

Mars 2026

Debout



Journal de la Fédération des Employés et Cadres FO

N°196

The background of the cover is a photograph of a volcanic eruption. Large, dark, billowing plumes of smoke and ash rise into a clear blue sky. In the foreground, there is a massive, glowing orange and yellow lava flow, with several large, rounded boulders of lava in the process of rolling down the slope. The scene is dramatic and powerful, symbolizing intense heat and potential destruction.

**SONT-ILS
DEVENUS
FOUS?**

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**

Non à l'escalade !

LA PAIX EST LE SEUL COMBAT À MENER

À entendre certains dirigeants politiques rivaliser de déclarations martiales, à les voir banaliser l'escalade militaire et installer l'idée qu'un conflit serait inéluctable – et pire encore, obligatoire –, une question s'impose à nous : sont-ils devenus fous ?

Sébastien BUSIRIS
Secrétaire général



M. Degros

Un héritage syndical au service de la paix

Elle s'inscrit dans l'héritage de celles et ceux qui ont fait de la paix un combat syndical. Comment ne pas rappeler la figure de Léon Jouhaux, prix Nobel de la paix, qui porta haut l'exigence de fraternité entre les peuples ? Comment ne pas évoquer Marc Blondel, ancien secrétaire général de la FEC FO, >>>

La course à la guerre, présentée comme une fatalité stratégique, est une impasse humaine, sociale et démocratique, quand bien même ressurgirait chez certains la fameuse expression : « Y'a rien de mieux qu'une bonne guerre pour remettre les choses en place et relancer l'économie ! » Notre organisation syndicale, la CGT FO, n'a jamais cédé aux emballements guerriers.

*La guerre enrichit
les marchands d'armes. Elle
appauvrit les travailleurs.*

*La paix n'est pas
une faiblesse : c'est une
exigence sociale.*

*Refuser la guerre
et la haine, c'est rester fidèle
à nos valeurs.*

►►► militant de la Libre Pensée, pour qui l'indépendance syndicale n'a jamais signifié l'indifférence face aux drames du monde ?

Les travailleurs paient, les marchands encaissent

La guerre a toujours les mêmes victimes : les travailleurs, leur famille, les populations civiles. Ce sont eux qui paient le prix du sang, de l'exil, de la misère et des libertés rognées. Pendant ce temps, les grands groupes capitalistes de l'armement prospèrent, engrangeant des profits colossaux sur fond de peur et de destruction. La logique guerrière détourne des milliards qui devraient être consacrés aux salaires, aux services publics, à l'éducation, à la santé et à la transition écologique.

La guerre, l'austérité... ou la paix

Nous condamnons les budgets de guerre et d'austérité qui nous sont actuellement imposés par le Gouvernement à grands coups de 49.3. Ils fracturent la société et alimentent les nationalismes les plus dangereux. Fidèle à son indépendance politique, FO refuse et refusera toujours l'embrigadement des consciences.

Mais être libre et indépendant ne signifie pas se taire. Cela signifie au contraire pouvoir affirmer, sans consigne partisane, que la paix est une exigence sociale. La solidarité internationale des travailleurs n'est pas un slogan : c'est une nécessité pour empêcher que les peuples soient dressés les uns contre les autres et que les inégalités entre les pays se creusent au détriment des travailleurs.

La violence qui s'installe

Dans le même temps, notre société est traversée par une montée préoccupante des violences et, malheureusement, médias et responsables politiques ne cessent de

mettre de l'huile sur le feu pour attiser les tensions. Certains en ont fait leur fonds de commerce, faute d'autres arguments pour accéder au pouvoir. Le décès récent d'un jeune lors d'une rixe nous rappelle tragiquement combien la brutalité s'installe dans les rapports sociaux. FO condamne toutes les violences, qu'elles soient physiques ou verbales. Aucune colère, aucune détresse sociale, aussi réelles soient-elles, ne peut justifier que l'on s'en prenne à la vie ou à la dignité d'autrui.

La paix est un combat syndical

Nous savons que ces violences s'enracinent souvent dans une violence sociale et économique qui frappe d'abord les plus fragiles : précarité, discriminations, relégation territoriale, absence de perspectives. Mais répondre à la violence par la violence ne fait qu'approfondir les fractures.

De tout temps, la FEC FO s'est opposée à la haine, notamment raciste ou religieuse, et à toutes les formes d'intolérance qui minent la République et le vivre-ensemble. Notre responsabilité syndicale est claire : défendre les droits des travailleurs, améliorer les conditions de travail et de vie, promouvoir la justice sociale, le partage des richesses et, bien sûr, la paix partout dans le monde. Refuser la guerre, refuser la haine, refuser les violences, ce n'est pas faire de la politique partisane ; c'est rester fidèles à nos valeurs fondatrices. Plus que jamais, nous appelons à la raison, au dialogue entre les peuples, à la solidarité entre travailleurs.

La paix n'est pas une faiblesse. Elle est un combat. Elle est notre combat !

Un combat pour les travailleurs.

Un combat pour la justice sociale.

Un combat pour l'avenir.

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

Sommaire

Casinos & Clubs de Jeux	6	Commerce & Vrp	24
Organismes Sociaux	10	Presse Edition & Pub	26
OSDD	12	Organismes Agricoles	29
Banques	16	Afoc	31
Assurances	18	Juridique	33
Services	21	Focus	35

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).

OCIRP



Engagés pour l'autonomie !

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

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

La langue des v

On ne supprime plus des emplois, on « optimise ».



Dominique Dorgueil
Secrétaire fédéral



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

Sous couvert de modernité et de bienveillance, le jargon managérial transforme en concepts techniques des choix profondément politiques. Anglicismes, euphémismes et mots-valises ne sont pas neutres : ils brouillent les rapports sociaux et rendent plus difficile l'exercice des droits. Décryptage d'une langue qui n'est pas qu'un style, mais un instrument de pouvoir.

Le jargon des ressources humaines et des écoles de commerce est aujourd'hui fréquemment imposé comme un instrument de brouillage de la réalité sociale en entreprise. Il fut un temps où l'on embauchait, licenciat, évaluait, rétrogradait. Ces mots avaient le mérite de leur brutalité : ils disaient franchement ce qu'ils voulaient dire. Puis vinrent les « ressources humaines », les cabinets de conseil, et avec eux une langue nouvelle, mi-anglaise mi-française, saturée d'euphémismes, de métaphores sportives et de néologismes prétendument savants.

Une langue qui colonise

La novlangue managériale, sous couvert de modernité et de bienveillance, a progressivement opacifié des réalités que tout salarié a le droit de comprendre, notamment pour pouvoir défendre ses droits. Ce n'est pas toujours de la mauvaise foi ; c'est souvent un réflexe de caste. Cette langue n'est pas qu'un vernis de



ainqueurs Anatomie de la novlangue managériale



Pour ceux qui ne la parlent pas, cette novlangue constitue un mur ; pour ceux qui la pratiquent, un passeport.

La bienveillance doit devenir un «concept opérationnel».

modernité : c'est une langue de gestion qui colonise l'entreprise, mais aussi l'école, la culture, l'hôpital ou les associations. Elle importe ses catégories, ses valeurs, ses hiérarchies. Elle transforme des choix idéologiques en nécessités techniques et rend impensable toute alternative. Pour ceux qui ne la parlent pas, elle constitue un mur ; pour ceux qui la pratiquent, un passeport.

Transformer le politique en technique

C'est sans doute le mécanisme le plus sophistiqué de la novlangue managériale : la conversion de toute question politique ou sociale en « concept opérationnel ».

Une idée suffisamment floue pour être consensuelle, mais assez technique pour paraître indiscutable. Deux exemples typiques : « La bienveillance doit devenir un concept opérationnel » ou « Comment opérationnaliser la RSE ? »

Le mécanisme est toujours le même. On prend une valeur - bienveillance, inclusion - et on la passe dans la moulinette du *management* : indicateurs de performance, tableaux de bord, feuilles de route, plans d'action, pilotage stratégique. Au bout du processus, la valeur n'est plus une valeur : c'est un outil de contrôle.

Ce qui n'est pas opérationnel est disqualifié, jugé trop idéologique. La langue managériale ne dit pas « je rejette cette

Ce que le salarié doit faire

Face à cette langue, la première protection est la traduction systématique. Quand votre employeur utilise un terme RH ou managérial que vous ne comprenez pas immédiatement, demandez-en la traduction concrète et les conséquences juridiques précises. Distinguez systématiquement ce qui relève du contrat de travail - donc du droit - de ce qui relève de la « culture d'entreprise » - donc du discours. Votre contrat est opposable, la « vision » de votre DRH groupe ne l'est pas ! L'« engagement » qu'on vous demande n'est pas une obligation contractuelle. L'« agilité » qu'on vous enjoint d'adopter non plus.

Une langue de gestion qui colonise l'entreprise, mais aussi l'école, la culture, l'hôpital ou les associations.

LES MOTS-VALISES POSITIFS

Des termes qui sonnent bien, que personne ne peut contester :

agilité, excellence, performance, *leadership*, talents, vision, synergie, engagement, proactivité.

Do you speak English ?

Le jargon RH en anglais fonctionne comme un opérateur de séduction linguistique : il transforme des rapports de domination en apparence de coopération, des obligations en opportunités, des contraintes en libertés.

Cet usage de l'anglais produit par ailleurs un effet de modernité, l'anglais des affaires étant associé à la réussite, à la globalisation, à un certain dynamisme. Il produit ensuite un effet de groupe : parler ce langage, c'est signifier qu'on appartient à un cercle fermé. Mais le troisième effet est le plus redoutable, et le plus rarement nommé : c'est l'effet de dilution. C'est là que le jargon cesse d'être une question de style pour devenir un instrument d'érosion des droits.

Le terme de « dilution » emprunté à la psychologie sociale désigne un mécanisme précis : lorsqu'on ajoute des informations non pertinentes à une situation, on affaiblit la perception de ce qui est structurellement déterminant. Dans le contexte managérial, l'anglicisme joue exactement ce rôle : il « dilue » la charge juridique, conflictuelle, hiérarchique d'une situation en la noyant dans une apparence de modernité consensuelle.

régulièrement les inégalités sociales d'origine reste hors champ.

L'euphémisme, arme de classe tranquille

Deuxième pilier : l'euphémisme. Sa fonction est simple : atténuer, voire effacer, la charge émotionnelle et juridique d'une décision qui affecte concrètement la vie des gens. Le PSE, Plan de Sauvegarde de l'Emploi, en est l'exemple le plus connu. On prétend sauvegarder alors même qu'on organise des licenciements collectifs. Le PSE suggère presque une opération de résistance contre des forces extérieures, alors que l'entreprise supprime des centaines de postes. Optimisation des effectifs, ajustement des ressources, rationalisation donnent à ces opérations un vernis quasi-scientifique. On ne supprime plus des emplois, on « optimise ».

