

1 inFO militante

N° 3441 du 4 au 17 mars 2026

Bimensuel de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière



© JPLUREA

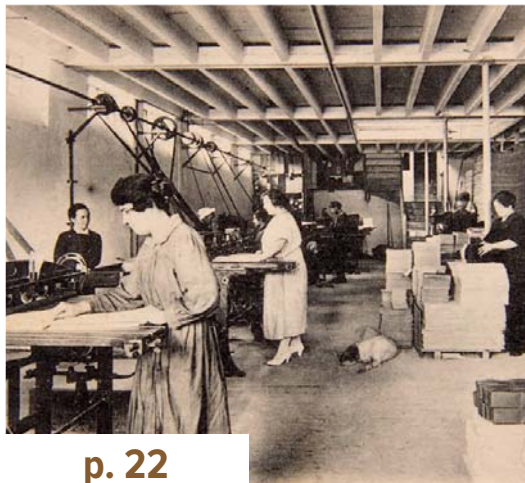


p. 4 à 7

© SILVANA SAFENREITER/ZUMA-REA



p. 16



p. 22

//// ACTU (pages 4 à 7)

Pour nos droits, revendiquer toujours

- Assurance-chômage : FO signe le projet d'accord concernant les ruptures conventionnelles.
- Conférence TER : focus sur l'emploi, dont celui des jeunes.
- Plan Grand Âge : sa présentation encore reportée!
- Hôpitaux : des finances à la peine mais pas plus de moyens en vue.
- Prime d'activité revalorisée : en rien une hausse de salaire!
- Finances publiques : un goût d'inégalité dans la contribution aux efforts.
- Fonction publique : l'attractivité des carrières, ça urge!

//// DROIT (page 9)

- Ne pas confondre travail temporaire et groupement d'employeurs.

//// DOSSIER (pages 11 à 14)

- 8 mars : transparence salariale, la transposition de la directive européenne se fait attendre.

//// INTERNATIONAL (page 16)

- En Argentine, la déréglementation progresse malgré des mobilisations d'ampleur.
- Justice fiscale : taxer les multinationales pour augmenter les recettes publiques.

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

- Article 28 de la LFSS 2026 : quand l'État fait des économies sur le dos des victimes les plus gravement atteintes. Une analyse du secteur confédéral de la protection sociale collective.
- Fermeture d'Alinéa : grâce à la grève, l'enveloppe des indemnités de départ quadruplée.
- Amiante dans les écoles : FO en première ligne dans le Vaucluse.
- Verallia : fournisseur d'entreprises de cognac, le verrier supprime des emplois.
- Au Salon de l'agriculture, FO signe un accord dans la production agricole.
- Colloque sur l'IA : revue des opportunités et des risques pour les travailleurs.

//// CULTURE (page 22)

- Syndicalisme et féminisme.

//// PORTRAIT (page 23)

- Sanâa Dlimi : une militante tenace chez Monoprix.

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.
Ont également contribué à ce numéro :
C. Bouvier, T. Bouvines, F. Darcillon.

Abonnements : linfomilitante@fopresse.fr
Imprimé par P. IMAGE, Paris.
Commission paritaire : 0926 S 05818 – ISSN 2647-4174
Dépôt légal mars 2026.

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



ASSURANCE CHÔMAGE : CONSTANTE DANS SES CHOIX, FO SIGNE!

La confédération Force Ouvrière s'inscrivait, s'inscrit et s'inscrira toujours dans la pratique contractuelle et conventionnelle. C'est la raison pour laquelle, ce lundi 2 mars, le bureau confédéral a décidé de signer le projet d'accord sur l'Assurance chômage conclu par les interlocuteurs sociaux mercredi 25 février.

Nous ne souhaitons ni rouvrir une négociation globale de la convention d'Assurance chômage, ni remettre en cause l'équilibre du régime et ses droits annexes. La signature de l'avenant à la convention d'Assurance chômage entérine cette volonté!

En l'absence d'accord, nous prenons le risque que le gouvernement reprenne la main sur les conditions du régime d'Assurance chômage et tente de nouveau, comme il le fait depuis plusieurs années, de réduire de façon drastique les droits des demandeurs d'emploi.

Pour FO, cet accord vise à mieux encadrer les ruptures conventionnelles individuelles et à mieux accompagner les demandeurs d'emploi concernés. Nous avons obtenu que cette convention soit conclue pour une durée limitée à deux ans, ce qui permet une clause de revoyure rapide afin d'évaluer l'impact de ces mesures et d'en apprécier les effets.

Fidèles à notre attachement en faveur du paritarisme à l'Assurance chômage, nous sommes toujours pleinement engagés dans l'autre pendant de cette négociation, sur les contrats courts,

avec pour objectif de mieux réguler les pratiques abusives et de préserver le CDI comme contrat de référence.

La pratique contractuelle et conventionnelle, c'est aussi la poursuite des discussions sur l'agenda social autonome, notamment le modèle productif, l'emploi des jeunes et la valorisation des parcours syndicaux. Sur ces sujets, nous pouvons et devons avancer! Tout comme sur la future revalorisation des retraites complémentaires Agirc-Arrco et le lancement des comités de suivi des accords passés.

La négociation collective, et donc la pratique contractuelle et conventionnelle, est également un levier dans la lutte contre les inégalités femmes-hommes, et plus généralement pour l'amélioration des intérêts matériels et moraux des travailleurs.

Fidèle à son attachement en faveur de la justice sociale, FO rappelle que plus qu'un symbole, l'égalité constitue plus que jamais une priorité. Sans l'égalité, il ne saurait y avoir de justice sociale!

C'est pourquoi FO exige une transposition rapide, ambitieuse et protectrice de la directive sur la transparence salariale. Elle ne doit pas être affaiblie et doit prévoir des obligations claires pour les employeurs. FO veillera à ce que la transparence salariale devienne un outil de progrès social et non pas un affichage, ce qui serait de bon augure à l'approche de la Journée internationale des droits des femmes du 8 mars.

***Sur ces sujets,
nous pouvons
et devons
avancer!***

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

POUR NOS DROITS, RE

De sa signature, annoncée le 2 mars, du projet d'accord sur l'Assurance chômage, portant notamment une mesure sur les ruptures conventionnelles, à sa participation à la conférence TER, dont la prochaine journée de rencontres aura lieu le 13 mars ; en passant par la contestation d'un énième report du plan Grand Âge, celle aussi portant sur des injustices en matière de salaires, de fiscalité ou encore l'alerte mise sur le manque chronique de moyens des services publics... FO est là. Aux côtés des travailleurs, comme elle l'a toujours été, elle privilégie la négociation pour défendre leurs droits. Ce qui n'entame en rien sa capacité d'objection aux projets qui vont à leur encontre.

Assurance chômage : FO signe le projet d'accord concernant les ruptures conventionnelles

Le 25 février dans la soirée, un projet d'avenant à la convention de l'Assurance chômage portant sur les ruptures conventionnelles individuelles a été trouvé entre le patronat et les syndicats. Après deux organisations syndicales, FO a décidé le 2 mars de signer aussi le texte. Pour rappel, en novembre, le gouvernement avait demandé aux interlocuteurs sociaux de trouver 400 millions d'euros d'économies par an, « notamment » sur les ruptures conventionnelles. En échange, il s'engageait à retirer la lettre de cadrage qu'avait imposée l'ex-Premier-ministre François Bayrou et qui demandait 4 milliards d'euros

d'économies à l'Assurance chômage. Jean-Pierre Farandou, ministre du Travail, n'avait cependant pas caché que le gouvernement légiférerait sur les ruptures conventionnelles en cas d'échec des négociations. « On a donc réussi à protéger le paritarisme de l'Assurance chômage », souligne Michel Beaugas, secrétaire confédéral FO chargé de l'emploi. L'offensive du patronat menaçait aussi d'un échec les négociations. « Nous avons réussi à revenir sur le seul périmètre des ruptures conventionnelles. Ce n'était pas gagné. Au début, le patronat visait quatre milliards d'euros d'économies sur l'ensemble de l'Assurance chômage, puis un milliard d'euros, ce n'est quand même pas rien ! », rappelle-t-il. Le patronat souhaitait ainsi le gel de la revalorisation des allocations pour l'ensemble des chômeurs. Et voulait aussi durcir les règles d'indemnisation pour les intermittents du spectacle. FO se félicite donc « d'un texte qui ne s'écarte pas du périmètre fixé par le gouvernement et ne remet pas en cause l'équilibre du régime et ses droits annexes, qui sont préservés par le projet d'avenant ».

