

Mars 2025

# Debout



Journal de la Fédération des Employés et Cadres FO

N°185

**RETRAITE,  
ASSURANCE  
CHÔMAGE  
...**



Patrick Hermans

**FO NE  
PARTICIPERA  
PAS  
A LA GRANDE  
MASCARADE**

**LA VÉRITABLE NÉGOCIATION, C'EST PAR LA MOBILISATION QU'ELLE SE GAGNE.**



# La Macif vous protège dans votre activité syndicale avec **des contrats sur mesure.**

Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais,  
est un engagement de tous les instants.

La Macif est à vos côtés pour soutenir  
et sécuriser votre action militante.

→ **Contactez-nous : [partenariat@macif.fr](mailto:partenariat@macif.fr)**



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

Crédit photo : Ryan Lees / Hoxton / GraphicObsession.

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.

RETRAITE, ASSURANCE CHÔMAGE...

# FO NE PARTICIPERA PAS A LA GRANDE MASCARADE

*En juin dernier, les Français avaient massivement sanctionné les réformes et politiques du Gouvernement Macron. Tous les partis politiques avaient promis d'en tenir compte. La logique aurait donc voulu que les réformes antisociales sur l'assurance chômage et les retraites soient retirées. Mais les mois passent et rien ne vient ! Sauf la colère.*

**P**ourtant, il y a urgence car jour après jour, ces réformes antisociales viennent impacter l'ensemble des travailleurs. Attention, messieurs du Gouvernement ! A trop ignorer les attentes et revendications des citoyens, on ne peut qu'attiser la colère, la haine et les rancœurs. Il ne faudra pas s'étonner qu'une fois de plus, cette exaspération nourrisse les extrêmes. Les inégalités explosent : le nombre de travailleurs pauvres et précaires n'a jamais été aussi élevé, alors que dans le même temps, les milliardaires et millionnaires n'ont jamais été aussi nombreux ! Mais la grande mascarade des comptes publics continue.

**Retraites et budget : fake news et gaspillage**

Les chiffres parlent d'eux-mêmes. Malgré les présentations alarmistes - et fausses -, le déficit des retraites ne serait que de 6,6 milliards d'euros. La Cour des comptes vient ainsi de donner tort à François Bayrou et son estimation à 55 milliards. Pendant ce temps, l'évasion ou l'évitement fiscal des grandes multinationales atteindrait 80 à 100 milliards d'euros chaque année. Étran-

gement, quand il s'agit d'aider les plus riches, les milliards coulent à flots, mais pour les retraites, on nous parle d'efforts et de sacrifices ! Oui, l'industrie de l'évasion fiscale se porte mieux que bien, grâce au laisser-faire politique, si ce n'est sa complicité. Quant aux diverses exonérations fiscales, elles représentent près de 80 milliards d'euros de manque à gagner pour les comptes sociaux.



Sébastien BUSIRIS  
Secrétaire général

**Conclave : la grande supercherie**

C'est pour cela, et pour respecter les millions de salariés descendus dans la rue contre la retraite à 64 ans, que nous avons claqué la porte des concertations sur les retraites le 27 février. En effet, loin d'entendre les attentes des salariés, le Gouvernement, dans une note de cadrage la veille de cette première réunion, avait exclu toute possibilité d'abroger la réforme et même, en fixant des contraintes budgétaires, imposé le fait de travailler plus. Un dialogue social à la sauce Macron : on discute, mais la >>>

*80 milliards d'évasion fiscale, 200 milliards d'aides aux entreprises... et on prétend ne pas pouvoir financer nos retraites ?*

*Alors que des millions de salariés ont manifesté contre la retraite à 64 ans, le Gouvernement verrouille toute possibilité de revenir en arrière.*

*Réformes antisociales, mépris des revendications, stigmatisation des plus précaires... Il est temps de dire STOP !*

➤➤➤ sentence est déjà écrite ! Nous ne participerons pas à cette mascarade où l'on veut nous faire dire que la seule solution pour les retraites est d'allonger la durée de travail pour les salariés de ce pays.

### **Ce qui ruisselle, c'est la manipulation**

FO refuse le chantage et la négociation sous contrainte ! Nous ne serons pas les pantins d'un gouvernement qui piétine les attentes et les revendications des citoyens. NON à la retraite à 64 ans ! OUI, nous pouvons maintenir et améliorer notre système. 200 milliards d'aides diverses sont accordées aux entreprises sans contrepartie, mais on ne trouverait pas quelques dizaines de milliards pour les retraites ? En supprimant certaines aides et en luttant contre l'évasion fiscale, le financement est assuré. Les salariés exigent une chose : le rétablissement plein et entier de leurs droits à la retraite et à l'assurance chômage. Rendre les riches encore plus riches n'a jamais profité à l'économie du pays et encore moins aux travailleurs !

### **Et maintenant, le coup de l'économie de guerre**

Et qu'on ne nous fasse pas le coup de l'unité nationale derrière un président va-t-en-guerre. FO défend avant tout la paix ! En Ukraine, en Palestine, en Tchétchénie, en Asie, en Afrique ou au Moyen-Orient, nous devons exiger un cessez-le-feu immédiat et une paix durable. Au plus vite. La guerre ne profite qu'à l'industrie, jamais aux travailleurs. Comme le disait Paul Valéry : « La guerre, un massacre de gens qui ne se connaissent pas, au profit de gens qui se connaissent mais ne se massacrent pas ». FO ne tombera pas dans ce nouveau piège tendu par le président, visant à sacrifier les acquis des travailleurs sur l'autel de la guerre.

### **Il est grand temps que ça cesse !**

Les gouvernements ne cessent de stigmatiser les retraités qui seraient trop bien lotis, les malades qui abuseraient de notre système de santé et enfin les chômeurs qui ne veulent pas travailler. Tout en encensant milliardaires et grands patrons, plus riches et moins partageurs que jamais. Messieurs du Gouvernement et du patronat, arrêtez de mentir aux citoyens ! Si notre économie est l'une des plus compétitives et productives du monde, c'est grâce aux travailleurs.

Nous ne braderons pas notre modèle social conquis de haute lutte. Nous n'accepterons pas que vous détricotiez le Code du travail et remettiez en cause les droits des travailleurs pour servir les seuls actionnaires. Les attentes des citoyens doivent être entendues ! Sur les retraites ou l'assurance chômage, les dernières réformes doivent être abrogées et les droits des travailleurs rétablis.

### **Rejoignez-nous !**

Ensemble, défendons notre modèle social, exigeons une répartition plus juste des richesses et luttons contre les inégalités. D'autres solutions existent pour rendre le monde du travail meilleur, améliorer les conditions de vie des salariés et restaurer la paix dans le monde.

C'est ensemble que nous devons porter les revendications et dénoncer les hypocrisies et les mensonges portés par le gouvernement et le patronat, main dans la main, dans l'unique but de favoriser encore leurs intérêts personnels. Les semaines et mois à venir doivent être ceux de la mobilisation. Non à l'austérité, oui à la justice sociale. Exigeons ensemble le changement !

A suivre ...

## Sommaire

Crédit	7	Organismes Sociaux	26
Organismes Agricoles	10	Cadres	27
Assurances	14	Egalité	28
Commerce & Vrp	17	Juridique	31
Casinos & Clubs de Jeux	19	Afoc	34
OSDD	22	Focus	35
Pers. Séd. des Cies de Navig.	24		

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



# Comment mieux prendre soin de la santé mentale des salariés ?

Depuis la crise sanitaire, les problèmes de santé mentale des salariés ne font malheureusement qu'augmenter avec des conséquences importantes sur la performance des entreprises, mais aussi sur l'absentéisme et le turn-over. Le Groupe VYV vous propose des solutions pour mieux prendre soin de la santé mentale des salariés.

## Santé mentale et entreprise

La santé mentale est une composante essentielle de la santé et représente bien plus que l'absence de troubles ou de handicaps mentaux. Selon l'OMS, la santé mentale est un état de bien-être qui permet à chacun de réaliser son potentiel, de faire face aux difficultés normales de la vie, de travailler avec succès et de manière productive, et d'être en mesure d'apporter une contribution à la communauté. Elle est déterminée par de nombreux facteurs : socio-économiques, biologiques et environnementaux, dont l'environnement de travail. **Il appartient à l'entreprise de prendre soin de la santé mentale de ses collaborateurs.** En effet, l'article L.4121-1 du Code du travail le précise : « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.* »

## Une détresse psychologique importante

La détresse psychologique des salariés reste élevée, selon les résultats du baromètre T10 réalisé en juin 2022 par OpinionWay, **41 % des salariés interrogés se déclarent en détresse psychologique, dont 14 % en détresse psychologique élevée.**

Les populations les plus exposées aux problèmes psychologiques sont les jeunes âgés de moins de 29 ans (59 %), les femmes (46 %), les télétravailleurs (45 %) et les managers (43 %). Par ailleurs, le taux de burn-out reste très inquiétant (34 %), tout comme celui de burn-out sévère (13 %).

## Agir sur les conditions de travail

Au-delà des avantages, de la rémunération et des aides financières, il s'agit plutôt de **créer en interne une culture d'entreprise plus inclusive et plus solidaire**. En mettant en place par exemple des espaces d'expression libre, des audits ou des enquêtes régulières pour prendre le pouls du terrain et en autorisant les salariés à exposer leurs faiblesses. Il est également pertinent d'encourager la participation et la prise de décision, de mettre en place des pratiques de résolution de conflits, de former les managers à un management plus humain ou encore d'encourager l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

## Des solutions pour accompagner les entreprises et les salariés

Le Groupe VYV et ses entités proposent de nombreuses solutions **pour améliorer la qualité de vie au travail ainsi que la santé mentale des salariés, et limiter les risques psychosociaux :**

- un **diagnostic complet** et concret pour mesurer et maximiser l'énergie des salariés ;
- **des espaces d'accueil** ou des plateformes téléphoniques pour écouter, soutenir et accompagner les salariés ;
- **des rendez-vous prévention santé ;**
- **des webinaires ;**
- **des structures dédiées** à la santé mentale ;
- **des solutions de téléconsultation ;**
- **la solution Sport en entreprise**, élaborée en partenariat avec la Fédération Française du Sport d'Entreprise.

Pour plus d'informations, contactez-nous : [relation.partenaire@groupe-vyv.fr](mailto:relation.partenaire@groupe-vyv.fr)



GR O U P E  
**vyv**

Pour une santé accessible à tous



*Être assureur d'intérêt général c'est répondre aux besoins et contraintes de chacun de nos clients, en construisant, ensemble, une protection qui leur ressemble.*

KLESIA s'engage pour la société en apportant des solutions de prévention d'assurance de personnes et de services simples, innovantes, solidaires et durables adaptées à vos besoins et à ceux de vos proches, tout au long de la vie. Au-delà de notre métier initial, nous agissons pour les plus fragiles, œuvrons pour le mieux vieillir et contribuons à rendre la santé accessible à tous.

**KLESIA s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.**

**KLÉSIA**  
Assureur d'intérêt général

# Le shadow banking

## Un risque élevé pour les clients



L'IFNB, aussi connu sous le nom de « shadow banking », désigne des acteurs exerçant des activités similaires à celles des banques mais sans être soumis aux mêmes contraintes réglementaires. Opérant en dehors du cadre réglementaire bancaire traditionnel, ces entités font peser un risque souvent ignoré par les épargnants.



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

**P**arallèlement au système bancaire traditionnel, un ensemble vaste et diversifié d'acteurs financiers - fonds de pension, fonds d'investissement, organismes de titrisation, sociétés financières et compagnies d'assurance - également appelés intermédiaires financiers non bancaires (IFNB), s'est développé depuis les années 1980 avec la libéralisation des marchés financiers. L'IFNB, s'il constitue une alternative au financement traditionnel, favorisant notamment la croissance et l'innovation, présente également des dangers importants. Aujourd'hui, ces activités représentent près de la moitié des actifs financiers mondiaux.

