

1 in FO militante

N° 3448 du 17 au 30 juin 2026

Bimensuel de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière

L'urgence!



© JPL/REA



p. 4 à 8

//// ACTU (pages 4 à 8)

Emploi et salaires... Plus que jamais la clé de voûte des revendications

- Situation économique nationale : des signaux toujours inquiétants.
- Déficit public : Bruxelles invite la France à toujours plus d'efforts.
- Rapport du COR : la confirmation de l'enjeu du financement des retraites.
- Projet de loi sur la transparence salariale : FO salue des avancées.
- La France compte 4,8 millions de riches, selon l'Observatoire des inégalités.
- Salaires du secteur public : pour FO, en l'absence d'avancées cet été, la construction de la mobilisation sera inéluctable.
- Suicide de Maxime Chéry : FO salue la condamnation du manager mais déplore la relaxe de l'employeur.

//// DROIT (page 9)

- Crédits d'heures CSE/CSEE.

//// DOSSIER (pages 11 à 14)

- Doper les salaires conventionnels pour en finir avec la smicardisation, c'est urgent!

//// INTERNATIONAL (page 16)

- États-Unis : 1,7 milliard par an pour torpiller la création de syndicats.

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

- Le désengagement de l'État fragilise le financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Une analyse du secteur confédéral de l'emploi et de la formation professionnelle.
- Safran : les salariés de Mantes-la-Ville inquiets d'un transfert vers d'autres sites.
- Dumping social en mer : FO-Eurotunnel tire la sonnette d'alarme.
- FO en appelle au gouvernement pour sauver Fibre Excellence.
- Stellantis : FO salue le milliard d'euros d'investissement en France.
- À la MSA, la mobilisation s'organise contre les diminutions d'effectifs.
- PSC dans l'hospitalière : les syndicats furieux de l'arbitrage ministériel.
- Entre inflation, concurrence et polyvalence... la vie duraille des cheminots.
- Nouveau revirement, dix-sept magasins Auchan laissés pour compte.

//// CULTURE (page 22)

- Exposition. Une histoire de l'administration du travail.
- Musée de la Poste. Les travailleurs dans leurs habits.

//// PORTRAIT (page 23)

- Gaétan Muller, un militant au service de la santé mentale.

JEAN-LUC BOIRE



p. 11 à 14

DR



p. 23

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 juin 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>



DE L'OUVRIER AU CADRE : DÉFENDRE LES RETRAITES ET NOTRE MODÈLE SOCIAL!

Sans surprise, les prévisions du COR sur le futur des régimes de retraite ont été largement commentées; sans doute encore plus cette année à quelques mois d'échéances électorales majeures. Les habitués des discours alarmistes ont donc sonné l'alarme : le déficit serait abyssal, la trajectoire impossible à redresser, le système au bord de l'effondrement. La stratégie du chaos bat son plein. Il y aurait donc urgence à faire une réforme profonde et courageuse. Et pour commencer, relancer la surenchère sur l'âge de départ : 65, 66, 67 ans et pourquoi pas 70 ans tant qu'on y est!

Il faut pourtant raison garder. Le COR s'inquiète d'un creusement du déficit en 2070! D'ici là et notamment jusqu'en 2045, le déficit serait de 0,3% au lieu de 0,2% en 2030 et les dépenses de retraite resteraient maîtrisées : 14,2% du PIB au lieu de 14,1%. Et le COR

précise que cela ne tient pas à une hausse incontrôlée des dépenses, mais à un PIB par habitant qui augmente moins vite que chez nos voisins. Autrement dit un déficit de production, un déficit de croissance et surtout un déficit d'emploi!

Finalement le COR conforte largement les analyses que nous portons. Derrière l'enjeu du financement de nos retraites, le rapport montre qu'il y a surtout un manque de recettes et pas une dérive des dépenses. Le ministre du Travail l'a rappelé lui-même la semaine dernière : si on rattrapait nos voisins en termes d'emploi des jeunes et des seniors, on aurait 70 milliards de plus pour la protection sociale. L'emploi c'est aussi de la cotisation pour

le financement de notre modèle social. Pas un problème de dépenses donc mais bien un problème d'emploi. C'est pourquoi FO revendique une véritable politique de l'emploi, qui lutte contre la précarité, facilite l'accès des jeunes à l'emploi, maintienne les plus de 55 ans en emploi, atteigne enfin l'égalité entre les femmes et les hommes!

Les mobilisations de 2023 ont montré que les salariés, dans leur immense majorité, ne souhaitent pas travailler plus longtemps et aspirent à vivre leur retraite dignement et en bonne santé. Le succès de la retraite progressive le montre. Les demandes ont doublé en un an, notamment

depuis l'ANI de 2024, signé par FO, qui ramène à 60 ans et 150 trimestres les bornes d'âge pour l'accès à la retraite progressive.

Sur l'emploi, les retraites, les conditions de travail, FO, organisation libre et indépendante, porte les revendications des salariés, de tous les sa-

lariés, des ouvriers, des employés et des cadres! Et pas uniquement des ouvriers, comme d'autres défendent uniquement les cadres. La saison des congrès confédéraux se poursuit et aiguise les appétits.

Près de la moitié des salariés du secteur privé sont aujourd'hui cadres ou assimilés. Ce sont aussi des salariés qui subissent la pression hiérarchique, qui connaissent le licenciement, le burn-out, la perte de sens; des femmes, des hommes avec un contrat de travail, des attentes et des droits, mais avec un pouvoir d'achat qui s'érode. Ces salariés existent, travaillent, cotisent, et Force Ouvrière a vocation à les défendre et à les faire adhérer à notre organisation, sans distinction, comme tous les salariés!

**FO REVENDIQUE
UNE VÉRITABLE
POLITIQUE
DE L'EMPLOI**

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

Emploi et salaires... Plus que jamais

Que cela soit le dernier rapport du COR, lequel confirme le problème des ressources dans le cadre du financement des retraites; que cela soit le plongeon constaté des minima de branche sous le Smic revalorisé; que cela soit le gel persistant des salaires indiciaires dans le public et la demande sévère de nouveaux efforts d'économies aux administrations de l'État; que cela soit l'attente pressée d'une loi sur la transparence salariale... L'analyse de ces situations, et de bien d'autres, renvoie aux revendications de FO et à leur pertinence démontrée chaque jour. Pour combiner santé de l'économie et progrès social, il faut en effet, non pas de énièmes plans d'austérité mais une hausse des salaires avec une échelle mobile appliquée aux grilles, davantage d'actifs en emploi, notamment parmi les jeunes et les seniors, une conditionnalité des aides publiques aux entreprises, une réindustrialisation conduite par un État stratégique... Et cette liste de revendications est loin d'être exhaustive.

Rapport du COR : la confirmation de l'enjeu du financement des retraites

Présenté aux interlocuteurs sociaux le 11 juin, le rapport annuel du Conseil d'orientation des retraites suscite de vives réserves. En se basant sur les hypothèses de baisse de la natalité tout juste réactualisées par l'Insee (un taux de fécondité

de 1,45 enfant par femme à partir de 2028, contre 1,8 dans le précédent rapport) et des gains d'espérance de vie légèrement revus à la baisse, le COR estime que le taux de déficit du système des retraites restera stable jusqu'en 2045 (-0,2% du

PIB en 2030 et -0,9% en 2045). Le déficit pourrait néanmoins se creuser et atteindre 2,4% en 2070. Les dépenses de retraite rapportées au PIB demeureraient stables jusqu'en 2045 (14,1% du PIB en 2025, 14,2% en 2045), avant d'augmenter légèrement à l'horizon 2070 (15,3% du PIB). Mais ce sont surtout les ressources qui baisseraient, passant de 13,9% du PIB en 2025 à 12,9% en 2070.

De nouvelles ressources par l'emploi et les salaires

« Ce que dit le rapport, c'est que le système de retraite est stable jusqu'en 2045. Le véritable enjeu reste celui du financement. Il manque des actifs. Pour nous, ça passe par une véritable politique de l'emploi des jeunes et des seniors. Il faut aussi augmenter les salaires pour avoir plus de cotisations », souligne Séverine Privat, secrétaire confédérale FO chargée des retraites. Si dans les scénarios étudiés pour rééquilibrer le système, le COR semble préférer un nouveau recul de l'âge légal de départ à la retraite (à 67 ans et six mois, indique-t-il), FO a rappelé son opposition totale à toute future réforme réduisant les droits des salariés et des retraités.