Abandon de la dégressivité des allocations

Jusqu'au bout, le patronat n'aura pas voulu démordre d'une baisse de la durée d'indemnisation des demandeurs d'emploi

à la suite d'une rupture conventionnelle. L'accord prévoit que pour les moins de 55 ans, la durée d'indemnisation passe à 15 mois (contre 18 mois actuellement). Pour les plus de 55 ans, elle passe à 20,5 mois (au lieu de 22,5 mois actuellement pour ceux âgés de 55 à 56 ans, et 27 mois à partir de 57 ans). Pour ces derniers, l'accord prévoit la possibilité de demander à France Travail la prolongation de l'indemnisation (cela permettant alors de retrouver les durées maximales d'indemnisation applicables à l'ensemble des allocataires) dans le cadre du suivi renforcé prévu par l'accord. Dans l'accord trouvé, souligne encore Michel Beaugas, « la dégressivité des allocations demandée par le patronat est tombée ». Le patronat voulait en effet élargir la dégressivité pour les allocataires ayant conclu une rupture conventionnelle, en abaissant – de 4940 euros à 2000 euros brut par mois – le seuil de revenu au-dessus duquel est appliqué le coefficient de dégressivité de 30% à partir du septième mois d'indemnisation. Une attaque de droits finalement abandonnée. L'accord devrait permettre, selon l'Unédic, d'économiser 20 millions d'euros cette année, 270 millions d'euros l'année suivante et 760 millions d'euros la troisième année. Il est ouvert à la signature jusqu'au 23 mars. Et devra passer par un texte législatif, dont les délais n'ont pas été précisés.

Ariane Dupré



VENDIQUER TOUJOURS

Conférence TER : focus sur l'emploi, dont celui des jeunes

Les organisations syndicales et patronales participant à la Conférence Travail Emploi Retraites ont abordé le 20 février le sujet du management, ainsi que l'orientation et l'emploi des jeunes, de même que le pilotage du système des retraites. En matière d'emploi des jeunes, les participants ont axé leurs échanges sur le renforcement des heures d'orientation, l'implication des branches, les réorientations et la qualité de l'apprentissage. Avec une alerte sur le problème des « NEET », ces jeunes ni en emploi, ni en formation : « *Un relatif consensus s'est dégagé sur l'importance de l'investissement éducatif, et en particulier autour des moyens pour accompagner les personnes les plus éloignées de l'emploi* », a indiqué Jean-Marie Marx, président de l'Afpa, lors du point presse organisé à l'issue de cette journée.

Revoir la responsabilité des entreprises

Dans son intervention, FO a évoqué des revendications de fond : « *C'est important de parler du management. Dans toute la fonction publique, ce que demandent les managers, c'est des renforcements d'effectifs!* », a rappelé le secrétaire confédéral Pascal Lagrue. Dans

le privé, a-t-il souligné encore, la qualité du management dépend de la responsabilité de l'entreprise. Responsabilité « *qui doit être bien définie* ». Dans des secteurs en pleine réorganisation comme celui de la grande distribution, « *cette notion de responsabilité doit passer par*

des clauses sociales », a-t-il défendu. La prochaine séance se déroulera le 13 mars. Une réunion commune aux différents ateliers (travail, emploi, retraites du public et du privé) devrait se tenir le 12 mai.

Ariane Dupré



Plan Grand Âge : sa présentation encore reportée!

Une « *énième provocation* », s'indigne FO-SPSS alors que le gouvernement a annoncé – sur fond de départ imminent de la ministre Charlotte Parmentier-Lecocq – un report du Plan Grand Âge, attendu depuis 2019 et qui devait être présenté le 12 février. La fédération, qui en 2018 soulignait la nécessité de 100 000 postes supplémentaires dans le secteur, rappelle qu'en 2050 « *la France comptera 2,8 millions de personnes âgées en perte d'autonomie,*

soit 738 000 de plus qu'aujourd'hui, et il faudra créer entre 156 000 et 202 000 emplois supplémentaires d'aides-soignants en EHPAD et d'aides à domicile pour faire face aux besoins! ». Pour FO, qui demande « *une véritable politique publique du grand âge* » avec « *des financements plus qu'ambitieux* », il faut notamment construire les structures nécessaires à l'accueil des personnes âgées et renforcer les dispositifs de formation des futurs professionnels.

V.F.

POUR NOS DROITS, RE

Hôpitaux : des finances à la peine
mais pas plus de moyens en vue

« Les établissements publics de santé se trouvent dans une situation financière d'une gravité inédite », avec des pertes qui creusent le déficit (évalué à 3,1 milliards d'euros en 2024) d'un milliard d'euros supplémentaire par an depuis deux ans, indique un rapport de l'inspection générale des finances (IGF) et des affaires sociales (IGAS). Un autre, de l'IGAS seule, publié aussi le 18 février, pointe l'insuffisante compensation par l'État des mesures salariales dans les hôpitaux entre 2020 et 2024. Cela les a privés de ressources à hauteur de 1,7 milliard d'euros fin 2024, dont 1,1 milliard dû à la moindre compensation de l'évolution des carrières des agents (avancement et ancienneté) et des mesures du Ségur.

Vers une réorganisation territoriale

Quelles solutions proposent ces rapports pour résoudre les difficultés financières des établissements? Non pas plus de moyens budgétaires mais un « changement d'échelle », soit « d'aborder les enjeux d'efficience au niveau du territoire et plus uniquement de l'établissement ». Il faudrait développer encore l'ambulatoire et l'hospitalisation à domicile, la



mutualisation des fonctions support et des services médicotechniques au sein des GHT (groupements hospitaliers territoriaux) et plus largement réaliser une « réorganisation territoriale de l'offre de soins pour en assurer une meilleure gradation ». Il y aura prochainement un plan « Efficience hospitalière 2026-2029 », indique le gouvernement. Un plan « piloté à l'échelle nationale par le Premier ministre », et « décliné à l'échelle régionale par les ARS en engageant les GHT à travers des

contrats de consolidation préparés et signés par eux ». Une sorte d'assentiment à l'austérité? La fédération FO-SPSS, qui a déposé un préavis de grève courant jusqu'au 30 juin, remarque de son côté : « Entre l'austérité budgétaire imposée aux établissements de santé par un ONDAM structurellement insuffisant depuis des années, et un ministère qui ne répond pas aux revendications que nous portons, la tension sociale ne cesse de monter. »

Valérie Forgeront

Finances publiques : un goût d'inégalité dans la contrib

Dans un rapport sur « la situation des finances publiques début 2026 », publié le 19 février, la Cour des comptes – qui a désormais à sa tête Amélie de Montchalin – estime que « le plus difficile reste (...) à

accomplir », « l'ampleur de l'effort à réaliser [sur les finances publiques, NDLR] ne pourra pas faire l'impasse sur des mesures d'économie en dépense ». Ce qui fait craindre la poursuite de politiques d'austérité, toujours douloureuses pour les plus modestes. La Drees note ainsi dans un récent rapport que différentes mesures de remboursement de soins (hausse des franchises, du ticket modérateur, des contrats des complémentaires...) auraient un coût deux fois plus élevé pour les ménages modestes que pour les autres. Le 23 février, le gouvernement, visant une économie sur les dépenses de 450 millions pour la Sécu, a annoncé l'augmentation (dès

mars et avril) de forfaits hospitaliers (pour un passage aux urgences ou une hospitalisation), certains de près d'une dizaine d'euros. Ces hausses impacteront particulièrement les patients sans complémentaire santé (2,5 millions de personnes).

Un manque à gagner certain pour l'État

Contraste... Mi-février était révélée une note du Sénat établissant – chiffres du ministère de l'Économie à l'appui – que 13 335 foyers fiscaux redevables de l'IFI (impôt sur la fortune immobilière, à partir de



REVENDIQUER TOUJOURS

Prime d'activité revalorisée : en rien une hausse de salaire!