Avec la mobilité interne, ce qui désigne en théorie une évolution de poste revient parfois, dans la pratique, à habiller une rétrogradation ou un changement de poste imposé. Il arrive même que ce soit un préalable à un licenciement pour insuffisance professionnelle sur le nouveau poste. La formule « se séparer d'un commun accord » accompagne souvent la rupture conventionnelle, qui n'est pas

idée » ; elle dit « c'est intéressant, mais ce n'est pas opérationnel ». Et l'interlocuteur qui ne maîtrise pas le code se retrouve sans réponse possible : comment répliquer à une objection technique quand le débat est, au fond, politique ?

Les mots-valises : vides mais valorisants

Premier pilier de cette langue : les mots-valises positifs. Des termes qui sonnent bien, que personne ne peut contester, mais qui ne définissent jamais précisément ce qu'ils recouvrent : agilité, excellence, performance, *leadership*, talents, vision, synergie, engagement, proacti-

tivité. Ces mots fonctionnent moins comme des concepts que comme des marqueurs d'appartenance. Les employer revient à signifier qu'on est du bon côté, celui des gagnants. Celui qui demande qu'on les définisse précisément se désigne implicitement comme quelqu'un qui « ne comprend pas les enjeux ».

La méritocratie est sans doute le plus redoutable de ces mots-valises. Elle naturalise les hiérarchies en les présentant comme le résultat d'un talent ou d'un effort individuel. Les *high potentials* sont excellents par essence ; les *low performers* n'ont à s'en prendre qu'à eux-mêmes. Que ces catégories reproduisent

L'EUPHÉMISME

Atténuer, voire effacer, la charge émotionnelle et juridique :

le PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi), optimisation des effectifs, mobilité interne.

L'ANGLICISME

Un anesthésiant juridique :

l'onboarding fait oublier que la période d'intégration comporte des obligations légales pour l'employeur.

LA MÉTAPHORE SPORTIVE ET GUERRIÈRE

Transforme des rapports de domination en rapports de mérite :

on relève des « *challenges* », on « sort de sa zone de confort », les *winners* gagnent, les *losers* perdent.

toujours l'expression d'un consentement réellement équilibré. « Il a été décidé que... », « il convient de procéder à... » : qui décide ? Qui agit ? On efface l'humain pour faire de la situation un événement inéluctable dans la vie de l'entreprise.

L'anglicisme, signal d'appartenance et écran de fumée

Troisième pilier : l'anglicisme systématisé. Il faut distinguer les anglicismes fonctionnels, qui désignent des réalités nouvelles sans équivalent français disponible, des anglicismes superflus, qui doublonnent purement et simplement des termes français parfaitement disponibles. En ajoutant une couche lexicale séduisante, il affaiblit la perception de ce qui est juridiquement et hiérarchiquement en jeu.

La *performance review* désigne un entretien annuel d'évaluation, procédure encadrée par des obligations légales distinctes de l'entretien professionnel obligatoire. Le terme anglais transforme un moment potentiellement conflictuel en conversation entre pairs. Le salarié peut ignorer ses droits avant même d'entrer dans la salle. Le *package* de rémunération fonctionne de manière comparable. En substituant une expression floue à une décomposition explicite - salaire contractuel, primes,

avantages, intéressement - il rend plus difficile l'identification de ce qui est garanti et de ce qui ne l'est pas. Demander des précisions devient presque impoli. L'opacité n'est pas un défaut : elle devient une fonctionnalité.

On retrouve ce mécanisme partout. *L'onboarding* fait oublier que la période d'intégration comporte des obligations légales pour l'employeur. *L'offboarding* habille d'une neutralité procédurale ce qui est souvent une rupture du contrat aux conséquences considérables. Dans tous ces cas, le terme anglais agit comme un anesthésiant juridique : il rend la situation moins formelle en apparence, donc moins susceptible de déclencher les réflexes de vigilance et de recours pourtant légitimes.

La métaphore sportive et guerrière : naturaliser la domination

La novlangue managériale mobilise également un registre sportif et militaire. On ne travaille plus dans une entreprise, on « joue dans une équipe ». On relève des « *challenges* ». On « sort de sa zone de confort ». Les *winners* gagnent, les *losers* perdent. Loin d'être innocentes, ces métaphores importent dans le monde du travail une logique compétitive qui natura-

lise la mise en concurrence des salariés entre eux, rend acceptable et banale la pression permanente, et fait passer pour un « manque d'esprit entrepreneurial » tout questionnement sur les conditions de travail ou la distribution des gains de productivité. Elles transforment des rapports de domination en rapports de mérite. Quand votre manager vous parle de « gagner ensemble », il devient forcément plus difficile de demander une augmentation que quand il vous parle de votre salaire.

On le voit, le jargon RH ne mine pas les droits par la force. Bien au contraire, il les fait fondre dans une ambiance de proximité feinte, d'horizontalité simulée, de modernité partagée. Et contrairement à un licenciement abusif, cette érosion ne laisse aucune trace sur laquelle s'appuyer pour se défendre : vous ne pouvez pas attaquer quelqu'un qui vous a souri ! ■

La clarté du langage est une condition de la démocratie sociale (et de la démocratie tout court). Nommer les choses par leur nom (licenciement, rétrogradation, pression, inégalité, etc.), c'est se donner les moyens de les penser, de les contester, et parfois de les changer. C'est peut-être pour cela que certains préfèrent qu'on ne le fasse pas !

La CNAM veut p



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

Le développement et la mise en place d'outils informatiques défaillants, sur fond d'externalisations, s'inscrivent dans une politique plus large de destruction de la Sécurité sociale. Toutes les branches sont concernées. On se souvient notamment de la réforme des aides au logement au 1^{er} janvier 2021 : un milliard d'euros d'économies sur le dos des allocataires et un désordre innommable dans les CAF, dont les organismes ont encore du mal à se remettre.

Arpège : un scandale au long cours

Depuis un an et demi, le dossier Arpège en Assurance maladie cristallise la colère et l'inquiétude des agents et des assurés en Assurance maladie. Lors de l'Instance nationale de concertation du 18 février 2026, la direction de la Caisse nationale de l'Assurance maladie (CNAM) a de

Pour FO, une seule issue : l'abandon du dispositif et la sécurisation immédiate du paiement des indemnités journalières.

nouveau apporté des réponses scandaleuses sur l'avenir de ce logiciel de liquidation des indemnités journalières (IJ), dont les dysfonctionnements plongent des milliers d'assurés dans des situations financières dramatiques. Déployé « à titre expérimental » dans les CPAM de Loire-Atlantique (44) et de Vendée (85), Arpège devait « moderniser et fiabiliser » le traitement des IJ. En réalité : retards de paiement, erreurs de calcul, blocages

de dossiers, incompréhension pour les agents comme pour les assurés. Environ 10 000 dossiers seraient impactés. Force Ouvrière, en lien avec les informations relayées par les collectifs d'assurés regroupant des milliers de personnes, n'a cessé d'alerter sur les conséquences sociales de ces défaillances : loyers impayés, découverts bancaires, situations de détresse pour des salariés déjà fragilisés par la maladie ou l'accident.

La revendication incontournable : le retrait d'Arpège

Face à ce constat accablant, FO, sur le plan local comme au plan national, revendique depuis le départ l'abandon pur et simple d'Arpège et le retour au logiciel Progrès, seul outil ayant démontré sa capacité à payer correctement et dans les délais les indemnités journalières. Pourtant, la CNAM oppose un refus catégorique, qualifiant désormais Progrès « d'obsolète » et invoquant de prétendues difficultés techniques en cas de retour en arrière. Pour FO, cet argument ne tient pas : en quoi un logiciel qui fonctionne et garantit les droits des assurés partout en France peut-il être qualifié « d'obsolète » ?



Derrière les discours de « modernisation », le logiciel Arpège plonge des milliers d'assurés dans la précarité et met les agents sous pression. Malgré les dysfonctionnements massifs constatés, la CNAM choisit la fuite en avant et prépare sa généralisation sous un nouveau nom : SOLA.

Passer en force

Pour rappel, la mobilisation pour obtenir le retrait d'Arpège a notamment donné lieu à des rassemblements importants devant les CPAM de Nantes et de Saint-Nazaire en décembre 2025, dont FO était partie prenante aux côtés des assurés.

Arpège = Sola

Plus grave encore, la direction annonce la généralisation en 2026 d'une version « remaniée en profondeur » d'Arpège, rebaptisée Sola, toujours développée par le même prestataire. Après des mois de promesses de correctifs jamais concluants, puis une suspension du déploiement, la CNAM relance le projet sous un nouveau nom, avec une perspective de généralisation. Et dans ce cadre, les CPAM 44 et 85 seraient à nouveau désignées comme caisses pilotes. Les mêmes agents, les mêmes assurés devraient encore « essayer les plâtres », tout en continuant d'utiliser un logiciel défaillant. Cette méthode est inacceptable. Elle fait peser sur les personnels une pression insupportable et maintient les assurés dans les difficultés et l'angoisse.

Changer le nom d'Arpège ne supprimera pas ses dysfonctionnements.

Un outil pour décrédibiliser la Sécurité sociale

Dans les services, les collègues subissent de plein fouet les conséquences d'Arpège : surcharge de travail liée aux anomalies, gestion de l'insatisfaction légitime des assurés, perte de sens du métier. Les tensions s'accroissent, les conditions de travail se dégradent. On sait, y compris dans cette situation, que la responsabilité des agents peut être mise en cause, alors qu'ils ne sont en rien responsables des choix techniques imposés par la direction. Combien de campagnes de presse ont déjà eu lieu dans ce type de contexte pour dire : « La Sécu ne fonctionne pas, il faut changer de système » ?

Face au mépris de la CNAM, FO continuera le combat

Lors de l'INC du 18 février, le directeur de la CNAM a éludé les questions essentielles, allant jusqu'à quitter la réunion sans répondre aux revendications portées par FO. Ce mépris pour les représentants du personnel et, à travers eux, pour l'ensemble des agents, est révélateur d'une politique non seulement sourde aux réalités du terrain, mais délibérément inhumaine.

Pour Force Ouvrière, la situation exige des décisions claires et immédiates : abandon définitif d'Arpège, sécurisation du paiement des IJ, arrêt des expérimentations hasardeuses et réelle prise en compte des alertes remontées par les agents. Il en va du respect du paiement de leurs droits aux assurés, principe fondamental de la Sécurité sociale, et des conditions de travail des personnels ■

Sur Arpège ou Sola, comme sur le reste, FO ne lâchera rien.

Essor des fiches de poste génériques et mise

POLYVALENCE IMPOS

Si la fiche de poste est suffisamment large, l'employeur peut déplacer un salarié d'une activité à une autre sans considérer qu'il s'agit d'une modification du contrat de travail.

Une évolution silencieuse est en cours. Sous couvert de modernisation ou d'harmonisation, certains employeurs introduisent des fiches de poste « génériques », regroupant plusieurs activités ou fonctions auparavant distinctes. Une démarche en apparence anodine, mais qui modifie en profondeur les équilibres du dialogue social.



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

e à l'écart des représentants du personnel

ÉE Quand les employeurs redéfinissent le dialogue social

Les changements d'organisation, de charge de travail ou de conditions d'exercice peuvent être présentés comme de simples « ajustements » internes.

Les représentants du personnel perdent alors la possibilité d'identifier et de contester les modifications substantielles des conditions de travail.



