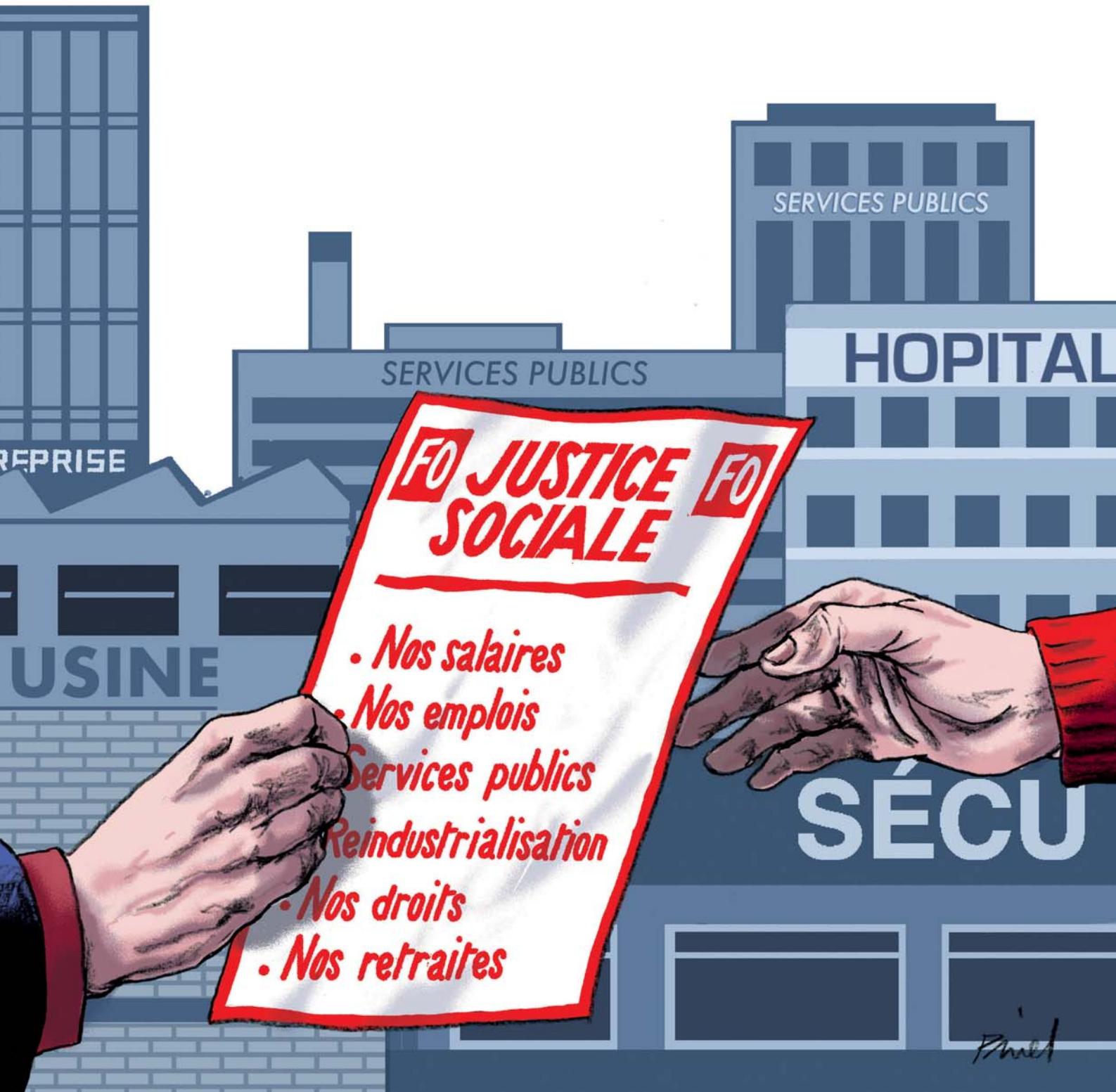


L'info militante

Bimensuel de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière





p. 4 à 8



p. 21



p. 23

l'info militante, journal de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière, fondé dans la clandestinité pendant la Seconde Guerre mondiale sous le titre *Résistance Ouvrière*, devenu par la suite *Force Ouvrière*, puis *FO Hebdo*. Directeur de la publication : Frédéric Souillot. Secrétaire confédéral chargé de la presse : Cyrille Lama.



PRINT IN FRANCE



Rédaction en chef : V. Forgeront.
Rédaction : S. Déraillot, A. Dupré,
C. Josselin, F. Lambert.
Secrétariat de rédaction/maquette/photos :
F. Blanc, M.P. Hamon, O. Le Trouher.
Conception de la maquette : V. Pfohl.
A également contribué à ce numéro :
F. Darcillon.

Abonnements : linfo.militante@fopresse.fr
Imprimé par P. IMAGE, Paris.
Commission paritaire : 0926 S 05818 – ISSN 2647-4174
Dépot légal novembre 2025.

Force Ouvrière – 141, avenue du Maine, 75014 Paris.
Tél. : 01 40 52 84 55 – Mél. : linfo.militante@fopresse.fr
Site : <https://www.force-ouvriere.fr>

|||| ACTU (pages 4 à 8)

Aller vers la justice sociale nécessite de répondre à nos revendications!

- Réforme de l'Assurance chômage : FO accentue le bras de fer.
- Allocation sociale unique, le retour d'un projet craint.
- Projet de loi anti-fraudes : un déséquilibre dans ses cibles?
- Budgets pour 2026 : rejets, incertitudes et méthode inédite.
- Orangina à La Courneuve : FO en soutien des salariés en lutte contre la fermeture de l'usine.
- Sur le terrain, FO dans la défense du service public républicain.

|||| DROIT (page 9)

- Six jours par semaine ne signifie pas six jours d'affilée!

|||| DOSSIER (pages 11 à 14)

- Déchiffrer la fonction publique. (Partie 1/2)

|||| INTERNATIONAL (page 16)

- Devoir de vigilance : FO mobilisée contre le détricotage de la directive européenne.
- Au Portugal, une grève générale contre la destruction des droits sociaux.

|||| NOS COMBATS, NOS VICTOIRES (pages 17 à 21)

- L'économie sociale et solidaire : un modèle alternatif. Explications du secteur confédéral chargé de l'égalité et du développement durable.
- Délocalisation de Blédina : les salariés rhodaniens exigent des solutions d'emploi.
- Métallurgie : sixième PSE pour Erasteel.
- Journée CSE : la formation, un outil essentiel pour agir.
- France Télévisions : victoire de FO, qui devient le premier syndicat du siège.
- Élections au CA de La Poste : pour FO, l'objectif d'une audience boostée
- Handicap : FO renouvelle l'opération Duoday.
- Le toujours très faible taux d'emploi des travailleurs handicapés.

|||| CULTURE (page 22)

- Collectivités territoriales : des budgets culture en chute libre.
- Documentaire. Héros de la mine, d'hier et d'aujourd'hui.

|||| PORTRAIT (page 23)

- Bruno Grenier, des services funéraires : « *J'ai plongé dans le syndicalisme car je m'y suis retrouvé.* »



PAS DE TRÊVE HIVERNALE POUR SE LOGER DIGNEMENT!

Le logement est le premier poste de dépenses des ménages. Faire face à cette charge devient de plus en plus difficile pour bon nombre de salariés, confrontés à la stagnation de leur pouvoir d'achat. Or, comment accéder à un emploi sans la possibilité de se loger de manière abordable, à proximité de son lieu de travail. Pour beaucoup, la recherche d'un logement marque souvent le commencement d'un parcours semé d'embûches, en particulier pour les jeunes, les apprentis, les étudiants...

Autre constat : la demande de logement social progresse d'année en année de manière inquiétante : plus de 2,7 millions de demandeurs en 2024, c'est deux fois plus qu'il y a vingt ans. Dans le même temps, le nombre de logements sociaux disponibles à la location diminue, en cause la diminution du taux de rotation dans le parc social et la baisse de l'accès à la propriété dans un contexte de remontée des taux d'intérêt.

Avec 393 000 attributions en 2023, soit 100 000 de moins qu'en 2016, moins d'un demandeur sur cinq reçoit désormais une réponse positive dans l'année et les délais pour obtenir un logement social peuvent atteindre plusieurs années en fonction du lieu de la demande. Aujourd'hui, même dans les zones considérées comme moins tendues, des problèmes peuvent se poser en matière de délai d'attribution. Dans le même temps, fin 2024, la production de logements neufs enregistrait une baisse significative et alarmante, sous la barre des 260 000 logements, soit un tiers de moins en un an.

Les causes de cette situation sont, en partie, le résultat de l'instabilité politique actuelle. Depuis 2017, huit ministres se sont succédé au ministère du Logement. Cette instabilité

porte atteinte à tous les acteurs du secteur du logement. L'obligation de rénover les passoires thermiques à la location est remise en cause, l'enveloppe pour la rénovation énergétique du parc HLM est gelée, les budgets pour le Fonds vert ou MaPrimeRénov' sont rabotés au nom de la rigueur budgétaire.

Grâce aux opérations de renouvellement urbain (ANRU) financées à 72% par Action Logement, organisme paritaire au sein duquel Force Ouvrière prend une part importante, des logements sont rénovés pour répondre aux nouveaux critères environnementaux, sans oublier la mixité dans les attributions.

Depuis près de soixante-dix ans, Action Logement fait la démonstration de son efficacité au service de sa mission

d'utilité sociale. Les représentants de notre confédération Force Ouvrière, que j'ai rencontrés récemment à Caen et à Lille, défendent sans relâche le lien emploi-logement. Cela au travers de la construction de logements abordables, de l'accès à la propriété, des prêts rénovation et des services aux salariés, en particulier pour favoriser la mobilité. Toutes ces missions sont définies dans les actes fondateurs du 1% Logement (la PEEC).

Force Ouvrière, membre actif de la gouvernance d'Action Logement, apporte toute son énergie pour que cette institution joue pleinement son rôle dans cette période sans précédent. Il importe que le logement retrouve une place centrale dans l'investissement national, compte tenu de son coût dans le budget des ménages, des enjeux économiques et environnementaux qu'il porte, ce secteur ne peut demeurer une variable d'ajustement budgétaire dans les politiques publiques.