Prévue par la loi de finances pour 2026, la revalorisation de la prime d'activité aura lieu au 1^{er} avril. Trois millions de ménages seraient concernés par une hausse de 50 euros en moyenne par mois de cette prime. Alors que depuis 2019 les dépenses publiques pour cette prestation – de neuf à près de onze milliards d'euros par an – affichent un taux de croissance annuel moyen de 2,7%, la revalorisation induira un surcoût pour l'État de 700 millions d'euros. La prime, qui est non imposable et calculée sur la base de la composition du foyer et de ses ressources (avec un plafond de 1,5 Smic

temps plein pour une personne seule), vise, selon le gouvernement, à « compléter les revenus », et à « améliorer le niveau de vie » des travailleurs modestes (dès 18 ans, salariés ou indépendants).

57% de femmes

La prime d'activité (non prise en compte dans le calcul de la retraite ou du chômage) concernait en 2025 plus de 4,5 millions d'allocataires et, plus largement, couvrait près de 9 millions de personnes. Selon le ministère du Travail, en 2023, 56% des allocataires étaient

des personnes seules sans enfant, dont 57% sont des femmes. En janvier, à l'annonce de la revalorisation, FO a rappelé le caractère pervers d'une prime financée par l'État (versée par les CAF et la MSA), gonflant artificiellement les bas revenus et sans que l'employeur ne soit sollicité sur le salaire versé. C'est « en fait une trappe à bas salaires », pointait le secrétaire général de la confédération, Frédéric Souillot. Or, « c'est par les salaires qu'on doit arriver à vivre de son travail », soulignait-il, appelant à leur vraie hausse, c'est-à-dire à une augmentation du salaire brut par les employeurs. **Valérie Forgeront**

Fonction publique : l'attractivité des carrières, ça urge!

Selon un récent sondage (Odoxa), 65% des Français estiment que la qualité des services publics se détériore. En cause le « manque de moyens et d'effectifs » pour 78% d'entre eux (vingt

points de plus en huit ans). L'Insee note de son côté un repli de l'évolution des effectifs d'agents publics (5,9 millions), passés de +1,1% en 2023 à +0,6% en 2024. Et cette hausse minime cache des baisses d'effectifs dans nombre de ministères, ainsi celui du Travail et de la Santé avec -1,6%. Le nombre de fonctionnaires est quant à lui en baisse de 0,1% tandis que le nombre de contractuels augmente toujours, +2,6% après +4,9% en 2023, note l'Insee, soulignant aussi la diminution du solde global entrées/sorties de la fonction publique. Chez les fonctionnaires (63,8% des agents), il y a chaque année depuis 2022 plus du double de sortants que d'entrants.

Toujours plus de subjectivité?

Face à cette situation, FO revendique une politique de l'emploi à la hauteur des besoins des services, et une vraie politique salariale. Or, l'absence de réponse se double d'une volonté de toujours plus individualiser les rémunérations. Illustration,

mi-février la Cour des comptes appelait à « une relance indispensable du dispositif de rémunération à la performance » dans le versant de l'État, déplorant « la place très réduite des primes à la performance dans la politique salariale ». Cela alors que la part des primes et indemnités (non prises en compte pour le calcul de la pension) atteint en moyenne déjà près d'un quart de la rémunération. Le régime indemnitaire Rifseep (en deux parts : IFSE et CIA) créé en 2014 ne concerne pour l'instant que 21,9% des agents de l'État pointe la Cour, prônant « une meilleure efficacité des services publics grâce à la mobilisation des agents et une meilleure équité par la reconnaissance de leur engagement individuel, au service d'une performance collective ». Alors que les agents montrent chaque jour leur mobilisation pour les services publics, l'amélioration de leurs salaires, grilles indiciaires et conditions de travail n'est pas évoquée. Or l'attractivité des carrières ne peut plus attendre.

Valérie Forgeront

Contribution aux efforts

1,3 million d'euros) ne payent pas d'impôt sur le revenu et pour certains bénéficient même de versements au titre de crédits d'impôts (un rapport sénatorial est annoncé d'ici l'été). Parmi les 0,01% des ménages les plus riches, au patrimoine immobilier autour de 14 millions d'euros, 14,9% ne payent aucun impôt, remarque entre autres le Sénat. Ce phénomène, induisant un manque à gagner en termes de recettes pour l'État, avait été indiqué à l'automne par l'ex-ministre de l'Économie, Éric Lombard, et contesté par Amélie de Montchalin, alors ministre des Comptes publics.

Valérie Forgeront

LÉON JOUHAUX,
RÉCIT D'UN SYNDICALISTE AU PRIX NOBEL

ITTER

43-45

LE 23 MARS 2026 À 18H30

AU CESE

CONSEIL ECONOMIQUE SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL
PLACE D'IÉNA, 75016, PARIS FRANCE

PIÈCE DE FRÉDÉRIC DESBORDES
AVEC JULIEN ASSELIN ; CLAIRE PARMA ; ERIC PEREZ ; GABRIEL BIRD
MISE EN SCÈNE : OLIVIER DESBORDES
LUMIÈRES : WILLIAM DESBORDES

Avec le soutien de *Pays de Gex et* **FO** *agglomération*

POUR RÉSERVER
FLASHEZ LE QR CODE





Ne pas confondre travail temporaire et groupement d'employeurs

La Cour de cassation refuse d'appliquer les règles de requalification d'un contrat de travail temporaire à un contrat de travail d'un groupement d'employeurs.

Un salarié est mis à disposition d'une entreprise par une entreprise de travail temporaire pour différentes missions du 27 juillet 2018 au 31 août 2019.

Puis, il est mis à disposition de la même entreprise utilisatrice du 8 mars au 2 octobre 2021 par un groupement d'employeurs, mission qui s'est terminée le 2 novembre.

Il saisit le conseil de prud'hommes en requalification de ses différents contrats temporaires en un contrat à durée indéterminée de l'entreprise utilisatrice et pour le paiement de diverses sommes au titre de la requalification et de la rupture du contrat de travail.

La cour d'appel fait droit à ses demandes au motif que le premier contrat de mission du 23 juillet au 31 août 2019 ne peut, par là-même, justifier un accroissement temporaire d'activité et que cela est suffisant pour entraîner la requalification de la relation contractuelle en contrat de travail à durée indéterminée dès l'origine.

Par un arrêt soumis à publicité du 18 février 2026 (n°24-16234), la Cour de cassation casse l'arrêt d'appel : « En statuant ainsi, alors que le salarié mis par un groupement d'employeurs à la disposition d'un de ses membres ne peut se prévaloir à l'égard de celui-ci des dispositions de l'article L. 1251-40 du Code du travail qui n'ont pas vocation à s'appliquer à sa situation, de sorte qu'un salarié mis à la disposition d'une même entreprise, par une entreprise de travail temporaire puis par un groupement d'employeurs, ne peut prétendre faire valoir auprès de cette entreprise utilisatrice les droits correspondant à un contrat à durée indéterminée qu'au titre du contrat de mission conclu avec l'entreprise de travail temporaire, la cour d'appel a violé les textes susvisés. »

CE QUE DIT LA LOI

L'article L. 1251-40 du Code du travail dispose :

« Lorsqu'une entreprise utilisatrice a recours à un salarié d'une entreprise de travail temporaire en méconnaissance des dispositions des articles L. 1251-5 à L. 1251-7, L. 1251-10, L. 1251-11, L. 1251-12-1, L. 1251-30 et L. 1251-35-1, et des stipulations des conventions ou des accords de branche conclus en application des articles L. 1251-12 et L. 1251-35, ce salarié peut faire valoir auprès de l'entreprise utilisatrice les droits correspondant à un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet au premier jour de sa mission. »

L'article L. 1253-1 du Code du travail précise :

« Des groupements de personnes entrant dans le champ d'application d'une même convention collective peuvent être constitués dans le but de mettre à la disposition de leurs membres des salariés liés à ces groupements par un contrat de travail. Cette mise à disposition peut avoir pour objet de permettre le remplacement de salariés suivant une action de formation prévue par le présent code. Ils peuvent également apporter à leurs membres leur aide ou leur conseil en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines.