Ariane Dupré



© FRED MARVAUX/REA

La clé de voûte des revendications

Situation économique nationale : des signaux toujours inquiétants

A lerte sur la situation économique de la France. Au premier trimestre 2026, les données des comptes trimestriels révèlent une contraction du PIB de 0,1%, alors que l'Insee avait prévu une stagnation. Le 16 juin, la Banque de France (BdF) a, elle, abaissé sa prévision de croissance pour 2026 à 0,5%, contre 0,9% antérieurement. Le pouvoir d'achat des ménages poursuit sa dégradation : après avoir baissé de 0,8% en 2025, il accuse un recul de 0,1% au premier trimestre 2026. L'investissement par les entreprises baisse de 0,4% et du côté des ménages, la baisse est de 1,5%. Le Medef craint une récession.

Du côté de l'emploi, un résultat pourrait apparaître positif. Le taux d'activité atteint son plus haut niveau historique : 75,6% de

la population en âge de travailler est en poste ou en recherche d'emploi. Mais... il y a un mais. Le taux de chômage progresse, lui, de 0,2% sur le premier trimestre. Il se situe à 8,1% – représentant 2,6 millions de demandeurs d'emploi – et poursuit une remontée progressive depuis 2023. Les 15-24 ans demeurent les plus touchés, avec un chômage à 21,1%, soit deux points de plus sur un an et 4,5 points de plus en trois ans.

Crainte sur les salaires réels

L'inflation quant à elle est passée de 0,7% en décembre 2025 à 2,4% en mai dernier, sur un an. La BdF prévoit 2,5% sur 2026. Déjà la hausse des prix pèse sur le pouvoir d'achat et a concrètement effacé le rattrapage des

pertes (depuis la sortie du Covid) qui était en cours d'achèvement avant le déclenchement de la guerre fin février au Moyen-Orient. L'Insee prévoit déjà une baisse des salaires réels (c'est-à-dire ajustés de l'inflation) de 0,5% au deuxième trimestre 2026. Les données collectées par la Dares révèlent également une stagnation des montants des primes de partage de la valeur, en 2024 et 2025 (3,5 milliards versés aux salariés chaque année, après un montant record en 2023 (5,1 milliards). L'année 2026 a tout d'inquiétant.

Sandra Déraillot



Déficit public : Bruxelles invite la France à toujours plus d'efforts

F ace à la crise énergétique liée à la guerre déclenchée le 28 février au Moyen-Orient, la Commission européenne a décidé d'apporter un modeste assouplissement aux règles contraignantes appliquées aux déficits publics de ses États membres. Elle accorde ainsi une dérogation aux dépenses publiques destinées à financer des mesures visant à réduire le recours aux énergies fossiles, à hauteur de 0,3% du PIB national par an, dans une limite de 0,6% jusqu'en 2028. Ces dépenses (aides au changement de chaudière, à l'installation d'une pompe à chaleur ou de panneaux solaires, à l'achat d'un véhicule électrique...) ne seront pas incluses dans l'appréciation du niveau de déficit public (État, collectivités locales et Sécurité sociale). Mais le niveau

de déficit maximum autorisé reste toutefois fixé à 3% du PIB.

Impact sévère sur les secteurs ministériels

La France est, quant à elle, sous surveillance et fait déjà l'objet d'une procédure de déficit excessif. Le déficit était de 5,8% en 2024 et de 5,1% en 2025. Un niveau de 5% est visé pour 2026. L'effort semble satisfaire la Commission. Celle-ci réclame néanmoins davantage d'efforts, alors même que le gouvernement a procédé récemment au gel et à l'annulation de crédits, à hauteur de six milliards d'euros, dont près de quatre impactant directement l'État. L'objectif de cette initiative serait de compenser le coût pour les finances publiques de la guerre au Moyen-Orient. Dans les faits, l'initiative

se traduit par 400 millions d'euros annulés ou gelés dans le plan d'investissement France 2030, la même somme qui disparaît du budget du ministère du Travail et de l'Emploi; 370 millions qui échappent au budget de l'administration pénitentiaire; 311 millions qui désertent la cohésion des territoires; le secteur de la recherche et l'enseignement supérieur qui se voit privé de quelque 324 millions d'euros... Et un nouveau plan d'économies pourrait être présenté lors du prochain comité d'alerte des finances publiques, fin juin.

Alors qu'une nouvelle cure d'austérité est à craindre, FO milite quant à elle pour un encadrement strict des marges dans les secteurs de l'énergie, le blocage des prix des carburants et, plus que tout, une augmentation des salaires, tant dans le privé que dans le public.

Sandra Déraillot

Emploi et salaires... Plus que jamais

Projet de loi sur la transparence salariale : FO salue des avancées

avec beaucoup de retard et après une concertation laborieuse, la seconde version du projet de loi transposant la directive européenne de 2023 sur la transparence salariale a été transmise aux interlocuteurs sociaux le 5 juin. Si FO déplore toujours un nombre excessif de décrets (le taux d'écart de salaire entre les femmes et les hommes devant donner lieu à des mesures correctives. Fixé à 5% par la directive, il n'est pas repris explicitement dans le projet de loi), elle note des avancées. « Nous voulions que les CSE mais aussi les branches soient davantage impliqués dans cette négociation. Et c'est le cas », explique Laure Beyret, secrétaire confédérale FO chargée, notamment, de l'égalité. Le texte prévoit la possibilité de négocier un accord de branche pour déterminer les catégories de salariés réalisant un travail de valeur égale. Catégories fondées sur des critères objectifs. Dans les entreprises, le CSE devra être consulté sur les indicateurs annuels, y compris dans les PME (tous les trois ans pour celles ayant entre 50 et 99 salariés).

Quelle que soit la taille de l'entreprise, les employeurs devront engager des négociations sur l'égalité professionnelle en cas d'écarts de salaires constatés entre les femmes et les hommes. Le CSE, mais aussi les salariés, pourront demander des comptes à l'employeur en cas d'inégalités salariales, ce dernier devant répondre de « manière motivée » aux élus du personnel. Nouveauté à la portée symbolique : le texte instaure une pénalité de 450 euros en cas de manquement aux obligations d'information du CSE.

Des sanctions renforcées

FO se félicite aussi d'avoir obtenu des sanctions renforcées. En cas de non-respect des procédures et d'absence de mesures pour réduire les écarts de salaires, une pénalité équivalente à 1% de la masse salariale est prévue. Elle pourra être doublée si l'entreprise a déjà été pénalisée cinq ans auparavant. Ces dispositions valent aussi pour la fonction publique. Le ministre du Travail, Jean-Pierre Farandou, dit espérer que ce

projet de loi soit adopté par l'Assemblée nationale d'ici la fin de l'année. « On sera très vigilants sur les nombreux décrets qui doivent être écrits », prévient Laure Beyret.

Ariane Dupré

La France compte 4,8 millions de riches, selon l'Observatoire des inégalités

Les riches représentent 7,5% de la population française, soit 4,8 millions de personnes, selon un rapport publié le 2 juin par l'Observatoire des inégalités. L'organisme établit le seuil de richesse à deux fois le niveau de vie médian, soit plus de 4292 euros mensuels pour une personne seule après impôts, 6438 euros pour un couple sans enfant ou 10730 euros pour un couple avec deux adolescents.

En termes de patrimoine, l'Observatoire fixe le seuil de richesse à quatre fois le patrimoine médian, soit 820400 euros, sans prise en compte de l'endettement. Cela concerne 11% des ménages ou 3,4 millions de ménages.

Plus d'un tiers des riches (35%) vivent dans l'agglomération parisienne, où se trouvent les directions des grandes entreprises et des administrations. Neuilly-sur-Seine est la commune qui compte le plus de riches : ils représentent près de la moitié de la population locale. Vient ensuite la zone frontalière à proximité de Genève, en Suisse. Dans le classement des communes par taux de richesse, Divonne-les-Bains, dans l'Ain, arrive en deuxième position, avec un taux de 48%.