Traditionnellement, une fiche de poste décrit précisément les missions, les compétences requises et les responsabilités associées à une fonction. Elle constitue un repère essentiel pour le salarié, mais aussi un outil de transparence pour les représentants du personnel.

Des fiches de poste fourre-tout qui redéfinissent les contours du travail

Avec les nouveaux référentiels d'emploi, les fiches deviennent plus larges, plus floues, et englobent plusieurs activités auparavant séparées. Une seule fiche peut désormais couvrir des tâches relevant de métiers différents, voire de niveaux de qualification distincts. Cette polyvalence imposée, présentée comme une « flexibilité nécessaire », ouvre la porte à des réorganisations internes sans modification formelle du poste.

Un contournement du dialogue social

Cette évolution permet à certains employeurs d'éviter le passage devant les organisations syndicales ou les instances représentatives du personnel. En effet, si la fiche de poste est suffisamment large,

En élargissant artificiellement les contours des fonctions, l'employeur réduit mécaniquement le champ d'intervention du dialogue social.

- l'employeur peut déplacer un salarié d'une activité à une autre sans considérer qu'il s'agit d'une modification du contrat de travail ;
- les changements d'organisation, de charge de travail ou de conditions d'exercice peuvent être présentés comme de simples « ajustements » internes ;
- les représentants du personnel perdent



Quand les employeurs redéfinissent le dialogue social.

alors la possibilité d'identifier et de contester les modifications substantielles des conditions de travail.

Autrement dit, en élargissant artificiellement les contours des fonctions, l'employeur réduit mécaniquement le champ d'intervention du dialogue social. De fait, ce « flou artistique » rend plus difficile, voire impossible, l'opposabilité entre la fonction réellement exercée et la fiche de poste en cas de saisine des organisations syndicales ou des Prud'hommes par le salarié.

Des conséquences concrètes pour les salariés

Cette stratégie n'est pas sans impact sur le quotidien des travailleurs : polyvalence accrue sans reconnaissance salariale, augmentation de la charge de travail liée à l'ajout de nouvelles missions, perte de repères professionnels et dilution des compétences, difficulté à faire valoir ses droits, faute de pouvoir démontrer qu'une modification du poste a réellement eu lieu.

Pour certains salariés, cela peut même conduire à une forme d'insécurité pro-

fessionnelle, où les contours de leur métier deviennent mouvants et imprévisibles.

Un enjeu majeur pour l'avenir du travail

Cette évolution pose une question centrale : quelle place souhaite-t-on donner au dialogue social dans les entreprises ? Si les référentiels d'emploi deviennent des instruments permettant de contourner les obligations de consultation, c'est l'équilibre même entre flexibilité organisationnelle et protection des salariés qui se trouve menacé.

Pour préserver un dialogue social réel et efficace, il devient indispensable de :

- réaffirmer le rôle des représentants du personnel dans l'analyse des fiches de poste,
- exiger une transparence totale sur les impacts des réorganisations,
- veiller à ce que la polyvalence ne devienne pas un prétexte à la dérégulation ■



François Pierre
Délégué syndical FO Malakoff Humanis
Trésorier adjoint du Syndicat OSDD RP

Un affaiblissement structurel du rôle des syndicats

En réduisant la visibilité des changements organisationnels, les fiches de poste génériques affaiblissent la capacité des organisations syndicales à :

- analyser les impacts sur les conditions de travail,
- défendre les salariés individuellement et collectivement.
- alerter sur les risques psychosociaux,
- négocier des compensations ou des protections,

Le dialogue social se trouve ainsi vidé de sa substance, non pas par confrontation directe, mais par une transformation subtile des outils de gestion des emplois.

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 :

A 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



MANIFESTE

AVANÇONS *collectif*

La santé de chacun et celle de la société sont interdépendantes et directement impactées par de nombreux facteurs : nos modes de vie et nos conditions de travail, les inégalités sociales, la richesse des relations humaines ou encore la qualité des milieux naturels.

Il y a urgence à agir.

Harmonie Mutuelle engage le combat des déterminants de santé en mobilisant le pouvoir du collectif, cette force incomparable qui fait émerger à travers l'écoute et le partage, des réponses communes. Une force que le mutualisme, riche d'une longue histoire de luttes et d'engagements, amplifie grâce à son modèle non lucratif, son fonctionnement démocratique et ses valeurs solidaires.

Aujourd'hui, en tant qu'entreprise mutualiste à mission, nous faisons le choix d'avancer collectif face à ces enjeux fondamentaux.

Avancer collectif, c'est être acteur des transformations sociales et environnementales. En collaborant avec l'ensemble des parties prenantes, nous enrichissons nos solutions et nous proposons un accompagnement de la santé globale des individus, qui prend pleinement en compte ses interdépendances avec la santé de la société et des écosystèmes.

Avancer collectif, c'est se battre pour une société plus solidaire. En apportant à chacun des réponses collectives qui s'appuient sur les solidarités du quotidien, nous luttons pour répondre à l'émergence de nouvelles fragilités dans les territoires et dans les parcours de travail et de vie, avec l'aide de nos partenaires.

Avancer collectif, c'est agir au plus près de chacun au cœur des territoires. En intervenant au cœur des territoires, à travers l'implication de nos collaborateurs et de nos représentants élus, en nous appuyant sur l'efficacité de notre réseau de santé et sur la force du Groupe VYV, nous identifions et nous répondons au mieux aux attentes de chacun.

Avancer collectif, c'est être le partenaire des acteurs de l'économie sociale et solidaire, des entreprises et des employeurs qui s'engagent pour renforcer leur impact positif sur la société. En les accompagnant dans la protection et la valorisation du potentiel humain, levier de leur performance, nous agissons ensemble pour le bien commun.

Avancer collectif, c'est encourager les nouvelles formes d'entraide et d'engagement citoyen. En mettant en relation les femmes et les hommes, nous leur offrons les moyens de mobiliser et d'amplifier leurs réseaux d'entraide et d'action, pour que chacun puisse devenir un acteur éclairé et efficace de sa santé.

Avancer collectif, c'est le choix d'Harmonie Mutuelle pour servir sa mission envers la société de manière durable et responsable.

Agir sur les facteurs économiques, sociaux et environnementaux qui améliorent la santé des personnes et celle de la société en mobilisant la force des collectifs.

C'est notre raison d'être.

C'est ce qui nous inspire. C'est le combat que nous menons chaque jour à vos côtés, notre engagement pour mieux vous protéger et permettre à chacun de construire l'avenir en confiance.



**Harmonie
mutuelle**

GROUPE **vyv**

Cyberatta

Etat des lieux et vigilance



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

Une fuite de données, à la suite d'une cyberattaque, a touché le fichier national des comptes bancaires (FICOBA), tenu par la Direction générale des Finances publiques (DGFIP). Environ 1,2 million de comptes seraient concernés. FO Banques fait le point et rappelle les bons réflexes.

La DGFIP a identifié une cyberattaque ayant conduit à une fuite de données issues du fichier FICOBA. Selon les éléments communiqués, un « acteur malveillant » a usuré les identifiants d'un agent disposant d'un accès dans le cadre d'échanges d'information entre ministères. Les intrusions auraient débuté fin janvier 2026 avant d'être détectées puis stoppées grâce à des mesures immédiates de restriction d'accès. Le périmètre évoqué est d'environ 1,2 million de comptes. Les usagers concernés doivent être informés individuellement

par la DGFIP (courriel ou courrier).

Quelles données sont concernées ?

Il ne s'agit pas d'un accès aux soldes ni aux opérations bancaires. Les données consultées relèvent exclusivement de l'identification des comptes :

- coordonnées bancaires (RIB / IBAN) ;
- état civil / identité du titulaire ;
- adresse postale ;
- dans certains cas, identifiant fiscal.

Le FICOBA (Fichier national des comptes bancaires et assimilés) recense les comptes ouverts en France : existence du compte, établissement détenteur, identité du titu-

Même les personnes les plus averties sont susceptibles d'être victimes sous la pression !

Les 3 réflexes indispensables

- Ne jamais communiquer ses codes (SMS), identifiants ou mots de passe, même si l'appel ou le SMS paraît « officiel ».
- En cas de doute : raccrocher et rappeler soi-même sa banque via les canaux habituels (numéro au dos de la carte, application, espace client).
- Surveiller ses comptes et conserver les preuves (captures, SMS, mails) si l'on reçoit un message suspect.

que

CONTRE FIGOBA

Même si les comptes ne sont pas directement accessibles, les informations dérobées peuvent nourrir des tentatives d'escroquerie.

laire. Il s'agit d'un outil administratif. Il ne remplace ni les systèmes informatiques des banques, ni l'espace client des usagers. Il ne permet pas d'accéder aux mouvements, aux soldes ou aux opérations d'un compte.

Les risques concrets : le *phishing* « sur-mesure »

FICOBA ne contient ni soldes, ni historique d'opérations, ni mots de passe personnels. Les applications bancaires et l'espace personnel sur impots.gouv.fr ne sont pas compromis par ce seul incident. En clair : ces données ne permettent pas, à elles seules, d'effectuer un virement ou de prendre le contrôle d'un compte. Le risque principal se situe ailleurs : l'escroquerie. Avec un IBAN¹, un nom et une adresse, des fraudeurs peuvent élaborer des scénarios très crédibles :

- faux service fraude ;
- faux conseiller bancaire ;
- faux message « DGFIP » ;
- faux SMS de sécurité ;
- messages alarmants évoquant un

compte bloqué ou une tentative de fraude. Leur objectif est presque toujours d'obtenir des informations confidentielles (codes SMS, identifiants, mots de passe, numéros de carte), de faire valider une opération frauduleuse, d'inciter à cliquer sur un lien menant vers un faux site ou de provoquer une réaction dans l'urgence.

Quelles mesures ont été prises ?

Dès la détection de l'attaque des restrictions d'accès ont été mises en place : l'incident a été notifié à la CNIL, l'ANSSI a été saisie et une plainte a été déposée. Les établissements bancaires ont également été sensibilisés afin de renforcer les messages de vigilance auprès des clients.

Que faire concrètement quand on est concerné ?

Même sans avoir encore été contacté, il faut appliquer ces mesures de prudence :

- Ne jamais communiquer ses codes de sécurité (codes SMS), identifiants et mots de passe, numéros de carte ou copie de documents d'identité sur sollicitation.

- Au moindre doute, ne pas cliquer sur les liens reçus. Appelez vous-même votre banque ou votre centre des Finances publiques via les canaux habituels.
- Surveiller régulièrement les mouvements du compte et activer les alertes / notifications (opérations sensibles, nouveaux bénéficiaires, etc.).
- Prévenir sa banque si l'on est informé que l'on figure parmi les personnes concernées, afin de mettre le compte sous vigilance renforcée.
- Conserver toutes les preuves (SMS, mails, captures, adresses de sites) et déposer plainte en cas d'utilisation frauduleuse avérée.