Il importe que le logement retrouve une place centrale dans l'investissement national

Retrouvez l'actualité de Force Ouvrière sur Internet : www.force-ouvriere.fr

ALLER VERS LA JUSTICE SOCIALE NÉCESSITÉE

Alors qu'au Parlement l'examen poussif et compliqué des projets budgétaires affiche de plus en plus une issue incertaine, les travailleurs, avec FO, œuvrent plus que jamais à rendre visibles leurs revendications pour les faire aboutir. Pour la protection des droits, notamment ceux des plus fragiles; pour la protection des emplois, tandis que la course cynique aux

bénéfices se traduit dans certaines entreprises par des suppressions et fermetures de sites; pour des mesures permettant une vraie justice fiscale et sociale, avec notamment des services publics forts, dotés des moyens nécessaires pour maintenir un service de qualité et porter haut les valeurs de la République... FO est là et milite sur tous les terrains.

Budgets pour 2026 : rejets, incertitudes et méthode inédite

Alors qu'une réunion (État, syndicats, patronat) ouvrant la conférence sociale Travail et retraites voulue par le gouvernement de Sébastien Lecornu est prévue le 5 décembre au Parlement, l'examen des projets de budgets pour 2026, soit le PLF pour l'État et le PLFSS pour la Sécurité sociale (porteur de la mesure de suspension/décalage jusqu'en 2028 de la réforme des retraites de 2023), se confirme compliqué. Cela jusqu'à poser la question du respect du calendrier constitutionnel, fixant au 31 décembre la date limite de promulgation des textes budgétaires. En cas de non-vote du PLF, est évoquée l'éventualité d'une loi spéciale (qui reconduirait momentanément en 2026 les crédits de 2025, en attendant de nouvelles discussions budgétaires).

Est évoqué aussi l'éventuel recours du gouvernement aux ordonnances (il n'y en a eu aucune de ce type depuis 1958) pour faire passer les textes (par une loi d'habilitation, le Parlement permet au gouvernement de se substituer à ses pouvoirs législatifs). Autre éventualité : le recours au 49.3. Sébastien Lecornu s'était engagé en octobre à ne pas utiliser cette procédure sans vote, qui rompt les débats et qui nécessite que le gouvernement engage sa responsabilité devant l'Assemblée. Au risque d'être censuré.

Changement de règles?

Après, faute de temps, l'absence de vote, en première lecture, par l'Assemblée le 12 novembre de la partie dépenses du texte (la partie recettes avait été adoptée

le 5 novembre), le PLFSS (avec ses amendements) a été transmis pour examen au Sénat qui doit se prononcer le 26 novembre. Après le rejet massif en première lecture le 21 novembre de sa partie recettes par les députés (une voix pour, 404 contre et 84 abstentions), le PLF a lui été transmis dans sa version initiale (donc sans les amendements adoptés) au Sénat qui, le 27 novembre, en débutera l'examen. Inédit, le 24 novembre, le Premier ministre a demandé que l'Assemblée, à la reprise des débats sur le projet de loi de finances mi-décembre, se prononce budgétairement d'abord sur des « priorités absolues » pour 2026 : le déficit, la réforme de l'État, l'énergie, l'agriculture, la sécurité intérieure et extérieure (autrement dit le budget des Armées).

Valérie Forgeront

Allocation sociale unique, le retour d'un projet craint

Un projet de loi pour une allocation sociale unique (ASU) devrait être présenté en décembre en Conseil des ministres, a annoncé le Premier ministre le 14 novembre devant l'Assemblée des départements de France. Cette ASU (déjà ressortie des tiroirs par Michel Barnier et François Bayrou) consisterait, selon le scénario présenté par Sébastien Lecornu, à « rapprocher la prime d'activité, le RSA et un certain nombre d'aides au logement ». Il s'agit de « faire des économies

de gestion », mais « non pas [des économies, NDLR] sur les bénéficiaires », indique-t-il.

Dans les tuyaux depuis 2018

En juillet, une mission flash de l'Assemblée s'était prononcée en faveur d'une ASU tout en appelant à la prudence, alertant sur les modes de calcul et les effets de la création d'un « revenu social de référence », sur les dangers d'un plafonnement de l'ASU à 70% du Smic et notant qu'il y aurait des gagnants et des perdants par ce système. Initié dès septembre 2018 par Emmanuel Macron, président de la République nouvellement élu, le projet de fusion de minima sociaux – intégré alors à un « plan pauvreté » – avait déjà activé des craintes. Selon une étude de France Stratégie, cette fusion risquait, « à budget constant », d'entraîner une baisse de ressources pour au moins 3,55 millions de ménages et parmi eux, 1,5 million qui ne percevraient plus d'allocations.

Valérie Forgeront

TE DE RÉPONDRE À NOS REVENDICATIONS!

Réforme de l'Assurance chômage : FO accentue le bras de fer

Le 25 novembre, le Premier ministre Sébastien Lecornu n'avait toujours pas répondu au courrier des organisations syndicales et patronales représentatives (à l'exception du Medef), lui demandant de renoncer solennellement au projet de réforme de l'Assurance chômage voulu par son prédécesseur, François Bayrou.

« Je suspend ma présence à toutes les réunions de discussions, que ce soit la conférence retraites-travail ou je ne sais quoi d'autre, au retrait de la lettre

de cadrage », avait prévenu le secrétaire général de FO, Frédéric Souillot, le 19 novembre, en marge d'une manifestation de soutien aux salariés d'Orangina à La Courneuve.

Une négociation à venir sur les contrats courts

Le document de cadrage donnait aux négociateurs jusqu'au 15 novembre pour trouver un accord permettant de réaliser, jusqu'en 2029, de 2 à 2,5 milliards d'euros

d'économies par an sur le dos des demandeurs d'emploi. Les négociations n'ont jamais démarré.

En revanche, dans leur courrier daté du 14 novembre, les interlocuteurs sociaux rappellent qu'ils ont prévu d'ouvrir prochainement la négociation interprofessionnelle sur les contrats courts actée en mai dernier. Et ils se disent disposés à examiner, dans ce cadre, la question des ruptures conventionnelles. Question évoquée par le ministre du Travail, Jean-Pierre Farandou.

Clarisse Josselin

Projet de loi anti-fraudes : un déséquilibre dans ses cibles?

Le Sénat a adopté le 18 novembre le projet de lutte contre les fraudes fiscales et sociales, présenté à la mi-octobre par le gouvernement qui a érigé cette lutte en enjeu majeur et a souhaité que le projet de loi soit examiné dans le même temps que les projets de textes budgétaires (PLF et PLFSS) pour 2026. Le plan anti-fraude, qui doit être désormais débattu à l'Assemblée, vise (notamment par des échanges de données entre services, des contrôles plus poussés et l'accès aux données fiscales et sociales aux caisses d'assurance maladie, d'assurance vieillesse et d'assurance retraite) à récupérer des recettes fiscales et sociales à hauteur de 2,3 milliards d'euros en 2026. Quelque 1,5 milliard pour la fraude fiscale, 800 millions

pour la fraude sociale. Cela apparaît comme une goutte d'eau face au montant estimé des fraudes, soit 13 milliards d'euros pour la fraude sociale (avec, selon l'Urssaf, entre 7,3 et 9,2 milliards d'euros du fait de fraudes aux cotisations par les entreprises) et de 80 à 100 milliards pour la fraude fiscale. Le texte du projet, qui se focalise particulièrement sur la fraude sociale, a été durci par le Sénat, lequel a mis notamment les chômeurs dans son viseur. Il est ainsi question de permettre à France Travail de contrôler le lieu de résidence des allocataires (lesquels doivent être domiciliés en France selon la loi déjà existante), cela par la consultation des relevés téléphoniques ou encore des fichiers des compagnies aériennes. Des mesures visant la formation (pour la certification des

CPF), d'autres prévoyant une suspension des allocations chômage ou de prestations sociales en cas de doute de fraude... Il s'agit d'*« accélérer le passage de la suspicion à la détection, de la détection à la sanction et de la sanction au recouvrement »*, a martelé la ministre de la Santé, Stéphanie Rist, devant le Sénat.

Le non-recours aux prestations sociales reste fort

Pour le Conseil d'État, le projet « ne contient pas de réforme d'ampleur des outils de lutte contre les fraudes », entre autres fiscales. La Défenseure des droits appelait, elle, dès le 31 octobre, à « *un rééquilibrage du projet de loi entre répression de la fraude et protection des droits des usagers. La lutte contre la fraude ne peut*

se faire au détriment de ces droits et notamment du droit à des moyens convenables d'existence et des droits de la défense, sous peine d'aggraver le phénomène déjà massif de non-recours aux droits sociaux ». En 2023, selon la Drees, le non-recours aux prestations sociales, dont le RSA, dépassait 30%. FO revendique pour sa part, en matière de fraude sociale notamment, « *le renforcement des sanctions contre les entreprises, qui obtiennent la première place sur le podium des fraudeurs* ». En matière de fraude fiscale, la confédération souligne qu'il « *serait temps de s'attaquer réellement à la lutte contre l'évasion fiscale (fraude, optimisation) des grands groupes et très hauts patrimoines, champions de l'évitement fiscal* ».

Valérie Forgeront

ALLER VERS LA JUSTICE SOCIALE NÉCESSITE

Sur le terrain, FO dans la défense du service public républicain



mesures d'austérité qui leur sont infligées depuis des années, et programmées encore pour 2026, à travers notamment le gel du point d'indice. Cette austérité conduit déjà à une perte de pouvoir d'achat (de plus de 30% depuis 2000), à des grilles indiciaires tassées et « smicardisées », ou encore à « des salaires amputés en cas d'arrêt maladie ». Il ne faut pas s'étonner dès lors d'une attractivité des carrières en berne. Venu saluer les militants, le secrétaire général de FO, Frédéric Souillot, pointait le 19 novembre le paradoxe. « L'exécutif, dans sa communication, prône davantage de services publics, notamment de proximité, mais il prévoit des coupes budgétaires et la baisse du nombre de fonctionnaires ! Il faudrait plutôt relancer l'attractivité des carrières, et ce, notamment par la hausse du salaire indiciaire. » Pour l'instant, constatent les militants FO, « le gouvernement ne donne aucun signe fort aux agents en termes de reconnaissance ». Or, « défendre les services publics, c'est défendre les valeurs de la République », et ainsi l'égalité, insistent-ils. « D'avantage de services publics, c'est ce qui contribue à la cohésion sociale dans la République », rappelle Frédéric Souillot. Cette démonstration de visibilité syndicale constituait aussi bien sûr un message aux parlementaires, plongés actuellement dans l'examen des projets de textes budgétaires pour 2026. « Beaucoup de députés et de collaborateurs parlementaires sont passés nous voir, certains notant nos coordonnées », indiquaient les militants FO, se réjouissant par ailleurs aussi d'un rendez-vous décroché avec des membres du cabinet du Premier ministre le 20 novembre. « Les revendications ne s'arrêtent pas après ces trois jours, le combat continue, notamment pour les salaires et le pouvoir d'achat », insiste FO, demandant « des lois budgétaires ambitieuses qui font le choix des services publics pour tous, et non celui de la rigueur pour les agents ».