### Des acteurs diversifiés et peu régulés

Contrairement aux banques, ces entités ne sont pas soumises aux mêmes exigences prudentielles. Elles mettent en relation des épargnants et investisseurs avec des entreprises ou ménages en recherche de financement, via des mécanismes variés tels que les fonds monétaires, le capi-

tal-risque ou encore la titrisation. Leur modèle repose souvent sur l'endettement, la transformation de liquidité et de maturité ainsi que sur l'effet de levier.

Qu'il s'agisse de filiales de banques, de sociétés d'assurance ou de structures indépendantes, ces acteurs entretiennent des liens étroits avec les banques traditionnelles, ce qui les rend interdépendants et expose le système financier à des risques systémiques. La crise des subprimes de 2008 a illustré les dangers de ces pratiques : la diffusion de produits financiers opaques et spéculatifs a entraîné des pertes considérables pour de nombreux épargnants.

### Des épargnants exposés à des pertes importantes

En échappant en grande partie aux dispositifs de protection des consommateurs, ces instruments financiers font peser un risque élevé de perte en capital. En cas de défaut, les épargnants disposent de peu de garanties et ne bénéficient pas de la protection des fonds de garantie des dépôts bancaires. De plus, contrairement aux banques, ces entités n'ont pas accès direct au refinancement des banques centrales, ce qui les rend vulnérables en période de crise.

## Un système financier parallèle en plein essor

### FO Banques en action pour une meilleure régulation

Face à ces enjeux, FO Banques agit activement au sein du Comité consultatif du secteur financier (CCSF) pour un encadrement plus strict des activités de l'IFNB. De même, au niveau européen, FO Banques plaide pour une évolution de la réglementation afin de protéger efficacement les épargnants et les salariés du secteur bancaire. Face à la croissance rapide de ce marché, son opacité et ses liens potentiels avec des paradis fiscaux ou des juridictions à haut risque, FO Banques demeure particulièrement vigilante ■

**Attachée à l'information, l'éducation et la protection des consommateurs, FO Banques milite pour un régime de supervision spécifique rigoureux.**

PRESSION DU GOUVERNEMENT ET DES LOBBYS

# La Commission européenne démantèle les normes sociales et environnementales



Le 26 février 2025, la Commission européenne a dévoilé son « paquet omnibus », un ensemble de mesures visant officiellement à « alléger la charge administrative » des entreprises : un détricotage inacceptable des protections sociales et environnementales.

Ce texte constitue un véritable retour en arrière en matière de régulation sociale et environnementale. FO Banques dénonce avec la plus grande fermeté cet affaiblissement des obligations qui pèsent sur les grandes entreprises, notamment en matière de reporting de durabilité (CSRD)<sup>1</sup> et de devoir de vigilance (CS3D)<sup>2</sup>.

Pire encore, nous sommes en colère car l'État français et le lobby bancaire ont activement œuvré pour affaiblir ces réglementations, privilégiant les intérêts des grandes entreprises au détriment des travailleurs et des principes élémentaires de transparence et de responsabilité sociale.

## Un recul inacceptable sous couvert de simplification

Sous prétexte de faciliter la compétitivité des entreprises européennes, la Commission européenne propose :

- un report de deux ans de la mise en application des obligations de reporting pour les entreprises concernées par la CSRD ;
  - une révision des seuils d'application qui exonérerait 80 % des entreprises initialement soumises aux obligations de transparence ;
  - une dilution du devoir de vigilance, réduisant les contrôles et limitant les sanctions en cas de non-respect des engagements sociaux et environnementaux.
- Cette attaque contre les normes sociales

et environnementales n'est pas le fruit du hasard : le gouvernement français, sous la pression du secteur bancaire et des grandes entreprises, a plaidé activement pour cette régression. Derrière le discours sur la « simplification », il s'agit en réalité d'un alignement cynique sur les revendications du patronat, qui veut se soustraire à ses responsabilités.

## Feu vert pour l'irresponsabilité des multinationales

En réduisant les obligations de vigilance à l'égard des fournisseurs et sous-traitants, la Commission européenne, sous l'influence des lobbys économiques, offre un boulevard aux pratiques abusives des grandes entreprises. Exploitation des travailleurs dans des pays à faibles standards sociaux, déforestation massive, violations des droits fondamentaux... Avec ces nouvelles règles, tout cela pourra se poursuivre en toute impunité ! L'absence de responsabilité civile européenne, la suppression des sanctions financières et la réduction du suivi des partenaires commerciaux à un intervalle de cinq ans sont autant de signaux envoyés aux multinationales : vous pouvez continuer comme avant, nous ne vous demanderons plus de comptes !

## FO Banques en colère : un combat à mener sans relâche

Cette tentative de détricotage des protections sociales et environnementales est

## Le Gouvernement français, sous la pression du secteur bancaire et des grandes entreprises, a plaidé activement pour cette régression.

inacceptable. Nous dénonçons la complicité de l'État français dans cette régression et exigeons des engagements clairs pour protéger les travailleurs et garantir une véritable responsabilité des entreprises. Nous appelons les pouvoirs publics, les parlementaires européens et l'ensemble des forces syndicales à se mobiliser contre ce recul scandaleux. Les multinationales doivent rendre des comptes ! ■

**FO Banques ne laissera pas les banques et les grandes entreprises dicter leurs lois contre les intérêts des salariés. Nous ne laisserons pas l'Europe devenir le terrain de jeu de la dérégulation. FO Banques restera vigilant et combatif !**

1. CSRD : Corporate Sustainability Reporting Directive (Directive sur l'établissement de rapports sur le développement durable des entreprises). 2. CS3D : Corporate Sustainability Due Diligence Directive (Directive sur le devoir de diligence des entreprises en matière de développement durable).

# AÉSIO mutuelle, votre partenaire pour votre protection sociale



AÉSIO mutuelle, 3<sup>e</sup> mutuelle de France spécialisée dans la protection de la personne, couvre les besoins en complémentaire santé, prévoyance, épargne et retraite.

## Notre ambition :

accompagner nos adhérents à chaque étape de leur vie, en leur proposant **des garanties et des services** répondant à leurs besoins **d'aujourd'hui, tout en anticipant** ceux à venir.

## Notre démarche :

**co-construire** les solutions de protection sociale avec les entreprises et les branches professionnelles.

## Notre conviction :

la **proximité**, pour comprendre et répondre aux attentes des adhérents en portant les valeurs de **solidarité, de responsabilité et d'innovation**.

## Notre expertise au service des salariés et des entreprises :

### SANTÉ

Il est essentiel de tenir compte de la situation des branches et des entreprises afin de répondre au mieux aux attentes des salariés et de leur famille. C'est pourquoi nous élaborons des solutions santé personnalisées.

### PRÉVENTION

Nous menons des actions de prévention dans les entreprises et avec les branches professionnelles pour améliorer la qualité de vie au travail.

### PRÉVOYANCE

Des solutions performantes sont proposées aux salariés et à leur famille pour faire face aux aléas de la vie (arrêt de travail, invalidité, décès...).

### ÉPARGNE / RETRAITE

Nous proposons des solutions personnalisables d'épargne retraite (PEE-PERCO, Article 83...) pour améliorer les pensions versées par les régimes de retraite obligatoires.

## AÉSIO mutuelle en chiffres :



**2,7** millions d'adhérents



**45 000**  
entreprises adhérentes



Plus de **260**  
agences en France



**29** recommandations ou  
labellisations de branche :  
**23 en santé et 6 en prévoyance**



### Votre contact :

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

[aesio.fr](https://www.aesio.fr)



AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n°775 627 391 dont le siège social est 173 rue de Bercy 75012 Paris - Crédit photo : Gettyimages. Document non contractuel à caractère publicitaire. 24-205-001V2

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

Entre réformes,  
profits et pressions

# Les salariées en quête de reconn

MSA / Anita  
Passannante

## Classification et élections MSA : enjeux et vigilance syndicale

Alors que la nouvelle classification des emplois s'apprête à entrer en vigueur, des ajustements internes suscitent des inquiétudes. En parallèle, les élections des délégués cantonaux seront déterminantes pour l'orientation de la MSA.

La mise en place de la nouvelle classification des emplois à la MSA est désormais imminente. Son initialisation va bientôt débuter dans le réseau MSA, mais il semble que certaines directions anticipent déjà cette mise en œuvre par des ajustements internes. Pourtant, la classification devra prendre effet

au 1<sup>er</sup> janvier 2025 en s'appuyant sur la situation réelle des salariés à cette date.

**Classification : une mise en œuvre sous surveillance**

Certaines directions semblent déjà anticiper cette échéance en préparant des réorganisations internes. L'objectif paraît être de limiter les impacts budgétaires, ce qui pourrait passer par une redéfinition des périmètres des postes avant l'entrée en vigueur de la classification. Une telle approche, si elle se confirme, soulève des interrogations quant au respect de l'esprit de cette réforme.

Rappelons que cette classification n'a pas vocation à générer des augmentations de salaire, mais à corriger d'éventuelles incohérences dans les grilles actuelles. Si l'écart entre l'ancienne et la nouvelle classification s'avère trop important, cela signifiera que de nombreux salariés étaient jusqu'ici sous-classés. Ce constat confirme les craintes exprimées de longue date par FO concernant l'absence de reconnaissance des compétences et l'évolution des métiers au sein de la MSA.

**Élections MSA : un scrutin structurant pour l'avenir du régime agricole**

Les élections MSA approchent. Contrairement aux élections professionnelles internes, ce scrutin concerne l'élection des

délégués cantonaux, qui auront ensuite la responsabilité d'élire les membres des conseils d'administration des caisses MSA. Ce processus est essentiel pour l'avenir du régime agricole, car ces élus détermineront les orientations stratégiques de la MSA. Ils auront à se positionner sur des sujets tels que la gestion des prestations sociales, les relations avec l'État et la capacité du réseau MSA à défendre le modèle agricole face aux réformes successives.

L'enjeu de ces élections est de garantir une forte représentativité des travailleurs agricoles et des retraités du secteur, afin de préserver la gouvernance spécifique de la MSA. Il s'agit aussi de faire en sorte que les conseils d'administration défendent un régime agricole solide, face aux risques de coupes budgétaires et aux réformes qui pourraient affaiblir son autonomie.

**Rester vigilants et mobilisés**

Dans ce contexte, FO restera vigilant pour s'assurer que la mise en œuvre de la classification respecte les règles établies et ne soit pas détournée par des restructurations opportunistes. Par ailleurs, les élections MSA rappellent l'importance d'un régime agricole géré par et pour ses assurés, ce qui implique une vigilance accrue quant aux décisions prises par les futurs conseils d'administration ■



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

Alors que les tensions s'accumulent dans plusieurs secteurs, les salariés réclament une juste reconnaissance. FO alerte sur des dérives qui menacent leurs droits et conditions de travail.

**A** lors que la MSA s'apprête à déployer une nouvelle classification des emplois et que les élections des délégués cantonaux approchent, les syndicats restent en alerte face aux risques de réorganisations opportunistes et au manque de reconnaissance salariale. Du côté du Crédit Agricole, malgré des bénéfices record dépassant les 8 milliards d'euros, les salariés subissent une politique salariale restrictive et des négociations au point mort, alors même que leur engagement a largement contribué à ces performances. Chez Groupama,

la pression exercée au nom de la satisfaction client atteint des sommets, exposant les salariés à un stress permanent et à une dégradation de leurs conditions de travail. Dans ce contexte marqué par des logiques financières déconnectées des réalités du terrain, FO alerte sur les dérives et rappelle que la performance économique ne peut se faire au détriment des droits et du bien-être des salariés. Plus que jamais, la mobilisation et la vigilance syndicale sont essentielles pour défendre une juste reconnaissance du travail accompli et garantir des conditions de travail respectueuses et équitables ■

# Reconnaissance et de justice sociale

**Groupama** / Frédéric Le Griel

## Quand la satisfaction client se fait au détriment des salariés

Autrefois synonyme de politesse et de respect, le principe du « client roi » s'est transformé en une pression insoutenable pour de nombreux salariés. Explications.