Transparence et moyens : une exigence

Cette fuite de données rappelle une réalité : le risque principal, c'est l'arnaque. FO Banques, dans chaque instance où elle siège, exige la transparence sur le périmètre, une information rapide et individuelle des personnes concernées, et un renforcement durable de la sécurité et des moyens. Côté établissements bancaires, des messages unifiés, des procédures claires et des renforts sont indispensables. La prévention et la réassurance ne peuvent pas reposer sur des équipes déjà sous tension sans moyens supplémentaires ■

¹ Pour rappel, un IBAN, à lui seul, n'expose pas automatiquement à une fraude : une tentative de prélèvement suppose la mise en place d'un mandat et des contrôles bancaires.

La Cour d'appel de Paris et le Conseil de prud'hommes ont donné raison aux élus FO de Generali dans un dossier



emblématique sur l'exercice du droit d'alerte prévu à [l'article L. 2312-59 du Code du travail](#).

Droit d'alerte

Generali rappelé à l'ordre par la justice



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

C'est une décision importante pour la défense des salariés. En cause : des atteintes aux droits de salariées et d'anciennes salariées, et le refus initial de l'employeur d'organiser l'enquête prévue par la loi. Les élus du CSE ont exercé leur droit d'alerte concernant, notamment, deux cas particulièrement préoccupants.

Deux situations révélatrices d'atteintes aux droits

Le premier cas concernait une salariée

licenciée alors qu'elle était en arrêt de travail indemnisé par la Sécurité sociale. Selon le Régime Professionnel de Prévoyance (RPP) de la branche de l'Assurance — qui a valeur conventionnelle — elle aurait dû bénéficier du maintien gratuit de ses garanties santé jusqu'à sa guérison, et au plus tard jusqu'à sa retraite. Generali a mis fin à ces garanties au bout d'un an, en violation de la convention collective. Dans le second cas, il s'agissait d'une salariée en invalidité travaillant à temps partiel. L'entreprise a plafonné le cumul de son salaire et de ses rentes au niveau du salaire net précédant son premier arrêt de travail, sans aucune revalorisation. Elle a ainsi été privée des augmentations générales. Plus grave encore, des « régularisations » ont conduit à une ponction d'envi-

ron 13 000 euros sur son salaire. Là aussi, ces pratiques ne sont prévues ni par la convention collective ni par les accords applicables.

Un droit d'alerte ignoré par l'employeur

Face à ces atteintes, les élus FO ont alerté l'employeur, en l'occurrence le Président Jean-Laurent Granier. Conformément à [l'article L. 2312-59 du Code du travail](#), l'employeur devait alors procéder à une enquête conjointe avec les élus afin de remédier à la situation. Cette obligation n'a pas été respectée.

Devant la carence de l'employeur et face au désaccord persistant sur la réalité des atteintes, les élus FO ont saisi le Conseil de prud'hommes. La procédure, engagée au fond mais selon une voie accélérée prévue

Le droit d'alerte du CSE

Mécanisme légal permettant aux représentants du personnel de signaler une situation préoccupante à l'employeur et d'exiger des explications, voire des mesures correctives.

Droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes

Le CSE peut déclencher une alerte s'il constate :

- une atteinte aux droits des personnes ;
- une atteinte aux libertés individuelles dans l'entreprise ;
- une situation de harcèlement moral ou sexuel ;
- une discrimination.

L'employeur doit alors mener une enquête immédiate avec un membre du CSE et prendre les mesures nécessaires.

Droit d'alerte en cas de danger grave et imminent

Lorsqu'un représentant du personnel constate

un danger grave et imminent pour la santé ou la sécurité des salariés :

- il inscrit l'alerte dans le registre spécial des dangers graves et imminents ;
- l'employeur doit procéder sans délai à une enquête ;
- en cas de désaccord, l'Inspection du travail peut être saisie.

Ce droit est étroitement lié au droit de retrait des salariés.

Droit d'alerte économique

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE peut exercer un droit d'alerte s'il constate des faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise. Il peut alors :

- demander des explications à l'employeur ;
- émettre un avis ;
- se faire assister d'un expert-comptable.

La justice rappelle à Generali que le droit d'alerte du CSE n'est pas optionnel.

par le Code du travail, visait à faire respecter le droit d'alerte.

Des tentatives d'obstruction rejetées par la justice

Pour faire obstacle à la procédure, Generali a soulevé plusieurs exceptions, notamment :

- une exception de compétence : selon Generali, les cas des deux salariés étaient collectifs puisque d'autres salariés et ex-salariés étaient dans le même cas. Generali prétendait que la compétence ne pouvait pas être celle du Conseil de prud'hommes mais celle du tribunal judiciaire.

- une exception de recevabilité : Generali prétendait que le droit d'alerte ne pouvait pas être engagé pour des ex-salariés ayant quitté l'entreprise.

Le Conseil de prud'hommes a rejeté l'ensemble de ces arguments. Generali a interjeté appel. Le 29 janvier, la Cour d'appel a confirmé et renforcé la décision des premiers juges.

Une enquête paritaire désormais imposée

L'affaire est revenue devant le Conseil de prud'hommes le 2 février afin qu'il statue sur la mise en œuvre de l'enquête. Dès le 3 février, le Conseil a ordonné à Generali d'organiser, avec les élus FO, une enquête paritaire. Les modalités devront être définies conjointement : liste des personnes concernées, questions à poser, calendrier. Il s'agit d'une reconnaissance claire du droit d'alerte comme outil effectif de défense des salariés.

Une victoire pour les salariés et pour le droit d'alerte

Nous prendrons contact avec la Direction et avons confiance dans la possibilité d'aboutir à une issue conforme au Code du travail et aux conventions collectives, afin d'obtenir réparation pour nos collègues et ex-collègues. Notre syndicat FO remercie notre avocate, Maître Sophie Humbert, et se félicite d'avoir défendu avec succès cet outil essentiel qu'est le droit d'alerte du CSE ■

Cette décision rappelle que le droit d'alerte n'est pas symbolique : c'est un levier concret de protection des salariés, en particulier pour les plus vulnérables.



Loïc Dubois
Secrétaire adjoint
de Section Fédérale



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

Nous avons le plaisir de vous faire parvenir le calendrier de formations pour les mois de mai et juin 2026. Le programme du trimestre suivant vous sera communiqué dans les semaines à venir.

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

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

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

Karim ELHACOUO
Responsable de l'IFEEC



Se préparer pour 2026 Formations IFEEC (mai et juin)

L'IA générative • SSCT Inter-Entreprise
CSE • SSCT Référent Harcèlement

MAI

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

JUIN

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



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

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



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.

KLĒSIA
Assureur d'intérêt général

ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

Un accord APLD-Rebond à la croisée des modèles conventionnels



La conclusion d'un accord interbranches relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R) dans l'économie sociale et solidaire (ESS) marque un moment charnière pour ce champ professionnel en structuration.



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

Négocié dans un délai contraint d'un mois, le texte n'est pas seulement un outil conjoncturel de gestion de crise : il constitue un révélateur des tensions institutionnelles, stratégiques et normatives propres à la construction d'un espace conventionnel transversal.

Un nouveau champ de négociation en formation

L'accord APLD-R illustre d'abord l'émergence progressive d'un niveau de négociation propre à l'ESS. Historiquement, ce

secteur se caractérise par une fragmentation conventionnelle : associations, mutuelles, sport, animation, tourisme social ou encore logement accompagné relèvent chacun de branches distinctes, dotées de leurs propres règles de représentativité et de négociation. Ces branches se retrouvent dans trois Fédérations pour notre Organisation, et dans deux Sections Fédérales distinctes pour ce qui concerne la FEC.

Or, la négociation a été conduite au sein du groupe de dialogue social réunissant les organisations syndicales et l'UDES, structure patronale intersectorielle. Ce cadre ne correspond ni à la branche ni à l'interprofessionnel classique : il s'apparente à un niveau multiprofessionnel sectoriel, encore dépourvu de périmètre stabilisé et de mesure consolidée d'audience.

Cet accord couvre potentiellement plus de deux millions de salariés.

En l'absence d'un périmètre officiel de représentativité propre à l'ESS, la validité d'un accord se mesure branche par branche, ce qui limite mécaniquement la portée juridique des signatures. Cette architecture institutionnelle rend toute négociation structurellement fragile : elle oblige soit à viser un socle minimal acceptable par toutes les branches, soit à assumer un texte ambitieux, mais dont



La parole à Laurence Gilbert, Secrétaire générale du SNEPAT

Après avoir œuvré à l'attractivité des métiers de l'ESS et la fidélisation des salariés dans l'emploi, l'effondrement du modèle économique associatif oblige désormais les branches professionnelles relevant de son champ, à faire le grand écart pour tenter de maintenir les emplois. Les secteurs du Sport, des Loisirs et de l'Enseignement sont fortement impactés par les coupes drastiques dans la commande publique et par la diminution des subventions, alors même qu'ils assurent des missions de service public. Sans perspective d'un horizon plus favorable, les ruptures conventionnelles, licenciements, accords de performance collective, s'enchaînent. De

même, le fort recours au CDD (saisonnier, d'usage) dans l'activité sert de première variable d'ajustement de l'effectif.

Un accord sécurisant

Le plus souvent composées de très petites entreprises, dépourvues de représentants du personnel, voire de ressources RH, la capacité à négocier est d'autant plus réduite. Et pour les CSE, que reste-t-il à négocier quand les caisses des associations sont vides ?

Mais, si sa portée devait être limitée, alors, il y a urgence à ce que les interlocuteurs sociaux de chacune des branches s'emparent du sujet, avant d'y perdre à nouveau de l'activité, des compétences et pour les salariés, leur emploi.



Laurence Gilbert

L'ESS apparaît comme un terrain d'innovation normative où se testent différentes architectures conventionnelles.

le champ d'application est susceptible de se réduire.

Une négociation structurante : entre socle minimal et accord protecteur

Malgré ces contraintes, l'accord APLD-R ne s'est pas limité à reproduire le cadre réglementaire. Il dépasse le cadre réglementaire en introduisant des garanties conventionnelles nouvelles. Plusieurs avancées sont significatives.



L'indemnité versée au salarié placé en activité partielle est portée à 75 % de la rémunération brute, contre 70 % dans le droit commun réglementaire.

De même, une protection spécifique a été instaurée pour les salariés à temps très partiel : lorsque le cumul salaire net + indemnité nette est inférieur au SMIC proraté, l'employeur doit verser une allocation complémentaire pour atteindre ce seuil. Cette clause corrige une lacune clas-

sique des dispositifs d'activité partielle, historiquement conçus pour des salariés à temps plein.

Consolidation des droits sociaux

L'accord encadre aussi les risques de détournement du dispositif. Il précise que l'APLD-R ne peut servir à absorber des fluctuations normales d'activité déjà couvertes par un accord de modulation du temps de travail. Cette précision est

essentielle dans des secteurs saisonniers ou dépendants de financements publics variables.

Enfin, plusieurs dispositions traduisent une logique de sécurisation des parcours :

- priorité d'accès à la formation pour les salariés à temps partiel ;
- prise en charge du reste à charge CPF par l'OPCO ou l'employeur ;
- maintien des protections collective santé et prévoyance ;
- consultation obligatoire du CSE lors de la mise en œuvre.