Clarisse Josselin



La clé de voûte des revendications

Salaires du secteur public : pour FO, en l'absence d'avancées cet été, la construction de la mobilisation sera inéluctable



© ANTONIN LOUISREA

La lettre intersyndicale adressée au Premier ministre pour alerter sur la situation salariale des agents publics a reçu une réponse *in extremis*, quelques heures seulement avant la conférence de presse que les huit organisations syndicales représentatives du secteur (dont FO) ont organisée le 3 juin. Le ministre de l'Action et des Comptes publics a en effet pris la plume pour proposer un « rendez-vous salarial au début du mois de juillet », afin de renouer avec le « dialogue salarial annuel ». Allusion non dissimulée au départ des syndicats de la « Revue stratégique 2035-2050 » sur la fonction publique annoncée début mai. « Nous sommes partis précisément parce que le ministre avait ouvert la rencontre en annonçant qu'il n'y aurait rien sur la table, pas de mesure immédiate relative à l'inflation ou à l'évolution des rémunérations »,

rappelle Christian Grolier, secrétaire général de FO-Fonction publique. Alors que FO observe une baisse de pouvoir d'achat de la valeur du point d'indice de 33% depuis 2000 et que ce point d'indice est à nouveau gelé depuis 2024. Autant dire que si le « rendez-vous salarial » proposé est placé sous les mêmes auspices, il risque de rapidement tourner court.

L'aveu ministériel...

David Amiel revient sur l'indemnité différentielle mise en œuvre à l'intention de 862 000 agents publics afin qu'aucun d'entre eux, soit les personnels aux plus bas échelons des grilles, ne voit son salaire indiciaire passer sous le Smic. Il précise encore que la rémunération des agents est formée aussi, à hauteur de 20 à 30%,

de primes. « C'est la première fois qu'un ministre ose dire que l'indemnitaire permet aux agents d'être rémunérés au-dessus du Smic, constate Christian Grolier. Mais dans ce cas, alors il faut que l'indemnitaire soit pris en compte pour le calcul des pensions de retraite. » L'ensemble des syndicats demeure donc dans l'attente de l'annonce de l'augmentation immédiate du point d'indice, du rétablissement de la GIPA et demande aussi la suppression de la moindre indemnisation (90% du traitement indiciaire au lieu de 100%) des arrêts maladie courts (moins de trois mois). « Nous souhaitons passer par la négociation mais si l'été passe sans que rien ne bouge, alors il nous faudra construire la mobilisation et établir le rapport de force », conclut Christian Grolier.

Sandra Déraillot

Suicide de Maxime Chéry : FO salue la condamnation du manager mais déplore la relaxe de l'employeur



En janvier 2020, Maxime Chéry s'était suicidé sur son lieu de travail, l'hypermarché Leclerc de Vandœuvre-lès-Nancy. Dans une lettre, le délégué FO évoquait notamment le harcèlement subi de la part d'un cadre. Le 3 juin, le tribunal a condamné le manager pour homicide involontaire et harcèlement moral mais a relaxé l'employeur. Pour l'UD FO de Meurthe-et-Moselle, c'est une première victoire dans la reconnaissance de ce que le militant a subi, mais le combat va se poursuivre.

Le 11 janvier 2020, Maxime Chéry, 34 ans, a mis fin à ses jours par arme à feu dans les rayons de l'hypermarché Leclerc de Vandœuvre-lès-Nancy, dans lequel il était salarié et délégué syndical. Ce camarade, très engagé dans la vie de l'UD FO de Meurthe-et-Moselle, avait laissé une lettre dans laquelle il avait notamment fait part de sa « souffrance morale, causée par son responsable de secteur ». C'est ce qu'a rappelé Frédéric Nicolas, secrétaire général de l'UD, lors du congrès confédéral de Dijon. « *Maxime n'aura pas résisté au management toxique et au harcèlement de son manager* », a-t-il poursuivi.

L'UD avait porté plainte auprès du parquet de Nancy et s'était portée partie civile dans cette affaire aux côtés de la famille de Maxime. Depuis ce drame et durant six ans, les camarades se sont mobilisés sans relâche pour que l'affaire ne soit pas étouffée ni oubliée et que ces

agissements ne restent pas impunis. Ils ont notamment tracté devant l'hypermarché à chaque date anniversaire de la mort de Maxime. « *FO n'oublie pas et n'oubliera pas Maxime Chéry* », avait également assuré la confédération FO à l'occasion du premier anniversaire de la mort du militant.

Il aura fallu attendre plus de deux ans pour qu'un juge d'instruction soit nommé dans ce dossier et que celui-ci aboutisse à la mise en examen du manager pour homicide involontaire et harcèlement moral, et à celle de la société exploitant l'hypermarché pour mise en danger de la vie d'autrui.

Les peines maximales requises par le procureur

Le procès s'est tenu le 8 avril devant le tribunal correctionnel de Nancy, qui a rendu son jugement le 3 juin. Le manager a été condamné à trois ans de

prison avec sursis, la peine requise par le procureur. Il écope également d'une interdiction de travailler dans la grande distribution durant cinq ans et de cinq ans d'inéligibilité. Il devra aussi indemniser la famille de Maxime à hauteur de 69 000 euros. L'UD FO a obtenu, comme elle le demandait, un euro symbolique. Le cadre, toutefois, fait appel de sa condamnation.

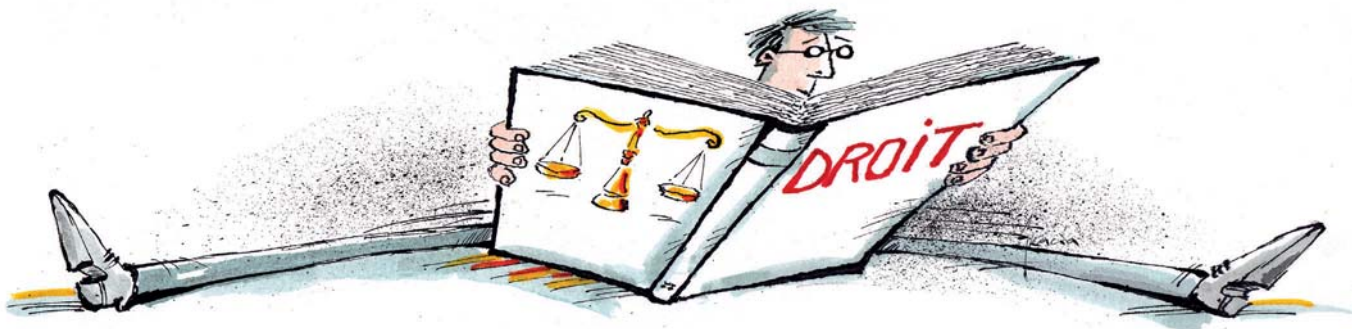
Le tribunal a en revanche relaxé la société exploitant le magasin, contre laquelle le procureur avait requis la peine maximale, soit une amende de 375 000 euros.

« *Le manager mis en cause a été reconnu coupable de harcèlement moral* », se félicite la FGTA-FO. La fédération considère néanmoins que « *l'employeur avait une responsabilité dans cette situation et qu'il n'a pas mis en œuvre toutes les mesures nécessaires pour faire cesser les agissements de harcèlement dénoncés, ni pour assurer la protection du salarié* ». Elle apporte son entier soutien à la famille et aux camarades engagés dans ce dossier.

La réaction de Frédéric Nicolas est également mitigée sur le jugement. « *Le cadre est condamné, c'est une satisfaction. Il est reconnu coupable de harcèlement et d'homicide involontaire. C'est l'issue d'un combat qui a duré six ans et qui n'était pas gagné au départ* », explique le secrétaire de l'UD. Ce dernier déplore la relaxe de l'employeur. « *C'est un message un peu brouillé envoyé aux employeurs, qui peuvent se sentir un peu protégés par ce jugement. Si le manager est condamné, eux s'en sortent sans rien* », ajoute-t-il.

La procédure va désormais se poursuivre à l'encontre du cadre et de l'employeur devant le conseil de prud'hommes de Nancy. La date de l'audience n'est pas encore connue. « *Le combat se poursuit devant les prud'hommes mais aussi dans les entreprises, où le harcèlement continue d'être une méthode de gestion du personnel. Donc le combat n'est pas près de s'arrêter* », prévient Frédéric Nicolas.

Clarisse Josselin



Crédits d'heures CSE/CSEE

Les crédits d'heures des membres des comités d'établissement s'apprécient en fonction de l'effectif de l'établissement auquel ils appartiennent.