**D**ans un contexte de concurrence accrue, la quête de la satisfaction client, initialement destinée à améliorer l'expérience consommateur, impose aujourd'hui des exigences parfois irréalistes et injustifiées aux travailleurs. Résultat : un stress croissant, une détérioration des conditions de travail et une souffrance professionnelle qui ne cessent de s'aggraver.

### Une pression permanente sur les salariés

L'un des effets les plus marquants de cette « dictature du client roi » est la pression constante exercée sur les employés pour répondre aux moindres exigences

des consommateurs. Les entreprises imposent une réactivité immédiate, une disponibilité totale et une prise en charge sans faille des demandes, même les plus excessives. Ce diktat engendre un stress permanent qui affecte la santé mentale et physique des travailleurs, contraints à une vigilance de tous les instants pour éviter toute erreur susceptible de déclencher l'insatisfaction d'un client. Ce climat d'exigence extrême peut mener à des situations de détresse psychologique, une démotivation accrue et, dans les cas les plus graves, des *burn-out*.

### Des relations clientèles devenues conflictuelles

Dans un contexte post-Covid marqué par une hausse des incivilités et de l'agressivité, les salariés en contact direct avec la clientèle font face à des comportements de plus en plus inappropriés. Un simple malentendu peut désormais virer au conflit ouvert, les exposant à des insultes, voire des menaces.

Pris dans un paradoxe insoutenable, ils doivent encaisser ces agressions tout en restant courtois et serviables, sous peine d'être sanctionnés par leur hiérarchie.

Pire encore, certains employeurs inversent la responsabilité en remettant en question le comportement du salarié face à un client mécontent. Cette posture est intenable : pour FO Groupama, un client ne peut pas tout se permettre, et les entreprises doivent assurer un soutien inconditionnel à leurs employés lorsqu'ils sont confrontés à de tels abus. La protection des travailleurs face aux dérives de certains consommateurs doit être une priorité.

### L'injustice de la notation des salariés

Parmi les conséquences les plus pernicieuses de cette logique, la notation des salariés par les clients instaure un climat de surveillance et de jugement permanent. De plus en plus d'entreprises adoptent ces systèmes d'évalua- ➤➤➤

►►► tion en temps réel, basés sur des critères souvent subjectifs et éloignés des réalités du métier. Une simple incompréhension, l'application stricte d'une procédure interne ou un facteur extérieur indépendant de la volonté du salarié peuvent entraîner une évaluation négative aux conséquences lourdes.

Ces notations, parfois arbitraires, deviennent un outil de pression supplémentaire, forçant les employés à répondre à toutes les demandes,

quitte à se mettre en faute professionnellement. Ce phénomène peut même conduire à des sanctions disciplinaires, voire à des licenciements injustifiés.

### Trouver un nouvel équilibre

Pour FO Groupama, il est temps de remettre en question cette logique du « client roi » et de rétablir un équilibre entre la satisfaction client et le bien-être des salariés. Si l'importance de répondre aux attentes des consommateurs est indéniable, elle ne doit pas se

faire au détriment des travailleurs. Les entreprises doivent repenser leurs systèmes d'évaluation, renforcer les dispositifs de protection contre les abus et promouvoir une culture de reconnaissance du travail bien fait, indépendante de la seule satisfaction client ■

**Seule une approche plus équilibrée permettra d'assurer un environnement professionnel respectueux et sain pour l'ensemble des salariés, condition indispensable à une véritable qualité de service sur le long terme.**

## Crédit Agricole / Dominique Manissier

# 8 milliards de résultats pour le Crédit Agricole, mais les salariés laissés-pour-compte

Le Crédit Agricole affiche des résultats impressionnants pour 2024 : plus de 8 milliards d'euros de résultats, un plan de marche en avance, des objectifs atteints avec un an d'avance. Pourtant, derrière ces chiffres flatteurs, le malaise grandit chez les salariés.

Les clignotants sont au vert, mais les négociations salariales se sont soldées par un constat de désaccord. La direction, dès le départ, avait placé la barre très bas : une proposition initiale de + 0,3 %, qui s'est finalement transformée en une décision unilatérale à + 0,6 % sur la seule rémunération conventionnelle, soit un ajustement global de + 0,53 %.

### Retour de bâton

Après l'augmentation générale de 1 500 € obtenue en décembre 2023, non pas par générosité de la FNCA mais sous la pression d'une grève nationale menaçante de l'ensemble des organisations syndicales du Crédit Agricole – et non uniquement des trois seules orga-

nisations représentatives au niveau national –, la décision unilatérale prise est perçue comme un retour de bâton de la FNCA. Son effet report, c'est-à-dire la répercussion de cette augmentation sur les négociations salariales suivantes, continue de peser en 2024. Cette somme, avancée en 2023, est désormais utilisée comme un prétexte pour limiter toute revalorisation en 2024 et probablement en 2025, au détriment des salariés.

Dans un contexte géopolitique incertain, entre tensions en Europe et avec les États-Unis, la direction trouve là un argument idéal pour justifier sa politique salariale austère : « l'avenir incertain » justifie tous les moyens. Une rhétorique qui cache mal une stratégie visant à serrer encore davantage la vis aux salariés.

### Vous avez dit modernisation ?

Et ce n'est pas tout : sous couvert de « modernisation » de la convention collective, les dirigeants des caisses régionales cherchent à rogner encore davantage les acquis des salariés. Attention aux mots employés : il ne s'agit pas d'une simple « révi-

sion », mais bien d'une « modernisation ». Une nuance de langage qui en dit long sur les intentions de la direction. Car moderniser, dans le vocabulaire patronal, signifie souvent dégrader les conditions de travail et les garanties des salariés. En effet, est-ce moderniser que de vouloir supprimer les jours de congés supplémentaires en cas de locaux dépourvus de lumière du jour ? Est-ce vouloir moderniser que de conditionner une augmentation de la prime de départ en retraite et de la prime de médaille à une réduction des indemnités de licenciement ?

On le voit, la FNCA, non contente de faire payer la mesure générale de fin 2023, est en train d'essayer de faire les poches des salariés en mettant en place ce qu'elle appelle du « ISO budgétaire », avec la complicité de certaines organisations syndicales prêtes à tout accepter moyennant des petits arrangements ■

**Les employés du Crédit Agricole peuvent-ils accepter que, dans une entreprise qui génère des milliards de profits, leur rémunération soit réduite à la portion congrue sous prétexte d'incertitudes économiques ?**

# Optez pour une épargne éthique et performante !

**Une offre pensée pour vous :** des performances durables, un cadre fiscal attractif et des outils simples pour vous accompagner à chaque étape.

**Contactez-nous :**

[relations-exterieures@malakoffhumanis.com](mailto:relations-exterieures@malakoffhumanis.com)



# Réforme des retraites Pas de conclave,

Le 17 janvier dernier, le Premier ministre a lancé le « conclave » sur les retraites. Pour nous, il faut purement et simplement abroger la réforme des retraites. Les raisons de cette demande d'abrogation méritent d'être rappelées ici.



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



Michel Lemaire  
Membre du Bureau  
de la Section

Aujourd'hui en France, une grande part des seniors finit sa carrière soit en arrêt maladie, soit au chômage ou avec les *minima* sociaux. Ils attendent avec impatience de pouvoir faire valoir leur droit à la retraite. L'espérance de vie en bonne santé en France est en effet de 63 ans pour les hommes et 64 ans pour les femmes. Partir à la retraite à 64 ans, c'est partir malade ou ne pas partir du tout ! La retraite, pour beaucoup d'entre nous, c'est le bout du tunnel, la promesse d'un peu de repos et de profiter un peu de la vie. Rares sont celles et ceux qui travaillent pour le plaisir et même, aujourd'hui, qui prennent du plaisir au travail !

## Une réforme qui n'a pas de sens

Cette réforme n'a pas de sens selon la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie<sup>1</sup>, qui le dit... Dans un avis rendu public<sup>2</sup>, le Conseil de la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA) s'était montré très critique quant à la réforme des retraites. Non seulement il s'était prononcé en défaveur de la réforme des retraites, mais il avait de plus formulé d'importantes alertes, notamment sur l'impact potentiel d'un allongement de la durée du travail sur l'équilibre des autres branches de Sécurité sociale. Dans leur explication de vote, certains membres du Conseil parlaient ainsi d'une réforme qui « traduit une vision de la vie qui rompt avec les valeurs des pères fondateurs du régime par répartition et avec les aspi-



# ABROGATION

DES MILLIONS DE FRANÇAIS  
SE SONT MOBILISÉS  
PENDANT DES MOIS  
CONTRE LA RÉFORME  
DES RETRAITES.

rations des Françaises et des Français », et critiquaient le choix d'un « projet de loi de finances qui brutalise le calendrier parlementaire heurtant non pas la lettre de notre Constitution, mais l'esprit et les valeurs de la démocratie. » En somme, « cette procédure n'est pas à la hauteur des enjeux. »

## Handicap, invalidité, aidants : de « très fortes réserves » demeurent

Sur les aidants, la CNSA reconnaissait la volonté d'unifier un système complexe. Mais elle estimait que la réforme ne parvenait pas à prendre en compte la réalité des concernés, exposés à la fois à une usure de carrières très hachées ou arrêtées précocement. En particulier, la caisse regrettait que le droit à

une validation de trimestres à ce titre soit, dans le PLFRSS (projet de loi de financement rectificative de la Sécurité sociale), limité à quatre trimestres. Sur les mesures en direction des personnes invalides ou en situation de handicap, l'avis était encore plus clair : « La réforme proposée n'apporte aucune réponse à la hauteur des enjeux et va même renforcer la précarisation de ces personnes ». Et d'ajouter qu'« il apparaît contestable de présenter certaines mesures de *statu quo* ou de faible avancée telles que le maintien de la retraite anticipée pour inaptitude à 62 ans et pour handicap à 55 ans, ou la réduction de la durée d'assurance nécessaire pour accéder à la retraite anticipée, comme des progrès sociaux ».

## L'enfumage de la retraite à 1 200 euros

Revalorisation ne veut pas dire pension minimale à 1 200 euros. Le 1,8 million de retraités actuels et les 200 000 nouveaux pensionnés par an concernés par la mesure du Gouvernement ne toucheront pas tous 1 200 euros bruts de retraite. Car la loi ne garantit pas une pension minimale à 1 200 euros. En fait, elle fixe l'objectif de 85 % du SMIC pour les salariés « ayant travaillé à temps complet avec un revenu équivalent au salaire minimum et justifiant d'une durée d'assurance cotisée [...] identique à la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier du taux plein ». Dans ce cas-là uniquement la revalorisation du minimum contributif pourra atteindre le seuil des 1 200 euros. >>>

# Non, la loi ne garantit pas une pension minimale à 1 200 euros.

►►► Les limites fixées par la loi ont nettement réduit le nombre de personnes pouvant atteindre le seuil. En effet, il faut non seulement avoir une retraite à taux plein, mais aussi avoir eu une carrière complète au SMIC et qu'elle ait été à temps complet.