Valérie Forgeront

Visibiliser plus encore ses revendications, tel était l'objectif de FO-Fonction publique qui, du 17 au 19 novembre, a planté un chapeau près de la station de métro Invalides à Paris, à deux pas de l'Assemblée nationale. Une action qui participe d'une campagne nationale d'information lancée sur tout le territoire. L'objectif a été plus que rempli. « Nous avons rencontré un accueil bienveillant. Beaucoup de gens nous ont dit "bon courage", "c'est bien ce que vous faites", "on a besoin de services publics". Notre action est populaire et cela nous renforce dans l'idée que notre combat est juste », témoignait le 19 novembre au matin le secrétaire fédéral Patrice Perouas, notant qu'en deux jours plus de 4 000 tracts

avaient déjà été distribués. Participant à cette action syndicale, des militants de l'Union interfédérale FO, soit issus de chaque versant de la fonction publique (État, hospitalière et territoriale), ainsi des militants de la FGF-FO et de la SPS-FO, ont expliqué et rappelé la nécessité de services publics avec des moyens budgétaires et des effectifs « à la hauteur des besoins », cela permettant d'apporter un service de qualité aux usagers.

« Relancer l'attractivité des carrières »

Les agents, et les conditions qui leur sont faites, sont au cœur de cette problématique et FO est « vent debout » contre les

TE DE RÉPONDRE À NOS REVENDICATIONS !

Orangina à La Courneuve : FO en soutien des salariés en lutte contre la fermeture de l'usine

La mobilisation contre la fermeture de l'usine Orangina à La Courneuve prend de l'ampleur. Frédéric Souillot, le secrétaire général de la confédération, et Laurent Rescanières, secrétaire général de la FGTA-FO, sont venus soutenir les salariés de l'usine en grève le 19 novembre. Ces derniers ont aussi reçu le soutien d'élus locaux. L'intersyndicale, dont fait partie FO, majoritaire sur le site, dénonce cette fermeture, prévue pour fin 2026, alors que le propriétaire, le groupe japonais Suntory Beverage & Food, a réalisé 128 millions d'euros de bénéfices en France en 2024. Alors que l'usine compte 105 salariés, le PSE, dont les négociations ont démarré, prévoit 49 suppressions d'emplois. Cinquante-six postes sont proposés dans une autre usine du groupe à Donnery, dans le Loiret, où sera transférée la production. « Les salariés sont inquiets. Nous voulons des indemnités et un congé de reclassement à la hauteur du préjudice », a affirmé Youen Le Noxaïc, délégué syndical FO du site Suntory à La Courneuve, qui estime que seule une quinzaine de salariés envisagent une mutation dans le Loiret. Le cynisme de l'actionnaire attise la colère : en septembre, cette usine a perdu un tiers de sa production avec la fin d'un contrat de sous-traitance avec Pepsi. « Suntory avait alors promis de lisser la fabrication sur l'ensemble de ses usines en France pour conserver tous les emplois à La Courneuve. Et quelques mois après, ils annoncent un PSE. La loyauté, ça démarre mal ! », a tempêté Laurent Rescanières, qui veut qu'une délégation FO « soit reçue au plus vite par la direction ».

Batailler pour sauver le site

Alors que l'usine Orangina est rentable, cette fermeture est injustifiable, a dénoncé Frédéric Souillot devant les salariés en grève. « Cette usine appartient à un groupe

qui fait des bénéfices, prend l'argent public, et après licencie. Ce n'est pas possible ! », a lancé le secrétaire général de la confédération, annonçant qu'il allait rencontrer au plus vite le ministre délégué à l'Industrie à ce sujet. « Il faut garder ce site industriel en Seine-Saint-Denis, trouver un repreneur. On ira voir le ministre et nous lui parlerons de la conditionnalité des aides publiques versées aux entreprises. Des aides, Orangina en a touché suffisamment. Or, la première des conditions ce doit être

l'emploi en France ! » Selon les syndicats, Suntory Beverage & Food a perçu 2 millions d'euros ces dernières années au titre du Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE), transformé en 2019 en allègements pérennes de cotisations. Une mesure au bénéfice de l'employeur qui n'aura jamais servi à soutenir l'activité, déplorent-ils. FO rappelle ainsi que tous les investissements ont cessé depuis deux ans à La Courneuve.

Ariane Dupré



Hôpital : les capacités d'accueil complet en net recul

« Dans les établissements de santé en 2024, la baisse du nombre de lits ralentit ». Ce titre encadrant une étude de la Drees (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques, rattachée au ministère de la Santé) publiée le 13 novembre semble illustrer une bonne nouvelle dont il suffirait de se réjouir. Mais derrière l'annonce d'*« une baisse de 0,5% du nombre de lits pouvant accueillir des patients et une progression de 3,1% du nombre de places en 2024 »*, la réalité de la capacité hospitalière sur le territoire a de quoi inquiéter. Les 2965 établissements de santé (publics et privés) comptent 367 300 lits en hospitalisation complète, 91 200 places en hospitalisation partielle (sans nuitée) et une capacité de 25 400 patients « pouvant être pris en charge simultanément » dans le cadre de l'hospitalisation à domicile (HAD). Même moindre qu'auparavant, la suppression de lits d'hospitalisation complète (2 000 lits en moins en un an) se poursuit parallèlement au « virage »

de l'ambulatoire, lequel est dû entre autres aux « contraintes de personnel ne permettant pas de maintenir les lits », note l'étude. Et de rappeler aussi qu'*« entre fin 2013 et fin 2024, la baisse cumulée atteint 45 500 lits d'hospitalisation complète, soit -11,0% en onze ans »*. L'hospitalisation à domicile voit, elle, croître ses capacités de prise en charge de 5,5% en 2024, après 4,1% en 2023. Elle représente ainsi (hors psychiatrie) *« 8,1% des capacités totales de prise en charge en hospitalisation complète en court et moyen séjour à fin 2024 »*, contre 2,1% en 2006.

« 100 000 lits fermés entre 2000 et 2025 »

L'étude confirme que *« depuis une vingtaine d'années »*, en parallèle du développement de l'ambulatoire et de l'HAD, il y a bien *« une diminution continue des capacités d'hospitalisation complète (lits) »*. Ce sont ainsi 1,2% des lits qui ont été supprimés en 2023, 1,8% en 2022. Et avant la crise Covid, les

suppressions étaient de *« 0,9% par an en moyenne entre 2013 et 2019 »*. Par ailleurs, *« sous l'effet des réorganisations et des restructurations »*, admet la Drees, le nombre d'établissements de santé (publics ou privés) « recule régulièrement ». Cent cinquante-six établissements ont ainsi disparu entre 2013 et 2024, soit 5% en onze ans. *« La baisse est plus marquée pour les hôpitaux publics (-6,3%) »*, constate-t-elle encore. La crise sanitaire soulignera ce caractère sinistre de l'hôpital public, en sous-capacité et toujours sous le joug des restrictions budgétaires. La fédération SPS-FO rappelle ainsi les *« 100 000 lits fermés entre 2000 et 2025, un personnel épaisé, un effondrement de l'attractivité, et des services d'urgence en crise permanente »*. Le projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 prévoit encore néanmoins, avec un taux de 1,6%, un *« Objectif national des dépenses d'Assurance maladie (ONDAM) qui étrangle financièrement les établissements de santé »*...

Valérie Forgeron

Dépenses de santé : état des lieux au sein de l'OCDE

Selon le Panorama de la santé 2025 publié mi-novembre par l'OCDE, les dépenses de santé étaient en 2024 supérieures à 10% du PIB dans seize des trente-huit États membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques. La France affiche des dépenses

à 11,5% du PIB. Si ce n'est pas « systématique », « dans l'ensemble, les pays qui affichent des dépenses de santé élevées, ainsi que des effectifs et autres ressources de santé importants, sont plus performants en termes de résultats, d'accès et de qualité des soins », analyse l'OCDE. La France se tient



un peu au-dessus de la moyenne de l'OCDE pour le nombre de lits d'hôpitaux (5,4 pour 1 000 habitants contre 4,2 en moyenne dans l'OCDE). Elle a tout juste la moyenne pour ses effectifs de médecins (3,9 pour 1 000 habitants) et est sous la moyenne pour

ses effectifs infirmiers (8,8 contre 9,2). Selon l'étude, « les dépenses publiques de santé augmenteront en moyenne de 1,5% du PIB d'ici à 2045 dans les pays de l'OCDE », cela dû notamment au vieillissement des populations.

V. F.



Six jours par semaine ne signifie pas six jours d'affilée!

Un salarié est engagé par une société en tant que directeur des ventes le 8 janvier 2018.

Le 16 novembre de la même année, il prend acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur et saisit le conseil de prud'hommes en mai 2019.

La cour d'appel fait droit à ses demandes, notamment sur le non-respect de son droit au repos hebdomadaire car l'entreprise l'a fait travailler par deux fois plus de six jours d'affilée, du 3 avril au 13 avril et du 3 septembre au 14 septembre.

En effet, pour la cour d'appel le fait de travailler onze jours et douze jours d'affilée ne répond pas aux dispositions du Code du travail, qui interdit de faire travailler un salarié plus de six jours par semaine.