Une société de 181 salariés est composée de six établissements distincts dont l'effectif de l'un d'entre eux est de 44 salariés.

Le CSE de cet établissement adopte un règlement intérieur que l'employeur attaque en référé devant le président du tribunal judiciaire au motif que certaines dispositions excéderaient ses obligations.

Le CSEE forme une demande reconventionnelle afin, d'une part, que l'employeur accorde à ses membres titulaires 16 heures de délégation par mois et, d'autre part, demande des dommages-intérêts pour délit d'entrave.

La cour d'appel de Lyon déclare la demande du CSEE sur les crédits d'heures irrecevable en référé et le renvoie à mieux se pourvoir au fond.

Pour le CSEE, l'entreprise constitue le périmètre dans lequel doit être apprécié l'effectif pour la détermination du nombre minimum d'heures de délégation.

Par un arrêt du 28 mai 2026 (n°24-17361), la Cour de cassation rejette le pourvoi et juge au fond le moyen sur les demandes de crédit d'heures, et rejette la demande du CSEE au motif qu'en vertu des articles L. 2315-7 et R. 2314-1 :

« Il en résulte que, dans une entreprise de plus de cinquante salariés divisée en établissements distincts, le nombre d'heures de délégation des membres du comité social et économique d'établissement s'apprécie en fonction de l'effectif de l'établissement. »

Dans la mesure où l'établissement ne comptait que 44 salariés, la Haute cour a considéré que les élus titulaires ne disposaient que de 10 heures de délégation.

CE QUE DIT LA LOI

L'article L. 2315-7 du Code du travail dispose :

« (...) »

Le nombre d'heures de délégation des représentants mentionnés aux 1° à 3°, fixé par décret en Conseil d'État en fonction à la fois des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre de membres de la délégation, ne peut être inférieur à dix heures par mois dans les entreprises de moins de cinquante salariés et à seize heures dans les autres entreprises. »

L'article R. 2314-1 du Code du travail précise :

« À défaut de stipulations dans l'accord prévu au troisième alinéa de l'article L. 2314-1, le nombre de membres de la délégation du personnel du comité social et économique prévu à l'article L. 2314-1 est défini dans le tableau ci-après.

À défaut de stipulations dans l'accord prévu à l'article L. 2314-7, le temps mensuel nécessaire à l'exercice de leurs fonctions par les représentants mentionnés au 1° de l'article L. 2315-7 est fixé dans les limites d'une durée définie dans le tableau ci-après. Ce nombre d'heures peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles.

(...)

Les effectifs s'apprécient dans le cadre de l'entreprise ou dans le cadre de chaque établissement distinct.

(...) »

Ainsi, le non-paiement par l'employeur des crédits d'heures compris entre 10 et 16 ne constituait pas un trouble manifestement illicite.

Secteur juridique

POUR UNE SANTÉ ACCESSIBLE À TOUS



Premier acteur mutualiste de santé et de protection sociale en France, le Groupe VYV agit pour le droit à la santé.

Il met en synergie ses **trois métiers - assurance, soins et accompagnement, logement** - afin de proposer des solutions concrètes, innovantes et solidaires, et d'avoir un impact positif sur la société.

- 10,6 millions de personnes protégées
- Plus de 106 500 entreprises clientes en santé et prévoyance
- 6 millions de personnes soignées et accompagnées
- 78 millions d'euros consacrés à des actions à impact social et sociétal

www.groupe-vyv.fr     



GRUPE
vyv

SANTÉ ASSURANCES & RETRAITE - SOINS & ACCOMPAGNEMENT - LOGEMENT

SMIC

AUGMENTATION
DE TOUS LES
SALAIRES

Depuis la revalorisation du Smic – de 2,41%, au 1^{er} juin –, 70% des branches ont désormais un premier niveau ou des minima sous le salaire minimum, indique le ministère du Travail. Pour les négociateurs FO, un chantier d'ampleur s'est déjà ouvert pour renégocier les grilles conventionnelles. Mais au-delà de la simple mise en conformité des grilles avec le Smic rehaussé du seul fait de l'inflation, FO travaille à obtenir une hausse sensible de l'ensemble des salaires dans les branches. Dans celle de l'esthétique ou encore celle des entreprises de désinfection et dératissage, par exemple, FO revendique +3,5%. Dans celle des transports et de la logistique, les demandes vont de +2,5% à +10%, selon les secteurs. Alors que les grilles salariales sont de plus en plus tassées, exacerbant le phénomène de smicardisation de celles-ci, la confédération a rappelé aussi, lors d'un récent rendez-vous au ministère du Travail, « l'urgence » de restaurer une échelle mobile des salaires, soit des revalorisations appliquées à chacun des niveaux d'une grille.



Doper les salaires conventionnels pour en finir avec la smicardisation, c'est urgent!

Doper les salaires conventionnels p c'est urgent!

FO plus que jamais dans la bataille pour l'a

À chaque revalorisation du Smic, seul salaire indexé sur l'inflation, le scénario se répète. Dans nombre de conventions collectives, les premiers niveaux de salaires repassent sous le Smic. Et le phénomène s'accélère, boosté par la revalorisation automatique du Smic au 1^{er} juin (+2,41%), cela découlant de la forte hausse des prix (+2,4% en mai sur un an) enregistrée depuis la guerre au Moyen-Orient. Bilan : selon les chiffres du ministère du Travail, présentés aux interlocuteurs sociaux lors du comité de suivi des salaires des branches le 27 mai, 70% des branches ont des minima sous le Smic. De fait, sur 179 branches, 126 (représentant 11,9 millions de salariés) ne sont plus en conformité depuis le 1^{er} juin. Elles devront renégocier les salaires conventionnels pour intégrer la revalorisation du Smic. Le décrochage des salaires est préoccupant dans le privé, ainsi que dans la fonction publique où l'Union interfédérale FO pointe

la décision du gouvernement de ne pas augmenter la valeur du point d'indice. Solution ersatz afin que le traitement indiciaire de 862 000 agents ne bascule pas sous le Smic, le gouvernement a décidé du versement d'une indemnité différentielle. La colère monte particulièrement aussi dans le secteur médico-social, où la plupart des conventions collectives de l'Action sociale et de la Santé privée affichent désormais des minima en dessous du Smic. Fin mai, dans le cadre d'une intersyndicale, la FNAS-FO et FO-Santé privée ont ainsi appelé à trois jours de grève pour alerter le ministère sur l'urgence d'augmenter les salaires.

De l'urgence d'une échelle mobile des salaires

Pour FO, il faut agir à plusieurs niveaux sur les salaires. D'abord, obliger le patronat des 126 branches non conformes à renégocier au plus vite. Lors de la réunion du 27 mai, la

confédération a réitéré sa demande d'une conditionnalité des allègements de cotisations sociales accordés aux employeurs à la mise en conformité des salaires conventionnels. Un mode dérogatoire pour le calcul du coefficient servant à établir le montant de la réduction générale (RGDU) de cotisations a certes été introduit dans le cadre de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026. Ce coefficient peut être calculé non sur la base du Smic mais sur celle du salaire minimum national professionnel – donc dans la branche – des salariés sans qualification. Pour les branches en délicatesse avec le Smic et qui n'ont prévu aucune négociation pour se mettre en règle, ce mode de calcul fait forcément baisser le montant des exonérations... Mais le décret n'est toujours pas paru. Il est urgent d'augmenter chacun des niveaux de salaires dans une grille, revendique aussi FO : « C'est une véritable paupérisation des salariés qui se met en place. De nombreuses branches se contentent de réajuster les

Coiffure et esthétique : la FGTA-FO revendique une véritable reconnaissance des qualifications

Dans la branche de la coiffure, les salaires avaient été revalorisés de 2,3% en mars dernier, après un an d'une négociation particulièrement difficile. Mais du fait de l'augmentation du Smic de 2,4% au 1^{er} juin, les premiers niveaux de

la grille salariale sont repassés en dessous du salaire minimum. Les trois échelons du premier niveau se situent entre 1843 et 1845 euros brut mensuels, et le premier échelon du niveau 2 à 1869 euros, pour un Smic à 1867,02 euros.

en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Le dialogue social est plus apaisé dans la branche de l'esthétique, où les salaires ont été revalorisés au 1^{er} juin, mais déjà rattrapés par le Smic pour les deux premiers coefficients de la grille. La FGTA-FO a demandé la réouverture des négociations salariales en revendiquant une augmentation de 3,5%. « Cela nous permettrait de garantir une véritable reconnaissance des qualifications et des métiers. Il y a 13 euros d'écart entre le premier niveau, à 1848 euros, et le deuxième, à 1861 euros. Il ne faudrait pas tout perdre en une seule fois », ajoute-t-elle. Les employeurs, qui se sont dits prêts à négocier, feront un retour sur cette proposition lors de la prochaine CPPNI, le 30 juin.