## Les femmes toujours oubliées

Les femmes ayant des enfants ne partiront pas plus tôt à la retraite. En 2020, l'âge conjoncturel de départ à la retraite pour les femmes était de 62 ans et 6 mois contre 62 ans pour les hommes. Elles partaient donc effectivement plus tard. Néanmoins, les femmes ne partiront pas plus tôt avec la réforme. Dans le régime général des retraites, huit trimestres sont attribués en cas de naissance d'un enfant. Quatre le sont obligatoirement à la mère au titre de la naissance ou de l'adoption. Pour les enfants nés avant 2010, les quatre trimestres restants, ceux au titre de l'éducation, étaient également attribués directement à la mère. Depuis, ils peuvent être répartis entre les deux parents. Or, ces trimestres ne comptent pas pour le report de l'âge légal mais pour la durée de cotisation. Ainsi, une femme qui a tous ses trimestres avant l'âge légal devra tout de même continuer à travailler. Le décalage de l'âge légal de départ efface donc, pour les femmes, le bénéfice des trimestres validés pour la maternité. Et si la loi prévoit bien de prendre en compte



Dans toutes les villes, comme ici à Marseille, FO à l'action sur le terrain.

les périodes de congé parental, elle le fera uniquement dans la limite de quatre trimestres pour les mères ayant commencé à travailler avant 20 ans. Soit 3 000 femmes par an seulement...

## La retraite à 60 ans

Il est nécessaire d'abroger cette réforme qui n'a pas de sens et ne profite pas aux travailleurs. Pour effacer les effets de l'âge légal et la durée de cotisation, il faut donc revenir à une durée de cotisation de 150 trimestres (37,5 ans) comme dans les années quatre-vingt. Les jeunes faisant des études pourront espérer partir à 60 ans en ayant l'ensemble des trimestres. Afin de mettre fin aux petites pensions,

## Quel financement ?

Selon une étude intitulée « Un capitalisme sous perfusion » du Centre lillois d'études, les aides publiques aux entreprises atteignaient 157 milliards en 2019. En supprimant ces aides ou une partie de ces aides, le système des retraites est financé.

il convient également de supprimer la réforme Balladur de 1993 qui prend les 25 meilleures années de revenu d'activité pour déterminer le montant de la retraite de base afin de revenir sur la prise en compte des 10 meilleures années. La réforme Balladur a fait diminuer le montant des pensions ■

## La fausse promesse de pension minimum à 1200 euros

Prenons un exemple : un salarié commence à travailler à l'âge de 25 ans au SMIC. Il est à temps plein et ne connaît aucune interruption de carrière. Il doit travailler 172 trimestres (43 ans) pour avoir sa retraite à taux plein. À l'âge de 64 ans, âge auquel il pourrait légalement liquider ses droits, avec la réforme, il n'aura pas sa carrière complète ni le taux plein. S'il prend sa retraite quand même, une décote sera appliquée à sa pension et il n'aura pas droit à la mesure de revalorisation. S'il repousse son départ à la retraite à 67 ans, la décote prend fin et il bénéficie du taux plein. Mais il n'aura toujours pas de carrière complète, puisqu'il n'a pas la totalité des 172 trimestres. La revalorisation ne s'appliquera qu'au prorata des trimestres travaillés.

1. La Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) est un établissement public créé par la loi du 30 juin 2004 et qui, depuis 2021, est gestionnaire de la branche Autonomie de la Sécurité sociale. 2. <https://www.editions-legislatives.fr/actualite/la-caisse-nationale-de-solidarite-pour-lautonomie-emet-un-avis-defavo-rable-sur-le-projet-de-loi-de-r/>

# CHANGEMENT DE CONVENTION COLLECTIVE

## La Section Commerce assigne la société VÊTIR\*

Face à l'incohérence entre l'activité réelle des magasins GÉMO et la convention collective qui leur est appliquée, la Section Commerce & VRP de la FEC FO a engagé une action en justice contre la société VÊTIR. L'objectif : obtenir l'application de la Convention Collective Nationale (CCN) du Commerce succursaliste de l'habillement, plus favorable aux salariés.



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

L'article L. 2261-2 du Code du travail rappelle que c'est l'activité principale qui détermine la Convention Collective Nationale (CCN) applicable. Or, les magasins GÉMO sont sous la CCN du Commerce succursaliste de la chaussure alors que leur activité principale est maintenant de vendre en grande majorité de l'habillement.

### FO saisit la justice pour défendre les droits des salariés

La FEC FO a la capacité et l'intérêt à agir en application d'une convention collective plutôt qu'une autre, d'autant plus dès lors qu'elle est signataire de chacune des deux. L'assignation est donc intervenue dès le 3 décembre 2024 auprès du Tribunal judiciaire d'Angers afin que la société VÊTIR adhère à la branche du Commerce succursaliste de l'habillement.

### Une résistance patronale qui entrave le dialogue social

Il aura fallu cette action en justice de la Fédération pour que la société VÊTIR, jusque-là sourde aux demandes, accepte enfin de changer de convention collective. Cependant, cette décision ne suffit pas à instaurer des relations sociales sereines. La remise plus que tardive des conclusions de la partie adverse (le matin pour une

audience programmée en début d'après-midi) a eu pour conséquence un report au 24 avril 2025.

Et si l'entreprise a profité des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) pour faire signer le changement de convention collective avec les syndicats qui lui sont dévoués, certains aménagements ont manifestement été négociés en dehors des réunions de négociation collective, justifiant le maintien de notre action en justice.

### FO exige une application intégrale et sans dérogation de la nouvelle convention

Par ailleurs, la FEC FO exige que la société informe les salariés que le changement de Convention Collective fait suite à la saisine du Tribunal judiciaire par notre Fédération et non à leur accord signé à la va-vite, comme elle le communique largement et volontiers. Le principal point d'achoppement : la modification de la classification, pourtant d'ordre public, avec des niveaux intermédiaires qui pénalisent de fait les salariés qui ne sont plus protégés par les dispositions conventionnelles.

Les représentants Force Ouvrière ont également relevé que cette négociation éclair ne statue pas sur les salariés au forfait jours qui sont à 41 heures dans l'entreprise, là où la CCN ne prévoit qu'une base de 35 heures, et s'octroie la suppression d'avantages, profitant même de l'occasion pour réduire le nombre de jours de congé

de fin de carrière de 43 jours à 25 jours. Pour rappel, la CCN du Commerce succursaliste de l'habillement, aussi faible soit-elle, est toutefois plus favorable que la CCN du Commerce succursaliste de la chaussure sur la rémunération, les congés événements familiaux, le travail les jours fériés (nombre et majoration), la carence maladie, ou encore l'existence d'une prime d'ancienneté.

### Des reculs sociaux inacceptables

- La Section syndicale GÉMO de la FECFO n'est donc pas signataire de cet accord NAO 2025, fondé uniquement sur le recul d'acquis sociaux au prétexte de l'application de la nouvelle convention collective.
- La Section Fédérale Commerce & VRP de la FEC FO reste en soutien de sa Section syndicale chez GÉMO pour œuvrer en faveur des droits des salariés et ne pas s'associer à cette mascarade sur fond de « je te donne d'un côté, je te prends de l'autre ».
- Le changement de convention collective aura été NOTRE revendication et les nouvelles dispositions légales qu'elle comporte devront s'appliquer dans leur intégralité aux salariés sans qu'il ne soit accepté la moindre dérogation pour du moins-disant ■

**Malgré la résistance de l'entreprise et des manœuvres dilatoires, FO reste mobilisée pour garantir l'application pleine et entière de cette nouvelle convention sans concessions sur les acquis sociaux.**

\* Magasins GÉMO



# 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 six 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.

## Casinos en ligne, clubs de jeux parisiens

# Les dernières répliques du séisme Barnier?

**OUVERTURE À LA  
CONCURRENCE**  
3<sup>e</sup> saison

Nous avons déjà évoqué les volte-face et hésitations qui ont suivi le désormais célèbre 19 octobre 2024, alors que nous tentions de décrypter les véritables intentions derrière la soudaine volonté d'ouvrir le marché des casinos en ligne à la concurrence. L'histoire continue.

Certaines déclarations de l'AFJEL<sup>1</sup> ont fini par lever le voile sur les origines du « séisme » ! La soudaine prise de conscience du ministre du Budget et des Comptes publics, en charge du dossier (et remplacé depuis), a permis de programmer *in extremis*, et sous la pression, trois réunions techniques et de concertation.

### Casinos en ligne : projet suspendu après la chute du Gouvernement

La chute du Gouvernement Barnier a, depuis lors, suspendu les travaux sur le sujet des casinos en ligne, après une première réunion le 6 novembre 2024.



Dominique Dorgueil  
Secrétaire fédéral



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

Nous voici désormais face à une nouvelle équipe gouvernementale qui, pour l'heure, mène le bal selon des considérations sensiblement différentes, puisque d'ouverture de casinos en ligne il n'est plus question, le ministère de l'Intérieur ayant récemment réaffirmé sa volonté de ne pas voir prospérer davantage ce sujet... >>>



### Clubs de jeux parisiens : une expérimentation aux multiples rebondissements

La situation des clubs de jeux parisiens (comme du secteur des jeux dans son ensemble) est en pleine mutation, oscillant entre la fermeture intervenue fin 2024, une prolongation de l'expérimentation à venir, et la récente divulgation de nouvelles mesures fiscales concernant le secteur des jeux d'argent. La fermeture des clubs, et nous avons vu dans quelles conditions elle est intervenue, a plongé 1 500 salarié(e)s dans une situation précaire. Fort heureusement, une décision rapide prise par le ministère du Travail a permis d'accorder le droit au chômage partiel à une majorité d'entre eux. Sur ce point tout particulièrement, la réactivité de la Section Fédérale FO a été décisive.

### Prolongation jusqu'en 2027

La récente adoption du projet de loi de finances 2025 a donc prolongé l'expérimentation des clubs jusqu'à fin 2027, en revenant sur le vide juridique qui avait causé leur fermeture. Cette loi de finances, qui prolonge l'expérimentation des clubs de jeux parisiens, a été publiée le samedi 15 février au Journal Officiel. La réouverture de ces établissements pourrait donc intervenir avant la fin du mois de février, très probablement après la tenue d'une réunion clé avec les autorités de tutelle.

### Une fiscalité adaptée, clé de l'avenir des clubs de jeux

Malgré la décision de prolonger de 24 mois l'expérimentation, la pérennisation de ces établissements reste donc en

suspens, et devra être arbitrée. C'est sans doute par le biais d'une fiscalité adaptée que ce dossier prendra le chemin d'une autorisation d'exploitation définitive, les récentes convulsions ayant démontré de manière claire les fragilités du cadre expérimental de ces établissements. L'autorisation de l'exploitation des roulettes au sein des clubs parisiens est, pour l'instant, renvoyée à une date ultérieure. Cette possibilité pourrait cependant ressurgir rapidement, tant il est vrai que le produit brut des jeux généré par ces tables est d'une importance telle qu'il peut devenir la principale raison d'être de ces établissements.

### Un modèle français sous pression

Tous les exploitants sont en *stand-by* afin de rouvrir au plus vite ces établissements, lesquels ont désormais démontré leur capacité à encadrer légalement les jeux d'argent et à réduire l'essor des parties clandestines (plus 30 % d'activité illégale estimée depuis début janvier 2025). Cette régulation a notamment permis de garantir la sincérité des jeux et d'assurer la sécurité des joueurs, tout en générant des recettes fiscales importantes pour l'État.

Le modèle des établissements de jeux d'argent et de hasard « à la française » fait, pour l'heure, de la résistance ; mais ne nous y trompons pas, certains appétits subsistent... ■

1. L'Association Française du Jeu en Ligne est une association régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901. Elle réunit les acteurs agréés du secteur des jeux d'argent et de hasard en ligne.

## DERNIÈRE MINUTE : FISCALITÉ DES JEUX EN HAUSSE

# Le Sénat a adopté, lundi 17 février, le projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) pour 2025.

Le texte adopté est celui issu de la commission mixte paritaire, réuni par le Premier ministre fin janvier. Il a été adopté par l'Assemblée nationale sans modification et par utilisation à trois reprises de l'article 49.3.

Le PLFSS prévoit une augmentation de la taxation sur les jeux d'argent et de hasard. Dès le 1<sup>er</sup> juillet prochain, plu-

sieurs taxes augmenteront :

- PBJ des casinos à 11,9 %,
- CSG des loteries à 7,2 %,
- paris sportifs physiques à 7,6 %,
- paris sportifs en ligne à 15 %,
- jeux de cercle à 10 %,
- publicité à 15 %.

