. En effet, FO tint bon en maintenant la revendication de retrait total du plan et en refusant tout aménagement de celui-ci. Pendant ce temps-là, bien sûr, la CFDT emprunta le chemin inverse, offrant son aide au Premier ministre, si bien qu'au



DR

Novembre-décembre 1995 : le pays s'arrête. Les cheminots, la RATP, l'Éducation nationale...

cœur des manifestations, le projet entra dans l'Histoire comme étant le plan « Juppé-Notat », accolant le nom du chef du Gouvernement à celui de la Secrétaire générale d'une organisation syndicale dont de nombreux militants réprouvaient eux-mêmes les compromissions.

La Sécu, elle est à nous !

Au final, les ordonnances contre la Sécurité sociale furent donc bien publiées.

C'est notamment sur cette contre-réforme d'ampleur que Macron s'appuie pour poursuivre et accélérer son œuvre destructrice. En même temps, les rapports de force institués en novembre et décembre 1995 par la grève reconduite dans un certain nombre de secteurs, contraignirent le Gouvernement de l'époque à renoncer à la réforme des retraites de la Fonction Publique, et alimentèrent la crise de cette politique. Ce contexte contraignit Chirac à dissoudre l'Assemblée Nationale un peu plus tard et à perdre de façon cinglante sa majorité parlementaire.

Garder l'esprit de 1995

Depuis, d'autres contre-réformes des retraites sont intervenues et l'offensive contre la Sécurité sociale s'est approfondie notamment avec la suppression de la cotisation maladie des

salariés en 2018 et l'augmentation de la CSG à 9,2 % des revenus. Mais au centre de la bataille de 1995 se trouvait bien la question de la préservation de la Sécurité sociale de 1945 et de ses fondements. Il y a été réaffirmé avec force par la classe ouvrière de ce pays que la Sécu appartient aux assurés et non à l'État, aspect concentré dans un mot d'ordre émergeant alors des rangs de Force Ouvrière : « La Sécu, on s'est battu pour la gagner, on se battra pour la garder ! » ■

A l'heure où Macron et ses gouvernements affichent leur volonté de « réformer en profondeur » le financement de la protection sociale pour en finir avec les cotisations, et entendent faire des dizaines de milliards d'économies sur le dos des assurés, ce mot d'ordre reste le nôtre, il est plus que jamais d'actualité !



A gauche Marc Blondel, à droite Louis Vianet.

L'ÉCO-SANTÉ, UNE AMBITION DURABLE POUR UN AVENIR EN MEILLEURE SANTÉ



Harmonie Mutuelle, acteur majeur de la santé en France et co-fondateur du Groupe VYV, inaugure une démarche ambitieuse : l'Éco-santé. Entre conviction et mouvement, cette initiative vise à concilier efficacité sanitaire, soutenabilité du système de santé et préservation de l'environnement.

Un changement de paradigme

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

Prévention : rendre le soin simple et désirable

Si la prévention semble évidente en théorie, elle reste souvent négligée en pratique. Selon une récente enquête menée par Harmonie Mutuelle, 7 Français sur 10 se disent prêts à adopter un mode de vie plus sain, mais seulement la moitié d'entre eux effectue régulièrement des dépistages. Pour lutter contre ce pa-

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

Accès aux soins : lutter contre le renoncement

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

Santé et environnement : une interdépendance à valoriser

Agir autrement, c'est aussi intégrer la dimension environnementale. La démarche s'appuie sur des actions concrètes, comme le réemploi de dispositifs médicaux ou l'encadrement scientifique des médecines douces. L'objectif ? Proposer des so-

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

Une vision collective pour un impact global

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



Pour plus d'informations, contactez-nous :
relation.partenaire@groupe-vyv.fr



SANTÉ ASSURANCES & RETRAITE - SOINS & ACCOMPAGNEMENT - LOGEMENT

POUR UNE SANTÉ
ACCESSIBLE À TOUS

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



Connaître pour savoir, savoir pour agir

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

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



Expertise comptable



Conseil & Assistance Juridique



Formations CSE - SSCT



Expertise SSCT



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

MALADIE
PENDANT LES
CONGÉS
PAYÉS

Le salarié bénéficie bien d'un droit au report !