Ces éléments témoignent d'une orientation normative claire : faire d'un dispositif d'urgence un instrument de consolidation des droits sociaux.

Un précédent stratégique : l'accord ESS sur les transitions démographiques

Ce choix d'un accord ambitieux n'est pas isolé. Il s'inscrit dans une dynamique récente du dialogue social au sein de l'ESS. Le 8 décembre 2025, un accord national relatif aux transitions démographiques a été signé par l'UDES et plusieurs organisations syndicales dont FO et trois autres organisations syndicales de salariés.

Cet accord couvre potentiellement plus de deux millions de salariés et repose sur une logique de norme-cadre : il fixe des principes (aménagement du temps de travail, congés aidants, dispositifs internes de soutien) que les branches doivent décliner. Comparé à ce précédent, l'accord APLD-R adopte une logique inverse. Là où l'accord « aidants » pose un cadre général et renvoie l'opérationnalité aux branches, l'accord APLD-R intervient directement au niveau interbranches pour produire des règles immédiatement applicables.

La coexistence de ces deux modèles révèle une expérimentation juridique :

- soit un accord-socle programmatique,
- soit un accord interbranches opérationnel.

L'ESS apparaît ainsi comme un terrain d'innovation normative où se testent différentes architectures conventionnelles.

Le rôle pivot de FO dans une configuration de signatures atypique

La portée réelle du texte dépend cependant d'un paramètre décisif : la configuration syndicale des signataires. L'accord a été signé par notre Organisation



et la CFE-CGC. Or, en droit de la négociation collective, la validité d'un accord suppose qu'il soit signé par des organisations représentant au moins 30 % des suffrages exprimés. Dans le cas présent, ce seuil n'est atteint qu'au sein de la branche du tourisme social et familial. Conséquence : l'accord, pourtant conçu pour couvrir jusqu'à quinze branches, voit son application juridique directe limitée.

Dans ce contexte, la signature de FO revêt une dimension stratégique. Elle permet l'existence même du dispositif dans au moins un champ professionnel. Là où les autres organisations n'ont pas signé par crainte d'une portée limitée de l'accord, notre Organisation s'est concentrée sur le contenu et le résultat pour les salariés.

Un accord révélateur des tensions économiques du secteur

L'accord intervient dans un contexte financier fragile pour les structures de l'ESS. La baisse des financements publics et la diminution des partenariats institutionnels fragilisent de nombreuses organisations, dont le modèle économique repose souvent sur des subventions ou des conventions publiques. Le tourisme social et familial n'est pas le plus concerné par cette fragilité.

Le recours à l'APLD-R apparaît alors comme un mécanisme de stabilisation macro-sociale : il permet de préserver l'emploi sans licenciements massifs tout en maintenant les compétences.

Mais il soulève aussi une question poli-

tique implicite : lorsque les subventions publiques diminuent, l'Etat compense indirectement par le financement de dispositifs d'activité partielle. Le risque est celui d'une socialisation différée des coûts de désengagement budgétaire.

L'ESS, laboratoire de droit conventionnel multiprofessionnel

Au-delà de son contenu, l'accord APLD-R constitue un jalon institutionnel. Il confirme que l'ESS tend à se structurer comme un espace de régulation collective autonome, situé entre branche et interprofession. Cette évolution pourrait préfigurer l'émergence d'un véritable niveau conventionnel sectoriel transversal, doté à terme :

- d'un périmètre reconnu,
- d'une mesure consolidée d'audience syndicale,
- d'une capacité normative stabilisée.

Si tel était le cas, l'ESS deviendrait un laboratoire du droit de la négociation collective, expérimentant des formes inédites de production de normes sociales adaptées à des activités hybrides, ni totalement marchandes ni strictement publiques.

Entre ambition normative, contraintes de représentativité et stratégies syndicales, cet accord illustre la transformation silencieuse du paysage conventionnel français. Dans ce mouvement, l'ESS apparaît non comme un secteur périphérique, mais comme un espace d'innovation juridique où se redessinent les équilibres du dialogue social contemporain ■

La justice condamne à nouveau IKEA

C'est une victoire importante pour les salariés du négoce de l'ameublement et pour l'action syndicale de Force Ouvrière. Par un arrêt rendu le 28 janvier 2026, la Cour d'appel de Versailles a de nouveau condamné IKEA France, mettant fin à près de dix années de pratiques illégales concernant les jours fériés.

Force Ouvrière FAIT RESPECTER LES DROITS DES SALARIÉS



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

La procédure avait été engagée par la Section Fédérale Commerce & VRP et le Syndicat du Commerce & VRP du Val-d'Oise (95). Son aboutissement illustre, une fois encore, la nécessité d'un syndicalisme combatif face aux stratégies patronales visant à contourner les droits collectifs.

Un accord d'entreprise pour s'affranchir de la convention collective

En 2016, IKEA France signe un accord

d'entreprise avec deux organisations syndicales complaisantes. Objectif : s'exonérer de l'application de l'article 33 de la convention collective du négoce de l'ameublement relatif aux jours fériés.

Sur la base d'une interprétation abusive de cet accord, IKEA a ouvert ses magasins un nombre de jours fériés bien supérieur à celui de ses concurrents, sans consultation préalable des comités sociaux et économiques des établissements, pourtant expressément prévue par la convention collective.

Autrement dit, IKEA s'est affranchie des règles communes de la branche, créant une concurrence déloyale et dégradant les conditions de travail des salariés. Malgré les alertes répétées des représentants FO, la direction a persisté dans ces ouvertures illégales, se retranchant derrière son accord d'entreprise pendant près de dix ans.

Force Ouvrière avait raison

Saisie du dossier, la Cour d'appel donne raison à Force Ouvrière : IKEA France était bien tenue de fixer collectivement les jours fériés chômés.

La Cour souligne également que la pratique consistant à individualiser ces jours permettait à l'entreprise de s'octroyer un avantage concurrentiel injustifié, au détriment des salariés et des autres entreprises de la branche. Un dispositif que la convention collective ne permet en aucun cas. La décision est claire : aucun accord d'entreprise ne peut servir de prétexte pour



IKEA doit désormais déterminer collectivement les jours chômés payés de ses salariés, conformément à la convention collective.

contourner la convention collective et les droits qu'elle garantit.

Une condamnation assortie d'une astreinte

Conséquence directe de l'arrêt : IKEA doit désormais déterminer collectivement les jours chômés payés de ses salariés, conformément à la convention collective, sous peine d'une astreinte de 20 000 euros par exercice. Cette sanction financière rappelle que le non-respect du droit du travail a un coût et que la persévérance syndicale finit toujours par payer.

Dès la décision rendue, IKEA a informé ses salariés de son intention de se pourvoir en cassation, tout en affirmant que la décision ne s'appliquerait pas. Une position en contradiction manifeste avec l'article 1009-1 du Code de procédure civile.

L'enseigne affiche ainsi un mépris préoccupant pour la justice, fidèle à des méthodes déjà observées sur le travail du dimanche. Plus grave encore, IKEA justifie son refus d'appliquer la décision en invoquant un manque à gagner de 35 millions d'euros si trois jours fériés devaient être respectés, concluant cyniquement qu'il n'en est pas « question ».

IKEA prêt à tout

Ce discours est inacceptable. Il illustre l'arrogance de certaines multinationales, prêtes à remettre en cause le droit du travail et les décisions de justice lorsque leurs profits sont en jeu. Pour IKEA, la loi deviendrait optionnelle et les sanctions un simple coût comptable.

Cette posture de défiance envers l'autorité judiciaire est grave. Il appartiendra aux juges d'en apprécier la portée.

Quoi qu'il en soit, notre fédération ne cédera rien. Nous ne laisserons pas une multinationale imposer sa loi au mépris des salariés et du droit français. Tous les moyens nécessaires seront utilisés pour faire respecter les droits des travailleurs.

Une victoire syndicale et un message fort au patronat

La Section Fédérale Commerce & VRP, le Syndicat FEC FO du Commerce & VRP du Val-d'Oise (95) et la Section FEC FO IKEA se félicitent de cette décision, qui met un terme à des pratiques illégales, et réaffirme un principe fondamental : les droits

Aucun accord d'entreprise ne peut servir de prétexte pour contourner la convention collective et les droits qu'elle garantit.

collectifs des salariés ne sont pas négociables.

Au-delà du cas IKEA, cet arrêt envoie un message clair à l'ensemble des employeurs du secteur : la convention collective s'impose à tous. Aucune stratégie locale ne peut la vider de sa substance.

Cette victoire démontre une nouvelle fois l'utilité d'un syndicalisme libre, indépendant et combatif. Quand Force Ouvrière agit, c'est pour faire respecter le droit, protéger les salariés et garantir l'égalité de traitement dans la branche ■

Notre Section Fédérale Commerce & VRP continuera, partout où c'est nécessaire, à engager les actions juridiques et syndicales indispensables pour faire respecter les conventions collectives et défendre les intérêts des travailleurs.

Nouvelle classification des métiers dans la publicité FO sera signataire

Après près de deux années de travaux paritaires, appuyés par le cabinet spécialisé Arthur Hunt Consulting, la branche de la Publicité s'apprête à tourner la page d'un système de classification datant de 2004.



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

L'objectif affiché est clair : moderniser un dispositif jugé obsolète et mieux prendre en compte l'évolution des métiers, des compétences et des technologies. Pour les organisations syndicales, dont FO, l'enjeu est de garantir que cette réforme soit synonyme de progrès social réel, et non d'un simple toilettage technique.

Une refonte en profondeur

La nouvelle architecture repose sur 13 niveaux hiérarchiques :

- E1 à E4 : Ouvriers et employés ;
- TAM1 à TAM4 : Techniciens et agents de maîtrise ;
- C1 à C5 : Cadres ;
- avec une mention spécifique pour les cadres hors catégorie (HC).

La catégorie C6, présente dans l'ancienne grille, disparaît. Autre élément structurant : aucun niveau intermédiaire ne pourra être créé dans les entreprises, garantissant une homogénéité de branche. Pour FO, cette clarification constitue un point positif : une grille unique, lisible, opposable à tous.



the walters art museum

Une classification plus lisible, un cadre renforçant l'équité et la transparence et une meilleure reconnaissance des compétences réelles.

Une méthode d'évaluation plus transparente

Le classement des emplois s'appuiera désormais sur quatre critères communs à tous les métiers :

- diplôme ou expérience équivalente,
- activités exercées,

- autonomie et responsabilité,
- rôle et relations.

Chaque critère comprend 8 degrés d'exigence, formant un référentiel à points. Le niveau final résulte d'une addition chiffrée, rompant avec l'ancienne approche souvent jugée trop subjective. Cette méthode quantitative représente une avancée en matière d'équité, à condition que son application soit rigoureuse et contrôlée.

Pas de transposition automatique : un enjeu majeur

La réforme prévoit la suppression de toute correspondance directe entre l'ancienne et

la nouvelle grille. Chaque emploi devra être analysé et reclassé selon la nouvelle méthode. Si cette disposition garantit une évaluation au regard du poste réellement exercé, elle ouvre aussi une phase délicate dans les entreprises :

- analyse fine des missions ;
 - échanges avec les représentants du personnel ;
 - nécessité d'un dialogue social exigeant.
- FO sera particulièrement vigilante sur ce point.