La Française des Jeux a estimé que cette augmentation de la fiscalité entraînerait

une perte de 90 millions d'euros de son EBITDA courant sur une année pleine. Les syndicats professionnels casinotiers, Casinos de France et l'ACIF (qui avaient déjà exprimé leurs préoccupations quant à l'impact de cette augmentation des prélèvements sociaux sur l'emploi dans le secteur) estiment que 45 000 emplois sont menacés ■

# Retrouvez toute la collection DEBOUT sur CALAMÉO



Pour aller plus loin, scannez le QR Code Calaméo.



# DAWK

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



# Taxe santé et arrêts maladie

**Le Gouvernement  
fait payer l'addition  
aux salarié(e)s**



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

Chaque décision de ce Gouvernement est invariablement dictée par une politique d'austérité dont seuls les plus nombreux, donc les moins riches et les plus précaires, doivent faire les frais : les salarié(e)s, les retraité(e)s, les jeunes et les chômeurs.

**A**près la réforme de l'assurance chômage qui stigmatise les chômeurs pour justifier les baisses d'indemnisation (fainéants alors qu'il suffit de « traverser la rue... ») et impose du travail gratuit pour les bénéficiaires du RSA, après celle des retraites qui reporte l'âge légal de 2 ans, le Gouvernement s'attaque maintenant à l'indemnisation des arrêts maladie par la Sécurité sociale (toujours pour les fainéants).

## Une nouvelle attaque contre l'indemnisation des arrêts maladie

En effet, dans l'objectif de réduire les dépenses de la Sécurité sociale, ce Gouvernement a décidé de revoir à la baisse

l'indemnisation des arrêts de travail à compter du 1<sup>er</sup> avril 2025. Cette économie de 800 millions d'euros pour le régime général sera supportée par les régimes de prévoyance, les employeurs et les salarié(e)s.

Le CTIP (Centre technique des institutions de prévoyance) dans lequel siègent paritairement des représentants des salarié(e)s et des employeurs, dénonce deux mesures prises unilatéralement par le Gouvernement sans même de débat parlementaire ni de consultations avec les partenaires sociaux :

- l'instauration d'une taxe sur les organismes complémentaires d'assurance maladie (OCAM) qui doit « rapporter » 1 milliard d'euros et qui, selon le représentant des organismes paritaires « ne repose sur rien » ;
- la baisse des indemnités journalières avec un plafond ramené de 1,8 à 1,4 SMIC à compter du 1<sup>er</sup> avril.

## Des mesures jugées « inacceptables » par les partenaires sociaux

Cette dernière mesure, source de 800 millions d'euros d'économies, est jugée « inacceptable et injustifiable » par le CTIP car les plus touché(e)s seront les salarié(e)s en CDD, les jeunes employé(e)s et ceux ne disposant pas de couverture sociale. La conséquence de ces deux mesures est le transfert de près 2 milliards de charges nouvelles pour les salarié(e)s mais aussi les entreprises, en contradiction totale avec les annonces du Gouvernement.

Les partenaires sociaux demandent l'abandon pur et simple de ces deux mesures et veulent être entendus par le Premier

**Les organismes complémentaires d'assurance maladie seront mis à contribution avec une nouvelle taxe de 1 milliard d'euros.**

ministre François Bayrou sur ces sujets ; mais aussi sur la décision du Gouvernement d'exclure du projet de loi de financement de la Sécurité sociale « les amendements parlementaires visant à renforcer le rôle des OCAM dans la lutte contre la fraude », sachant que le coût de la fraude sociale en France représente 13 milliards d'euros (selon le HCFIPS, Haut conseil du financement de la protection sociale). La nouvelle gouvernance du CTIP, élue en janvier dernier avec un président du MEDEF et un vice-président FO, a bien l'intention de faire entendre davantage la voix des institutions de prévoyance afin que l'exécutif instaure un réel dialogue avec les gestionnaires des couvertures complémentaires santé et prévoyance ■

**Ces deux mesures vont entraîner fatalement une augmentation des cotisations santé/prévoyance, tout en baissant le revenu des malades. Sans parler des négociations NAO qui risquent aussi d'être impactées par cette situation.**

SALAIRES,  
CLASSIFICATION  
DES EMPLOIS,  
CONTRATS DE  
CHANTIER...

# Pression sur la branche patr



Quand l'amnésie s'empare des patrons ! Oubliée la crise Covid ! Oubliée l'inflation sur les produits

## Salaires

**A** lors que l'on se bat partout dans les compagnies maritimes pour obtenir des augmentations générales des salaires lors des négociations annuelles obligatoires (NAO), rien n'y fait ! Le discours est toujours le même : incertitude économique en 2025, maintien ou pas de la taxe au tonnage, du *netwage* pour les marins. Et voici le nouvel argument de certaines compagnies pour biaiser les négociations de NAO pour les personnels sédentaires et proposer des miettes : nous devons subir le risque de « la baisse des exonérations des cotisations sociales pour les marins ». Comme si nous, personnels sédentaires, devons en payer les frais !

### Le compte n'y est pas

Que dire de la branche patronale Armateurs de France qui, lors de la CPPNI du 10 février, a proposé une augmentation de la grille de +1,30 %, alors que l'ensemble des organisations syndicales FO, CFDT, CFE-CGC et CGT, qui se sont concertées au préalable, ont demandé + 2,5 % avec la révision des écarts entre les trois premiers niveaux de la grille.



Armateurs de France a indiqué qu'il n'avait pas de mandat. FO a de nouveau rappelé que les organisations syndicales avaient fait preuve de responsabilité et d'ouverture en validant, au mois de novembre 2024, la proposition de mise en conformité avec le SMIC, à la suite des diverses relances de la Direction générale du travail.

### FO demande une nouvelle proposition

Nous ne pouvons accepter une telle proposition. FO demande à la branche patronale de revoir sa copie. Et en l'état, nous ne signerons pas, tout comme les autres organisations syndicales. FO invite la branche patronale à agir rapidement afin d'éviter de retomber dans une impasse. Armateurs de France précise que sa volonté n'est pas le blocage, mais que le coût de l'emploi des saisonniers est un poids pour

## Contrat de chantier / d'opération

*Armateurs de France est revenu avec un nouveau projet d'accord de CDI de chantier/d'opération, à la demande des organisations syndicales.*

Les emplois concernés par ce contrat couvrent les métiers des chantiers navals (construction, maintenance) ainsi que ceux liés à la recherche et à l'extraction de ressources naturelles. Le seuil de recours au recrutement a été abaissé à 5 % des effectifs pour les entreprises de moins de 200 salariés et à 10 % pour celles de plus de 200.

FO a rappelé que ces métiers nécessitent une expertise technique et des compétences spécifiques. C'est pourquoi nous souhaitons qu'ils soient réservés aux cadres. Par ailleurs, FO a souligné que le contrat de chantier pouvait être interrompu après six mois, soulevant une question : quelle indemnité conventionnelle de licenciement appliquer, sachant qu'elle n'est due qu'après un an d'ancienneté ? Armateurs de France a répondu qu'il allait réexaminer ces points.

FO peut comprendre le besoin spécifique des certains « petits armateurs » d'avoir des salariés avec des contrats limités dans le temps pour des opérations. Toutefois, FO refuse que le recours à ce type de contrat soit une variable de précarisation des emplois ou une barrière d'ajustement des emplois chez les armateurs de taille plus importante, qui sont dotés de structures de construction neuve de navires. Nous serons vigilants lors de la prochaine proposition en CPPNI.



alimentaires, les hausses de l'électricité et du gaz ! Pour eux, nous sommes revenus à la « normale ».

## Il est indécent que les salariés à plein temps subissent cette politique d'austérité.

certaines armateurs. Pour FO, il s'agit d'un faux argument ; le coût des saisonniers est ponctuel et les armateurs bénéficient d'allègements et d'exonérations de cotisations sociales. Or, il est indécent que les salariés à plein temps subissent cette politique d'austérité alors que certains armateurs bénéficient toujours de la taxe au tonnage, notamment ceux au ferry.

FO demande une nouvelle proposition d'Armateurs de France avant fin mars. Il n'est pas question d'attendre la prochaine CPPNI du mois d'avril ■

## Classification des emplois sédentaires

**A**rmateurs de France avait déposé en juillet, dans la précipitation, une demande d'appel à projet auprès de l'ANACT. L'objectif était d'obtenir un financement pour aider les branches à réaliser un diagnostic et recenser les classifications des métiers et emplois repères des personnels sédentaires. Cette demande, très encadrée, devait inclure un cahier des charges fourni par un ou plusieurs cabinets experts. Mais le dossier a été rejeté, faute de cabinet référencé. Une nouvelle campagne a été lancée par l'ANACT. La branche des personnels sédentaires des compagnies de navigation est à nouveau éligible.

### Une priorité, avec ou sans financement extérieur

Cette nouvelle étude devra prendre en compte aussi bien les emplois repères que

l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que la mixité des emplois. Les dossiers devront être transmis avant le 16 mai 2025. L'enveloppe de financement par l'ANACT sera de 50 % de 100 000 euros. Armateurs de France devra recourir à au moins deux appels d'offres de cabinet d'expertise qui seront transmis dans le dossier de candidature. Armateurs de France a fait part de sa difficulté à financer en propre l'expertise, le cas échéant. FO a rappelé que la révision des classifications est une priorité. Bon nombre de métiers classifiés dans les emplois repères ont évolué voire disparus, et le mouvement s'accéléra avec l'arrivée de l'intelligence artificielle. Pour FO, il est nécessaire d'entreprendre rapidement les travaux car l'accord de classification date de février 1997. Nous ne pouvons plus attendre, avec ou sans financement extérieur ■

### Brèves des compagnies

● **CMA CGM** : la loi de finance 2025 a vu la taxation sur les « super profits » ramenée à une année pour le maritime par le gouvernement Bayrou. CMA CGM devrait verser la somme de 500 millions €. Initialement prévue sur deux ans par M. Barnier pour 500

et 300 millions €, cette mesure ne sera pas pérennisée. Bref, il n'y a pas de petites économies ! CMA CGM vient de publier ses résultats nets 2024 consolidés (maritime et filiales) à + 5,71 milliards \$ vs 3,64 milliards \$ en 2023 ! Soit environ + 5,5 milliards €, la troi-

sième meilleure performance du groupe.

● **Maritime Nantaise** : la direction a proposé 1,2 % d'augmentation générale et 0,2 % d'augmentation de la prime d'ancienneté. FO a signé l'avenant tout en exprimant son mécontentement auprès de la direction du groupe SOGESTRAN.

● **DFDS** : la direction a proposé + 2,5 % d'augmentation générale rétroactifs au 1<sup>er</sup> janvier pour tous les salariés. FO a réclamé la revalorisation du poste d'agent d'escale qui n'a jamais fait l'objet d'une quelconque évolution depuis sa création dans la compagnie. FO considère que ces salariés ne

doivent pas être laissés-pour-compte et conditionne sa signature à l'accord NAO, malgré le refus de la direction.

● **Compagnie Océane** : les négociations annuelles obligatoires vont débiter le 12 mars. FO va porter ses revendications avec une demande d'augmentation générale des salaires de + 4 %.

# SOLIDARITÉ À LA SOURCE

## C'EST LA SÉCU QU'ON ASSASSINE



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

Après avoir été « testée » à compter de l'automne dernier dans cinq départements<sup>1</sup>, la réforme dite de « solidarité à la source » est généralisée depuis le 1<sup>er</sup> mars 2025 à l'ensemble des Caisses d'Allocations Familiales (CAF). Il s'agissait d'une « promesse » formulée par Emmanuel Macron au cours de la campagne présidentielle de 2022.