Clarisse Josselin

FO a demandé la réouverture des négociations dans l'esthétique

« Il va falloir une entente entre les syndicats représentatifs du secteur pour aller chercher beaucoup plus et conserver les écarts entre les échelons », prévient Stéphanie Pratymer, secrétaire fédérale chargée du secteur à la FGTA-FO, qui espère une augmentation d'au moins 4%. Le sujet devait être abordé le 16 juin,



©PATRICK ALLARD/REA

Pour en finir avec la smicardisation, augmentation des salaires conventionnels

Métiers du froid : vers une réouverture des négociations de branche

Comme dans de nombreux secteurs professionnels, dans la branche du froid la revalorisation du Smic de 2,41% au 1^{er} juin a rebattu les cartes des dernières négociations. Celles-ci avaient pourtant donné satisfaction. « *Les discussions ont commencé à 0,8%*, raconte Nathalie Capart, secrétaire fédérale chez FO-Métaux. *Il a fallu qu'on bataille pour obtenir 1,2% de hausse sur l'ensemble de la grille. On était alors bien au-dessus du Smic, autour de 40 euros de plus pour le premier échelon.* »

Alors que le salaire minimum s'élève désormais à 1867,02 euros brut mensuels, le premier niveau de la grille n'est plus que 5 euros au-dessus du Smic pour les techniciens frigoristes. De quoi activer la clause de revoyure prévue dans l'accord. La première réunion de cette nouvelle série aura lieu le 30 juin. Objectif : retrouver un écart entre le Smic

et le premier niveau similaire aux précédentes avancées.

Une branche comptant beaucoup de TPE

« *Il faut quand même rendre la branche attractive, vu les conditions de travail : rester longtemps dans des frigos, poser des climatiseurs par tous les temps, etc.* », explique Nathalie Capart. Pour les près de 35 000 salariés du froid, ces négociations sont d'autant plus importantes que leur secteur est composé à 80% de TPE. « *On essaye toujours de créer un écart avec le Smic, car les salariés ne peuvent compter que sur la branche : il n'y a généralement pas d'organisations syndicales dans leurs entreprises.* »

Fanny Darcillon

premiers coefficients des grilles salariales au niveau du Smic et n'augmentent pas les autres. Le patronat tire les salaires vers le bas, parce que les employeurs bénéficient d'exonérations de cotisations jusqu'à 1,6 fois le Smic. Résultat : les grilles salariales se tassent d'année en année », analyse Franck Mary-Montlaur, secrétaire confédéral chargé de la négociation collective et de la représentativité. Pour FO, il s'agit donc d'en finir avec ce tassement des grilles qui aboutit à une smicardisation des salaires. La confédération ne cesse ainsi de rappeler « l'urgence » de restaurer une échelle mobile des salaires. Elle demande aussi la suppression de l'article 3231-3 du Code du travail, stipulant l'interdiction des « *clauses comportant des indexations sur le salaire minimum de croissance [le Smic, NDLR] ou des références à ce dernier en vue de la fixation et de la révision des salaires prévus par ces conventions ou accords* ». « *Quand le Smic augmente, tous les autres salaires devraient suivre* », appuie Franck Mary-Montlaur. Pour l'heure, plusieurs fédérations FO ont déjà exigé la réouverture de négociations conventionnelles, en visant des hausses salariales sensibles, nettement supérieures à la revalorisation du Smic.

Ariane Dupré

Textiles artificiels et synthétiques : « Les salaires très bas rendent le recrutement difficile et favorisent les départs »

Dans la branche textiles artificiels, synthétiques et assimilés, qui compte quelques 56 000 salariés, la grille de rémunération démarre à 1857 euros brut, soit 10 euros de moins que le Smic revalorisé. Les deux premiers coefficients se situent donc désormais en dessous du salaire minimum. « *Bien sûr, cela grogne chez les salariés car avec l'augmentation automatique du Smic, les trois premiers coefficients se situent quasiment au même niveau* », observe Véronique Bréger, secrétaire fédérale et responsable de branche à la fédération FO de la Chimie. L'ancienneté ne serait donc plus valorisée.

« *Dans notre secteur beaucoup de salariés sont vraiment payés au ras de la grille, observe aussi la militante. Les salaires sont très bas, cela rend le recrutement difficile et même cela favorise les départs.* »

Un rendez-vous de négociation le 17 juin

Et la secrétaire fédérale de rappeler que par le passé, l'entreprise dans laquelle elle est salariée avait dû faire appel à des travailleurs étrangers pour un coût final plus élevé que si une augmentation des

salaires avait été appliquée. « *Sans compter que lorsqu'on laisse partir des gens, ce sont des compétences et de l'expérience qui disparaissent.* » Le dernier accord de branche date du 1^{er} janvier. Les organisations syndicales avaient alors obtenu 1,5% d'augmentation, accompagnés d'une clause de revoyure. « *Rendez-vous est pris pour le 17 juin* », soulignait au début du mois Véronique Bréger, confiante dans l'issue de la négociation, indiquant que la représentation patronale peut se montrer « *conciliante lorsqu'il y a de l'inflation* ».

Sandra Déraillot



La Macif vous accompagne pour **favoriser votre autonomie**

À la Macif, nous accompagnons nos sociétaires à travers des solutions adaptées à leurs besoins particuliers.

Pour cela, la Macif propose :

- de recevoir la documentation Macif en caractères agrandis, en braille ou en CD audio;
- de communiquer avec nos services en langue des signes française (LSF), en Langue française Parlée Complétée (LfPC), Tchat;
- d'assurer votre fauteuil sans surcoût dans le cadre du contrat Habitation « Résidence principale »;
- de protéger votre chien guide ou d'assistance avec le contrat Chiens Guides.

La Macif s'engage pour offrir le maximum d'autonomie à ceux qui en ont le plus besoin.



**La Macif,
c'est **vous.****

Les garanties sont accordées dans les conditions et limites des contrats souscrits.

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.

États-Unis : 1,7 milliard par an pour torpiller la création de syndicats



© LAURA BRETTZUMA/REA

Selon les calculs du think tank EPI, les patrons américains ne lésinent pas sur les moyens pour empêcher les travailleurs de s'organiser et de défendre leurs droits.

L'année 2025 a été bonne pour le syndicalisme états-unien. Avec plus de 16,5 millions de travailleurs représentés – soit 463 000 de plus qu'en 2024 –, les organisations sont à leur plus haut niveau depuis seize ans. Mais un autre chiffre, dévoilé fin mai dans un rapport du think tank *Economic Policy Institute* (EPI), se révèle très alarmant pour l'état de la lutte collective des travailleurs dans le pays : les patrons américains, notamment ceux des grands groupes, dépenseraient au moins 1,7 milliard de dollars par an afin d'empêcher la création de syndicats.

« Les employeurs font tout ce qu'ils peuvent pour que les syndicats ne puissent pas se monter, car ensuite ils ne peuvent pas revenir en arrière, ils sont obligés de passer par le syndicat pour négocier »,

expose Branislav Rugani, secrétaire confédéral du secteur International-Europe. Des entreprises comme Amazon ou Starbucks embauchent ainsi à grands frais des consultants et des juristes spécialisés dans les stratégies de torpillage de la syndicalisation. « Ces cabinets jouent désormais un rôle significatif dans le fait de refuser aux travailleurs leurs droits syndicaux et leur droit à la négociation collective », dénonce le think tank.

Cinquante millions de travailleurs en mal de syndicat

Selon l'EPI, en 2019 plus de cinquante millions de travailleurs américains souhaitaient se syndiquer, mais sans le pouvoir. Sur le papier, le processus de création

d'un syndicat est pourtant relativement simple : si 30% des travailleurs d'une entreprise veulent former une « unité de négociation », ils peuvent déposer une demande d'élection auprès du Bureau national des relations de travail (NLRB).