La Cour de cassation, dans un arrêt du 13 novembre 2025 (n°24-10733), voué à une publication, n'est pas du même avis et casse l'arrêt d'appel :

« 9. Il résulte de l'article L. 3132-1 du Code du travail que toute semaine civile doit comporter un repos de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien, sans exiger que cette période minimale de repos hebdomadaire soit accordée au plus tard le jour qui suit une période de six jours de travail consécutifs.

10. Pour condamner l'employeur à payer au salarié une somme à titre de dommages-intérêts pour non-respect du droit au repos, l'arrêt retient qu'il est établi que le salarié avait travaillé du mardi 3 avril 2018 au vendredi 13 avril 2018, soit onze jours consécutifs et du lundi 3 septembre 2018 au vendredi 14 septembre 2018, soit douze jours consécutifs sans aucun jour de repos, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 3132-1 du Code du travail.

11. En statuant ainsi, alors que chaque salarié doit bénéficier d'un repos hebdomadaire au cours de chaque semaine

CE QUE DIT LA LOI

L'article L. 3132-1 du Code du travail dispose :

« Il est interdit de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine. »

L'article L. 3132-2 du Code du travail dispose quant à lui :

« Le repos hebdomadaire a une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévu au chapitre I^{er}. »

civile, soit du lundi 0 heure au dimanche 24 heures, la cour d'appel, qui a retenu une période de référence différente, a violé les textes susvisés. »

Ainsi, au lieu de considérer que l'article du Code du travail interdit à tout employeur de faire travailler un salarié plus de six jours d'affilée, elle prend, contrairement à l'avis de son avocat général, la décision d'interpréter l'article L. 3132-1 *in concreto* en considérant qu'il faut détacher les semaines les unes des autres – alors que la cour d'appel avait pris en compte la période de travail dans son entier, soit sur deux semaines – et que sur chaque semaine civile, le salarié avait bien eu ses périodes de repos, avant et après sa période de travail de onze et douze jours.

Or, cette interprétation est, à notre avis, contraire à l'esprit du législateur et peut-être serait-il nécessaire de demander une modification de cet article afin de lui redonner son but premier, la protection de la santé du salarié en empêchant tout employeur de faire travailler un salarié plus de six jours d'affilée!

Secteur juridique

Retrouvez l'actualité du secteur juridique sur : www.force-ouvriere.fr/secteur-juridique

6 000 000, c'est un joli chiffre. **Pas un numéro.**



À l'aube de nos 65 ans, nous avons franchi le cap des 6 millions de sociétaires. C'est à Nolwenn S., notre nouveau sociétaire, que nous le devons. Merci à lui, mais aussi à nos 5 999 999 autres sociétaires d'avoir choisi la Macif : un modèle sans actionnaires, avec des prix justes et un service client toujours à vos côtés. Pour nous, vous ne serez jamais un simple numéro.



La Macif,
c'est vous.



* Étude OpinionWay - 1005 répondants - Janvier 2024 - Catégorie compagnies d'assurance.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.

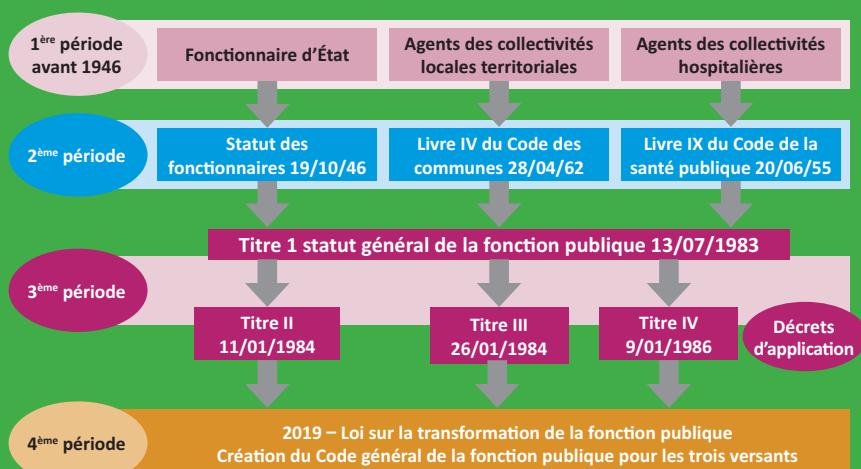
((sos))) SERVICES PUBLICS

LA FONCTION PUBLIQUE A UNE HISTOIRE

Le statut a été créé avant tout pour protéger les fonctionnaires de l'arbitraire du pouvoir politique et afin d'assurer les principes d'égalité, d'indépendance, de neutralité. Ainsi, aujourd'hui un fonctionnaire peut encore s'opposer à un ordre illégal grâce au statut, demain le fonctionnaire sous contrat ou contractuel pourra-t-il résister aux pressions de sa hiérarchie ?

À la différence de l'entreprise, la fonction publique n'a pas vocation à faire des profits, mais à rendre des services aux usagers.

Pour FO, c'est surtout un véritable choix de société, bâti de longue date et issu notamment des valeurs du Conseil national de la Résistance !



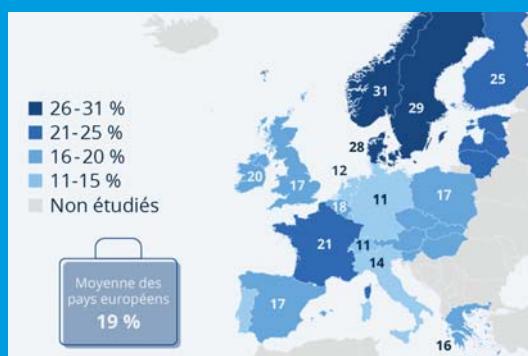
Force Ouvrière rappelle son attachement indéfectible au maintien des statuts de l'ensemble des fonctionnaires afin de garantir un service public républicain de qualité sur l'ensemble du territoire.

DES EFFECTIFS À LA HAUTEUR DES BESOINS DE LA POPULATION ?

Selon les derniers chiffres, l'Insee recensait 5,8 millions d'agents travaillant dans la fonction publique en 2023.

En trente ans, l'emploi public a augmenté de 1 million tandis que le nombre d'habitants a progressé de 9 millions !

Selon l'Institut, la part de la masse salariale en valeur dans le total des dépenses publiques est stable (22 % en 2024 contre 23 % en 2007) alors même que les besoins sociaux de la population ont augmenté.



Emploi dans les administrations publiques en pourcentage de l'emploi total dans les pays d'Europe en 2021.

La part des fonctionnaires dans l'emploi total a même baissé passant de 16,3 % en 2007 à 14,6 % en 2021 selon la DGAEP.

En 2023, 71 700 fonctionnaires sont entrés dans la fonction publique tandis que 179 400 en sont sortis.

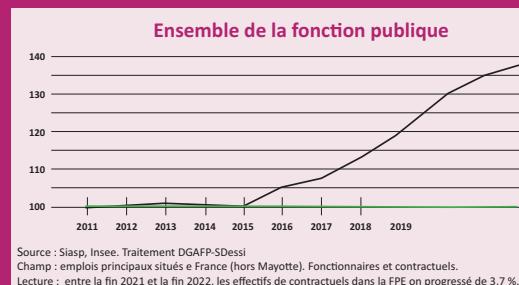
Contrairement aux idées reçues, la France n'est pas sur-administrée et plusieurs pays ont des taux d'emploi public bien supérieurs à la France (Allemagne, Suède, Norvège, Danemark,...).

À l'heure où le capitalisme financier et les multinationales sont plus puissants que les États, la fonction publique doit demeurer un vecteur d'égalité des droits des citoyens, un pilier de la République afin de garantir l'accès aux services publics sur tout le territoire.

Pour FO, il faut avant tout s'attacher aux besoins de la population afin d'adapter les moyens et pour répondre aux nouveaux enjeux environnementaux, de santé ou sociaux et en termes d'attractivité de la fonction publique.

HAUSSE DES CONTRACTUELS : 22 % DE L'EMPLOI PUBLIC !

Un agent sur cinq est désormais contractuel, soit 22 % de l'effectif total des agents de la fonction publique, selon le dernier recensement de la DGAFP portant sur les effectifs 2022 (1,2 million) contre 17 % en 2011.



L'augmentation des effectifs de la fonction publique repose sur l'emploi contractuel pour l'ensemble des trois versants. La proportion de contractuels titularisés au bout de cinq ans est en nette baisse, seuls 24 % de l'ensemble des contractuels de 2016 ont été titularisés en 2021, soit cinq points de moins qu'en 2011.

Cette tendance s'est aggravée depuis la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 avec la création du contrat de projet, contrat à durée déterminée (d'une durée comprise entre un et six ans selon la durée de la mission). Or, ce type de contrat n'ouvre pas l'accès à un contrat à durée indéterminée ni à une titularisation dans la fonction publique et a précarisé davantage l'emploi public.

Ce statut précaire offre ainsi plus de souplesse aux employeurs en dérogeant aux règles statutaires ou de mobilité par rapport aux titulaires, bafouant l'égalité de traitement entre agents publics.

FO exige la titularisation des contractuels pour qu'ils ne soient pas simplement une variable d'ajustement budgétaire et pour leur offrir une stabilité dans l'emploi par un véritable déroulement de carrière, quel que soit leur niveau de qualification.

LA DÉFENSE INDIVIDUELLE DES AGENTS : RÔLE DES CAP ET CCP

Comme pour les comités sociaux, tous les quatre ans, les agents publics sont appelés à choisir leurs représentants syndicaux dans les CAP (Commissions administratives paritaires) ou CCP (contractuels) pour leur défense individuelle.

- Les attributions des CAP, composées de représentants de l'administration et du personnel, sont recentrées depuis la loi de 2019 sur l'examen des décisions individuelles défavorables aux agents.
- Depuis le 1^{er} janvier 2020, elles ne sont plus compétentes en matière de mutation et de mobilité, et, depuis le 1^{er} janvier 2021, en matière d'avancement et de promotion.

LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE (CAP)



Le fonctionnaire, destinataire d'une décision défavorable concernant son avancement, une promotion ou sa mutation, peut faire appel au représentant syndical de son choix pour l'aider à former un recours administratif sur les décisions suivantes :

- licenciement après trois refus de postes proposés en vue d'une réintégration à la fin d'une disponibilité ;
- refus de titularisation et licenciement en cours de stage pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire ;
- licenciement d'un fonctionnaire titulaire pour insuffisance professionnelle ;
- licenciement pour donner suite au refus du ou des postes proposés en vue d'une reprise de fonctions à la fin d'un congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée si le refus n'est pas fondé sur un motif valable lié à l'état de santé ;

QU'EST-CE QU'UN FONCTIONNAIRE ? DROITS ET OBLIGATIONS

Les fonctionnaires ont des droits liés à leur fonction : droit à rémunération et à pension de retraite, congés, à la formation professionnelle, à la participation au fonctionnement des services publics par l'intermédiaire des instances représentatives du personnel, droit à la protection de l'administration en cas de mise en cause ou d'attaque ou comme lanceur d'alerte...

Le Code général de la fonction publique définit les devoirs et obligations du fonctionnaire : dignité, impartialité, intégrité, probité, secret professionnel, devoir de réserve et d'obéissance hiérarchique, interdiction d'exercer des activités lucratives sauf dérogation, contrôle déontologique exercé par la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) pour prévenir les conflits d'intérêts...

Mais en tant que citoyens, les libertés publiques sont reconnues aux agents publics :

- la liberté d'opinion : non-discrimination entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques, religieuses ou de leur orientation sexuelle. Ce principe doit se concilier avec le respect de la laïcité et avec l'obligation de neutralité, qui interdit aux agents de manifester à l'égard des administrés leurs préférences politiques, religieuses ou philosophiques ;
- la liberté d'expression : obligation de réserve des fonctionnaires en fonction de la nature de leur mission ou fonctions particulières, mais les limites sont parfois difficiles à établir ;
- le droit syndical reconnu depuis 1946 : le fonctionnaire syndiqué bénéficie d'autorisations spéciales d'absence, de congés pour formation syndicale et de décharges d'activité de service ;
- le droit de grève : reconnu en 1946 mais certains fonctionnaires en sont privés (par exemple les policiers) en raison de la nature de leurs fonctions.

Pour FO, le recrutement par voie de concours doit être maintenu car il permet de respecter l'égal accès aux emplois publics et évite des dérives liées au clientélisme ou au favoritisme.

- licenciement d'un enseignant à la suite du refus du poste proposé en vue de sa réintégration après son placement en position de non-activité pour poursuivre ou parfaire des études d'intérêt professionnel ;
- décision refusant un congé pour formation syndicale ;
- décision refusant un congé de formation à l'hygiène et la sécurité à un fonctionnaire représentant du personnel au comité social ;
- décision de renouvellement ou de non-renouvellement du contrat d'embauche d'un fonctionnaire handicapé ;
- refus pour la deuxième fois d'une demande de formation continue ;
- refus d'une période de professionnalisation ;
- décision de dispense de l'obligation de servir à la fin d'un congé de formation professionnelle ;
- refus d'une demande de congé de formation professionnelle pour nécessités du fonctionnement du service.

Les CAP sont également consultées sur les projets de sanction disciplinaire des deuxième, troisième et quatrième groupes à l'égard des fonctionnaires ou à l'initiative de l'administration, en cas de demande par un fonctionnaire de réintégration.

Par ailleurs, les commissions consultatives paritaires (CCP) sont les instances consultatives compétentes à l'égard des contractuels. Leurs compétences ont été alignées sur celles des CAP dans les trois versants de la fonction publique.

Force Ouvrière est la première organisation dans la fonction publique d'État depuis 2011 et deuxième dans le versant hospitalier depuis 2022. Elle est à ce titre l'interlocuteur légitime à tous les niveaux de décision : au niveau local, auprès du directeur général de l'administration, auprès des ministres par le biais de votre fédération, des fédérations de fonctionnaires regroupant les trois versants – l'UIAFP-FO (conseil commun de la fonction publique depuis 2010) –, et enfin au plus haut niveau avec la confédération CGT-FO.

ATTRACTIVITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Touchant les trois versants de la fonction publique et toutes les catégories d'emploi et de statuts, cette crise durable se traduit par une dégradation de la plupart des éléments qui, « *matériellement ou symboliquement* », attirent vers la fonction publique.

Ce manque d'attractivité s'est traduit par une baisse tendancielle du nombre de candidats aux concours et du taux de sélectivité de ceux-ci. Le nombre de postes ouverts a baissé de 11 % ces dernières années, de même que la présence aux concours alors que la fonction publique recrute toujours plus de contractuels.

- Dans la fonction publique d'État (FPE), 15 % des postes offerts en 2022 n'ont pas été pourvus.
- Les postes vacants se multiplient dans toute la fonction publique.

Cette crise a déjà des conséquences concrètes sur la vie des Français, qui pourraient s'aggraver à l'avenir : professeurs non remplacés en cas d'absence – voire incapacité à garantir « *un enseignant devant chaque classe* » à la rentrée ; difficultés d'accès aux soins de santé dans certains territoires...

Comment revaloriser la fonction publique ?

Ce manque d'attractivité montre une dégradation du positionnement de la fonction publique dans l'échelle des salaires et parle d'un certain « *déclassement* ». Une reconnaissance salariale des agents constitue un levier « *incontournable* ».

La loi de transformation de la fonction publique de 2019 a accentué ces difficultés en calquant la réforme sur le secteur privé (ordonnances Travail) en matière de mobilité, Gepec, rémunération au mérite sans analyse préalable des missions alimentant une perte de sens préjudiciable aux agents et provoquant une dégradation des conditions de travail dans les trois versants.

Pour FO, l'attractivité doit se concrétiser par une véritable politique salariale et l'amélioration durable des conditions de travail :

- augmentation du point d'indice et revalorisation des grilles salariales, notamment en début de carrière ;
- garantir une véritable évolution des carrières par la progression du « GVT » (Gissement Vieillesse Technicité) et la refonte des grilles indiciaires.
- rétablissement du CHSCT, supprimé par la loi de 2019, pour mieux protéger la santé des agents.

BUDGET 2026 : LA FONCTION PUBLIQUE EN LIGNE DE MIRE



En confirmant l'annonce d'un fonctionnaire sur trois non remplacé et 3 190 postes supprimés dès 2026, le Premier ministre a relancé la RGPP de 2007 (Révision générale des politiques publiques, avec la règle du non-rempacement d'un fonctionnaire sur deux, dénoncée alors par FO dans son « *Livre noir de la RGPP* »).

Si la fonction publique a déjà largement participé au redressement des comptes publics, les fonctionnaires ne sont pas responsables du dérapage budgétaire de ces dernières années avec la politique de gel du point

d'indice poursuivie depuis 2000, aboutissant à une perte sèche de plus de 30 % par rapport à l'inflation et des baisses d'impôts non financées.

La France reste prisonnière des traités d'engagement, du Pacte de stabilité et de croissance et de la discipline budgétaire imposée par l'Union européenne à tous les États membres.

FO dénonce la baisse des crédits ministériels, le gel des dotations des opérateurs et le prélèvement par l'État de 2 milliards sur les collectivités locales.

Pour FO, le respect des critères de convergence est un prétexte pour contraindre les États à baisser la dépense publique, réduire les services publics et la masse salariale.

FO dénonce ces politiques d'austérité au détriment des services publics, revendique de rétablir une fiscalité progressive qui mette à contribution les hauts revenus et les revenus financiers, un levier toujours refusé par l'exécutif à ce jour !

FO dénonce les aides publiques aux entreprises accordées sans contrôle ni contrepartie à hauteur de 211 milliards par an, comme le rappelle le rapport du Sénat paru en juillet 2025.

Selon l'Insee, 57 % des Français bénéficient des mécanismes de redistribution et les services publics participent largement à la réduction des inégalités sociales.

FO exige une indexation automatique du point d'indice sur l'inflation, la suppression des jours de carence et des mesures d'austérité budgétaire menaçant le fonctionnement des services publics !



AUX CÔTÉS DE
TOUS LES SALARIÉS

ADHÉRENTS FO CONNAISSEZ-VOUS L'AFOC ?

L'AFOC est une association de consommateurs et de locataires

Elle vous informe et vous conseille sur vos droits.

Agrée par l'État, elle vous défend auprès des professionnels et des bailleurs



Rappel produits

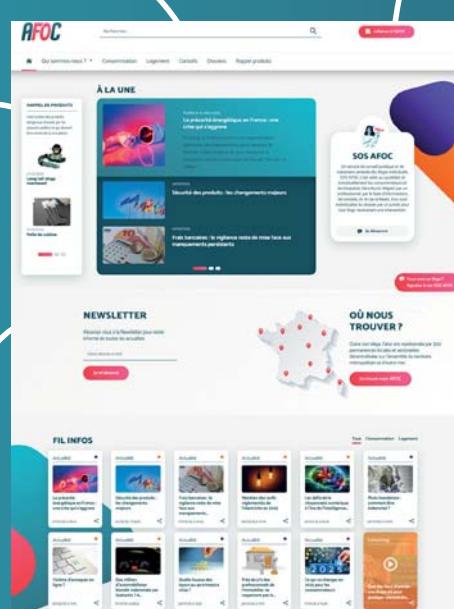
Consultez la liste des produits dangereux ou défectueux mise à jour en temps réel



Inscrivez-vous à la newsletter

Actualités, infos pratiques, conseils...

Restez informés !



Logement

Votre propriétaire refuse d'effectuer certaines réparations lui incomant ?

Consultez nos fiches pratiques



Un litige avec un professionnel ?

Votre compte bancaire a été débité à votre insu ?

Le propriétaire de votre logement vous réclame des charges indues ?

Rendez-vous sur www.afoc.net
rubrique SOS AFOC



Où nous trouver ?

Sur internet ou dans l'une de nos 200 permanences locales, l'AFOC est à vos côtés



Consommation

Vous avez acheté un produit sur internet et vous n'avez pas été livré ?

Téléchargez nos modèles de lettres



Devoir de vigilance : FO mobilisée contre le détricotage de la directive européenne

Les institutions européennes rétropédaient sur les mesures adoptées en 2024 pour obliger les entreprises à se préoccuper des droits humains, sociaux et environnementaux tout au long de leur chaîne de valeur.