**C**e sont donc plus de six millions d'allocataires qui voient désormais leur déclaration trimestrielle de ressources préremplie en fonction des données fournies par les employeurs et divers organismes, pour l'étude de leurs droits à la Prime d'Activité (PPA) et au RSA.

### Une attaque en règle

Catherine Vautrin, ministre du Travail, de la santé, des solidarités et de la famille, affirme dans un communiqué de presse du 14 février : « Avec cette réforme, nous simplifions la vie de six millions de Fran-

çais. Notre objectif est de renforcer l'accès aux droits, de lutter contre les erreurs de versement et de libérer du temps utile à l'accompagnement des allocataires. Cette première réforme est une étape importante et démontre notre capacité à réformer sur le long terme. » La réalité est totalement différente. La solidarité à la source est en effet aujourd'hui, dans la branche famille, l'expression de l'offensive menée tous azimuts contre la Sécurité sociale et qui vise à la détruire à brève échéance. Elle s'inscrit dans une politique de remise en cause de ses fondements, s'attaque aux droits des allocataires, au fonctionnement des caisses et au devenir de leurs personnels.

### La solidarité à la source, c'est la diminution des droits

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024, les bénéficiaires du PPA et du RSA doivent inscrire sur leurs déclarations trimestrielles de ressources le Montant Net Social (MNS), présenté comme « la première brique de la solidarité à la source ». Ce nouveau montant, généralement plus élevé que le montant net à payer qu'il remplace, entraîne bien souvent une réduction des droits. Derrière ce dispositif, l'objectif est clair : réaliser des économies sur le dos des allocataires les plus précaires. Rien d'étonnant, quand on sait qu'il s'agissait également d'un des premiers objectifs de la réforme des Aides au Logement mise en place en 2021 et qui a raboté d'un milliard d'euros en un an les droits des bénéficiaires.

Le MNS suscite l'incompréhension des allocataires et beaucoup continuent de déclarer le Montant Net à payer, ne voyant pas en quoi le MNS pourrait correspondre à la réalité de leurs revenus. Les demandes de correction, déjà nombreuses dans les départements ayant testé la réforme, vont inévitablement se multiplier. Et c'est une cellule nationale, composée de Gestionnaires Conseil Allocataires (GCA), qui se charge de refuser ces demandes de correction.

### Le tout numérique contre les accueils et le bon fonctionnement des organismes

La solidarité à la source est un dispositif strictement numérique. Comme partout à la Sécurité sociale, il s'agit de couper le lien entre le public et les organismes. L'allocataire doit maîtriser l'outil informatique et il doit surtout ne pas se présenter dans les accueils, que l'on réduit par ailleurs, y compris à coups de fermetures de permanences administratives.

Et si le Gouvernement se veut rassurant sur le bon fonctionnement informatique du dispositif, les inquiétudes subsistent. En effet, c'est bien souvent à travers la mise en place de réformes et de nouveaux outils numériques (et par une forte politique d'externalisation), que s'intensifient les attaques contre la Sécurité sociale. Les CAF elles-mêmes en ont fait les frais avec la réforme des aides au logement en 2021, qui a plongé le traitement des dossiers dans le chaos. Quant à ARPEGE, le logiciel de paiement des indemnités journalières

lières en Assurance Maladie, et dont FO demande la suppression, il est désormais suspendu mais aura privé des milliers d'assurés de leurs droits pendant des mois en Loire-Atlantique et en Vendée, départements où il était expérimenté.

## La solidarité à la source, c'est la suppression des effectifs

Un proche du Gouvernement l'avait dit dès 2022 : la solidarité à la source devrait permettre d'« économiser » à terme 20 000 postes d'agents CAF sur les 36 000 existants. Si le Directeur de la CNAF nie ces chiffres, il reconnaît cependant aujourd'hui que la « trajectoire des effectifs » dans les CAF sera « descendante » durant les deux dernières années de la COG<sup>2</sup> (2025-2027), prévoyant la suppression d'une centaine de postes. Cela révèle ce que nous savions déjà : la solidarité à la source est un formidable levier pour supprimer des effectifs. La prochaine COG risque donc d'être meurtrière en la matière.

## La solidarité à la source est l'expression de l'offensive menée tous azimuts contre la Sécurité sociale.

### La Sécu, elle est à nous...

Cette réforme illustre l'offensive accélérée de destruction contre la Sécurité sociale, l'année même de ses 80 ans. Son cœur de cible aujourd'hui : la transformation de l'Assurance Maladie.

Bien sûr, contrer ces projets et leurs conséquences est un enjeu majeur pour l'ensemble des personnels de la Sécurité sociale. Défendre les revendications est donc essentiel, mais au-delà, c'est l'affaire de tous : il y va de la préservation du bien le plus précieux conquis par les travailleurs de ce pays ■

1. Alpes-Maritimes, Aube, Hérault, Pyrénées-Atlantiques et Vendée. 2. Convention d'Objectifs et de Gestion.

## TÉLÉTRAVAIL

# Une étude inédite de l'APEC

Cinq ans après l'annonce du premier confinement lié à la crise sanitaire du Covid 19, l'APEC dévoile une étude inédite sur le télétravail : « Regard des cadres, managers et employeurs sur le télétravail ».



**Eric Peres**  
Secrétaire général  
Tél. : 01 40 52 82 77  
secretariat@fo-cadres.fr

**L**e télétravail s'est en effet largement répandu parmi les cadres pendant la crise sanitaire et s'est maintenu depuis. Deux tiers des cadres du privé travaillent régulièrement à distance depuis chez eux. Au sein des autres catégories socio-professionnelles, le télétravail ne s'est guère autant développé et a reflué à l'issue de la crise.

### Un bilan globalement positif

Cadres télétravailleurs, managers et directions d'entreprise s'accordent pour dresser un bilan positif du télétravail, notamment parce que les cadres et les entreprises ont su s'adapter à ce nouveau mode de travail. Ainsi, les cadres sont désormais capables d'arbitrer finement entre les tâches nécessitant une présence sur site et celles qu'ils préfèrent réserver aux jours de télétravail. Les pratiques managériales ont également su évoluer face au travail hybride. Enfin, les entreprises, particulièrement les plus grandes, considèrent de plus en plus le télétravail comme un facteur d'attractivité.

### Un enjeu clé d'attractivité

Les cadres sont donc désormais très attachés au télétravail : 67 % des cadres télétravailleurs seraient mécontents si leur entreprise réduisait le télétravail et 82 % si elle le supprimait. Dans cette dernière hypothèse, la moitié déclare qu'ils envisageraient même de changer d'entreprise.

### Vers une évolution des modalités ?

Conscientes de ces enjeux, peu d'entreprises ont réduit le nombre de jours

## Cadres, managers et employeurs saluent une adaptation réussie et une évolution des pratiques managériales.

de télétravail autorisés en 2024 (10 %) ou prévoient de le faire en 2025 (7 %). Cependant, les modalités du télétravail – jours autorisés ou interdits, délais de prévenance, outils de suivi... – pourraient évoluer davantage. Les entreprises réfléchissant à une meilleure organisation du télétravail sont plus critiques concernant son impact sur le sentiment d'appartenance à l'entreprise et cherchent un meilleur équilibre pour le renforcer ■



**RETROUVEZ  
TOUTE L'ÉTUDE**

« Regard des cadres, managers et employeurs sur le télétravail », étude APEC, mars 2025.

# 8 MARS



## VIGILANCE ET MOBILISATION FACE AUX RECULS SOCIAUX



Mireille Herriberly  
Référente Égalité FEC

Alors que nous avons commémoré la Journée internationale des droits des femmes le 8 mars, il est plus que jamais nécessaire de rappeler que rien n'est jamais acquis.

L'actualité récente aux États-Unis nous alerte : en quelques semaines, sous la pression de discours réactionnaires et d'une remise en cause brutale des politiques de diversité et d'égalité, de nombreuses entreprises ont annulé les mesures qu'elles avaient mises en place en faveur de l'inclusion et des droits des femmes. Cette vague conservatrice, portée notamment par des figures comme Donald Trump et Elon Musk, rejoints par de nom-

breux leaders politiques et économiques, montre que les acquis sociaux peuvent être balayés dès lors que les rapports de force s'inversent. Ce phénomène nous concerne directement. Ce qui se passe outre-Atlantique est souvent annonciateur de tendances qui traversent ensuite l'Europe et la France. À l'heure où les extrêmes droites progressent, où les politiques libérales remettent en cause les protections sociales et les droits syndicaux, nous devons rester vigilants.

### Une offensive réactionnaire contre la diversité et l'égalité

Ces dernières semaines, de grandes entreprises américaines n'ont pas tardé à céder sous la pression des milieux conservateurs. Des programmes de diversité ont été supprimés, des financements pour l'égalité professionnelle annulés, et même des mesures de lutte contre le harcèlement revues à la baisse. Dans un contexte où certains responsables politiques et grands patrons n'hésitent plus à dénigrer ouvertement ces avancées sociales, la situation est préoccupante. Par ailleurs, la montée de l'extrême droite en Europe constitue une autre

**Nous savons combien les combats pour l'égalité professionnelle, la mixité dans les emplois et la lutte contre les discriminations sont fragiles.**

menace grave. Plusieurs gouvernements adoptent des politiques rétrogrades, restreignant les droits des femmes et des personnes LGBTQIA+.

En Hongrie et en Pologne, des lois ont été promulguées limitant l'accès à l'avortement, restreignant les droits des minorités sexuelles et instaurant des politiques familiales réactionnaires. En Italie, le gouvernement actuel affiche une vision

conservatrice du rôle des femmes dans la société, mettant en avant un modèle familial traditionnel au détriment de l'émancipation économique et sociale des femmes. En France, si les politiques publiques ne reflètent pas encore cette dynamique, nous savons combien les combats pour l'égalité professionnelle, la mixité dans les emplois et la lutte contre les discriminations sont fragiles. Derrière des engagements affichés, les réalités du terrain restent souvent marquées par des inégalités criantes : écarts salariaux persistants, plafond de verre, violences sexistes et sexuelles au travail, précarité accrue pour les femmes.

### 8 mars : une mobilisation essentielle

Le 8 mars n'est pas une simple journée de communication ou d'affichage de bonnes intentions. C'est une journée de lutte, une journée d'action.

La FEC FO rappelle que la défense des droits des femmes passe par des actes concrets et une vigilance permanente. Nous réaffirmons nos revendications pour une égalité réelle dans les entreprises et la fonction publique :

- l'égalité salariale et l'application effective du principe à travail égal, salaire égal ;
- l'arrêt des discriminations dans les évolutions de carrière et l'accès aux postes à responsabilité ;
- une véritable prise en compte des violences sexistes et sexuelles au travail, avec des sanctions effectives ;
- une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, avec des avancées en matière de congés parentaux et de flexibilité choisie ;
- la préservation et le renforcement des politiques de diversité et d'inclusion.

### Ne pas céder face aux pressions

L'actualité récente nous montre qu'aucune avancée sociale n'est définitive. Ce qui est gagné peut être remis en cause du jour au lendemain. Face aux pressions idéologiques et économiques qui cherchent à rogner sur les droits des femmes et à affaiblir les politiques de diversité, nous devons être intransigeants. Le monde du travail est un terrain de lutte essentiel pour ces combats. L'action syndicale a un rôle fondamental à jouer : dans les entreprises, dans les négociations, mais aussi sur le plan poli-

# LE PLAFOND DE VERRE NE TOMBERA PAS TOUT SEUL

**Il faut le briser !**



**Si nous voulons réellement changer les choses, il est temps d'oser. Oser demander une promotion, exiger une augmentation, revendiquer le respect, briser ces barrières invisibles qui nous freinent.**

**Chacune d'entre nous a un rôle à jouer dans cette lutte. Ne laissons personne décider à notre place, ne restons pas spectatrices de notre propre avenir. C'est par notre détermination et notre engagement que nous renverserons les obstacles. Alors, vas-y ma fille, ose !**

tique. C'est ensemble, par la mobilisation et la solidarité, que nous pourrons faire face à ces menaces.