Mais très fréquemment, les patrons et leurs consultants tentent alors de faire valoir des désaccords sur la formation de ces unités de négociation ou sur la logistique des élections, et ainsi déposer des recours allongeant indéfiniment les délais. En avril 2026, le NLRB a par exemple ordonné à Amazon de négocier avec 5 000 salariés d'un entrepôt de Staten Island (New York), qui avaient exprimé par le vote leur souhait de s'organiser syndicalement... il y a quatre ans. Le groupe a fait appel de cette décision, et cet appel est suspensif. **Fanny Darcillon**

Le désengagement de l'État fragilise le financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage



Yanis Aubert, secrétaire confédéral chargé de l'Emploi et de la Formation professionnelle.

Depuis plusieurs années, les pouvoirs publics présentent l'apprentissage comme la réponse privilégiée aux difficultés d'insertion professionnelle. Derrière les chiffres record du nombre d'apprentis se cache pourtant une réalité plus contrastée, marquée par des tensions budgétaires croissantes, des inégalités territoriales et un désengagement progressif de l'État. Pour Force Ouvrière, l'alternance constitue une modalité pédagogique pertinente. Cependant, FO refuse la logique du « tout apprentissage », qui tend à transformer un dispositif de formation en un simple outil de politique de l'emploi. Cette orientation est d'autant plus préoccupante que la réforme de 2018 a profondément modifié l'équilibre du système. Après des déficits accumulés, de plusieurs milliards d'euros, pendant plusieurs années, France compétences vise désormais et en priorité un retour à l'équilibre budgétaire, voire un excédent. Ainsi les mesures d'économies se multiplient : réduction des aides, baisse des financements et pression accrue sur les opérateurs du système. Pourtant, l'État, qui a

lui-même porté cette réforme et siège au sein de France compétences, réduit progressivement son soutien financier. Ce désengagement fragilise le financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Les conséquences sont déjà visibles. FO alerte notamment sur la situation de nombreux CFA dits « territoriaux ». Historiquement soutenus par les Régions, ces centres sont aujourd'hui dans une situation critique du fait de la diminution des financements régionaux. En effet, les deux enveloppes financées par l'État, et attribuées au titre des dépenses de fonctionnement et des dépenses d'investissement des CFA, sont divisées par quatre en 2026. Elles s'établiront ainsi à 33 millions d'euros (11 millions pour le fonctionnement et 22 millions pour les investissements), au lieu des 134 millions d'euros prévus. Or ces CFA assurent souvent des formations indispensables à l'économie locale, notamment dans les métiers industriels, artisanaux ou agricoles. Parallèlement, les choix gouvernementaux tendent à faire de l'apprentissage l'unique dispositif d'alternance. La suppression, en 2024, de l'aide à l'embauche en contrat de professionnalisation pour les moins de 30 ans l'illustre. Les effets ont été immédiats avec seulement 84800 nouveaux contrats de professionnalisation conclus à fin novembre 2024, contre 115700 un an auparavant.

Les impératifs budgétaires ne peuvent constituer l'unique critère de pilotage

Cette politique interroge sur les publics réellement bénéficiaires du

développement de l'apprentissage. FO a toujours soutenu en priorité l'apprentissage pour les jeunes préparant des qualifications de niveau infra bac à bac +2.

Ces évolutions interrogent sur l'utilisation des financements publics et la capacité du système à répondre aux besoins des jeunes les moins qualifiés, ceux les plus exposés aux difficultés d'insertion professionnelle. Pour Force Ouvrière, l'attractivité de l'apprentissage ne peut reposer uniquement sur des aides financières aux entreprises. Elle suppose avant tout des conditions de formation et de travail de qualité. Cela passe notamment par la reconnaissance du rôle du maître d'apprentissage, dont FO revendique la professionnalisation. Les aides exceptionnelles versées aux entreprises ont contribué à brouiller la finalité de l'apprentissage. Et elles ont créé des effets d'aubaine. Dans certains cas, elles ont permis aux employeurs de disposer d'une main-d'œuvre subventionnée, à moindre coût.

FO refuse que l'apprentissage devienne un outil de réduction du coût du travail ou un substitut à l'embauche de salariés dans des emplois pérennes. FO rappelle que l'apprentissage relève prioritairement de la formation initiale et, à ce titre, de la responsabilité de l'État.

Les impératifs budgétaires ne peuvent constituer l'unique critère de pilotage d'une politique qui engage l'avenir des jeunes, des salariés et de notre système de qualification.

Secteur de l'Emploi et de la Formation professionnelle

Safran : les salariés de Mantes-la-Ville inquiets d'un transfert vers d'autres sites

Soucieuse d'optimisation, la direction de Safran prévoit de transférer l'activité de l'usine de Mantes-la-Ville (Yvelines) sur deux autres sites. Opposée à ce projet, Karen Davy, déléguée syndicale centrale FO de Safran SED, croit à un avenir pour le site de Mantes, qui se porte bien.

Ne pas dire « fermeture » ! Lors d'un CSE qui s'est tenu le 15 avril, les salariés du site Safran de Mantes-la-Ville, dans les Yvelines, ont appris qu'ils allaient faire l'objet d'un « transfert d'activité ». L'usine, qui fabrique des commandes de vol et des actionneurs pour l'aéronautique, emploie 412 salariés en CDI et en CDD et 80 intérimaires. Son carnet de commandes est plein, mais « la direction veut regrouper les activités sur deux "sites d'excellence" au



© LAURENT GRANDGUILLOT/REA

lieu de trois », explique Karen Davy, déléguée syndicale centrale FO de Safran Electronics & Defense (SED). Les équipes de Mantes sont donc appelées, d'ici 2030, à rejoindre les sites de Saint-Ouen-l'Aumône (Val-d'Oise) et Saint-Marcel (Eure), situés respectivement à 43 et 25 km de Mantes. Sauf 112 postes considérés comme « doublons » et sans solution claire.

Délocalisations à l'étranger

FO avait déjà alerté il y a un an sur les risques pesant sur l'emploi à Mantes

après que Safran a racheté les sites de Saint-Marcel et Saint-Ouen-l'Aumône à Collins Aerospace, sites qui fabriquent aussi des actionneurs et des commandes. Un autre voyant s'était mis à clignoter lorsque le syndicat avait appris que la mairie de Mantes voulait racheter à Safran son terrain pour y construire des logements. « Le site est enclavé et ne peut pas être agrandi », reconnaît la déléguée FO.

Karen Davy assure toutefois que « le site est viable moyennant quelques petits changements », et qu'« il y a

d'autres solutions que la fermeture ». Environ 150 salariés ont d'ailleurs fait grève le 28 mai contre ce projet. FO a par ailleurs demandé une expertise avec pour objectif de maintenir l'activité industrielle à Mantes.

Le syndicat craint en outre des pertes de savoir-faire et d'activités car toutes ne seront pas conservées sur le territoire français. Safran prévoit en effet de délocaliser une ligne complète de production – l'actionnement

électrique de l'inverseur de poussée – au Royaume-Uni, et d'autres activités en Pologne et en Indonésie.

Coordinateur syndical FO de Safran, Daniel Barberot pointe par ailleurs la perte du socle social de Safran pour les salariés qui seront transférés vers des filiales. FO demande donc des transferts uniquement pour les volontaires et un accompagnement individualisé et financé, ainsi que le maintien des acquis sociaux.

Thierry Bouvines

Dumping social en mer : FO-Eurotunnel tire la sonnette d'alarme

« Nos emplois en dépendent ! » Dans une tribune publiée fin mai dans l'hebdomadaire *Le Marin*, le syndicat FO-Eurotunnel pousse un cri d'alarme et appelle à un renforcement des contrôles à bord des ferries pour lutter contre le dumping social, tant en Manche qu'en Méditerranée. L'entreprise qui exploite le tunnel sous la Manche, considéré comme un port sec, emploie 1850 salariés.

La loi Le Gac, entrée en vigueur en juin 2024, est une loi de police qui impose l'application du salaire minimum

aux équipages, quel que soit le pavillon du navire, et une durée de repos à terre équivalente à celle de l'embarquement, soit quatorze jours.