Les groupements qui organisent des parcours d'insertion et de qualification pour les salariés rencontrant des difficultés d'insertion qu'ils mettent à la disposition de leurs membres peuvent être reconnus comme des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification dans des conditions fixées par décret.

Les groupements mentionnés au présent article ne peuvent se livrer qu'à des opérations à but non lucratif. »

Cette décision, prise contre l'avis de l'avocate générale référendaire, ouvre la voie aux employeurs, qui pourront alterner le recours aux travailleurs temporaires et aux groupements d'employeurs sans être inquiétés d'une possible requalification en CDI, puisque les dispositions relatives à la requalification des contrats de travail temporaires ne sont pas applicables aux groupements d'employeurs!

Secteur juridique

Vous êtes adhérent FO ? Vous êtes protégé.



Résolument ancrés dans le secteur de l'économie sociale, nous démontrons qu'il est possible de conjuguer efficacité économique, solidarité et création de valeur sociale. Depuis 40 ans, des contrats Macif protègent les adhérents et militants FO à jour de leurs cotisations lors de leurs activités syndicales.

Dès votre adhésion, vous êtes protégé dans le cadre de votre activité syndicale.

Vous êtes garanti en cas d'accident survenu dans le cadre des activités et missions confiées par la confédération ou l'une de ses structures suite à :

- des dommages corporels dus à un accident garanti (frais médicaux⁽¹⁾, prothèses auditives⁽²⁾ perte de salaire⁽³⁾, invalidité⁽⁴⁾, incapacité permanente⁽⁵⁾, décès)
- des dommages à votre véhicule personnel ou celui que vous avez pris en location lors de déplacements dans le cadre d'une mission ou d'un mandat syndical : prise en charge de la franchise ou montant des réparations⁽⁶⁾
- la mise en cause de votre responsabilité civile ; si vous occasionnez des dommages corporels, matériels ou immatériels à un tiers, la Macif indemnise la victime des dommages subis.

La Macif et FO sont partenaires pour soutenir votre engagement. C'est pourquoi, lorsque vous choisissez de défendre les intérêts des salariés, nous sommes à vos côtés pour sécuriser votre action militante.

Pour en
savoir plus,
scannez ce
QR Code



Les garanties citées sont accordées dans les conditions et limites fixées aux contrats souscrits.

(1) Prise en charge à concurrence de 1525 €, après intervention des régimes de protection sociale, dont optiques 80 € et autres prothèses 160 €.

(2) Coût des réparations ou valeur de remplacement dans la limite de 1000 € par prothèse une seule fois par année d'assurance.

(3) En cas d'arrêt de travail de plus de 15 jours.

(4) Invalidité supérieure ou égale à 10 %.

(5) Incapacité permanente à partir de 66 %.

(6) La Macif prend en charge le montant de la franchise appliquée ou le montant des réparations en cas d'absence d'assurance dommages à concurrence de : 500 € pour les véhicules de 4 roues de moins de 3500 kg ; 300 € pour les véhicules terrestres à moteur de 2 ou 3 roues.

Crédit photo : Shutterstock.

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.

8 MARS : TRANSPARENCE SALARIALE, LA TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE EUROPÉENNE SE FAIT ATTENDRE

À la veille du 8 mars, Journée internationale des droits des femmes, huit confédérations dont FO s'inquiètent, via un communiqué intersyndical, que la transposition de la directive européenne 2023/1970 sur la transparence des rémunérations ne soit pas encore effective. Elles « exigent une application ambitieuse de cette directive pour enfin obtenir l'égalité des rémunérations et des carrières », ainsi que « la revalorisation des métiers à prédominance féminine ».

La directive européenne 2023/1970 vise à mieux lutter contre les écarts de rémunération qui pénalisent les femmes, dans le secteur privé comme dans le secteur public. Elle doit être transposée en droit français au plus tard le 7 juin 2026. Ses dispositions prévoient que tout travailleur puisse demander à son employeur des informations sur les niveaux de rémunération moyens,

ventilés par sexe, pour les catégories de travailleurs accomplissant le même travail. « Avoir la possibilité de connaître la moyenne des rémunérations, cela permettra évidemment aux salariés et aux syndicats d'avoir des arguments pour revendiquer une mise à niveau », explique Béatrice Clicq, secrétaire confédérale FO chargée du secteur égalité et développement durable.

De quoi espérer que la loi de 1972, qui consacre en France le principe « à travail égal, salaire égal », puisse enfin être appliquée. Celle-ci prévoit que « toute disposition figurant notamment dans un contrat de travail et qui comporte pour un ou des travailleurs (...) une rémunération inférieure à celle de travailleurs de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale est nulle (...) ». La

Suite en page 14

Près d'un quart de revenu en moins pour les femmes

En 2024, le revenu salarial moyen des femmes demeure inférieur de 21,8% à celui des hommes dans le secteur privé, selon l'Insee. À temps de travail identique, il est inférieur de 14%. À emploi comparable, c'est-à-dire pour le même emploi exercé dans le même établissement, l'écart de salaire en équivalent temps plein se réduit à 3,6%. Les femmes sont en effet 26,8% à travailler à temps partiel, soit 3,1 fois plus que les hommes. Il faut cependant rappeler que la moitié d'entre elles ne choisissent pas le temps partiel : ce sont entre autres leurs obligations familiales qui le leur imposent. En 2024, 29,5% de celles qui travaillent à temps partiel font ce choix pour s'occuper de leurs enfants ou d'un proche. Et 22% parce qu'elles n'ont pas trouvé d'emploi à temps complet. Or, selon l'Insee, les écarts de salaire augmentent avec

le nombre d'enfants : en 2022, les femmes ayant un enfant gagnent en moyenne 13,6% de moins en salaire net, équivalent temps plein, que les hommes ayant un enfant; celles qui ont deux enfants gagnent en moyenne 20,4% de moins que les hommes; quant à celles qui en ont trois ou plus, la différence atteint 28,2%. Et sans surprise, plus les enfants grandissent, plus la différence s'accroît.

L'urgence d'une revalorisation des métiers

Ainsi, une femme dont le plus jeune enfant a trois ans ou moins est rémunérée 11,6% de moins qu'un homme, et celle dont le plus jeune enfant a dépassé 15 ans gagne 27,2% de moins. Conséquences à la fois du temps de travail inférieur, de l'évolution de

carrière entravée et du type d'emploi occupé. En effet, selon les chercheurs, près de la moitié des femmes en emploi se concentrent dans une dizaine de métiers : secrétaire, agent d'entretien, aide à domicile, aide-ménagère, assistante maternelle, employée de maison, aide-soignante, infirmière, sage-femme, cadre administrative... Or nombre de ces emplois souffrent, de longue date, d'un manque de reconnaissance professionnelle, leurs qualifications étant assimilées à des aptitudes présumées féminines. Raison pour laquelle FO et l'intersyndicale rappellent également qu'il est « impératif de revaloriser les métiers du soin et du lien, et de revoir en profondeur les classifications des emplois, souvent établies avec des biais sexistes ».

Sandra Déraillot

8

**Journée
internationale
des droits
des femmes**

mars

éviter les inégalités salariales
réduire les écarts existants
compenser les injustices
présentes et passées

*Pour encore plus
de transparence !*

égalité



avec **FO**

8 mars : transparence salariale, la transposition de la directive européenne se fait attendre



Suite de la page 11

rémunération plus élevée (...) est substituée de plein droit à celle que comportait la disposition entachée de nullité ».

Outre la transparence sur les rémunérations, la directive européenne prévoit également que les offres d'emploi précisent le traitement ou salaire attaché au poste à pourvoir, ou une fourchette de rémunération. Enfin, les employeurs auront l'obligation de mettre à disposition les critères utilisés pour déterminer la rémunération, les niveaux de rémunération et la progression de la rémunération des travailleurs (sauf dans les entreprises de moins de 50 salariés). Il est aussi prévu que dès qu'un écart de plus de 5% est constaté, l'employeur soit obligé d'engager des négociations avec les organisations syndicales pour remédier à la situation.