Le 8 mars, la FECFO a appelées ses militantes à se rassembler, à manifester et à communiquer pour faire entendre nos revendications ■

**Plus que jamais, nous devons rappeler qu'il n'y aura pas de progrès social sans égalité et que chaque recul en matière de droits est une menace pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses.**

# L'intelligence artificielle transforme notre monde, mais quelles en sont les conséquences sur l'emploi et la protection des salariés ?



Si l'intelligence artificielle s'introduit de plus en plus dans nos outils et tâches (missions ?) au quotidien, les chercheurs analysent, cartographient et documentent depuis des années l'évolution de l'IA et de ses conséquences sur les aspects sociaux et environnementaux notamment dans le cadre des organisations de production et de services.

L'intelligence artificielle (IA) offre des opportunités pour améliorer la productivité, des questions cruciales émergent : Comment adapter les organisations pour que tous bénéficient de ses avantages ? Comment l'utiliser pour faire progresser la protection et l'égalité des salariés ? Quels en sont les risques et comment les maîtriser ?

Le Comité Social et Économique joue un rôle essentiel pour garantir que l'IA soit utilisée de manière éthique et bénéfique pour tous. En protégeant les droits des salariés et en favorisant un dialogue constructif, le CSE peut aider à naviguer dans cette nouvelle ère technologique avec pour missions de :

## Défendre les intérêts des salariés.

Avec l'arrivée de l'IA, des emplois vont être transformés, supprimés et créés, et il est important que le CSE soit vigilant. Par exemple, certaines entreprises ont déjà remplacé des travailleurs par des systèmes automatiques. Le CSE peut intervenir pour s'assurer que des solutions telles que la formation et la reconversion professionnelle soient mises en place pour les fonctions qui seront impactées par l'IA. Cela permet de préparer les salariés à de nouvelles opportunités professionnelles.

## Promouvoir la transparence dans l'utilisation de l'IA.

L'IA repose sur des algorithmes qui classent et analysent des données parfois personnelles. Les salariés ont donc le droit de comprendre comment ces informations sont utilisées dans le cadre de l'entreprise. Par exemple, dans une structure où l'IA analyse les performances des employés, le CSE peut demander des explications sur les algorithmes utilisés et leurs impacts sur le travail. Cela contribue à construire une relation de confiance entre les salariés et la direction.

## D'encourager un dialogue entre la direction et les salariés sur les enjeux de l'IA.

En organisant des réunions le CSE peut recueillir les préoccupations et les transmettre à la direction. Par exemple, des discussions sur l'impact de l'IA sur la charge de travail peuvent conduire à des ajustements bénéfiques pour tous. Un dialogue ouvert aide à créer un environnement de travail positif et inclusif.

En conclusion, un CSE bien préparé aux enjeux et impacts de l'IA dans la transformation des métiers, est un CSE en capacité d'anticiper et d'être force de proposition dans le cadre du dialogue social et contribuera ainsi à construire une organisation où l'IA est au service des salariés et non l'inverse.

Pour faire face à ces enjeux, Groupe Legrand propose une **formation d'une journée en présentiel à Paris ou en Visio**, en INTER ou en INTRA, contactez-nous à : [formation@groupe-legrand.com](mailto:formation@groupe-legrand.com), pour réserver votre place.

*En savoir plus >*



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



Expertise comptable



Conseil & Assistance Juridique



Expertise SSCT



Formation CSE | SSCT

LE DOSSIER  
DU MOISC'EST PARCE QUE  
J'AI UN SSEUVEUX  
SUR LA LANGUE  
QUE VOUS NE M'AVEZ  
PAS RECRUTÉ ???C'EST  
DISCRIMINATOIRE !

# Discriminations



Gérard Verger  
Analyste juridique



## PANORAMA DE LA JURISPRUDENCE

### Discrimination en raison du sexe ou de la situation de famille

Deux arrêts intéressants en la matière, dont celle du Défenseur des droits :



- une salariée reprenant son activité à l'issue de son congé de maternité ou congé parental n'a pas bénéficié d'une proposition d'entretien professionnel prévu par l'article L.6315-1 du code du travail, percevait un bonus au montant systématiquement inférieur à celui perçu par ses collègues masculins et n'en a perçu aucun à compter du retour de son congé maternité. La salariée est fondée à demander des dommages-intérêts pour préjudice économique du fait de la discrimination (arrêt du 27 nov. 2024) ;
- le refus de l'employeur de rompre de manière anticipée le congé parental d'une salariée au profit d'un congé maternité constitue une discrimination en raison de son sexe (décision du Défenseur des droits du 4 avril 2024).

### Discrimination syndicale

- Un salarié est licencié peu de temps après avoir assisté un collègue à l'entretien préalable de son licenciement. Cet élément est suffisant pour considérer le licenciement comme discriminatoire (arrêt du 29 mai 2024).
- Un salarié, délégué syndical, n'avait connu aucune évolution de carrière depuis 1998, n'était pas positionné sur la médiane des autres salariés engagés en même temps que lui et n'avait vu retenir aucune de ses candidatures à d'autres emplois proposés dans l'entreprise. La stagnation dans sa carrière professionnelle traduit une discrimination syndicale à son encontre ouvrant droit à réparation d'un préjudice salarial lié à cette discrimination (arrêt du 2 octobre 2024).

- Un salarié, membre d'une institution représentative du personnel, est le seul membre de cette IRP à ne pas avoir reçu les programmes de formation, alors que tous les autres représentants du personnel les ont reçus. Ce fait est suffisant pour laisser présumer une discrimination syndicale à l'égard du salarié ouvrant droit à des dommages-intérêts (arrêt du 11 décembre 2024).
- Un délit d'entrave a été caractérisé par un employeur pour ne pas avoir mis à disposition un local pour un CSE (à l'époque des faits, délégation unique du personnel) et avoir ouvert des courriers confidentiels destinés à ce CSE. Cela n'est pas suffisant pour laisser présumer une discrimination à l'égard d'un salarié, membre du CSE (arrêt du 11 décembre 2024).



**Salarié protégé  
soupçonné de  
harcèlement sexuel**



**L'employeur doit-il réintégrer ?**

**Les faits**

A la suite d'un signalement de harcèlement sexuel émis par une salariée en contrat de professionnalisation, la direction a prononcé la mise à pied à titre conservatoire du salarié protégé et l'a convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement. A l'appui de sa décision de licencier, l'employeur a invoqué un comportement déplacé (avances, gestes indécents à connotation sexuelle) de l'intéressé à l'égard de la plaignante à l'origine de la dénonciation.

L'inspecteur du travail ayant refusé d'autoriser le licenciement du salarié protégé, l'employeur a saisi le tribunal administratif aux fins d'obtenir l'annulation de cette décision. Sans

attendre l'issue de ce recours contentieux, le délégué syndical mis en cause a décidé de prendre acte de la rupture de son contrat de travail, notamment en raison de l'absence de réintégration dans son emploi malgré le refus d'autorisation de licenciement. Il a ensuite introduit une action devant le juge prud'homal pour faire juger que sa prise d'acte de la rupture était justifiée et devait produire les effets d'un licenciement nul en raison de la violation de son statut protecteur.

Finalement, le tribunal administratif a annulé la décision de refus d'autorisation de l'inspecteur du travail, ce qui était sans conséquence sur la suite du contentieux prud'homal.

**Que dit la Cour d'appel ?**

Elle donne raison au salarié protégé en décidant que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail était justifiée par l'absence de réintégration de ce dernier en dépit de la décision exécutoire de l'inspecteur du travail. La non-réintégration du salarié protégé constituant dès lors

**Le coup de main du juriste**

**Bénévolat : le don de jours de repos monétisé aux associations est dorénavant possible**

La loi sur l'engagement bénévole du 15 avril 2024 a ouvert la possibilité de faire des dons de jours de repos, sous forme monétisée, aux associations. Mais il manquait un décret d'application.

C'est chose faite. La mesure est entrée en vigueur le 22 février 2025. Le don est limité à 3 jours par an.



une violation du statut protecteur et un manquement grave de l'employeur à ses obligations, la rupture du contrat de travail devait, selon les juges du fond, produire les effets d'un licenciement nul.

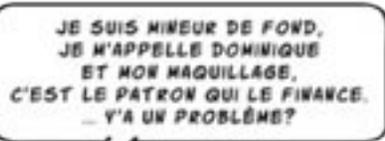
**Que dit la Cour de cassation**

Elle valide le raisonnement de l'employeur. Elle reproche aux juges du fond de ne pas avoir recherché si l'impossibilité de réintégrer le salarié ne résultait pas d'un risque de harcèlement sexuel que l'employeur était tenu de prévenir.

**Commentaire**

Si la cour d'appel de renvoi estime que le refus par l'employeur de réintégrer le salarié protégé était justifié par l'obligation de sécurité en lien avec la situation de harcèlement sexuel, la prise d'acte de la rupture produira les effets d'une démission. Dans le cas inverse, elle produira les effets d'un licenciement nul ouvrant droit pour le salarié protégé au versement d'indemnités pour violation du statut protecteur et licenciement nul.

**Cass. soc., 8/01/2025, n° 23-12.574**



**JUSTIFICATIONS LÉGITIMES À DES MESURES DISCRIMINATOIRES\***

**Discrimination en raison de l'âge**

Sont considérées comme des justifications objectives étrangères à toute discrimination :

- la mesure liée à l'âge justifiée par un objectif légitime de préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs et proportionnée : la mise à la retraite anticipée à 60 ans d'un salarié, ingénieur des mines en invalidité, est justifiée par l'environnement de travail des ingénieurs des mines qui travaillent à proximité des sites d'exploitation, les expose à des sources de pollution, soit des poussières, fumées et résidus de mines, induisant un risque accru de voir leur espérance de vie réduite (but légitime) étant entendu, en outre que la pension de retraite qui a remplacé la prime d'invalidité n'a pas modifié les revenus du salarié inté-

\*Illustrations jurisprudentielles

**Discrimination en raison de l'état de santé**

Une salariée qui était enceinte lorsqu'elle a été engagée, et en avait avisé l'employeur, a été en arrêt de travail à deux reprises à la suite de deux fausses couches. Au lendemain de sa visite de reprise, elle est convoquée à un entretien préalable pour un licenciement, puis est licenciée pour insuffisance professionnelle. Elle n'avait jamais fait l'objet de recadrage, sa période d'essai avait été validée sans réserve et elle avait perçu une prime exceptionnelle de 2 500 euros. Le licenciement est discriminatoire (**arrêt du 29 mai 2024**).

**Discrimination à l'identité de genre**

Une salariée change d'identité de genre. Ses supérieurs hiérarchiques lui interdisent l'utilisation de son nouveau prénom, lui font

des remarques sur sa transition, et lui donnent des consignes sur son maquillage sans que cela ne soit lié à des considérations professionnelles. Il s'agit d'une situation discriminatoire (**conseil de prud'hommes d'Angers, 24 juin 2024**).

ressé (pas d'atteinte disproportionnée aux droits du salarié) (arrêt du 6 mars 2024);

● l'inégalité liée à l'âge justifiée par l'objectif de favoriser le partage du travail entre les générations : la disposition d'une convention collective qui prévoit une minoration du montant de l'indemnité de licenciement à compter de l'âge de 61 ans, justifiée par un objectif d'incitation au départ des salariés ayant atteint l'âge de la retraite pour favoriser le partage du travail entre les générations et l'insertion des jeunes travailleurs (but légitime), étant entendu que les travailleurs, malgré leur âge, bénéficient d'une couverture économique qui n'est pas déraisonnable au regard de la finalité recherchée (pas d'atteinte disproportionnée) (arrêt du

8 janvier 2025).