Menace de blocage du tunnel

« Mais certaines compagnies ne respectent pas ces règles. Elles embauchent des marins au bout du monde qui, au lieu de se reposer à terre, embarquent sur un autre bateau », dénonce Stéphane Sauvage, secrétaire général du syndicat FO-Eurotunnel,

pointant la concurrence déloyale exercée par deux opérateurs maritimes en transmanche.

Le ministre des Transports s'était engagé à faire exécuter deux contrôles par semestre.

« À date (...) les premiers effectués n'ont pas encore fait l'objet de conclusions, ni été suivis d'effets. Aucune décision de contrôle pour 2026 n'a été annoncée ! », dénonce FO qui menace de durcir ses actions, notamment en bloquant le tunnel sous la Manche.

Clarisse Josselin

FO en appelle au gouvernement pour sauver Fibre Excellence

Alors qu'une audience décisive pour l'avenir de Fibre Excellence devait se tenir le 17 juin au tribunal de commerce, FO appelle à la nationalisation temporaire du groupe qui produit de la pâte à papier et de l'électricité. Cette solution permettrait de monter un vrai projet industriel préservant les emplois, les sites et la filière sur le long terme.

Les prochains jours seront décisifs pour éviter la liquidation de Fibre Excellence, groupe de fabrication de pâte à papier et d'électricité qui génère 670 emplois directs et près de 10 000 emplois indirects. Le 17 juin, le tribunal de commerce de Toulouse devait se pencher sur la situation de l'entreprise, placée en redressement judiciaire depuis fin avril. À la veille de l'audience, une seule offre de reprise avait été déposée, portée par l'actuelle équipe dirigeante, avec le soutien des régions Sud et Occitanie. Cette offre était assortie de clauses suspensives – dont une augmentation du prix de rachat de l'électricité par l'État et une sécurisation de l'approvisionnement en bois – qui n'avaient toujours pas été levées à deux jours de l'audience.

En outre, le ministre de l'Industrie avait déploré le 10 juin à l'Assemblée nationale que ce projet ne s'appuie pas sur un « réel investisseur industriel ». FO dénonce également le fait que le repreneur soit prêt à geler les salaires pendant trois ans, alors qu'en 2021 des acquis collectifs avaient déjà été remis en cause au prétexte de sauver l'emploi.

Un rassemblement le 18 juin à Tarascon

La société SPB, qui avait déjà repris en mars dernier les Papeteries de Condat pour un projet de reconversion industrielle, aurait aussi fait parvenir une lettre d'intention au tribunal. Or les syndicats craignent que ce candidat ait l'intention de démanteler Fibre Excellence.

« Vu les délais impartis, il y a une solution immédiate, qui avait été présentée par le secrétaire général de FO, Frédéric Souillot, lors de notre dernière rencontre avec le ministre, c'est la nationalisation provisoire, pour préserver l'usine, les deux sites et toute la filière industrielle », a expliqué René Sale, au nom de l'union départementale FO des Bouches-du-Rhône, lors d'une conférence de presse organisée le 12 juin en présence de représentants syndicaux et d'élus locaux. Une solution qui laisserait le temps de monter un vrai projet industriel.

FO, dans le cadre de l'intersyndicale, a appelé l'ensemble des salariés, des élus et de la population à se rassembler le 18 juin devant l'usine de Tarascon pour sauver les emplois, les usines et les territoires, et demander une intervention forte de l'État.

Clarisse Josselin

Stellantis : FO salue le milliard d'euros d'investissement en France

« Le groupe Stellantis va investir un milliard d'euros en France, dont 400 millions à Mulhouse pour produire trois nouveaux véhicules de marque Peugeot à partir de 2029, c'est une bonne bouffée d'oxygène », se félicite Déborah Schorr, secrétaire du syndicat FO-Stellantis de Mulhouse. Le site devrait également bénéficier d'une partie des 500 millions d'euros dédiés au développement d'une nouvelle plateforme adaptable à différents modèles, permettant des gains de productivité.

Le défi de l'emploi

Cette annonce était d'autant plus attendue que des trois modèles produits actuellement dans l'usine, « la DS7 va

s'arrêter et le niveau de commande des 308 et 408 ne garantit pas forcément le maintien d'activité pour les 4 000 salariés du site », ajoute la militante.

« Le combat syndical paie, l'avenir industriel se construit ici », se réjouit le syndicat FO-Stellantis France, qui défend depuis des années l'industrie automobile auprès des pouvoirs publics et avait produit récemment un livre blanc sur l'avenir du groupe.

Après ces annonces, le syndicat repart en campagne sur le thème de l'emploi, avec « trois défis pour tenir 2029 » : la formation professionnelle, la transmission des savoirs et l'embauche pour renouveler la pyramide des âges. « Nous sommes allés trouver l'investissement et trois nouveaux véhicules, maintenant nous devons

aller chercher les emplois qui vont avec », résume Déborah Schorr.

Clarisse Josselin



© JEAN CLAUDE MOSCHETTI/REA

Entre inflation, concurrence et polyvalence... la vie duraille des cheminots

Les cheminots ont massivement fait grève le 10 juin pour alerter sur les conséquences sociales de l'ouverture à la concurrence et pour demander des augmentations de salaire compensant l'inflation.

De meilleurs salaires et l'arrêt des réorganisations. Près de deux salariés sur trois de la SNCF étaient en grève le 10 juin à l'appel des organisations syndicales, dont FO-Cheminots. Les réponses de la direction ne seront pas connues avant une réunion qui doit avoir lieu le 23 juin. « La direction de la SNCF ne négocie plus pendant une grève », explique Daniel Ferté, secrétaire général de FO-Cheminots.

Les négociations salariales du début de l'année ont abouti à une augmentation générale de 1%, et en deux temps. Depuis, l'inflation est repartie à la hausse (+2,4% en mai sur un an et +25% sur les carburants). Aussi, « nous demandons une réouverture des négociations sur les salaires ; à partir de 3% d'augmentation générale, cela commence à être intéressant. Et sans attendre la réouverture des négociations, nous demandons également

un chèque carburant de 600 euros par an », déclare Daniel Ferté.

Salariés transférés dans des filiales

L'autre sujet de mécontentement des cheminots prend racine dans l'ouverture du ferroviaire à la concurrence. Pour répondre aux appels d'offres, la SNCF crée des filiales dans lesquelles les salariés sont transférés. Il en résulte une mobilité forcée qui porte atteinte à la santé mentale des salariés. FO demande « le retour d'une SNCF une et indivisible et, à tout le moins, un arrêt des réorganisations », appuie le secrétaire général de FO-Cheminots. Le mal-être est général. « À SNCF Réseau, qui pourtant n'est pas soumis à la concurrence, les salariés sont sous pression », témoigne Daniel Ferté. FO rappelle les quatorze suicides de cheminots depuis le début de l'année.

La fédération dénonce par ailleurs les effets de l'accord de branche sur les classifications. Son article 17 encourage la polyvalence. Conséquence concrète avec la publication, signalée par FO-Cheminots, d'une offre pour un double emploi de conducteur et de chef de bord, à pourvoir dans la filiale qui va exploiter la ligne Charles-de-Gaulle-Express. « Habituellement, il faut un an pour former un conducteur et six mois pour un chef de bord, pour ce double emploi, la direction propose une formation de cinq mois », signale Daniel Ferté. « Cette personne formée à la va-vite pourra rouler sur le réseau national », dénonce-t-il.

Thierry Bouvines



© MARTA NASCIMENTO/REA

Nouveau revirement, dix-sept magasins Auchan laissés pour compte

Dix-sept magasins Auchan ne seront pas rachetés par Intermarché, ont appris les représentants du personnel le 1^{er} juin. L'avenir de leurs 400 salariés est incertain. Sur les quatre-vingt-onze supermarchés qu'Auchan cédait, les adhérents d'Intermarché n'en reprendront que soixante-douze; deux seront finalement conservés par Auchan. « Nous sommes inquiets pour les emplois des salariés de ces dix-sept magasins, déclare Franck Martinaud, délégué syndical FO d'Auchan Retail. Car s'ils ne trouvent pas de repreneur, soit Auchan les conserve, ce qui me surprendrait, soit ils ferment. »

Le schéma présenté en novembre par la famille Mulliez, propriétaire d'Auchan, consistait à basculer les deux cent soixante-six supermarchés Auchan en franchise sous bannière Intermarché ou Netto, tout en maintenant leurs salariés sous contrat avec Auchan. Les salariés conservaieent ainsi leurs acquis sociaux.