« La transposition de cette directive en droit français devrait remplacer l'actuel index de l'égalité salariale dont on a pu constater les limites : il ne concerne qu'un quart des salariés, ceux employés par les plus grandes entreprises, et très peu de sanctions sont administrées à celles qui ne le publient pas », résume Béatrice Clicq.

FO revendique des sanctions obligatoires et dissuasives pour les employeurs

En l'état actuel des discussions avec l'exécutif, FO a exigé que cette obligation

d'ouvrir des négociations s'impose aux entreprises qui comptent plus de 50 salariés (alors que, selon la directive, cette disposition ne s'applique qu'à celles employant plus de 100 travailleurs). La confédération demande également que des sanctions réelles soient prévues non seulement pour les employeurs qui se déroberaient à leur obligation d'information, mais également pour ceux qui ne remédieraient pas aux écarts de salaires ainsi constatés. « Pour l'instant, la seule sanction prévue concerne les employeurs qui ne respectent pas la

procédure », observe Béatrice Clicq. « Il ne serait pas concevable qu'un salarié doive aller jusqu'à engager une action aux prud'hommes, dont on connaît les délais de procédure, pour obtenir l'information demandée sur les salaires dans son entreprise. » FO ne baisse pas les bras et continue de revendiquer des sanctions obligatoires et dissuasives pour les employeurs défaillants.

La confédération demande également que la fourchette de rémunération, qui sera dorénavant incluse dans toute offre d'emploi, ne soit pas trop large. « On sait en effet que les femmes ont tendance à moins négocier leurs salaires et il s'agit d'éviter que les écarts se manifestent dès l'embauche », poursuit Béatrice Clicq. Enfin, FO demande que les informations sur les rémunérations, au-delà d'une communication ponctuelle à la demande, soient consultables chaque année en CSE, pour que les représentants du personnel puissent suivre l'évolution de la situation et demander des mesures correctives si nécessaire.

Le communiqué intersyndical rappelle par ailleurs qu'une autre directive doit être transposée avant le 14 juin 2027, la directive 2024/1385 sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes. Et sur ce sujet aussi il y a urgence.

Sandra Déraillot

Congé de naissance : du mieux mais toujours pas assez de modes de garde

L'entrée en vigueur du « congé de naissance » au 1^{er} juillet prochain représente une avancée limitée. S'il autorise jusqu'à deux mois supplémentaires de congé, pour la mère ou pour le père, avec une indemnisation à 70% du salaire le premier mois, puis à 60% le deuxième, ce n'est toujours pas la panacée. « Il manque toujours en effet quelque 230 000 places en crèches », et aucun effort n'a été fait pour améliorer le congé parental, toujours indemnisé, lui, 456 euros mensuels. « Dans ces conditions c'est toujours le parent qui a le plus petit salaire qui le prend, soit, le plus souvent, la mère », résume Béatrice Clicq. Avec les conséquences que cela peut avoir des années plus tard, au moment de partir en retraite. En 2023, la pension mensuelle brute de droit direct des femmes était, en moyenne, inférieure de 37,5% à celle des hommes. Une fois prise en compte la pension de réversion, l'écart demeure de 25,4%.

S. D.



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.

En Argentine, la déréglementation progresse malgré des mobilisations d'ampleur

La réforme du travail votée fin février instaure notamment la journée de travail de douze heures. Une nouvelle salve de projets de loi inquiète déjà les syndicats.

Pour les travailleurs argentins, un combat succède à un autre. Alors que la loi dite de « modernisation du travail » – qui fera reculer drastiquement les droits des travailleurs, selon les syndicats – vient d'être votée par les députés puis par les sénateurs fin février, le président Javier Milei a annoncé le 1^{er} mars, lors de son discours sur l'état de la nation, un nouveau train de réformes tous azimuts pour 2026. L'homme politique se targue d'avoir obtenu durant ses deux premières années de mandat des résultats macroéconomiques inespérés. Porté par l'élan d'une croissance qui s'établit à 4,4% en 2025, il rêve désormais de toujours plus de déréglementation pour l'Argentine. Celui qui veut faire de l'alliance avec les États-Unis une « politique d'État » a ainsi évoqué la perspective de pas moins de quatre-vingt-dix réformes, portant notamment sur les systèmes électoral, fiscal, sur l'éducation ou encore sur le Code pénal.

Un pouvoir d'achat en berne

La volonté de reprendre en main l'économie argentine s'est pourtant soldée par un coût important, payé entièrement par les travailleurs. Près de 300 000 emplois ont été supprimés dans le public et le privé en deux ans. Les Argentins sont souvent contraints de cumuler plusieurs jobs pour boucler leurs fins de mois. Selon un rapport de l'Institut de la statistique, 80% des entreprises industrielles n'ont aucun projet d'embauche dans les mois à venir, et la principale préoccupation des entreprises reste la demande intérieure, plombée par un pouvoir d'achat au plus bas. En réponse à ces dé-



© SILVANA SAFENREITERZUMA-REA

boires, les salariés ont décidé de la quatrième grève générale depuis le début de mandat de Javier Milei et ont mis le pays à l'arrêt le 19 février. Malgré la mobilisation d'ampleur, la très décriée réforme du travail a été adoptée par les parlementaires, ouvrant notamment la voie à une flexibilisation des modalités de licenciement, à un allongement de la journée de

travail jusqu'à douze heures quotidiennes (contre huit auparavant) et à une limitation du droit de grève via l'extension des services considérés comme essentiels. La Confédération générale des travailleurs argentins entend d'ores et déjà faire reconnaître l'inconstitutionnalité de ce texte devant la justice.

Fanny Darcillon

Justice fiscale : taxer les multinationales pour augmenter les recettes publiques

Qui seraient les gagnants et qui seraient les perdants en cas de réforme mondiale de l'impôt sur les sociétés ? Une étude, commandée par le Réseau des syndicats pour la justice fiscale (affilié à l'Internationale des services publics, à laquelle FO adhère) et la Chambre du travail de Vienne, modélise pour la première fois l'impact de différents scénarios de taxation dite unitaire. L'idée est plutôt simple : une multinationale serait taxée comme une entité unique, en répartissant les impôts qu'elle doit entre différents États, notamment selon ses lieux de vente et de production.

Un rude coup porté aux paradis fiscaux

L'enjeu serait donc de contrecarrer les logiques actuelles qui permettent aux entreprises multinationales, via leurs filiales, de déplacer artificiellement de grosses sommes d'argent vers des pays les taxant moins. Les paradis fiscaux en pâtiraient clairement, et une telle réforme serait bénéfique aux pays à forte concentration de main-d'œuvre (comme l'Inde), mais également aux pays à revenu élevé. Les recettes publiques augmenteraient ainsi de 50%, permettant le financement de services publics accessibles et modernes, analyse l'étude.

F. D.

Article 28 de la LFSS 2026 : quand l'État fait des économies sur le dos des victimes les plus gravement atteintes



© F. BLANC
Éric Gautron,
secrétaire
confédéral
du secteur de
la protection
sociale collective.

L'article 28 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 modifie l'article L. 433-1 du Code de la Sécurité sociale en introduisant, pour la première fois, une durée maximale de versement des indemnités journalières en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle (AT/MP). Fixée par décret et calculée de date à date, cette durée ne pourra être inférieure à celle applicable aux affections de longue durée, soit trois ans. Le gouvernement envisage toutefois un plafond d'environ quatre ans.

À l'issue de cette période, la victime sera automatiquement réputée consolidée, même si son état de santé n'est pas stabilisé. Elle basculera alors du régime de l'incapacité temporaire vers celui de l'incapacité permanente, avec l'ouverture éventuelle d'un droit à un capital ou à une rente. La consolidation ne résultera donc plus d'une appréciation médicale individualisée, mais d'un mécanisme administratif automatique.

Pour Force Ouvrière, cette réforme constitue une aberration médicale et sociale. La consolidation est par nature une décision médicale, fondée sur l'évolution réelle de la pathologie, les traitements en cours et les perspectives de rétablissement. En outre, cette mesure

ne concernerait qu'une infime minorité de victimes, à savoir les plus gravement atteintes (maladies professionnelles lourdes, cancers, polytraumatismes), pour lesquelles les parcours de soins sont longs, complexes et parfois évolutifs. Leur imposer une consolidation automatique revient à figer artificiellement une situation médicale encore instable.