Une évolution automatique pour les salariés sans qualification

Les salariés classés E1 bénéficieront d'un passage automatique en E2 après 6 mois d'ancienneté. Cette mesure reconnaît l'acquisition progressive de compétences et favorise la montée en qualification.

Des garanties sécurisantes

Le texte prévoit plusieurs protections importantes :

Les avancées à retenir :

- grille simplifiée et homogène ;
- méthode chiffrée plus transparente ;
- reconnaissance de l'expérience au même titre que le diplôme ;
- maintien des rémunérations ;
- intégration explicite de l'égalité professionnelle F/H ;
- suivi paritaire structuré.

Les points de vigilance :

- charge de travail importante liée aux reclassifications ;
- risques d'incompréhensions locales ;
- dépendance à la négociation salariale ;
- nécessité d'un accompagnement syndical actif pendant 36 mois.

- aucune baisse de salaire possible lors du reclassement ;
- maintien de la rémunération garantie pendant la transition ;
- droit pour le salarié de demander la justification écrite de son classement (réponse sous 2 mois).

Un guide méthodologique paritaire sera publié et accessible à tous les salariés sur le site de la branche. Le suivi de l'application sera assuré par la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI).

Une mise en œuvre progressive

La transition s'étalera sur 36 mois à compter de l'extension de l'accord. Information obligatoire des salariés, consultation des IRP, contrôle paritaire : le cadre est posé. Mais un point reste déterminant : l'entrée en vigueur dépend de la signature d'un accord sur les minima salariaux correspondant aux 13 nouveaux niveaux. Sans grille salariale cohérente, la classification resterait théorique.

En conclusion, cet accord 2026 constitue une évolution structurante pour la branche de la Publicité, avec une classification plus lisible, un cadre renforçant l'équité et la transparence et une meilleure reconnaissance des compétences réelles ■

Pour FO, cette réforme ne prendra pleinement son sens que si elle s'accompagne d'une revalorisation salariale ambitieuse et d'un contrôle syndical exigeant dans chaque entreprise.




Frédéric Gallois
Secrétaire de la Section Professionnelle Publicité
Secrétaire adjoint de Section Fédérale

Retrouvez toute la collection DEBOUT sur CALAMÉO



Pour aller plus loin, scannez le QR Code Calaméo.



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

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

C'est ça, la mutuelle d'aujourd'hui.

aesio.fr/entreprise



AÉSIO
MUTUELLE



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

Violences et incivilités contre les collègues

C'est TOLÉRANCE ZERO !

Insultes, menaces, agressions verbales ou physiques... Ce qui était autrefois exceptionnel est devenu le quotidien de milliers de salariés. Pour nous, cette situation est inacceptable : les salariés ne sont pas des *punching-balls*.



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

Que ce soit derrière un guichet, au téléphone ou sur le terrain, les salariés sont en première ligne face aux violences et incivilités. Pourtant, ces sujets sont trop souvent minimisés par les directions. Mais, le constat, lui, est clair : une incivilité même minime n'est jamais anodine. Elle peut être le premier cran d'une escalade qui brise la santé mentale d'un travailleur.

Nos collègues ne sont pas des cibles !

Dans nos secteurs (banque, assurance, protection sociale), les salariés gèrent des enjeux vitaux : argent, patrimoine, santé, régime social... L'accueil, le rendez-vous en présentiel ou le contact téléphonique sont souvent devenus des « zones de turbulences » alimentées par le culte imposé par les directions du « client-roi » ou de « l'usager-roi ». Il est temps de changer de paradigme : un client ou un usager qui insulte un collègue n'est plus une personne à fidéliser ou à satisfaire, c'est un agresseur.

Sortir de la fausse « symétrie des attentions »

Les directions prônent la qualité de service mais utilisent trop souvent les salariés comme des amortisseurs à l'insatisfaction qu'elles ont générée parfois à cause de :

- processus internes complexes et rigides ;

Obligation de résultat en matière de santé et de sécurité

La Section Fédérale des Organismes Agricoles rappelle aux employeurs leur obligation de résultat en matière de santé et de sécurité.

Elle propose 6 mesures à mettre en place d'urgence :

1. tolérance zéro affichée : sur les lieux de travail, mise en place d'une signalétique rappelant le cadre attendu du contact et les sanctions encourues en cas d'incivilité, et lors d'un contact téléphonique, message vocal préalable indiquant également les choses ;
2. soutien juridique systématique : dans les cas les plus graves l'employeur doit porter plainte et accompagner juridiquement le salarié victime ;
3. droit de rupture de la relation : autorisation d'abrégier tout appel ou rendez-vous avec un interlocuteur injurieux, menaçant ou agressif, et quand c'est possible, suppression définitive de la relation avec l'agresseur ;
4. limitation du travail isolé : le travail isolé met potentiellement le salarié en insécurité, ouverture en CSSCT d'un dossier de protection des travailleurs afin d'analyser les situations et de supprimer les risques associés ;
5. reconnaissance en accident du travail : toute agression ou incivilité doit faire l'objet d'une déclaration en accident du travail ;
6. analyse systématique en CSSCT : recherche des causes organisationnelles pour chaque incident afin de modifier les choses et d'éviter les récurrences.

- réduction drastique des effectifs ;
- modèles d'organisation défaillants.

Dans ce cadre, les réponses simplistes mises en place, « fiches de signalement » ou de formations à la « gestion de conflit », ne sont pas au niveau des enjeux.

Assez de banalisation

Exercer un métier de contact avec des clients et des usagers ne doit pas être un chèque en blanc pour l'irrespect. Incivilités et violences ne sont pas des « risques du métier » et ne doivent pas être banalisées. Elles sont des « pathologies du travail » qui doivent être traitées par les employeurs dans le cadre de leur obligation légale de préservation de la santé physique et mentale des salariés. Les directions doivent

Notre syndicat exige des actions concrètes pour protéger les travailleurs.

soigner le mal à la racine en protégeant les collègues. Les structures FO des organismes agricoles seront là pour le faire ■

Pour la Section Fédérale des Organismes Agricoles, le message est ferme : « violence, incivilités contre les collègues : tolérance Zéro ! »

MSA /  Anita Passannante
Responsable nationale

Au Salon de l'Agriculture, FO porte la voix des salariés de la MSA

À l'occasion du dernier Salon International de l'Agriculture, qui s'est tenu à Paris Expo, notre organisation syndicale FO a été reçue en délégation par la direction générale et le président de la Mutualité Sociale Agricole.

Ce temps d'échange, dans un cadre hautement symbolique pour le monde agricole, a été pour nous l'occasion de faire entendre clairement la voix des salariés de la MSA.

Un Salon vitrine... mais aussi un moment de vérité

Le Salon de l'Agriculture est chaque année un rendez-vous incontournable. Il met en lumière les réalités du monde agricole, ses difficultés, ses mutations, mais aussi son rôle essentiel dans l'équilibre économique et social du pays. Pour la MSA, régime de protection sociale du monde agricole, c'est également un moment d'exposition institutionnelle fort. Mais derrière la vitrine, il y a



Salon International de l'Agriculture, le 23 février 2026 – De gauche à droite : J.F. Fruttoro, président CCMSA – A.L. Torresin, Directrice générale CCMSA – F. Souillot, Secrétaire général FO – A. Passannante, Responsable Nationale FO MSA – L. Rescanières, Secrétaire général FGTA FO – Laurent Sure, FGTA FO.

la réalité du terrain : celle des salariés qui assurent, au quotidien, la continuité du service public agricole. C'est cette réalité que FO a portée.

COG, classification, valeur du point : nos exigences rappelées

Lors de cette rencontre, nous avons interpellé la direction générale et la présidence sur plusieurs sujets majeurs.

- La COG et ses conséquences concrètes. Nous avons exprimé nos interrogations sur les orientations budgétaires et organisationnelles liées à la COG. Les ambi-

tions affichées ne peuvent reposer indéfiniment sur des effectifs sous tension et une charge de travail en constante augmentation.

- La mise en œuvre de la nouvelle classification. FO a rappelé ses préoccupations quant aux incohérences constatées dans certains positionnements. La reconnaissance des compétences et des responsabilités ne peut être approximative. Une classification n'a de sens que si elle garantit équité, lisibilité et perspectives d'évolution réelles.

- La valorisation de la valeur du point.

Groupama /  Eric Francavilla
Réfèrent national

FO dans l'action, au service de 100 % des salariés de Groupama

Au sein du groupe Groupama, les syndicats FO sont présents et actifs dans de nombreuses caisses régionales. Partout où les salariés ont besoin d'être défendus, FO répond présent.

Ce travail de terrain, constant et exigeant, est reconnu par nos collègues salariés eux-mêmes, car il repose sur des résultats concrets et une détermination sans faille.

Indépendants

FO se bat pour tous les salariés, cadres et

employés, sans distinction et sans calcul. Contrairement à d'autres, FO ne fera jamais passer des intérêts personnels, des stratégies syndicales d'appareils ou des ambitions individuelles avant l'intérêt collectif. Notre seule ligne de conduite : défendre les droits, les conditions de travail et le pouvoir d'achat des salariés.

Déterminés

FO ne se contente pas de commenter : nous proposons, nous construisons, nous travaillons les dossiers en profondeur. Chaque négociation est préparée avec sérieux, chaque texte est analysé, chaque avancée est arrachée par le travail. Et si ce travail dérange certains autres syndicats, c'est qu'il porte ses fruits. S'ils veulent s'attribuer le travail de FO, c'est qu'ils avouent leurs incapacités à créer le leur !

Nous avons réaffirmé avec force qu'aucune réforme de classification ne pourra compenser durablement l'absence de revalorisation significative de la valeur du point. La question salariale reste centrale. Dans un contexte d'inflation et de contraintes budgétaires pesant sur les ménages, les salariés de la MSA ne peuvent être les variables d'ajustement.

FO : porter la voix des salariés partout où cela est nécessaire

Cette rencontre au Salon n'était pas protocolaire. Elle s'inscrit dans une démarche constante : intervenir à tous les niveaux – local, national, institutionnel – pour que les préoccupations des salariés soient entendues par les décideurs. FO continuera à défendre une revalorisation salariale à la hauteur des engagements des salariés, exiger une classification cohérente et équitable, alerter sur les conséquences des orientations budgétaires et rappeler que la MSA ne peut remplir ses missions sans moyens humains et financiers adaptés ■

Le Salon de l'Agriculture a été une vitrine. Pour FO, il a surtout été un lieu d'expression et d'interpellation. Parce que derrière les stands et les discours officiels, il y a des femmes et des hommes qui font vivre la protection sociale agricole. Et leur voix doit compter.

Responsables

« Être contesté, c'est être constaté », disait toujours un vieux sage FO. Le Syndicat FO des Cadres et Employés de Groupama est le seul syndicat qui signe 100 % des accords favorables aux salariés. Nous signons quand c'est utile, nous refusons quand ce n'est pas suffisant ■

Indépendants, déterminés et responsables : voilà notre engagement.