### Discrimination syndicale

Face à une demande d'indemnisation pour discrimination syndicale d'un salarié, l'employeur établit que le salarié, représentant du personnel, malgré une moindre rémunération variable sur trois ans, a perçu la rémunération globale la plus élevée des salariés de sa catégorie au sein de la société. Il relève que le salarié a régulièrement pris la parole lors des réunions des instances paritaires, de sorte qu'il n'a pas subi d'entrave à l'exercice de ses mandats, qu'il a été indemnisé de ses frais de déplacement au-delà de ce qui est versé aux salariés et qu'il était destinataire des échanges au sein de l'entreprise. Est-ce des éléments suffisamment objectifs étrangers à toute discrimination ? Non, répond la Cour de cassation (arrêt du 22 mai 2024).

### Discrimination en raison du sexe et de la situation de famille

Une salariée rapportait des éléments de fait laissant supposer une discrimination en raison du sexe et de sa situation familiale liée à son congé maternité. L'employeur ne pouvait pas justifier ses actes, pour écarter toute discrimination, par la durée de l'absence (arrêt du 27 novembre 2024).

## Je veux être informé(e) Je veux comprendre

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

## Je veux me défendre et progresser !



# J'adhère! et je m'abonne

BULLETIN D'ADHÉSION

Nom : .....

Prénom : .....

Adresse : .....

Code postal : .....

Ville : .....

Tél. : .....

Mail : .....

Entreprise : .....

Convention collective : .....

Code NAF : .... Dépt : .....

Poste occupé : .....

Statut (Employé, AM, Cadre) : .....

Date : ..... / ..... / .....

Signature : .....

Renvoyer à la Fédération des Employés & Cadres FO

54, rue d'Hauteville - 75010 Paris

• Tél. : 01 48 01 91 91

• Mail : [fecfo@force-ouvriere.fr](mailto:fecfo@force-ouvriere.fr)

Adhésion en ligne

• [www.fecfo.fr](http://www.fecfo.fr)



# Ce qui change en 2025

David Rousset  
Secrétaire général Afoc  
Tél. : 01 40 52 85 85  
afoc@afoc.net

# pour les consommateurs



**5. Indice de durabilité :** un indice de durabilité a été introduit depuis le 8 janvier pour les téléviseurs et à compter du 8 avril prochain pour les lave-linges, fournissant des informations sur la durabilité des produits. Cet indice devra être apposé, sous la forme d'un pictogramme coloré représentant un sablier.

L'indice de durabilité sera plus complet que l'indice de réparabilité créé en 2021. Il intégrera obligatoirement deux familles de critères : la réparabilité et la fiabilité.

Par exemple, il sera désormais possible de connaître le niveau de résistance à l'usure d'un produit. Un troisième critère sera, quant à lui, applicable à certaines catégories de produits : l'amélioration logicielle.

**1. Heures creuses pour l'électricité :** la Commission de régulation de l'énergie va revoir la répartition des heures creuses de l'électricité. Ces tarifs attractifs, proposés en soirée et durant la nuit, seront déplacés en pleine journée durant l'été, moment où la consommation est aujourd'hui faible au regard de la production.

**2. Contrats d'assurance obsèques plus clairs et devis funéraires plus simples :** d'ici juillet 2025, les contrats d'assurance obsèques devront inclure des tableaux détaillant les éléments clés comme les modalités de paiement et la durée. À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2025, les opérateurs funéraires devront utiliser un nouveau format de devis-type plus clair afin de faciliter la comparaison des prix.

**3. Nouveaux contrats de permis de conduire :** depuis le début de l'année, les auto-écoles doivent utiliser un nouveau modèle de contrat pour le permis B, qui a

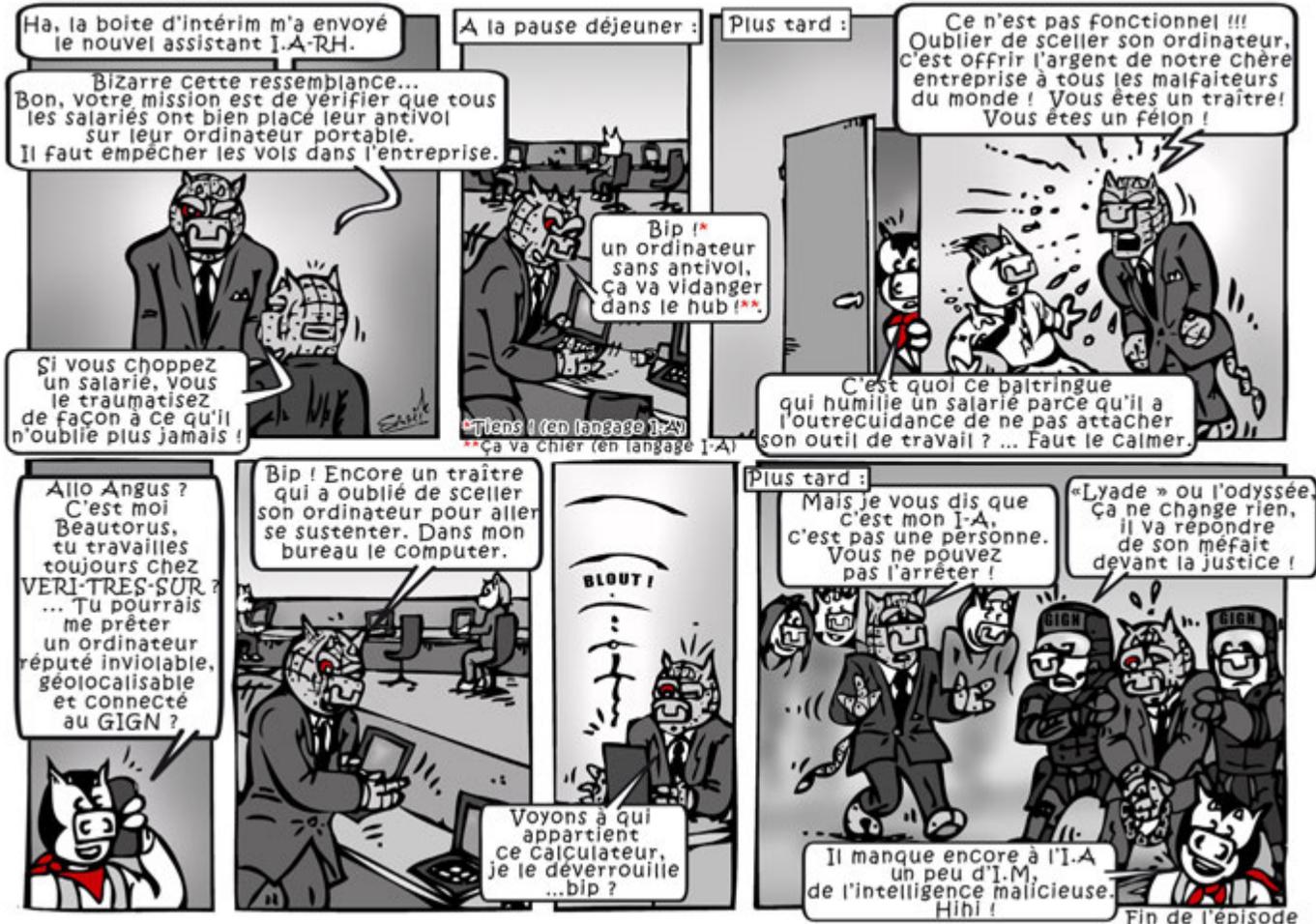
été toiletté pour renforcer l'information et la protection des élèves.

**4. Produits plus sûrs :** le nouveau règlement européen sur la sécurité générale des produits, en vigueur depuis le 13 décembre 2024, vise à renforcer la sécurité des produits non alimentaires vendus en magasin et en ligne, qu'ils soient neufs ou d'occasion. Les entreprises doivent mettre en place des procédures pour s'assurer de la sûreté des produits qu'elles produisent, importent ou vendent. Elles doivent tenir un registre de leurs fournisseurs et revendeurs afin de rappeler plus aisément les éventuels produits dangereux. Si un produit se révèle dangereux, elles doivent adopter immédiatement des mesures correctives et en informer les autorités et les consommateurs. Enfin, outre les modalités de rappel ou de retrait de produits qui évoluent, les droits des consommateurs à une réparation, un remplacement ou un remboursement ont été renforcés.

**6. Nouvelles étiquettes énergétiques pour smartphones et tablettes :** à partir du 20 juin 2025, les smartphones et tablettes devront afficher une nouvelle étiquette énergétique, incluant la réduction de la capacité de la batterie, la résistance aux chutes, l'indice de réparabilité, et plus encore.

**7. Des virements bancaires instantanés et gratuits :** les banques ont l'obligation depuis le 8 janvier 2025, de proposer à leurs clients, consommateurs et entreprises, un service de réception des virements instantanés, et au plus tard le 8 octobre 2025, un service d'émission de ces virements instantanés. Ces services, permettant l'exécution de transferts de fonds en euros quasiment en temps réel à travers l'Union européenne, devront être proposés sans frais supplémentaires par rapport au virement classique ■

**.SECURITE SYNDICALE**



**Nouveau désordre mondial !** Par Claudio Francone

Chers amis, y'a-t-il quelqu'un capable de m'expliquer pourquoi nous sommes incapables d'empêcher l'histoire de se répéter, encore et encore ? Au lieu d'en tirer les bonnes leçons, nous indignes et descendre dans les rues pour protester, nous voici spectateurs impuissants devant cette réalité qui nous échappe. Où sont passées la solidarité entre travailleurs, la contestation, la lutte collective ? On ne peut pas effacer les zones sombres de notre histoire, pourquoi n'en tirer aucune leçon alors ? Nos dirigeants l'ont très bien compris. Voilà comment, en une poignée de décennies seulement, la puissance de la lutte collective et la force ouvrière ont cédé la place à la société du divertissement et de la consommation. Bienvenue mes amis, prenez place et installez-vous confortablement, pas besoin de penser, ils

connaissent déjà tout, allumez vos écrans et laissez-vous guider. Et si par malheur quelque chose vous dérange, changez de chaîne et tout est oublié... Israël et Palestine continuent à s'entretuer, dans une guerre sainte au nom d'un Dieu qui préfère regarder ailleurs. France et Algérie, des tensions en escalade, au sujet de ceci, ou bien des visas. Elon Musk et Steve Bannon qui sortent du fond des poubelles de l'histoire le salut nazi ; aussi stupides que désinvoltés, ils banalisent l'horreur devant un public indifférent. Trump et Poutine jouent au Monopoly avec l'Ukraine, peut-être avec la planète entière, pendant que le droit international se fait démonter sous nos yeux, et nous... on applaudit. Bref, partout dans le monde, le chaos s'installe, il faut se dépêcher pour trouver un plan.

Et pendant ce temps, en France, on a su répondre à la crise avec une efficacité digne d'un lundi matin après trois nuits blanches. Notre Premier ministre, François Bayrou ! Le seul homme capable de faire passer une réforme le temps qu'il finisse une phrase. Et comme on aime les solutions absurdes, qui de mieux que Manuel Valls comme ministre des Outre-mer pour calmer les tensions en Martinique et Nouvelle-Calédonie ? C'est comme mettre un pyromane à la tête des pompiers. Alors que faire face à ce chaos mondial et national ? Attendre que Bayrou finisse son discours ? Espérer que Trump n'ait pas l'idée d'acheter la CFDT ? Il nous reste qu'à en rire car, comme disait l'autre, l'histoire se joue d'abord comme un drame, et se répète comme une comédie...

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



### Connaître pour savoir, savoir pour agir

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

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



Expertise comptable



Conseil & Assistance Juridique



Formations CSE - SSCT



Expertise SSCT



[www.groupe-legrand.com](http://www.groupe-legrand.com)  
20, rue Brunel - 75017 Paris  
01 42 25 30 30  
[info@groupe-legrand.com](mailto:info@groupe-legrand.com)