Les conséquences indemnitaires seraient majeures. Aujourd'hui, les indemnités journalières AT/MP garantissent un revenu de remplacement protecteur – 60%, puis 80% du salaire journalier de référence – tant que l'incapacité temporaire est médicalement reconnue, sans limitation de durée. La bascule forcée vers l'incapacité permanente entraînera, dans la plupart des cas, une perte de revenus considérable, les rentes ou capitaux étant très inférieurs aux indemnités journalières. Cette perte intervient précisément à un moment où les besoins médicaux, sociaux et financiers demeurent élevés.

Par ailleurs, une consolidation prématurée conduit inévitablement à une

sous-évaluation des séquelles et des préjudices, compromettant durablement la réparation du dommage, en particulier pour les victimes les plus précaires, qui disposent de moins de moyens pour contester ces décisions.

Derrière une prétendue simplification, l'article 28 opère en réalité un transfert du coût du risque professionnel vers les victimes. La mesure est présentée comme générant des économies très limitées (environ 30,8 millions d'euros selon la Direction des Risques Professionnels), sans commune mesure avec le déficit de la branche AT/MP – estimé à environ 500 millions d'euros –, alors même que son financement repose sur un principe assurantiel, fondé sur les cotisations des employeurs.

Force Ouvrière considère donc cette réforme comme superflue, injuste et dangereuse. Elle substitue une logique comptable à une logique médicale et protectrice, pénalise les victimes les plus lourdement atteintes et aggrave les inégalités en matière de réparation du dommage professionnel.



Secteur de la protection sociale collective

Fermeture d'Alinéa : grâce à la grève, l'enveloppe des indemnités de départ quadruplée

Soutenus par une forte médiatisation de leur grève le 14 février, les salariés d'Alinéa ont contraint l'Association familiale Mulliez à améliorer les mesures de départ.

L'ascenseur émotionnel dans lequel sont embarqués les quelque 1200 salariés d'Alinéa depuis six mois se révèle particulièrement instable. Après avoir appris avec effroi le placement en redressement judiciaire de l'enseigne d'ameublement en novembre 2025, ils ont brièvement repris espoir lorsque la direction leur a fait miroiter un repreneur partiel, censé limiter la casse sociale et sauver la marque. « On nous disait que le projet de reprise était génial, que ça allait marcher », témoigne Margaux Palvini, élue FO au CSE du siège d'Alinéa.

Un mirage finalement dissipé le 11 février, lorsque le groupe roumain SDC Holding a annoncé son retrait du projet, le jugeant trop incertain et coûteux. « Ça a été un choc pour nombre de salariés, qui ont été gagnés par le désespoir, appuie la militante. Et au-delà même de l'emploi, cela signifie la suppression de la marque Alinéa, à laquelle

beaucoup de personnes étaient très attachées. » Sans repreneur, l'enseigne se dirige en effet vers une liquidation judiciaire. Une dernière audience se tiendra au tribunal des affaires économiques de Marseille, avant que celui-ci rende sa décision une quinzaine de jours plus tard.

Les Mulliez refusent toujours les reclassements

Près de 1200 emplois sont donc appelés à être supprimés. Un coût social énorme, face auquel l'Association familiale Mulliez, qui détient la holding Suraumarché à laquelle appartient Alinéa, a initialement proposé une enveloppe de 2,6 millions d'euros. « C'était une injustice insupportable, s'indigne Margaux Palvini. Il fallait mener bataille. » Une journée de grève, fortement médiatisée, le 14 février, aura suffi pour que les Mulliez revoient leur copie. Avec 10 millions d'euros désormais sur la table



pour les licenciements économiques, le montant a quasi quadruplé.

« On a créé un rapport de force et le mouvement a porté ses fruits », indique David Malézieux, secrétaire de la section fédérale FEC-FO Commerce & VRP. Si les salariés ont obtenu la hausse de l'enveloppe des mesures supra-légales, une ombre persiste sur l'emploi, la même qui plane sur chaque PSE orchestré par la famille Mulliez. Détentrice de très nombreuses enseignes de commerce en France, cette dernière se refuse toujours en effet à organiser des reclassements dignes de ce nom.

Fanny Darcillon

Amiante dans les écoles : FO en première ligne dans le Vaucluse

Encore trop peu documentée, la présence de l'amiante (matériau d'isolation interdit en France depuis 1997) est bien réelle dans les bâtiments des écoles, collèges et lycées. Ce qui inquiète l'ensemble de la communauté éducative. Dans le Vaucluse, FO a lancé une grande enquête sur les établissements scolaires. De l'amiante a ainsi été repéré dans 169 établissements sur les 431 que compte le département. De fait, « 39% des écoles, collèges et lycées sont concernés », indique Étienne Raoul, le secrétaire de l'UD. FO demande que soit réalisé au plus vite un désamiantage dans

ces établissements. Mais le Vaucluse est loin d'être une exception quant à la présence d'amiante dans les bâtiments scolaires.

Plus de 80% des établissements concernés

Selon une grande enquête lancée par le ministère en 2024, plus de 80% des établissements seraient partiellement concernés par la présence de ce produit minéral aux fibres cancérigènes. Cependant, « on a un vrai problème pour évaluer et chiffrer cette présence.

Le ministère ne cite que les établissements ayant répondu à l'enquête », pointe Maxime Sanchez qui suit le dossier pour la FNEC FP-FO. Alors que les dossiers techniques d'amiante (DTA), informant sur la présence du produit dans les bâtiments, se mettent en place petit à petit dans les établissements, « sur les 70 000 écoles du territoire, environ 50% ont un DTA », souligne le militant. Et encore faut-il que ce document soit suivi de travaux appropriés si la présence d'amiante est avérée. Or, « comme toujours, il y a une problématique de budget », déplore-t-il.

Chloé Bouvier

Verallia : fournisseur d'entreprises de cognac, le verrier supprime des emplois

Le fabricant de bouteilles, notamment pour des maisons de cognac, Verallia vient d'annoncer la suppression de trois cent soixante emplois en Europe, dont soixante en France, d'ici juin, sur son site charentais de Châteaubernard. Dans le cadre du plan de départs volontaires qui s'annonce, FO entend négocier des mesures conséquentes pour les salariés concernés.

La crise du marché de certains alcools impacte l'industrie du verre. Le 17 février, le verrier français Verallia, troisième fabricant mondial de bouteilles en verre pour les boissons alcoolisées, a annoncé la suppression de 360 emplois en Europe. En Allemagne, l'usine d'Essen, qui fournit les bouteilles pour Heineken, va fermer, avec 300 postes supprimés. En France, le groupe réduit les effectifs. L'un des trois fours de l'usine de Châteaubernard, en Charente, va fermer d'ici fin juin, entraînant la suppression de 60 emplois. Le site, qui compte 280 salariés, fabrique des bouteilles de verre blanc pour les grandes maisons de cognac situées à proximité. Verallia justifie cette restructuration par « une réduction de la consommation d'alcool en Europe, de -4% depuis 2019 », et une baisse des exportations de ses clients, aux prises depuis près de deux ans avec des méventes aux États-Unis et en Asie. Sur les quatre derniers mois de 2025, les ventes de cognac ont reculé de 38%, ce qui est très étroitement lié aux taxes douanières fixées par les États-Unis, notait fin 2025 le Bureau national interprofessionnel du cognac. Les taxes sont passées à 10% au lieu de 3,5%, puis à 15%. Depuis deux ans, le secteur a subi aussi la crise des taxations chinoises (une taxe temporaire à 34,8% avait été décidée par la Chine en octobre 2024) avant que, face à la pression française, dans laquelle FO a pris toute sa part, le pays revienne l'été dernier sur sa décision et que soit prise la direction d'un accord sur des prix minimaux négociés pour les cognacs français exportés. Autant dire que ces crises ont des répercussions aussi sur tout l'environnement de la production de cognac. Ainsi chez Verallia. Mais ce n'est pas la seule raison. « L'usine de



Châteaubernard produit plus qu'elle ne vend. On voit bien que les ventes de cognac ont baissé. Toutefois, il ne faut pas oublier que Verallia ayant des actionnaires, ce plan vise aussi la rentabilité! Le four vieillissant de l'usine devait être remplacé par un autre électrique, ce projet a été gelé », explique Walter Cosenza, délégué FO chez Verallia, qui déplore ces suppressions d'emplois. Le groupe (ex-filiale de Saint-Gobain), racheté l'an dernier par une holding brésilienne, dit vouloir « renforcer sa compétitivité » avec cette restructuration européenne. Au niveau mondial, il vient d'annoncer un chiffre d'affaires 2025 en baisse de 3,6% mais qui reste conséquent, à 3,33 milliards d'euros. Le verrier emploie 11000 salariés dans le monde, dont 2000 en France.