VAPOTAGE

Mieux que la cigarette, mais pas sans risques

L'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses) a publié début février un rapport d'expertise actualisé sur les produits du vapotage, marquant une étape importante dans la compréhension des effets sanitaires associés à l'usage des cigarettes électroniques.

L'expertise, rendue publique sur le site officiel de l'agence, met en lumière les risques potentiels du vapotage tout en réaffirmant son rôle possible comme outil de sevrage pour les fumeurs adultes.

Des risques bien réels malgré l'absence de combustion

Selon l'Anses, les risques sanitaires liés au vapotage ne doivent pas être sous-estimés : l'inhalation répétée d'aérosols issus des cigarettes électroniques expose les utilisateurs à des substances potentiellement toxiques, générées soit à partir des composants des e-liquides, soit lors du chauffage de ces derniers. Ces risques ne sont pas exclusivement liés à la nicotine, et peuvent se manifester même dans des produits sans nicotine.

L'agence identifie notamment des effets cardiovasculaires, respiratoires et cancérigènes possibles, attribuables notamment à certaines substances formées dans l'aérosol inhalé. Dans ce contexte, elle recommande de mettre en œuvre des mesures d'encadrement strictes et de mieux informer les consommateurs sur les dangers potentiels.

Usage réservé aux fumeurs en démarche de sevrage

Sur le plan des recommandations, l'Anses souligne que le vapotage peut représenter une option transitoire pour arrêter de fumer, à condition qu'il soit utilisé en usage exclusif et dans le cadre d'une stratégie d'arrêt définie, avec l'accompagnement de professionnels de



santé. Elle met toutefois en garde contre toute action incitant au vapotage chez les non-fumeurs et les jeunes, populations particulièrement vulnérables. L'agence insiste sur l'importance de l'application stricte des dispositions réglementaires existantes, notamment l'interdiction de vente aux mineurs, l'interdiction de publicité et promotion de ces produits, afin d'éviter une banalisation du vapotage dans la société.

Vers un encadrement renforcé

Ce rapport intervient dans un contexte où les autorités sanitaires et politiques multiplient les démarches pour réduire l'usage du tabac et de ses substituts chez les jeunes, tout en tentant de cibler les stratégies de prévention et de traitement du tabagisme. Si la cigarette électronique est confirmée comme moins nocive que le tabac fumé, l'Anses rappelle que cela ne signifie pas qu'elle soit sans risque, et que sa place doit être limitée et encadrée avec rigueur ■

Contact :

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

Loi du 24 octobre 2025 (Seniors, carrières, mandats) : Pourquoi la consultation sur la politique sociale devient incontournable pour les élus

Adoptée **pour répondre au vieillissement de la population active, faciliter le recrutement des seniors et mieux accompagner les fins de carrière, la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025**, dite « loi du 24 octobre », a été publiée au Journal officiel le 25 octobre 2025 et est entrée en vigueur le lendemain. Cette réforme structurante est issue de **la transposition de 3 accords nationaux interprofessionnels (ANI) dont :**

- **l'ANI « emploi des seniors » du 14 novembre 2024**, dédié au maintien et au retour en emploi des salariés expérimentés;
- **l'ANI sur l'évolution du dialogue social du 25 juin 2025**, modernisant la négociation collective ;
- **l'ANI sur les transitions professionnelles du 25 juin 2025**, portant sur la reconversion et les mobilités professionnelles.



Cette réforme s'articule autour de **7 grands piliers** permettant de :

1. Renforcer le dialogue social sur l'emploi des seniors

Les branches professionnelles doivent négocier tous les 3 ans (ou 4 ans si un accord d'adaptation le prévoit) des actions en faveur de l'emploi des salariés seniors, sur la base d'un diagnostic préalable de leur situation dans la branche. Les entreprises de + 300 salariés sont également tenues d'engager une négociation dédiée à ce sujet, distincte de leurs négociations annuelles obligatoires (NAO)

2. Mettre en place un nouvel « entretien de parcours professionnel »

L'entretien professionnel est rebaptisé "entretien emploi-compétences" et élargi dans son contenu. Il se tient la 1^{ère} année suivant l'embauche, puis tous les 4 ans (au lieu de tous les 2 ans). Il remplace l'ancien entretien professionnel et couvre désormais quatre thématiques : les compétences, la formation, l'évolution professionnelle et la préparation à la fin de carrière.

3. Créer le Contrat de Valorisation de l'Expérience (CVE)

La loi crée un nouveau type de CDI, à titre expérimental jusqu'au 24 octobre 2030, destiné aux demandeurs d'emploi de 60 ans et plus (ou 57 ans selon les branches) inscrits à France Travail, n'ayant pas travaillé dans l'entreprise depuis au moins 6 mois. Sa particularité : il peut être rompu lorsque le salarié atteint l'âge de la retraite à taux plein, avec une indemnité au moins équivalente à celle d'un licenciement. Pour encourager les employeurs, une exonération de la contribution patronale sur l'indemnité de mise à la retraite (habituellement fixée à 30 %) est prévue jusqu'en 2028

Le rôle de l'expert dans l'application de cette loi

Dans le cadre de **la consultation sur la politique sociale, les élus peuvent faire appel à un expert**. Cette consultation est précisément l'occasion d'analyser l'impact concret des nouvelles mesures introduites par la loi du 24 octobre 2025 dans l'entreprise.

En analysant les données relatives à l'âge, à la formation, aux mobilités internes, à l'emploi des seniors ou encore aux dispositifs de fin de carrière, l'expert aide le CSE à comprendre comment l'entreprise met en œuvre ces nouvelles obligations et à anticiper celles à venir.

Au-delà de cette loi, dans le cadre de cette mission, il fournit également aux élus des indicateurs fiables sur, entre autres, l'emploi, les conditions de travail et la politique salariale- des éléments clés pour appuyer leurs négociations.

Besoin d'accompagnement ?

Nos experts peuvent vous accompagner, contactez-nous !



Expertise comptable



Conseil & Assistance Juridique



Expertise SSCT



Formation CSE | SSCT

Elections professionnelles



Gérard Verger
Analyste juridique

Vote électronique

La consultation des listes d'émargement reste à l'appréciation du juge

En cas de contestation des élections professionnelles organisées par vote électronique, la liste d'émargement constitue un élément clé de contrôle de la régularité du scrutin. Toutefois, lorsque sa transmission est sollicitée par un syndicat, le juge reste libre d'apprécier l'utilité d'une telle mesure et d'ordonner, ou non, sa communication.



Vote électronique et liste d'émargement : quel cadre juridique ?

À l'occasion des élections des membres du comité social et économique (CSE), l'employeur a la possibilité d'organiser le vote sous forme électronique. Le recours au vote électronique n'est possible que si :

- un accord d'entreprise le prévoit,
- à défaut d'accord, si l'employeur le décide unilatéralement (Code du travail, art. L. 2314-26).

La mise à disposition des listes d'émargement n'est pas de droit

En cas de contestation des élections, les fichiers et éléments nécessaires au contrôle de la régularité du scrutin doivent être tenus à la disposition du juge (arrêté du 25 avril 2007 pris en application du décret n° 2007-602 du 25 avril 2007 relatif au vote électronique).

Dès lors, après la clôture du scrutin, un syndicat peut demander au juge que les listes d'émargement soient mises à sa disposition afin de vérifier le déroulement des opérations électorales. Toutefois, aucun texte n'instaure un droit automatique à la communication ou à la consultation de ces listes. La question se pose donc de savoir si le juge est tenu d'ordonner cette mesure dès lors qu'un syndicat allègue une possible irrégularité.

Que dit la Cour de cassation

Elle précise que l'appréciation de l'utilité d'une telle mesure relève de la décision

En cas de contentieux relatif aux élections professionnelles, et plus particulièrement dans le cadre du vote électronique, l'accès aux listes d'émargement est un élément central. Le Code du travail prévoit que la liste d'émargement n'est accessible qu'aux membres du bureau de vote et uniquement pour le contrôle du déroulement du scrutin. Aucun résultat partiel ne peut être communiqué avant la clôture du scrutin (art. R. 2314-16 et R. 2314-17).

souveraine des juges du fond.

Dans cette affaire, un accord sur le vote électronique a été conclu avec des organisations syndicales représentatives en vue des élections professionnelles au sein d'une UES (unité économique et sociale). Après le premier tour, estimant que des irrégularités avaient pu affecter le scrutin, un syndicat signataire de l'accord saisit le tribunal judiciaire afin d'obtenir l'annulation des élections. Il demandait, à titre préalable, la communication des listes d'émargement. Sa demande est rejetée par le tribunal, qui estime que le syndicat n'apporte pas d'éléments précis établissant l'existence d'une irrégularité. Extrait : « Réponse de la Cour : Il résulte des articles R. 2314-16, R. 2314-17 du Code du travail et de l'article 5 de l'arrêté du 25 avril 2007 pris en application du décret n° 2007-602 du 25 avril 2007 qu'après la clôture du scrutin, il appartient aux parties intéressées de deman-

der au juge, en cas de contestation des élections, que les listes d'émargement soient tenues à sa disposition. L'appréciation de l'utilité d'une telle mesure de consultation sollicitée en application des textes précités relève du pouvoir discrétionnaire des juges du fond ».

● jusqu'à l'expiration du délai de recours ;
● en cas de contentieux, jusqu'à la décision de justice définitive.

A noter : À l'expiration de ce délai, l'employeur ou le prestataire doit procéder à la destruction des fichiers.

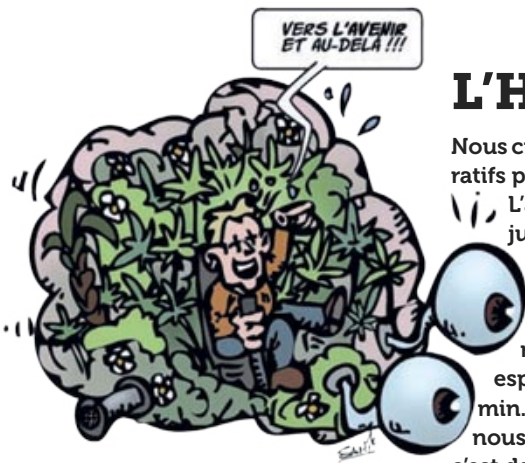
der au juge, en cas de contestation des élections, que les listes d'émargement soient tenues à sa disposition. L'appréciation de l'utilité d'une telle mesure de consultation sollicitée en application des textes précités relève du pouvoir discrétionnaire des juges du fond ».

Cass. soc., 3 décembre 2025, n° 24-17.681

Analyse : une décision qui interroge

L'arrêt du 3 décembre 2025 interroge à la fois au regard des enjeux démocratiques relatifs au droit de vote mais aussi de la jurisprudence de la chambre sociale et de ses renvois fréquents aux grands principes du droit électoral.

Refuser leur communication comme l'a fait le tribunal judiciaire revient à priver les parties d'un moyen essentiel de contrôle, d'autant plus nécessaire que le vote électronique ne permet pas, contrairement au scrutin classique, une vérification directe et immédiate de la régularité des opérations. >>>



L'HUMEUR DE GÉGÉ...