La décision était très attendue. La Cour de cassation vient de publier un arrêt majeur : elle affirme désormais que le salarié qui tombe malade pendant ses vacances peut bénéficier d'un report de ses congés.



Gérard Verger
Analyste juridique

La loi française entretient une contradiction avec le droit de l'Union européenne sur ce sujet et désormais avec la Cour de cassation. En effet, depuis 2012, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) considère qu'un salarié tombant malade pendant ses congés payés doit pouvoir bénéficier d'un droit au report. Elle estime, en effet, qu'il y a une divergence de finalités entre :

- le droit aux congés payés : qui permet au salarié de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs ;
- et le droit aux congés de maladie : qui permet au salarié de se rétablir d'une maladie engendrant une incapacité de travail.

A ce titre, la Commission européenne a rappelé la France à l'ordre, lui adressant une mise en demeure le 18 juin 2025 pour manquement aux règles de l'Union européenne sur le temps de travail. Elle lui accordait un délai de 2 mois pour y répondre et remédier à ses manquements, soit jusqu'au 18 août, sans que cela n'ait été suivi d'effet.

La Cour de cassation consacre le droit au report

Depuis lors, la Cour de cassation n'avait pas été invitée à se prononcer sur cette question. C'est désormais chose faite et la Haute juridiction opère un important



revirement. En effet, par un arrêt majeur du 10 septembre 2025, la Cour de cassation consacre, pour la première fois, le droit au report des congés payés en cas de maladie, à travers une décision inédite qui confirme l'analyse européenne. La Cour de cassation affirme, en ces termes : « il convient de juger désormais [...] que le salarié en situation d'arrêt de travail pour cause de maladie survenue durant la période de congé annuel payé a le droit de bénéficier ultérieurement des jours de congé payé coïncidant avec la période d'arrêt de travail pour maladie. »

Elle confirme à ce titre un arrêt de la Cour d'appel ayant retenu qu'une salariée qui avait fait l'objet, durant ses périodes de congés payés, d'arrêts de travail pour cause de maladie notifiés à l'employeur, pouvait prétendre au

report des jours de congé correspondants, qui ne pouvaient pas être imputés sur son solde de congés payés.

La Cour de cassation fait ainsi évoluer sa position en s'alignant avec la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE). Le législateur français va être manifestement contraint de modifier le Code du travail afin de se mettre en conformité avec le droit européen.

D'ailleurs, dans une autre décision majeure, rendue le même jour, la Cour de cassation opère également un important revirement, retenant que les périodes de congés payés doivent être prises en compte pour apprécier le seuil de déclenchement des heures supplémentaires, conformément au droit européen.

Cass. soc., 10 septembre 2025, n°23-22.732 ■

Aucun report n'est autorisé par le Code du travail

Si l'on s'en tient aux dispositions du Code du travail, la maladie d'un salarié, lorsqu'elle survient durant ses congés payés, n'ouvre aucun droit à report, à prolongation ou à indemnisation. Mais la Haute juridiction vient de revoir sa position, écartant le droit français au profit du droit européen.

Discrimination syndicale

Le salarié n'a plus à prouver un préjudice pour obtenir réparation

Pour la Cour de cassation, le seul constat d'une discrimination syndicale ouvre droit à réparation, sans que le salarié ait besoin de démontrer que cette discrimination lui a causé un préjudice.

Les faits

Un représentant du personnel est déclaré inapte. L'inspecteur du travail refuse d'autoriser le licenciement, considérant que la demande d'autorisation a un lien avec le mandat du salarié protégé. Après l'expiration de la période de protection attachée à son mandat, le salarié est licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement. Il saisit la juridiction prud'homale en contestation de son licenciement, sollicitant notamment des dommages-intérêts pour licenciement nul, car dû à un harcèlement, ainsi que pour discrimination syndicale. Sur ce dernier point, il soutient en effet avoir subi un préjudice moral, en raison des pressions subies en lien avec son mandat.

La Cour d'appel reconnaît l'existence de la discrimination syndicale, mais refuse d'allouer des dommages-intérêts à ce titre, aux motifs que, d'une part, le salarié n'apporte aucun élément permettant de justifier de la réalité du préjudice et que, d'autre part, la seule satisfaction de sa demande visant à ce qu'il soit jugé qu'il a été victime de discrimination suffit à réparer le préjudice moral. Le salarié se pourvoit en cassation.