En matière de droits sociaux, rien n'est jamais acquis, et le Parlement européen vient hélas de le démontrer. Le 13 novembre, une majorité d'eurodéputés s'est prononcée en faveur d'une directive dite de simplification, qui en réalité vide d'une bonne partie de sa substance la directive ambitieuse adoptée en juin 2024 sur le devoir de vigilance des entreprises. « FO s'était félicitée de cette première directive, on était très heureux », rappelle Branislav Rugani, secrétaire confédéral chargé du secteur International-Europe.

Mais la directive « Omnibus I » menace de rebattre les cartes. À l'origine, le devoir de vigilance oblige les entreprises d'une certaine taille à faire des efforts pour prévenir les atteintes aux droits humains, sociaux et environnementaux

qui pourraient être perpétrées dans le cadre de leur activité – et ce, tout au long de leur chaîne de valeur, c'est-à-dire pas seulement pour leurs activités propres mais aussi pour celles de leurs filiales et sous-traitants.

Beaucoup moins d'entreprises concernées

Le texte adopté au Parlement, qui doit encore passer par le « trilogue » avant de revenir devant les eurodéputés, prévoit de relever fortement le seuil des entreprises concernées, à plus de 5 000 employés (contre 1000 dans la directive de 2024) et plus de 1,5 milliard d'euros de chiffre d'affaires annuel. Les eurodéputés ont également supprimé le régime de responsabilité civile européenne, qui

servait à harmoniser les obligations des entreprises et leurs responsabilités devant la justice en cas de manquements.

Le combat n'est cependant pas terminé. « On ne regagnera pas la directive de départ, mais on peut regagner quelques points, analyse Branislav Rugani. On met maintenant la pression concernant le seuil de déclenchement, sur les droits des représentants du personnel, et pour débloquer la chaîne de valeur sans limite de rang. » Cette déconfiture s'explique avant tout par le bouleversement des équilibres européens depuis un an. « Les lobbies des employeurs ont réussi à convaincre des partis de s'allier pour détruire le peu de social que l'Europe a construit », déplore le secrétaire confédéral FO.

Fanny Darcillon

Au Portugal, une grève générale contre la destruction des droits sociaux

Voilà douze ans qu'un mouvement d'une telle ampleur n'avait pas été organisé au Portugal. Le 11 décembre, les Portugais du secteur public comme du secteur privé sont appelés à la grève générale pour repousser la réforme du droit du travail portée par le gouvernement, et dénoncée par la Confédération générale des travailleurs portugais (CGTP)



Manifestation du 8 novembre 2025 à Lisbonne. © CGTP-IN

comme « une des plus grandes attaques jamais menées contre les travailleurs » dans le pays.

Droit de grève limité et licenciements facilités

Une centaine de mesures sont proposées pour réviser le Code du travail, parmi lesquelles la simplification des procédures de licenciement, l'allongement de la durée des CDD et l'élargissement des motifs permettant d'y recourir. Les limites imposées à la sous-traitance seraient également revues à la baisse, et le droit de grève serait entravé par une hausse des niveaux de service minimum imposés par la loi. « C'est l'austérité dans toute sa puissance, s'indigne Branislav Rugani. Une attaque patronale contre les droits sociaux et syndicaux, à laquelle se plie le gouvernement. » La mobilisation promet d'être importante après le succès de la manifestation du 8 novembre, qui a réuni, selon ses organisateurs, 100 000 personnes à Lisbonne.

F. D.

L'économie sociale et solidaire : un modèle alternatif



Béatrice Clicq,
secrétaire
confédérale
chargée du
secteur de
l'égalité et du
développement
durable.

Fusion de l'économie sociale (issus d'initiatives associatives, syndicales ou mutualistes), apparue à la fin du 19^e siècle, et de l'économie solidaire (caractérisée par les entreprises d'insertion, du commerce équitable ou encore de l'agriculture biologique), émergeant dans le courant des années 1970, l'économie sociale et solidaire (ESS) est reconnue d'utilité sociale au service de l'intérêt collectif et de la cohésion sociale.

Elle regroupe les associations, les coopératives, les mutuelles et les fondations. Elle est présente dans la quasi-totalité des secteurs d'activité. L'ESS compte aujourd'hui 155 000 entreprises employeuses (tous statuts juridiques confondus). Le secteur couvre 2,6 millions de salariés dont 67% de femmes, ce qui représente 10,5% de l'emploi salarié en France et 14% des emplois privés salariés.

Dialogue social et ESS : des accords multi-professionnels pour renforcer les droits des salariés

La loi du 5 mars 2014 (relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale) reconnaît et définit un champ de représentativité « national et multi-professionnel » s'appliquant à l'ESS. L'Union des employeurs de

l'économie sociale et solidaire (UDES) a ainsi vocation à confirmer son état d'interlocuteur représentatif des employeurs du secteur.

FO, en tant que membre du Groupe de dialogue social (GDS), qui réunit les cinq confédérations interprofessionnelles et l'UDES, participe aux négociations annuelles qui ont donné lieu à différents accords multi-professionnels ces dernières années (égalité, transition numérique...).

La négociation, levier majeur du dialogue social dans l'ESS

FO a été invitée en septembre 2023 à participer à une négociation sur les parcours professionnels & l'attractivité des entreprises de l'ESS, qui s'est achevée en octobre 2025. Cet accord a pour ambition d'agir en faveur de l'attractivité des emplois, indispensable au développement de ces structures, soulignant des aspects tels que l'évolution professionnelle (déroulement de carrière) et l'équilibre

vie professionnelle – vie privée (parentalité, aidance...).

Considérant que l'essentiel des revendications FO ont été entendues, le bureau confédéral a décidé de signer cet accord qui renforce la capacité des branches et des entreprises à anticiper et à négocier pour répondre à ces enjeux.

Par ailleurs, FO est engagée dans une négociation interbranches sur l'APLDR, (activité partielle de longue durée rebond), afin de permettre aux entreprises de l'ESS en difficulté économique de recourir à ce dispositif pour préserver l'emploi et les compétences.

Avec 2,6 millions de salariés et une présence dans tous les secteurs d'activité, l'ESS s'affirme comme un acteur majeur de l'emploi en France. Pour FO, cet accord sur l'attractivité et les parcours professionnels démontre que la négociation collective reste l'outil le plus efficace pour améliorer concrètement les conditions de travail et sécuriser les trajectoires professionnelles des salariés.



Secteur de l'égalité et du développement durable

Délocalisation de Blédina : les salariés rhodaniens exigent des solutions d'emploi

L'usine historique Blédina (groupe Danone) de Villefranche-sur-Saône (Rhône) fermera à l'été 2027 a annoncé la direction. Pour FO, des solutions devront être apportées à chacun des cent dix-sept salariés, avec un maximum de reclassements internes.

A l'appel de FO, 200 salariés issus des différentes usines du groupe Danone ont manifesté le 20 novembre devant l'usine Blédina de Villefranche-sur-Saône, dans le Rhône, pour soutenir les 117 salariés menacés dans leur emploi. Le 4 novembre, la direction de Blédina (groupe Danone) a en effet annoncé aux élus du CSE central la fermeture de cette usine historique où a été inventée la fameuse farine de céréales pour la nutrition infantile il y a cent quarante-quatre ans. L'activité cessera à l'été 2027, et la production sera délocalisée dans une usine de Danone en Pologne, à Opole. Depuis quelques années, le site du Rhône

était en difficulté. « L'usine ne fonctionne plus qu'à 40% de sa capacité. Il y a eu dix semaines d'arrêt d'activité l'an dernier, ce sera onze semaines cette année », indique David Doliger, élu FO et secrétaire du CSE central de Blédina. Danone justifie cette fermeture par une chute constante du marché des céréales infantiles. Il affirme aussi avoir investi 84 millions en dix ans pour compenser les pertes financières du site de Villefranche. « La marge de l'usine est en effet réduite, mais elle est surtout insuffisante pour Danone. Transférer la production en Pologne, où les salaires sont plus faibles, va forcément augmenter la rentabilité du groupe », observe David Doliger. Les organisations syndicales fustigent cette stratégie. Elles ont formé une intersyndicale pour défendre au mieux les intérêts des salariés menacés.

L'exigence de « propositions décentes »

Au CSEC de Blédina, où FO est majoritaire, les négociations sur l'accord de méthode, préalables au PSE, ont déjà démarré et devaient se poursuivre le 25 novembre. Danone a annoncé vouloir reclasser les 117 salariés de Villefranche dans d'autres usines du groupe dans la région, notamment à Volvic ou à Saint-Just-Chaleyssin. « On nous a en effet confirmé en réunion qu'il y aurait des reclassements. Mais il en faudra un maximum. Nous voulons une solution adaptée à chaque salarié, qu'il s'agisse d'aides à la mobilité ou d'indemnités de départ. Ces propositions devront être décentes », prévient le militant.

Ariane Dupré



© STEPHANE AUDRAS/REA

Métallurgie : sixième PSE pour Erasteel

Un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) a été annoncé le 3 novembre aux représentants des salariés d'Erasteel : 190 postes seront supprimés sur les 238 du groupe en France via l'arrêt des activités de recyclage des piles/batteries et catalyseurs pétroliers et de celles liées aux aciers rapides conventionnels. Soit deux des trois types d'activités de l'usine de Commentry dans l'Allier. « Nous savions qu'il y aurait des suppressions de postes car nous avons été rachetés en 2023 par un fonds d'investissement belge, Syntagma Capital,

donc l'objectif est de revendre en faisant une plus-value à court terme, explique Thierry Romand, représentant syndical FO au CSE. Mais on ne pensait pas que des unités entières seraient fermées. »

L'espoir d'un repreneur

Une mobilisation pour la sauvegarde de l'usine a rassemblé, le 14 novembre, quelque 2000 participants à Commentry, pendant que les syndicats rencontraient le ministre délégué à l'Industrie, Sébastien Martin. L'intersyndicale

multiplie les rendez-vous avec les pouvoirs publics dans la perspective qu'un repreneur soit trouvé pour l'ensemble ou une partie des activités. Elle demande également des explications : « Nous ne comprenons pas pourquoi nous devons fermer la plupart de nos activités, alors qu'un projet de recyclage de piles similaire au nôtre va ouvrir en Savoie, avec des aides de l'État », s'insurge Thierry Romand. En attendant, la procédure du PSE est lancée. Elle devrait s'achever mi-février.