Inquiétude pour les acquis sociaux

Depuis, la direction n'a cessé de changer de cap. D'abord en janvier, en décidant que ce schéma un peu particulier ne s'appliquera qu'à cent soixante-quatre

supermarchés, que onze seront conservés par Auchan et quatre-vingt-onze vendus à Intermarché. Ces salariés perdent alors le bénéfice du socle social d'Auchan. Le CSE du 1^{er} juin avait pour objet d'informer les représentants du personnel sur le sort de ces quatre-vingt-onze magasins. Sort soumis donc à un dernier revirement de la direction d'Auchan. Franck Martinaud s'interroge également sur l'avenir des cent soixante-quatre magasins Auchan qui vont passer, à partir du 1^{er} octobre, sous franchise Intermarché et sur celui des services logistiques et des fonctions support d'Auchan.

Thierry Bouvines

Gaétan Muller, un militant au service de la santé mentale

À 37 ans, l'infirmier se bat pour défendre les droits des patients en psychiatrie et les conditions de travail des agents qui en prennent soin.

Cardiologie, réanimation, chirurgie : parmi toutes les spécialités médicales qui s'offraient à lui lors de sa première prise de poste d'infirmier en 2009, Gaétan Muller a choisi la psychiatrie. Un secteur en crise, aux exigences bien particulières, mais qui comble le besoin de sens du soignant de 37 ans. « C'est là que je me sentais le plus à l'aise, le plus utile, dans ce temps relationnel que l'on consacre aux patients au-delà des soins. »

En 2013, ce goût de la relation d'aide le mène à l'Unité pour malades difficiles (UMD) du Centre hospitalier spécialisé en santé mentale de Sarreguemines (Moselle), qui accueille des personnes sujettes à des crises de violence, souvent dans le cadre d'hospitalisations sous contrainte ou imposées par la justice. « Ils viennent en cas d'impasse thérapeutique dans l'hôpital où ils étaient accueillis à la base », explique Gaétan Muller.

Sécurité oblige, les UMD sont à ce stade relativement épargnées par les coupes budgétaires qui harassent l'hôpital public. « Clairement, il faut des effectifs en lien avec les besoins. » Comme la dotation en personnel à l'UMD est supérieure à celle des autres services, Gaétan Muller a souvent été amené à « dépanner les autres pavillons qui, eux, sont en mal de personnel ». L'infirmier ne s'est donc jamais fait d'illusions sur l'état du service public. D'autant plus que les UMD recueillent souvent des patients dont la prise en charge a été trop tardive, trop légère ou inadaptée. « Si on ne remet pas de budget sur la psychiatrie classique, il y a forcément beaucoup plus de patients lourds qui atterrissent en UMD. »

Des salaires versés une semaine en retard

C'est la conscience de cette dégradation des soins en santé mentale et,

du même coup, des conditions de travail des professionnels, qui a poussé Gaétan Muller à s'engager. Secrétaire adjoint de la section FO, largement majoritaire à l'hôpital de Sarreguemines, il siège « dans absolument toutes les instances de l'hôpital », tout en gardant un pied dans le métier. Peu de temps après le début de sa carrière, il est approché par les responsables FO d'alors. « La pertinence de leurs interventions, leur disponibilité, leur force de proposition, leurs passages réguliers dans les services » achèvent de le convaincre de s'impliquer.

Au mois de mai, FO-Santé a déposé un préavis de grève à Sarreguemines pour protester contre le retard de paiement des traitements des fonctionnaires – une semaine de délai qui a mis plus d'un agent hospitalier en délicatesse avec sa banque. « Le service paie est

sous l'eau », dénonce Gaétan Muller. Les dysfonctionnements organisationnels et informatiques, les coupes franches à la DRH, l'absence d'embauches alors que le pôle absentéisme est passé de trois agents à un... Quand on laisse pourrir une situation, on se retrouve des années après avec une crise. »

Depuis l'arrivée d'un nouveau directeur général adjoint il y a quelques mois, le dialogue social laissait à désirer. Mais sans même mettre à exécution la menace de la grève, le coup de pression a porté ses fruits : « Le DRH va sécuriser le versement des éléments fixes de la paie », qui pourra être versée même en l'absence temporaire des éléments variables comme les primes, les nuits ou les absences. La direction s'est également engagée sur des promesses d'embauches.

Fanny Darcillon



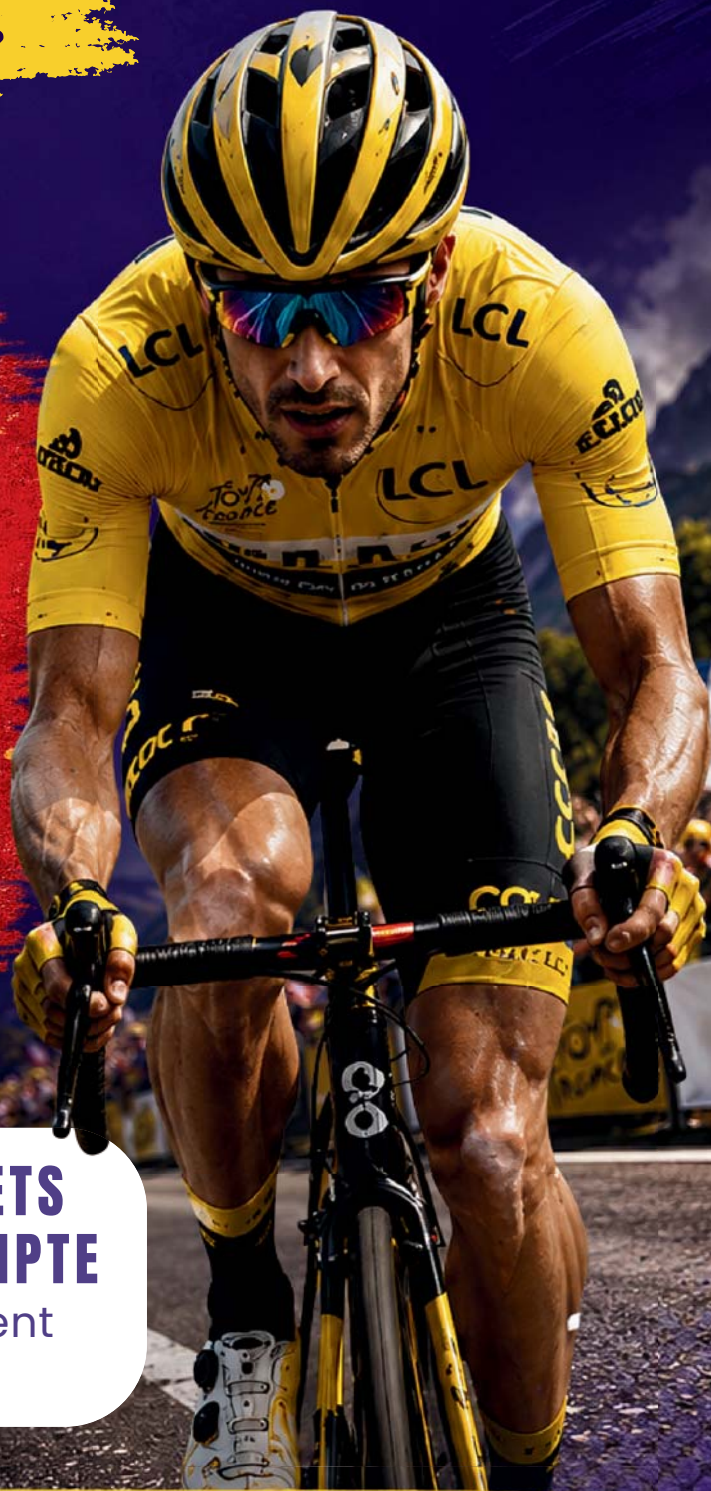
TOMBOLA

TOUR DE FRANCE



TENTE DE
GAGNER

UN
**VÉLO DE
COURSE**



**POUR JOUER, METS
À JOUR TON COMPTE**
avec ton n° Adhérent

FO 2026

**OU INSCRIS-TOI GRATUITEMENT SUR
MYSTOREFO.FR**



Tu seras **automatiquement** inscrit à la tombola