Nous croyons penser librement, mais combien de fois avons-nous répété des narratifs préétablis ? Nos opinions nous appartiennent-elles vraiment ?

L'air du temps, tel un vent invisible, peut contaminer nos esprits, biaiser nos jugements, transformer nos convictions en réflexes conditionnés. Prendre conscience que nos pensées sont infiltrées par les influences extérieures est peut-être le premier pas vers une véritable lucidité. Imaginez un instant un jardin : pour qu'il prospère, il faut désherber et protéger les racines des mauvaises herbes. C'est exactement ce que nous devons faire avec notre esprit. Il est plus facile de suivre le troupeau que de tracer son propre chemin. Cultivons notre capacité à penser par nous-mêmes, à semer des idées qui nous ressemblent, et à faire fleurir notre propre vision du monde. Car, au fond, c'est dans cette quête de soi que réside la véritable résistance.

Le coup de main du juriste

Harcèlement sexuel : la Cour de cassation se penche sur l'enquête interne

La Cour de cassation confirme qu'en cas de harcèlement sexuel, l'employeur n'est pas obligé de mener une enquête interne pour justifier un licenciement. Elle rappelle que le Code du travail ne prévoit aucune obligation de réaliser une enquête interne en cas de harcèlement sexuel. Il revient au juge d'apprécier la valeur des éléments produits par les parties, qu'il s'agisse de témoignages, de plaintes pénales ou de rapports médicaux. Il n'est donc pas toujours nécessaire que l'employeur mène une enquête formelle pour établir la réalité des faits. (*Cass. soc.*, 14 janvier 2026, n° 24-19.544)

« Test du sac à main » : illicite juge le ministère du Travail

Le ministère du Travail était interrogé par une Sénatrice sur la légalité de l'émergence de pratiques de recrutement communément désignées sous le nom de « test du sac à main ». Ce procédé consiste à demander à une candidate de vider son sac à main afin d'apprécier son prétendu sens de l'organisation. En réponse, le ministère du Travail affirme que la demande explicite d'un employeur à un candidat d'exposer ses effets personnels lors d'un entretien d'embauche est illicite. Le lien entre le contenu d'un sac à main et le sens de

l'organisation n'est ni direct ni nécessaire. Le recruteur dispose d'autres moyens pour évaluer les compétences organisationnelles du salarié. (*Rép. min. QE Dumas*, n° 06270, JO Sénat du 19/02/2026)

Représentation du personnel

La dégradation prévisible du secteur d'activité peut justifier le licenciement économique d'un salarié protégé. En cas de licenciement économique d'un salarié protégé, l'autorité administrative saisie doit s'assurer de la réalité de la cause économique du licenciement. (*Conseil d'État*, 11 février 2026, n° 497016)

Convocation à l'entretien préalable

La remise en main propre suffit, même sans décharge. La Cour de cassation rappelle un principe essentiel, le refus de signer la décharge de remise de la convocation à l'entretien préalable ne remet pas en cause la régularité de la procédure de licenciement. (*Cass. soc.*, 21 janvier 2026, n° 24-16.240)

Différences de rémunération prévues par accord collectif

Les différences de traitement issues d'une convention ou d'un accord collectif négocié par des organisations syndicales représentatives sont présumées justifiées. Le salarié qui les conteste doit démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération professionnelle. Les écarts de rémunération fondés sur une classification conventionnelle reposant sur des critères professionnels ne caractérisent pas une rupture d'égalité de traitement. (*Cass. soc.*, 17 décembre 2025, n° 24-11.722)

IRP

La contestation de la désignation des représentants de proximité, des membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) et des membres des autres commissions relève de la compétence du tribunal judiciaire, saisi par requête, les parties étant dispensées de recourir à un avocat. (*Cass. soc.*, 11 février 2026, n° 24-60.197)

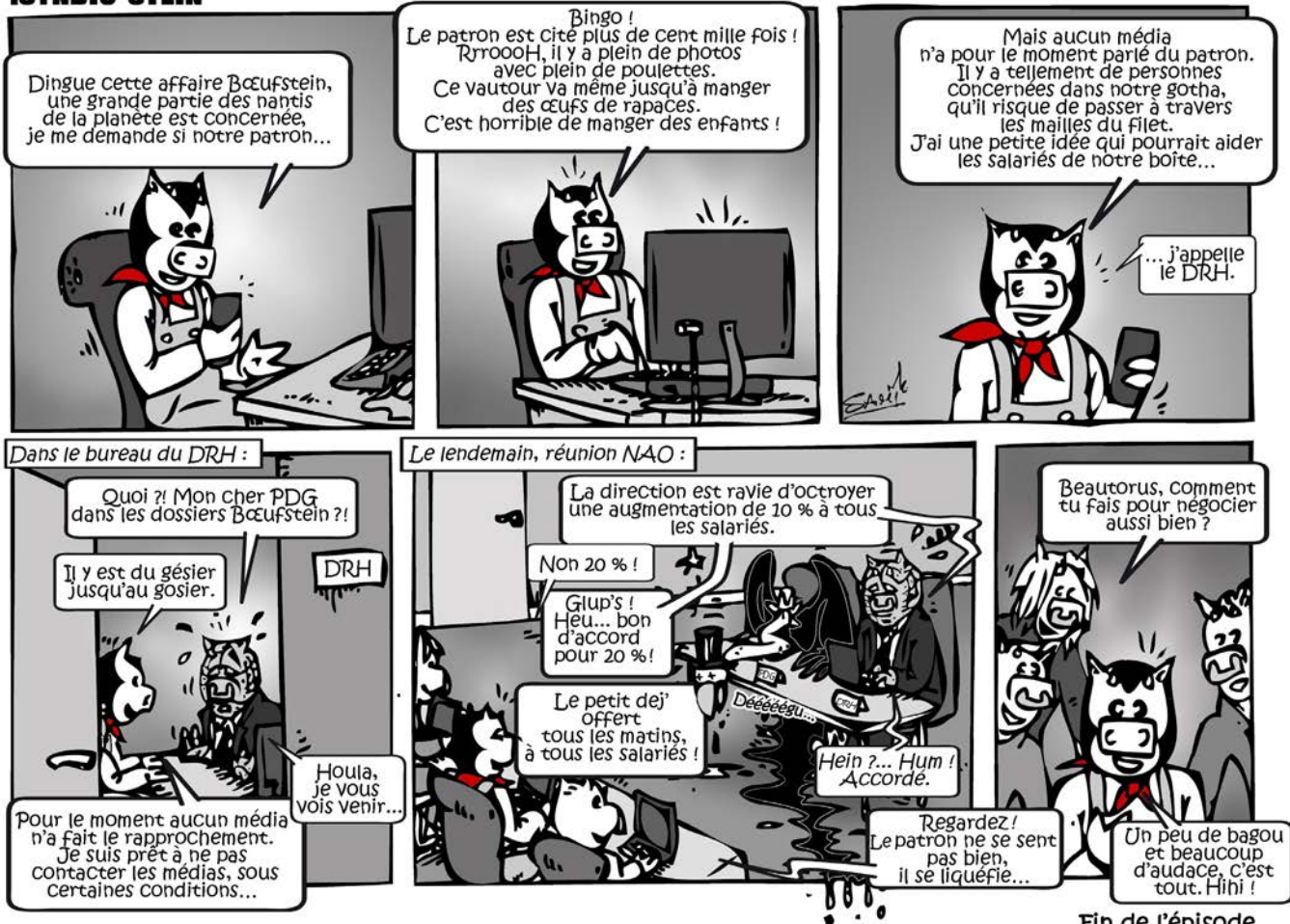


►►► Le droit des élections professionnelles n'est pas un décalque du droit électoral, mais la chambre sociale se réfère fréquemment à ses grands principes afin de guider sa jurisprudence. Or, l'article L. 68 du Code électoral permet à tout électeur de se procurer les

listes d'émargement déposées en préfecture ou en sous-préfecture dans un délai de dix jours à l'issue d'une élection. Ce texte n'impose pas à l'électeur qu'il rapporte la preuve d'une potentielle irrégularité ou justifie sa demande de communication (C. élect.,

art. 68). Cette différence d'application pour les élections locales et nationales et les élections professionnelles interroge, dans la mesure où chacune participe pourtant au processus démocratique, à une échelle différente ■

.SYNDIC-STEIN



Fin de l'épisode.



X-FILES Par Claudio Francone

OUAH HA ! HA ! HA ! HAAAAA ! UUUH ! OH ! OH ! OH ! HOOOOO ! HI ! HI ! HE ! HE ! HE ! HAHAHAAAA ! Oops, excusez-moi mes chers amis. Veuillez me pardonner pour cette franche rigolade. Quel manque de tact, quelle absence d'empathie ! Comme si cette actualité morose pouvait laisser un idiot s'esclaffer, en dépit du bon sens et du respect ! En même temps, lorsqu'on entend parler de prédateurs sexuels, et qu'en même temps vous voyez à la télé tourner en boucle des photos de Epstein, Woody Allen et Jack Lang, c'est difficile de se retenir. Passe encore pour Epstein et Woody Allen, mais Jack Lang ! Rien qu'à voir sa tête, on dirait une momie mal conservée, je vous laisse imaginer le reste... Vous y êtes et le visualisez aussi ? Si tel est le cas, alors vous com-

prenez ma franche rigolade, aussi déplacée qu'elle soit ! Bon, revenons au début de cette histoire et reprenons du sérieux, car le sujet n'a rien d'une franche rigolade. Tout cela a commencé par trois millions de dossiers révélés à la presse au sujet de Jeffrey Epstein. La première question qui me vient à l'esprit est la suivante : pourquoi avoir attendu autant d'années pour dévoiler ces documents ? Le ministère de la Justice s'est justifié en expliquant avoir effectué un travail on ne peut plus minutieux. Alors, comment se fait-il que quelques semaines à peine ont suffi à la presse pour les éplucher ? La réponse se trouve peut-être dans la quantité de caviardages qui noircissent les pages des documents en cachant ainsi la plupart des noms de per-

sonnalités impliquées. En voyant le péril s'approcher, Donald Trump s'est dit : « Quoi de mieux qu'une bonne guerre pour distraire le peuple des scandales à venir ? » Ou bien il s'est dit : « Quoi de mieux qu'un bon scandale pour distraire le peuple de la guerre qui se prépare ? » Va savoir, les voies de Trump sont infinies, et pas toujours logiques... Il reste tout de même la question des caviardages. Qui se cache derrière tous ces traits noirs ? Cette fois-ci, la réponse vient de Hillary Clinton : « Si on devait mener une enquête sur chaque personnalité politique impliquée dans le scandale Epstein, c'est tout l'établissement qui tomberait ! » À méditer mes amis... et à vomir !

GROUPE LEGRAND

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



Connaître pour savoir, savoir pour agir

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

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



Expertise comptable



Conseil & Assistance Juridique



Formations CSE - SSCT



Expertise SSCT



www.groupe-legrand.com

PARIS - LYON

01 42 25 30 30

info@groupe-legrand.com

f - in