● Le salarié invoquait à la fois un harcèlement et une discrimina-



L'HUMEUR DE GÉGÉ...

L'IA au travail, nouvelle servitude ?

L'introduction de plus en plus répandue des intelligences artificielles dans les entreprises s'inscrit certes dans la continuité des transformations passées (mécanisation, automatisation, informatisation). Mais cette évolution va beaucoup plus loin. L'automatisation n'est plus seulement celle des gestes, mais, d'une certaine manière, celle des esprits. Aujourd'hui, l'IA est présente dans tous les secteurs d'activité. Dans le tertiaire, où assistants virtuels, IA juridiques et médicales interviennent dans les relations client, dans la rédaction de contrats ou dans l'analyse d'IRM et de scanners. Comme le montre un récent rapport de l'Organisation internationale du travail (2024), l'introduction des IA dégrade souvent les conditions de travail :

intensification des exigences, cadences augmentées, perte d'autonomie, contrôle renforcé, tâches davantage fragmentées, perte de sens. « Les choses jouent le rôle des hommes, les hommes jouent le rôle des choses ; c'est la racine du mal. » Simone Weil, *La Condition ouvrière*, 1951. *La Condition ouvrière* est un ouvrage de la philosophe française Simone Weil, paru en 1951 aux éditions Gallimard, dans la collection « Espoir » dirigée par Albert Camus.

tion. La Cour de cassation considère que les obligations relatives à la discrimination et au harcèlement sont distinctes, de sorte que la méconnaissance de chacune d'elles peut donner lieu à des réparations spécifiques lorsqu'elle entraîne des préjudices distincts. Dès lors, le salarié pouvait légitimement invoquer, en plus des préjudices résultant des faits de harcèlement moral dont il a été victime, un préjudice moral résultant de la discrimination syndicale subie.

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

Elle énonce clairement que le seul constat de l'existence d'une discrimination syndicale ouvre droit à réparation. En d'autres termes, nul besoin de prouver un préjudice pour obtenir des dommages-intérêts.

La chambre sociale semble ainsi déduire implicitement de l'article L. 2141-8 du Code du travail, selon lequel toute mesure de discrimination syndicale ouvre droit à dommages-intérêts, l'existence d'une sanction automatique permettant la reconnaissance d'un préjudice nécessaire lié à la discrimination syndicale.

● La décision de la Cour de cassation est fondée sur les dispositions combinées de l'article L. 1134-5 du Code du travail, qui dispose que les dommages et intérêts réparent l'entier préjudice résultant de la discrimination pendant toute sa durée, de l'article L. 2141-5, alinéa 1er, qui proscribit la discrimination syndicale et de l'article L. 2141-8 qui prévoit que toute mesure prise par l'employeur en



contradiction avec les dispositions, d'ordre public, interdisant la discrimination syndicale ouvre droit à dommages-intérêts.

Cass. soc., 10 septembre 2025, n° 23-21.124

Le coup de main du juriste

Les congés payés peuvent déclencher des heures supplémentaires

Lorsque le temps de travail est décompté à la semaine, un salarié peut obtenir le paiement d'heures supplémentaires même si la prise d'un congé payé l'a conduit à ne pas réaliser 35 heures de travail « effectif ». La Cour met ainsi le droit français en conformité avec le droit européen.

La question posée à la Cour de cassation

Le calcul du seuil de déclenchement des heures supplémentaires doit-il prendre en compte les jours de congés payés ? En effet, un calcul des heures supplémentaires qui ne tient pas compte des jours de congés payés fait perdre au salarié un avantage financier qui peut le

dissuader de se reposer. Désormais, le salarié soumis à un décompte hebdomadaire de sa durée de travail peut prétendre au paiement d'heures supplémentaires sur la semaine au cours de laquelle il a posé un jour de congé payé et n'a donc pas réalisé 35 heures de travail « effectif ».

Cass. soc., 10 septembre 2025, n° 23-14.455



Retrouvez toute la collection DEBOUT sur CALAMÉO



Pour aller plus loin, scannez le QR Code Calaméo.



SOULAGER LA DOULEUR EN FRANCE

Où en sommes-nous ?