Inquiétude pour l'avenir du site

Pour les soixante salariés concernés sur le site de Châteaubernard, Verallia a annoncé vouloir négocier un « plan

de départ volontaire autonome », hors PSE. Le calendrier des négociations n'est pas encore fixé. « On attend d'en savoir plus. Mais nous serons vigilants sur les mesures qui seront proposées pour ces départs. Beaucoup de salariés ont fait toute leur carrière ici. Il faut que ceux qui partiront aient des primes très attractives », insiste Walter Cosenza. Autre revendication : dans cette usine où la moyenne d'âge est de 45 ans, certains salariés proches de la retraite sont éligibles au départ anticipé pour carrière longue. « On ne veut pas qu'ils soient lésés sur ce droit s'ils sont licenciés plus tôt. Il faudra des mesures de financement en matière de préretraite. Les conditions doivent être sécurisantes. » Les syndicats restent inquiets pour l'avenir du site : « Éteindre un four, ce n'est pas rien. Si le marché du cognac baisse encore, les salariés risquent d'en subir les conséquences. On fera notre maximum pour les protéger », assure Walter Cosenza.

Ariane Dupré

Au Salon de l'agriculture, FO signe un accord dans la production agricole

Présente comme chaque année à Paris au Salon international de l'agriculture, FO a paraphé un accord visant à améliorer les conditions de travail des salariés de la production agricole et ainsi à rendre plus attractifs les métiers de la branche.



PHOTOS FGTA

Épidémie de dermatose nodulaire chez les bovins; contestation par la France de l'accord Mercosur signé par l'Europe; inquiétudes des producteurs face à la prochaine réforme, notamment budgétaire, de la PAC 2028-2034; inquiétudes aussi face à la crise internationale des droits de douane; une balance commerciale agricole limite déficitaire, des intempéries à répétition qui ont mis à mal entre autres les cultures... L'édition 2026 du Salon international de l'agriculture (SIA) s'est tenue du 21 février au 1^{er} mars au Parc des expositions de Versailles, à Paris, sur fond de crises et inquiétudes diverses touchant le monde agricole. Marqué par l'absence des bovins, le salon a néanmoins illustré encore l'importance économique des différentes filières et de leurs métiers. Comme chaque année, FO était représentée sur

le salon via ses stands de la FGTA-FO et de FO-Agriculture. L'occasion notamment par cette présence de faire avancer des dossiers. Le 25 février au matin, la FGTA-FO a ainsi signé sur le salon un accord-cadre sur les conditions de travail des salariés de la production agricole, indiquaient quelques heures plus tard, lors d'une conférence de presse, le secrétaire général de FO, Frédéric Souillot, et le secrétaire général de la FGTA-FO, Laurent Rescanières. FO, précise ce dernier, était « précurseur » sur ce dossier, et cela face à un patronat qui longtemps s'est montré frileux à négocier, mais qui a compris l'importance de mesures capables de doper l'emploi dans un secteur qui en perd beaucoup actuellement. « Le diagnostic a été partagé quant à la nécessité de donner de l'attractivité aux métiers agricoles », confirmait Frédéric Souillot. Les mesures – qui étaient en négociation depuis trois ans – couvrent les questions de santé (port de charges lourdes, utilisation de produits chimiques...), visent à apporter une protection aux travailleurs isolés, traitent les questions de logement et de mobilité, intègrent les risques climatiques, ou encore actent d'un accompagnement de l'évolution des compétences via un volet formation. L'accord sera décliné sur le plan régional avec des mesures au moins du même niveau que celles signées.

Les inquiétudes reculent dans la filière cognac

Autre satisfaction pour la FGTA, l'accord salarial signé (fin janvier) au niveau de la branche (environ 1,3 million



Frédéric Souillot, Laurent Rescanières et Richard Roze lors d'une rencontre avec des représentants de La Coopération Agricole.

de salariés) avec une augmentation de 1,2% en linéaire sur l'ensemble de la grille en 2026. « En trois semaines, on signe deux accords dans cette branche, ce n'est jamais arrivé », soulignait Laurent Rescanières. Parmi d'autres accords salariaux, celui signé le 13 février dans la branche vins et spiritueux (CNVS) et qui acte une revalorisation au 1^{er} février 2026 de 1,2% sur toute la grille avec un premier niveau porté à 1844 euros, soit 21 euros au-dessus du Smic. À noter encore que les inquiétudes dans la filière du cognac d'une taxation des produits par la Chine semblent heureusement reculer. Et c'est grâce à de nombreuses

actions dans lesquelles FO a pris toute sa part, indiquaient Frédéric Souillot et Laurent Rescanières. « Des représentants patronaux de la branche CNVS rencontrés sur le salon nous ont dit que grâce à notre solidarité collective, patronale et syndicale, on a réussi à faire plier le gouvernement chinois. Cela grâce notamment à une note élaborée ensemble, avec la confédération, et portée par le président du Medef, Patrick Martin. Pour l'instant, cela a donc permis de faire reculer l'arrivée de taxes chinoises. La filière cognac constate une perte d'emploi très minime, donc on a sauvé l'emploi sur le bassin cognaçais ».

Valérie Forgeront



Une partie de l'équipe FGTA-FO (Éric Cadet, Sylvain Vernier et Laurent Rescanières) avec le secrétaire général de FO, Frédéric Souillot.



Un colloque sur les incidences de l'intelligence artificielle sur le travail, organisé par le CESE et l'Association française pour l'Organisation internationale du travail (AFOIT), a permis de faire un état des lieux de la recherche et du dialogue social sur le sujet. Tout reste à construire.

L'Association française pour l'Organisation internationale du travail (AFOIT) et le Conseil économique, social et environnemental (CESE) organisaient, le 19 février 2026 au CESE, à Paris, un colloque sur l'intelligence artificielle (IA) et le monde du travail. Y participait notamment Éric Peres, secrétaire général de FO-Cadres. Les incidences de l'IA sur l'emploi et les métiers suscitent des débats entre spécialistes. L'IA, à laquelle « *un quart des métiers sont exposés au niveau mondial* », – essentiellement des métiers de bureau (administrations, banques, médias...) jusqu'à épargnés par l'automatisation, souvent occupés par des femmes et situés dans des pays riches – porte le « *risque d'une concentration de la valeur ajoutée dans la conception* », et d'une « *nouvelle division internationale du travail* » au détriment des travailleurs du clic situés dans des pays pauvres, explique Cyril Cosme, directeur du Bureau international du travail de Paris. Ces travailleurs qui alimentent les IA occupent des emplois précaires qu'on trouve notamment au Kenya. Mais ces emplois leur apportent « *un complément de revenu* », constate de son côté Frédéric Bardeau, président cofondateur de Simplon, un organisme de formation spécialisé dans les technologies, bien implanté en Afrique.

Pas de consensus sur l'impact de l'IA sur l'emploi

Les incidences de l'IA sur l'emploi des jeunes diplômés ne font pas non plus consensus. Pour Vincent Mandinaud, de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), l'IA comporte « *un risque pour les nouveaux entrants de ne pouvoir accomplir le premier geste* ». Mais l'étude américaine qui corrèle la baisse de l'emploi junior à l'IA est « *très discutée* », signale Yann Ferguson, sociologue, directeur scientifique du LaborIA, un programme de recherche créé par le ministère du Travail. Pour ce dernier, l'IA ne rend pas non plus obsolètes les compétences techniques, car « *il faut être solide dans les compétences traditionnelles pour être compétent en IA* ». D'un autre côté, Frédéric Bardeau constate une baisse de 40% du nombre de programmeurs inscrits en alternance dans ses formations.