Sandra Déraillot



Journée CSE : la formation, un outil essentiel pour agir

Plus de deux cents personnes ont assisté à la traditionnelle journée FO des CSE, organisée le 18 novembre au siège de la confédération, à Paris, sur le thème des 80 ans des comités d'entreprise. Lors de leurs échanges, experts, universitaires et militants ont notamment donné des pistes aux élus de ces instances pour continuer à défendre au mieux les salariés, dans un contexte de réformes et de remise en cause de leurs moyens d'action.

Perte de proximité avec les salariés, surcharge de travail pour les élus, difficile renouvellement des instances et attaque directe des droits collectifs, telles sont les menaces qui pèsent sur la représentation du personnel, quatre-vingts ans après la création des comités d'entreprises (CE). Ces derniers ont été institués par l'ordonnance du 22 février 1945, qui reconnaît pour la première fois le droit des salariés à être informés et consultés sur la gestion économique de l'entreprise, et à disposer d'un outil collectif pour défendre leurs conditions de travail, leur emploi et leurs droits sociaux.

Mais au fil du temps, les CE ont été la cible de nombreuses réformes, « souvent inspirées par une logique de simplification, qui en réalité visaient à affaiblir la représentation collective et à éloigner les salariés des lieux de décision », a dénoncé Karen Gournay, secrétaire confédérale FO chargée de la négociation collective, secteur qui a organisé cette journée. C'est notamment le cas des ordonnances Macron de 2017, qui ont fusionné CE, CHSCT et DP et réduit les moyens, prérogatives et outils des IRP.

Guillaume Desage, chargé d'études à la Dares, en a donné une illustration chiffrée. Ainsi, entre 2017 et 2023, le nombre de mandats est passé de 918 000 à 793 000 (-4%) et la couverture des

établissements par des instances élues a baissé de trois points. Dans les entreprises ayant plusieurs établissements, la présence sur site est passée de 58% à 34% entre 2017 et 2023, traduisant une centralisation des instances.

En parallèle, le champ d'intervention des représentants du personnel s'est élargi à de nouvelles thématiques, comme l'égalité professionnelle, l'IA ou les questions environnementales. « *Aujourd'hui, il faut être spécialiste de tout et ça ne marche pas. Ce n'est pas facile de passer d'un sujet à l'autre ni de maîtriser tous les sujets. Et si on ne prépare pas bien le CSE, ce qui demande du temps, c'est l'employeur qui maîtrise la réunion* », a témoigné Sabine Pruvost, DSC chez Lidl.

Reconquérir les acquis perdus en 2017

Dans ce contexte, la formation est primordiale « pour armer les militants pour agir dans les instances », comme l'a rappelé Jean-Michel Denis, sociologue et universitaire. « *Faites savoir aux fédérations et UD vos besoins en formation* », a encouragé Patricia Drevon, secrétaire confédérale FO chargée de l'organisation.

Autre piste, négocier des moyens supplémentaires dans le cadre d'un accord sur la mise en place du CSE,

dont le retour de représentants à la plus petite échelle. Il peut aussi s'agir, comme chez Amcor Flexibles, à Sarrebourg, du maintien d'une CSSCT malgré le passage sous le seuil de trois cents salariés, et de la présence de deux suppléants à chaque séance du CSE, des avancées obtenues par FO, ultra-majoritaire.

La confédération œuvre aussi à reconquérir les acquis perdus en 2017. Un « premier coin » a été mis dans les ordonnances Macron lors de la négociation de différents ANI en novembre 2024, où FO a obtenu la fin du plafonnement à trois mandats successifs pour les élus. « *On va continuer dans chaque négociation de l'agenda social partagé à porter nos revendications, notamment pour que les suppléants puissent assister de droit aux réunions du CSE et pour le rétablissement du CHSCT et de la personnalité morale* », a prévenu Patricia Drevon.

« Face aux réformes qui fragilisent la démocratie sociale et aux tentatives de contrôler le dialogue social, nous devons rester vigilants, déterminés et combattifs. Le CSE a un avenir, à condition que nous continuions à en faire un contrepouvoir », a lancé Karen Gournay.

Le développement syndical « dans les trois collèges » reste aussi une priorité de la confédération, comme l'a rappelé de son côté le secrétaire général de FO, Frédéric Souillot.

Clarisse Josselin

France Télévisions : victoire de FO, qui devient le premier syndicat du siège

En progression constante depuis des années, FO a obtenu 27,46% des voix lors du premier tour des élections professionnelles du siège de France TV. La ligne, notamment de proximité, défendue par les militants a convaincu les salariés.

C'est une progression remarquable qu'enregistre FO chez France Télévisions au premier tour des élections professionnelles, qui s'est tenu en novembre. Avec 27,46% des voix, le syndicat s'impose désormais comme première organisation représentative au siège du groupe public. « On est fiers de ce score historique, confie Bertrand Chapeau, secrétaire général de FO-Médias et délégué syndical central FO au siège de France TV. Au siège, notre évolution a été assez exponentielle. Il y a trois ans, en 2022, on avait obtenu 18,65% des voix. »

Lors du scrutin séparé qui concernait le réseau de France TV (notamment les différentes chaînes France 3), FO arrive



en troisième position avec 16,39% des suffrages. Il reste aux salariés à se mobiliser au second tour, du 27 novembre au 3 décembre, car celui-ci détermine le nombre de sièges obtenus au CSE – la représentativité demeurera, pour sa part, celle du premier tour.

Un plan d'économies drastiques

« Quand il y a eu la fusion des chaînes en 2009, FO s'était retrouvée à 7%. Et maintenant 27% ! se réjouit Françoise Chazaud, secrétaire générale de la Fédération des arts, des spectacles, de l'audiovisuel et de la presse (FASAP-FO). C'est un score extraordinaire. » Pour la militante, ce succès est particulièrement attribuable au travail de la « nouvelle équipe. Elle défend les emplois mais aussi la transformation des métiers avec les nouvelles technologies. C'est un

syndicalisme réaliste, qui va de l'avant ».

Pour le nouveau mandat des élus FO, des chantiers d'ampleur s'annoncent. Début juillet, la présidente de France TV, Delphine Ernotte, a dénoncé l'accord collectif datant de 2013. Cette décision survient dans le contexte d'un plan d'économies budgétaires drastiques, qui menace de faire du dégât : le projet de budget 2026 prévoit d'amputer la dotation de France TV de 65 millions d'euros, alors que l'institution présente déjà un déficit cumulé de 81 millions d'euros.

« La présidence donne des millions d'euros aux producteurs indépendants, déplore Bertrand Chapeau. Notre combat, c'est la réelle redistribution de l'argent public vers les personnes qui font de la télé à France TV. » Avec les chutes de gouvernement successives, le projet de holding de l'audiovisuel public semble, pour sa part, gelé jusqu'à nouvel ordre.

Fanny Darcillon

Élections au CA de La Poste : pour FO, l'objectif d'une audience boostée

Démarrées le 24 novembre, les élections au conseil d'administration (CA) de La Poste s'achèveront le 27 novembre.

Les 187 000 salariés du groupe La Poste votent pour élire sept représentants syndicaux qui siégeront au CA du groupe pour cinq ans. « C'est une élection importante car les décisions prises au niveau du CA ont un impact direct sur le travail des postiers. Qu'il s'agisse de filialisation ou de bénéfices, ces informations obtenues en CA nous permettent de pousser nos revendications pour défendre les intérêts des salariés. Notre représentation permet de tenter des avancées qui seront plus tard négociées au sein des CSE », explique Christine Simon, responsable du secteur de La Poste à FO-Com. Lors des élections de 2020, FO a obtenu un siège au conseil. « Notre objectif

est d'en obtenir deux au moins pour cette nouvelle élection », indique la militante.

Défendre l'emploi et les salaires

Outre les salaires, « notre priorité va être de défendre l'emploi, car La Poste a eu beaucoup de départs et pas assez de remplacements », souligne Christine Simon. Le combat pour la compensation « à l'euro près » des missions de service public de La Poste restera l'autre cheval de bataille de FO. Le manque de financement de l'État pour ces missions s'élève en effet à plus d'un milliard d'euros, fragilisant les emplois et les salaires.

Ariane Dupré

Handicap : FO renouvelle l'opération Duoday

Comme chaque année, la confédération a participé au Duoday. L'occasion de sensibiliser les salariés au handicap, et les stagiaires accueillis aux missions du syndicalisme.

La confédération a accueilli quatre stagiaires en Duoday les 20 et 21 novembre. L'opération est organisée chaque année en France par l'Association laïque de gestion d'établissements d'éducation et d'insertion (ALGEEI), mais le concept est né en Irlande en 2008. Il consiste à proposer une journée en entreprise à une personne en situation de handicap. Cette année quelque 35 427 duos ont ainsi été organisés, auprès de 15 288 employeurs.

Mélodie Gelas, qui travaille actuellement à l'ESAT L'Atelier de Châtenay-Malabry en tant que jardinière paysagiste, s'est inscrite à l'opération sur la recommandation de sa conseillère d'insertion. « Cela m'a intéressée car je voulais sortir de mon environnement, approfondir mes connaissances en général », explique-t-elle. « Par exemple, je n'avais pas idée que le syndicalisme pouvait avoir une dimension internationale. » Les stagiaires ont pu découvrir la confédération et ses activités, ils ont rencontré les secrétaires confédéraux de différents secteurs. Plusieurs d'entre eux se sont essayés aux tâches bureautiques.

Victoria Capron, une étudiante en histoire qui aimerait s'orienter vers le journalisme, avait, elle, choisi le service presse-communication. « C'est tout ce que j'aime, explique-t-elle, il y a du dialogue entre les gens. Et puis les sujets traités sont divers, on y parle des femmes, des étudiants, du handicap. » Quant à Florian Tartivot, accueilli au secteur de la négociation collective par Nabia Hajji, fait, lui, un stage Duoday tous les ans. Cuisinier en ESAT, il aimerait se réorienter plus tard dans le secrétariat. Hugo Anhoury, demandeur d'emploi, a quant à lui passé une journée au sein de la mission handicap.