Aiguë, chronique, physique, psychique, la douleur est une expérience individuelle et intime. Elle est au cœur de toutes les problématiques de santé et touche en particulier les populations les plus vulnérables, notamment les âges « extrêmes ».

Premier motif de consultation, dans les services d'urgences et chez le médecin généraliste, 12 millions de français souffrent de douleurs chroniques d'intensité modérée à sévère, représentant plus de 20% de la population française.

Encore aujourd'hui, la douleur reste un défi de santé publique

20% des Français déclarent des douleurs chroniques d'intensité modérée à sévère.

50% des patients déclarent une qualité de vie très altérée par la douleur.

45% des patients douloureux chroniques sont concernés par des arrêts de travail dont la durée moyenne cumulée dépasse 4 mois/an.

Source : SFETD



20 ANS D'ENGAGEMENT pour lutter contre la douleur et soutenir l'innovation en santé

Depuis sa création en 2004, la Fondation APICIL s'est imposée comme un acteur majeur dans la lutte contre la douleur physique et psychique, aiguë ou chronique, à tous les âges de la vie. La Fondation a su se positionner comme un pilier de l'intérêt général, en soutenant des initiatives sans but lucratif à travers toute la France.

Son action s'articule autour de trois axes prioritaires :

- Recherche
- Projet pilote et formation
- Sensibilisation et information

Reconnue d'utilité publique, la Fondation APICIL est un acteur reconnu d'intérêt général en France, elle soutient des projets dans le cadre du mécénat, sans but lucratif et sans contreparties. Elle soutient également les soignants, les chercheurs et les associations qui œuvrent au quotidien au chevet des personnes rendues vulnérables par la douleur.



Nathalie AULNETTE
Directrice de la
Fondation APICIL

+ 13 millions d'euros investis et + de 1 000 projets



« Nous partons de loin, il n'y a pas si longtemps la douleur n'était pas considérée comme une priorité, elle ne l'est pas encore dans tous les lieux de soins.(...) La douleur n'est pas reconnue comme une spécialité, les médecins qui choisissent de consacrer leur vie à ce sujet sont de plus en plus rares.

Cependant de grandes avancées ont été réalisées. Nous pouvons nous réjouir de la volonté de chercheurs, de médecins, de soignants, de paramédicaux à poursuivre ce long chemin. »

➤ Découvrez l'ensemble de nos projets en flashant le QR-code

Le Groupe APICIL

Depuis sa création en 1938, le Groupe APICIL, 3^{ème} groupe de protection sociale et patrimoniale français, agit au quotidien pour faire vivre sa raison d'être : « **Par une relation proche et attentionnée, soutenir toutes les vies, toute la vie** ». Spécialiste des métiers de la santé, de la prévoyance, des services, de la retraite, de l'épargne et des services financiers, le Groupe APICIL est aussi un acteur engagé pour une société plus inclusive qui lutte contre les vulnérabilités. En créant la Fondation, le Groupe APICIL souhaite soutenir la recherche d'actions innovantes et adaptées qui permettront de faire évoluer le monde de la santé.

POUR EN SAVOIR PLUS

Groupe APICIL ➤ protection sociale et patrimoniale
www.groupe-apicil.com



FONDATION APICIL

ENGAGÉS POUR SOULAGER LA DOULEUR



GROUPE APICIL

UNIQUES, ENSEMBLE

AIDES DE L'ÉTAT ET FIBRE OPTIQUE POUR TOUS

Pour un raccordement sans accroc

Face aux difficultés techniques et financières qui peuvent entraver le raccordement à la fibre optique, l'État a mis en place des dispositifs d'aide pour garantir à tous les Français un accès au très haut débit.



Contact :

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

Quel montant ?

L'aide est forfaitaire et dépend de l'ampleur des travaux à réaliser, classés en trois catégories : « faible ampleur », « ampleur moyenne » et « gros travaux ». Les montants précis seront définis par un arrêté à paraître. L'objectif est de ne laisser aucun foyer sur le bord de la route numérique pour des raisons financières.

Comment en bénéficier ?