Paramétrer les droits des travailleurs dans les IA

Plus largement, estiment les représentants syndicaux participant au colloque, le dialogue social sur l'IA est de mauvaise qualité. Il y a peu d'accords d'entreprise

sur le sujet et il faut parfois aller en justice pour obtenir une information-consultation. « *Beaucoup d'entreprises ne se sentent pas en capacité de discuter, or c'est précisément quand le sujet n'est pas mûr qu'il faut discuter* », relève Éric Peres. Le secrétaire général de FO-Cadres, qui estime que la négociation sur l'IA devrait être obligatoire, plaide en outre pour un dialogue social dès la conception des IA, afin d'y paramétrer, par exemple, l'interdiction de certaines pratiques de recrutement. Un contrôle qui est la condition pour rendre l'IA acceptable par les travailleurs.

Thierry Bouvines

À lire...

« Quel pourrait être l'impact de l'intelligence artificielle générative sur les différentes professions? », OIT, mai 2025.
« Canaries in the Coal Mine? Six Facts about the Recent Employment Effects of Artificial Intelligence », Erik Brynjolfsson, Bharat Chandar, Ruyu Chen, Stanford, août 2025.
« Étude des impacts de l'IA sur le travail », LaborIA, mai 2024.
« Kit de survie du dialogue social [sur l'IA] en entreprise », Anact.

Syndicalisme et féminisme

La lutte des femmes pour l'égalité est un long combat qui est loin d'être fini.

Un combat dans la société, le monde du travail, mais aussi au sein des syndicats.



Le 12 mars 1920, une loi est promulguée, publiée au *Journal officiel* le 14. Les femmes mariées exerçant une profession ou un métier peuvent, sans l'autorisation de leur mari, adhérer aux syndicats professionnels et participer à leur administration et à leur direction. La loi du 18 février 1938 permet désormais aux femmes de travailler sans l'autorisation de leur époux et abroge le droit d'obéissance. Le 11 octobre 1940, sous le régime de Vichy, les femmes sont interdites de travail dans les services publics. Mais en septembre 1942, machine arrière, les femmes peuvent travailler dans les professions commerciales sans l'aval de leur mari. Et pour cause, beaucoup d'hommes sont prisonniers en Allemagne!

Il faudra attendre 1965 pour que les femmes aient enfin le droit d'ouvrir un compte bancaire sans l'autorisation de leurs hommes. Au niveau syndical, la première commission féminine est fondée en novembre 1919, recrutant massivement chez les ouvrières du textile du Nord, de l'Est et de la Gironde. En ce XXI^e siècle, il reste encore un long chemin à parcourir pour arriver à la parité, et notamment à l'égalité salariale.

Christophe Chiclet

L'émergence du féminisme dans le mouvement ouvrier s'exprime pour la première fois lors du troisième congrès socialiste ouvrier de Marseille, en octobre 1879. À la tribune, Hubertine Auclert demande l'égalité des sexes, le droit au travail, l'ouverture de toutes les professions aux femmes et le droit de vote.

Ce n'est qu'en 1892 que le travail de nuit est interdit pour les femmes et les enfants, et six ans plus tard la journée de dix heures est décrétée pour les femmes. Le 13 juillet 1907, les femmes mariées disposent de la libre possession de leur salaire, qui auparavant allait aux maris! Deux ans plus tard, elles obtiennent un congé maternité de huit semaines, mais non rémunéré. Au début du XX^e siècle, et surtout

pendant la Première Guerre mondiale, les femmes entrent en masse dans le monde du travail : institutrices, secrétaires ou encore « demoiselles des postes et du téléphone ». Mais il y a une forte résistance des hommes. Entre 1890 et 1908, il y a cinquante-quatre grèves organisées par des hommes pour interdire l'entrée des femmes dans les ateliers. Argument : la présence de ces dernières ferait baisser les salaires.

LA LOI DE 1920

Les femmes entrent massivement à la jeune CGT dans les syndicats des fleuristes-plumassières, dactylos, caissières-comptables, sages-femmes et femmes typographes.



Sanâa Dlimi: une militante tenace chez Monoprix

Élue FO dans un magasin parisien et au CSE central de Monoprix, Sanâa Dlimi, 49 ans, est engagée depuis treize ans dans la défense des salariés. Alors que le groupe vient d'annoncer la fermeture de six magasins, la militante est déjà dans la bataille pour obtenir les meilleurs reclassements internes possibles pour les salariés menacés.

Lorsque la direction de Monoprix a annoncé en CSE central (CSE-C) le 10 février sa décision de fermer six magasins et d'en céder trois à Lidl d'ici la fin du premier semestre 2026, c'était la stupeur pour Sanâa Dlimi, élue FO au CSE-C. « On savait qu'il y aurait des fermetures. Mais vendre des magasins à Lidl, c'est choquant. On sait que les conditions de travail y sont très dures, beaucoup plus que chez Monoprix! », s'emporte la militante. Concernant les cent cinquante salariés concernés par la fermeture des magasins en Île-de-France, à Nantes et à Tours, la direction prévoit des reclassements dans d'autres enseignes. « Les salariés ont peur car ces mobilités risquent d'être imposées. On se battra pour qu'elles s'effectuent dans les meilleures conditions possibles, en termes de distance, avec des postes et des horaires de travail identiques. » Les élus, dont FO, ont par ailleurs demandé une expertise économique pour vérifier les chiffres. « La direction dit que ces magasins ne sont pas rentables. Mais il faut voir les comptes. Car en réalité, les salariés de Monoprix payent aussi pour les dettes de Casino, propriétaire de Monoprix. » Depuis l'annonce, le téléphone de Sanâa n'arrête pas de sonner : « Les camarades des magasins m'appellent pour me demander s'il pourrait y avoir d'autres fermetures. Il y a pas mal d'inquiétude en ce moment. » À 49 ans, cette militante au caractère bien trempé, mère de deux grands enfants, n'entend pas s'en laisser compter. « Moi, ce que j'aime, c'est défendre les salariés. Et dans les magasins, il y a toujours eu beaucoup à faire! »

Bataille pour les conditions de travail

Hôtesse de caisse depuis vingt-deux ans au Monoprix de la rue Secrétan, dans le 19^e arrondissement de Paris, la

déléguée a découvert le militantisme par hasard. « J'ai rencontré un militant de l'UD FO de Paris qui m'a donné beaucoup de conseils. Il m'a fait aimer le syndicalisme. J'ai alors adhéré à FO, je me suis formée, et il m'a soutenue pour me présenter aux élections. » Élue au CSE de cet établissement parisien depuis 2013 (FO y est majoritaire), elle bataille sans relâche pour améliorer les conditions de travail des soixante et un salariés. « J'ai été titulaire au CHSCT. C'est un sujet qui m'intéresse beaucoup. » À son actif : l'obtention de caisses mieux aménagées pour les livraisons à domicile ou encore le respect des temps de pause. « L'ancien directeur les rognait de cinq minutes. Or, lorsque l'on travaille de 6h à 13h, une pause de vingt minutes, c'est vraiment important! » Pour Sanâa, informer les

salariés du magasin est d'une grande importance. « Je communique beaucoup et avec mon équipe on leur envoie des tracts. Comme ça, ils sont au courant de ce qui se passe. » En décembre dernier, elle a organisé une journée de grève, avec le soutien de la FEC-FO. « Monoprix déploie un projet qui vise à n'avoir plus de chef de rayon, mais des salariés polyvalents. Nous ne sommes pas contre, mais il faut l'adapter. On a des salariés qui ont 60 ans, ce serait très dur pour eux d'aller travailler dans le froid au rayon frais. Le nouveau directeur du magasin, qui n'a pas apprécié que l'on conteste la nouvelle organisation, a commencé à changer les horaires de travail, à faire pression. Il fallait agir. » La grève devant le magasin a stoppé net ces dérives.

Ariane Dupré



Sanâa Dlimi (à gauche) lors de la grève au Monoprix de Secrétan (Paris 19^e), le 15 décembre 2025.

26ème **Congrès confédéral**

FO



Dijon
20-24 avril
2026

la paix par la justice sociale