DR

Des salariés très volontaires

« Notre service est volontaire pour accueillir en Duoday tous les ans », explique Maria Flores, secrétaire au secteur international, qui estime que le mouvement syndical doit être le premier à donner l'exemple. « C'est important d'aider à l'insertion dans le monde du travail. » De son côté Corinne Kefes, assistante au secteur presse et communication, qui a accueilli Victoria, étudiante en histoire, regrette que les salariés

n'aient pas plus souvent l'opportunité d'aller vers des personnes en situation de handicap : « Il s'agit de mettre en pratique la notion d'inclusion à laquelle je suis sensible. »

Les stagiaires ont apprécié leur journée et aussi proposé une idée : un Duoday inversé, qui consisterait à accueillir des salariés de la confédération en ESAT. Une bonne idée pour réaliser à la fois les difficultés de ces travailleurs mais aussi leurs compétences.

Sandra Déraillot

Le toujours très faible taux d'emploi des travailleurs handicapés

En 2024, le taux d'emploi des travailleurs handicapés dans les entreprises de 20 salariés et plus était de 5,1%. C'est une progression modeste, de 0,2 point, par rapport à 2023. Quelque 720 800 travailleurs handicapés sont employés dans les 111 300 entreprises assujetties à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Alors que 35% des entreprises remplissent l'objectif de 6% de travailleurs handicapés, seuil en deçà duquel elles doivent s'acquitter d'une contribution au Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, 28% n'emploient aucun travailleur handicapé. Le taux d'emploi de bénéficiaires de l'OETH augmente avec la taille des entreprises. En 2024, il était de 3,8% pour les entreprises de 20 à 49 salariés, 5,3% pour celles de 250 à 499 salariés et 6,4% pour celles de 2 500 salariés ou plus. Par ailleurs ce taux varie fortement selon le secteur d'activité. À 3,4% dans l'information et la communication, il se situe à 3,9% dans la construction, puis atteint 6,2% dans le transport et 6,9% dans l'administration publique, enseignement, santé et action sociale.

S. D.

Collectivités territoriales : des budgets culture en chute libre

L'échelon territorial, qui assure plus des deux tiers du financement culturel public en France, diminue fortement ses budgets, avec des conséquences drastiques sur l'emploi culturel.

La « cartocrise » élaborée par l'Observatoire des politiques culturelles (OPC) fait peine à lire. Ce site recense les baisses de financements signalées par les structures culturelles en France et leurs conséquences. Plus de 767 structures ont pris la peine de faire remonter leurs difficultés dans ce dispositif. Ainsi, par exemple, 125 059 euros de subventions en moins en 2025 de la part de la région Pays de la Loire, du département et de la commune de Saint-Nazaire pour le Centre national de création musicale de la ville, cela entraînant la suppression de 1500 heures d'interruption par rapport à 2024. À Herblay-sur-Seine, la compagnie Riposte perd 23 000 euros de subvention provenant du département du Val-d'Oise et cela débouche sur un licenciement

économique. Moselle agence culturelle voit disparaître 1,8 million de son budget en provenance du département et c'est... la cessation complète d'activité.

Toutes les activités concernées

D'après l'OPC, 49% des collectivités ont diminué, plus ou moins drastiquement, leur budget consacré à la culture entre 2024 et 2025, contre 21% entre 2023 et 2024. Toutes les actions culturelles sont touchées. Les collectivités déclarent ainsi avoir diminué de 36% leurs financements à destination des festivals et événements, et de 35% ceux en direction du spectacle vivant. Et 64% des départements ont réduit leur budget culture ainsi que 60% des régions. Ces coupes sont liées à

la diminution des budgets globaux des collectivités. Les sources de financement qui résistent le mieux sont celles en provenance des communes : seules 20% d'entre elles ont déclaré une baisse des subventions accordées.

Enfin, 26% des collectivités employées ayant répondu à l'enquête déclarent une diminution de leurs emplois dans le secteur culturel (vingt-huit départements sont concernés et vingt communes). Suspendu aux arbitrages budgétaires qui seront décidés pour 2026 et craignant qu'un nouveau cran d'austérité soit imposé aux collectivités territoriales, le monde de la culture s'inquiète : « Cette année déjà, pour la première fois, le montant total des cotisations versées au FNAS (Fonds national d'activités sociales des entreprises artistiques et culturelles) a diminué, observe Jean-Luc Bernard, secrétaire général du Syndicat national des musiciens et du monde de la musique FO. Cela signifie que la masse salariale a baissé. »

Sandra Deraillot

Documentaire

Héros de la mine, d'hier et d'aujourd'hui

Chico Pereira voulait rendre hommage aux mineurs d'Almadèn, en Espagne, qui firent grève et bloquèrent durant onze jours, en 1984, leur outil de travail qui



menaçait de fermer. Le réalisateur a conçu un dispositif cinématographique permettant à des petits-enfants de grévistes de revivre la situation, en s'installant à leur tour au fond de la mine pendant onze jours. Mais son documentaire prend une autre tournure lorsque les occupants d'aujourd'hui, portés par l'émotion de l'expérience, décident de faire de leur action une revendication pour la redynamisation de leur ville qui a perdu peu à peu son activité économique depuis que la mine de mercure – la plus grande du monde – a fermé, en 2003. La plupart des descendants qui participent à l'action sont d'ailleurs au chômage. En surface, les familles soutiennent le mouvement et manifestent. Le film permet tout à la fois de ressentir la difficulté des conditions de travail de l'époque, d'entendre les témoignages des anciens mineurs et de reconstituer leur action. Mais aussi de montrer avec sensibilité les conséquences de la chute de l'industrie minière en Europe et des plans de reconversion laissés en déshérence.

S. D.

« 11 Underground », un film de Chico Pereira, 86 minutes, à regarder sur arte.tv jusqu'au 7 janvier.

Bruno Grenier, des services funéraires : « J'ai plongé dans le syndicalisme car je m'y suis retrouvé. »

Bruno Grenier, 54 ans, est secrétaire général de l'Union nationale des services funéraires UNSF-FO.

Depuis sa prise de fonction en 2010, il a mené un travail de terrain acharné avec son équipe pour faire passer FO de la quatrième à la première place en termes de représentativité dans la branche.

Après quatre ans d'études de droit et un long service militaire dans les rangs de la gendarmerie, Bruno Grenier s'est retrouvé sur le marché du travail. « On était au début des années 1990, une période de fort chômage. J'avais fait de belles études, mais très générales. Pour remplir l'assiette, dans l'attente de trouver mieux, j'ai pris ce que je trouvais, déménageur, cariste puis porteur de cercueil pour une petite entreprise de pompes funèbres près de Clermont-Ferrand », explique-t-il. Et là, le jeune homme découvre « un vrai monde » avec différents métiers, de la réception des familles aux services administratifs et juridiques. « On était loin de la caricature du croque-mort avec un vautour sur l'épaule, comme dans Lucky Luke », s'amuse-t-il.

Grâce à ses études, il évolue rapidement, jusqu'à occuper un poste administratif. C'est par le biais de son chef de bureau, représentant syndical, qu'il découvre FO, en 2009. « Il était resté très discret sur ses activités. Ce n'est qu'après m'avoir longuement observé travailler qu'il m'a expliqué être le secrétaire général de l'UNSF-FO. Il était à deux ans de la retraite et voyait en moi son successeur potentiel. Pour moi, le syndicalisme était un monde nébuleux », poursuit le militant, prêt malgré tout à relever le défi.

D'abord adjoint au représentant syndical, il est élu secrétaire général de l'UNSF-FO en 2010, à l'unanimité. À l'époque, FO était la dernière organisation syndicale de la branche, à la limite de

perdre sa représentativité. « On n'avait aucun moyen. Et on a encore perdu des points aux élections. Alors on est repartis de zéro. On s'est fait une liste d'objectifs avec des points de contact, et on a pris nos bâtons de pèlerins », explique Bruno Grenier. Au fil du temps, les rangs du syndicat se sont étoffés et une solide équipe s'est créée.

40000 km à moto par an

Quinze ans d'un intense travail de terrain ont payé. En juillet dernier, l'UNSF-FO s'est hissée à la première place en termes de représentativité, avec un poids de 22%. La branche regroupe 4000 entreprises dont 90% ont moins de dix salariés, 10% sont des entreprises régionales ou interrégionales de quelques centaines de salariés et deux groupes comptent à eux seuls 9 000 salariés. Chaque année, le militant parcourt 40 000 kilomètres à moto, « le tour de la planète », pour ses déplacements syndicaux. « Dès qu'on dépose des listes, on a des élus, il faut être présent partout », ajoute-t-il. Bruno Grenier siège également depuis deux ans à la Fédération syndicale européenne des services publics, à Bruxelles.

« J'ai plongé dans le syndicalisme car je m'y suis retrouvé. C'est en lien avec mon ADN, mon éducation et mon état d'esprit. J'y vois aussi un lien avec mes études de droit, car je voulais être avocat. Je suis un fervent défenseur de tous les droits de ceux qui ne peuvent pas se défendre car ils n'en ont pas les moyens », explique le militant.

© CLARISSE JOSELLIN



Un gros travail est actuellement mené sur la mise à jour de la convention collective des métiers du funéraire, qui couvre les 20 000 travailleurs de la branche, dont 18 000 sont salariés du privé et 2 000 des agents territoriaux. La requalification des fiches métiers et l'adaptation des grilles de salaire viennent de s'achever. « Ça nous a pris deux ans. On a travaillé poste par poste. On a parfois dû forcer la main des patrons, mais on tire tout le monde vers le haut, c'est la négociation dont je suis le plus fier », se félicite Bruno Grenier.

Clarisse Josselin

DISPONIBLE

EN 3 FORMATS*



Soyez fiers d'être FO,
Soyons fiers d'être FO !

Agenda
2026

18 €

Agenda bureau
format : 210 x 297 mm

Soyez fiers d'être FO,
Soyons fiers d'être FO !

Agenda
2026

12,15 €

Agenda moyen
format : 165 x 240 mm

Soyez fiers d'être FO,
Soyons fiers d'être FO !

Agenda
2026

2,70 €

Agenda poche
format : 90 x 168 mm

Dans l'agenda 2026 vous trouverez :

les coordonnées des Unions départementales, des Fédérations, des organisations FO,
un planning annuel, un plan de métro , un atlas et bien d'autres adresses utiles.

PASSEZ COMMANDE AUPRÈS DES DÉLÉGUÉS FO
OU SUR BOUTIQUE-FO.FR