La démarche se veut simple. Pour les particuliers, un système de coupon est mis en place. Après validation de leur éligibilité, ils recevront un bon à remettre à l'entreprise de leur choix pour la réalisation des travaux, sans avoir à avancer de frais. Les TPE, quant à elles, devront avancer les frais et se feront ensuite rembourser.

Pourquoi ces aides sont-elles cruciales ?

La généralisation de la fibre optique est un enjeu majeur pour l'attractivité des territoires et l'égalité des chances. Avec la fin programmée du réseau cuivre (ADSL), il est impératif que chaque foyer et chaque entreprise puissent basculer vers le très haut débit sans que le coût du raccordement final ne constitue un frein. Ces aides de l'État sont donc un levier essentiel pour réussir cette transition et éviter une fracture numérique ■

Que vous soyez un particulier ou une petite entreprise, des solutions existent pour vous accompagner dans cette transition numérique devenue indispensable avec la fermeture progressive du réseau cuivre.

Une nouvelle aide pour les raccordements complexes

Depuis le 1^{er} septembre 2025, une nouvelle aide financière est disponible pour les ménages et les très petites entreprises (TPE) confrontés à un échec de raccordement à la fibre en raison de travaux nécessaires sur leur propriété privée. Cette mesure vise à prendre en charge une partie des coûts liés à des obstacles techniques tels qu'un fourreau bouché, un regard introuvable ou un câblage complexe en partie privative.

Pour qui ?

- Les particuliers, pour leur résidence principale.
- Les très petites entreprises (moins de 10 salariés et chiffre d'affaires annuel inférieur à 2 millions d'euros).

Quelles conditions ?

Pour bénéficier de cette aide, il est indispensable qu'un premier échec de raccordement par un technicien ait été constaté. De plus, le logement ou le local professionnel doit être situé dans l'une des 3 136 communes concernées par les premières phases de fermeture du réseau cuivre. Des conditions de ressources pourront également être appliquées, bien que les plafonds doivent permettre de couvrir une large partie des foyers concernés.

Le dispositif « Cohésion Numérique des Territoires »

Pour les foyers qui ne sont pas encore éligibles à la fibre optique, le dispositif « Cohésion Numérique des Territoires » reste en vigueur. Cette aide, pouvant aller jusqu'à 300 euros (et même 600 euros sous conditions de ressources), permet de financer l'installation d'une solution alternative pour accéder au très haut débit, comme la boucle locale radio, le satellite ou la 4G fixe.

Ce dispositif s'adresse aux zones où aucune offre de fibre n'est disponible et garantit un accès internet performant en attendant le déploiement complet du réseau.

Avant d'engager des démarches, l'AFOC conseille de vérifier son éligibilité à la fibre optique auprès des différents opérateurs et de se renseigner sur les dispositifs d'aide disponibles dans sa commune.

Dans l'exercice de ses missions, le Comité Social et Économique (CSE) se trouve au cœur d'un double enjeu de confidentialité : la protection des données personnelles des salariés et la gestion d'informations sensibles transmises par l'employeur. Comprendre et respecter ces obligations est essentiel pour assurer son rôle de représentation du personnel en toute conformité.

1. La protection des données personnelles : une conformité impérative avec le RGPD

Le CSE, en tant qu'entité à part entière, est un responsable de traitement de données au sens du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD). Qu'il s'agisse de gérer les activités sociales et culturelles (ASC) ou d'exercer ses prérogatives économiques et sociales, le CSE est amené à collecter et traiter des informations personnelles.

Pour se conformer au RGPD, le CSE doit respecter plusieurs principes fondamentaux :

- **Principe de finalité** : Le traitement des données doit être opéré dans un but **déterminé, explicite et légitime**. Par exemple, les informations des salariés ne peuvent être utilisées que pour la gestion des activités pour lesquelles elles ont été collectées.
- **Principe de minimisation des données** : Seules les informations **adéquates, pertinentes et strictement nécessaires** à l'objectif poursuivi doivent être traitées. Collecter des informations excessives est une violation du RGPD.
- **Principe d'exactitude** : Les données doivent être **exactes** et, si nécessaire, **mises à jour**. Le CSE doit mettre en place des procédures pour s'assurer que les informations qu'il détient sont à jour.
- **Principe de conservation limitée** : Les données ne peuvent être conservées que pendant **la durée nécessaire** à la réalisation de leur finalité. Le CSE doit définir une politique de conservation claire et l'appliquer rigoureusement.
- **Principe de sécurité et de confidentialité** : Le CSE a l'obligation de mettre en œuvre des **mesures techniques et organisationnelles** pour garantir la sécurité et la confidentialité des données. L'accès à ces informations doit être strictement limité aux personnes autorisées.
- **Principe de transparence** : Le CSE doit informer les salariés sur la manière dont leurs données sont utilisées et sur leurs droits (accès, rectification, effacement, etc.). Mettre à disposition une politique de confidentialité claire est une bonne pratique.
- **Traitement des données sensibles** : Le RGPD interdit le traitement de données sensibles (santé, opinions politiques, appartenance syndicale, etc.), sauf dans des cas strictement encadrés par la loi ou avec le **consentement explicite** du salarié. Un élu peut par exemple accompagner un salarié dans une procédure disciplinaire en traitant des données sensibles, sous réserve d'avoir obtenu son accord.

2. Le secret professionnel et l'obligation de discrétion du CSE : un double impératif encadré par la loi

En parallèle du RGPD, le Code du travail impose aux membres du CSE deux obligations distinctes mais complémentaires (C. trav., art. L. 2315-3) :

Le secret professionnel :

Cette obligation est stricte et ne s'applique qu'aux informations relatives aux procédés de fabrication de l'entreprise. Sa violation est lourdement sanctionnée par le Code pénal (C. pén., art. 226-13).

L'obligation de discrétion :

Plus large que le secret professionnel, elle s'applique à toutes les informations considérées comme confidentielles. Pour être opposable au CSE, cette obligation doit remplir deux conditions cumulatives :

1. L'information doit avoir un **caractère intrinsèquement confidentiel**.
2. L'employeur doit l'avoir **explicitement désignée comme confidentielle**.

La jurisprudence précise qu'une information ne peut être qualifiée de confidentielle que si sa nature le justifie au regard des intérêts légitimes de l'entreprise, et qu'il appartient à l'employeur de le démontrer (Cass. soc., 5 nov. 2014, n° 13-17.270).

Cependant, il existe des exceptions notables où la confidentialité est imposée par la loi elle-même, comme pour :

- Les documents de **gestion prévisionnelle** mis à disposition du CSE dans la BDESE (C. trav., art. L. 2312-25) ;
- Les informations communiquées dans le cadre d'un **droit d'alerte économique** (C. trav., art. L. 2312-67) ;
- Les informations transmises lors de la recherche d'un repreneur en cas de **fermeture d'établissement** (C. trav., art. L. 1233-57-15).

La gestion de la confidentialité est un pilier de la mission du CSE. Entre le respect strict du RGPD pour les données des salariés et l'application éclairée des obligations de secret professionnel et de discrétion pour les informations de l'entreprise, les élus doivent naviguer avec rigueur. Cette double vigilance est la clé pour asseoir la crédibilité du CSE et préserver un dialogue social sain et confiant.

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



Expertise comptable



Conseil & Assistance Juridique



Expertise SSCT



Formation CSE | SSCT

Le DRH passe devant le local syndical :

LOCAL SYNDICAL

QUOI ?
Mais... mais c'est quoi
ce drapeau ??
Vous êtes complètement
malade ?!

Il est interdit de pavoiser
dans l'entreprise ! Encore moins
avec un drapeau terroriste !

Hé bé! Comme vous y allez. D'abord
c'est pas un drapeau terroriste,
il s'agit d'un origami géant,
aux couleurs variées et éparpillées.

En plus, dois-je vous
rappeler la loi ?
On affiche ce que l'on veut
dans notre local syndical.
Je peux même mettre
un poster du cloaque*
de notre cher patron.
Ce sont les camarades
qui décident. Pas vous.

Et pourquoi pas
un drapeau
du Ramass*
pendant
que vous y êtes ?!

* Ramass C'est Tout Tshaj (RCTT) :
Mouvement terroriste anti-bactéries.

*Rappel : Le patron est un volatyle.

Oui, ben, pour un dialogue social apaisé,
trouvez une solution.
A mon retour, plus de drapeau.

Bravo,
en plus de faire
du fric, notre
entreprise
fait de
la politique.

Bon, je crois que j'ai trouvé un moyen
de faire exister malgré tout ce drapeau,
... avec l'aide des salariés...

Le lendemain :

Haaa ! Vous avez retiré le drapeau,
c'est bien. Vous êtes de bonne volonté.

Mmmouh,
suite aux « pressions » de la direction,
tout de même.

Tiens, j'avais jamais remarqué
qu'il y avait la couleur verte
dans nos bedes.

Verte ? Mhheunon.
Faites attention, Mr le DRH,
vous devenez daltonien. Hihhi !

LOCAL SYNDICAL

fin de l'épisode



C'EST DE LA FOLIE ! Par Claudio Francone

Chers amis, je ne comprends pas. La rentrée s'est passée sans encombre, aucun nuage à l'horizon, que de l'optimisme et du positivisme. Et pourtant, je suis envahi par un sentiment de lassitude. Il est vrai qu'après les épisodes Barnier et Bayrou au Gouvernement, l'instabilité avait fini par devenir une habitude. Plus personne n'y faisait attention, on peut dire qu'on avait fini par y trouver un certain confort. Il y a eu un petit frémissement au moment de la nomination du nouveau Premier ministre, puis Sébastien Lecornu est apparu, et le calme est revenu. Entre consultations et concertations, meetings et réunions, les jours qui ont suivi étaient d'un vide sidéral. « Je prendrai le temps qu'il faut, car mon objectif est celui de mettre en place un Gouvernement de rupture ! », s'exclamait-il. Je n'aurais pas misé un euro sur l'avenir de son Gouvernement. Que dis-je, un euro, même pas un centime !

Un euro, un centime, comme si cela avait encore du sens. Vous êtes-vous déjà demandé quelle est la vraie valeur de l'argent ? Un euro, c'est un euro, nous sommes tous d'accord, mais, selon que nous en ayons 10, 100 ou 1 000, est-ce que sa valeur reste la même ? Dans un monde normal, la question n'aurait même pas de sens ; mais notre monde n'est pas normal, et la question se complique. Comment voulez-vous donner une valeur à l'argent lorsqu'on voit Elon Musk, l'homme le plus riche de la planète, se voir proposer un contrat à mille milliards de dollars pour diriger TESLA ? Ou en voyant Donald Trump réclamer au *Wall Street Journal* dix milliards de dollars de dommages et intérêts afin d'effacer ses liens avec Jeffrey Epstein ? Elle est où la logique ? Perdu dans ces pensées, j'ai fini par m'endormir... À mon réveil, Lecornu avait terminé les consulta-

tions, les concertations, les meetings et les réunions ; dans quelques minutes, il fera l'annonce du nouveau Gouvernement. Suspense, l'heure de la rupture est enfin arrivée ! Bon, il ne m'a pas fallu longtemps pour réaliser que quelque chose clochait. Caché derrière ses gros sourcils, il esquivaient les regards d'un air anxieux, puis il a commencé : Retailleau à l'Intérieur, Darmanin à la Justice, Borne à l'Éducation, Le Maire aux Armées... Attendez un peu, c'est une plaisanterie ? Quatorze ministres sur dix-huit reconduits, et les quatre autres, ce sont des anciens ! Il est passé où le Gouvernement de rupture ? La réponse arrivera 14 heures et 36 minutes plus tard, sous la forme de la démission du Premier ministre... Comme disait Albert Einstein, refaire exactement les mêmes choses en espérant un résultat différent, c'est de la pure folie !

Avez-vous déjà réalisé votre désignation de bénéficiaires ?

Pour accéder à ce service, complétez
le formulaire en ligne.



[www.ag2rlamondiale.fr/
sante-prevoyance/tous-nos-
services/service-en-ligne-
designation-des-beneficiaires](http://www.ag2rlamondiale.fr/sante-prevoyance/tous-nos-services/service-en-ligne-designation-des-beneficiaires)

AG2R Prévoyance - Institution de prévoyance régie par le code de la Sécurité Sociale - Membre d'AG2R LA MONDIALE et du GIE AG2R -
14-16, boulevard Malesherbes 75008 Paris - Siren 333 232 270. Crédit photo : iStock by Getty Image - 00011396-250704-01-CMJN



AG2R LA MONDIALE

Prendre la main
sur demain