

L'info militante

N° 3437 du 19 décembre 2025 au 20 janvier 2026

Bimensuel de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière





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



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

|||| ACTU (pages 4 à 7)

Nos revendications soulignent l'ampleur des enjeux nationaux à relever

- Réindustrialisation : le temps presse pour l'engagement d'une vraie politique.
- Budgets pour 2026 : toujours l'éénigme du dénouement.
- Emploi des jeunes : une situation toujours très morose.
- Discriminations au travail : une décennie loin de les avoir éradiquées.

|||| DROIT (page 9)

- CDD et réfééré.

|||| DOSSIER (pages 11 à 14)

- Un meeting FO pour sortir de l'ombre les salariés de la propreté.

|||| INTERNATIONAL (page 16)

- Au Portugal, une grève générale spectaculaire contre la réforme du Code du travail.
- Turquie : victoire syndicale chez Swatch après dix-sept jours de grève.

|||| NOS COMBATS, NOS VICTOIRES

(pages 17 à 21)

- Frédéric Souillot rencontre la section FO de Upcoop.
- Augmentations à la carte chez EDF : FO dit non.
- Territoriale : à Avignon, les agents de catégorie C obtiennent la revalorisation de leur régime indemnitaire.
- MAIF : grève contre la dégradation du lien aux sociétaires.
- Chez Orano Melox, cinq jours de grève pour arracher des augmentations de salaires.
- Fonction publique : meeting national FO le 13 janvier.
- Face à « *la saignée* » infligée à l'hôpital public, organiser la riposte.

|||| CULTURE (page 22)

- Des livres à découvrir pendant les fêtes.

|||| PORTRAIT (page 23)

- Noëlla Le Bourvellec, « *FO-Com est désormais très présente dans les filiales* » du groupe La Poste.

Abonnements : linfomilitante@fopresse.fr

Imprimé par P. IMAGE, Paris.

Commission paritaire : 0926 S 05818 – ISSN 2647-4174

Dépôt légal décembre 2025.

Force Ouvrière – 141, avenue du Maine, 75014 Paris.

Tél. : 01 40 52 84 55 – Mél. : linfomilitante@fopresse.fr

Site : <https://www.force-ouvrière.fr>



PAS DE TRÈVE DES CONFISEURS POUR LES TRAVAILLEURS « INVISIBLES »!

Lors de la crise du Covid-19, tous les soirs nous applaudissions les travailleurs de la « première ligne », en soutien au caractère essentiel de leur métier. Les salariés de la deuxième ligne attendaient, eux, une reconnaissance de leur implication essentielle, salariale et professionnelle. Les confinements et le port des masques sont loin derrière nous mais tous les salariés de la « deuxième ligne », dont le travail a été salué pendant la crise sanitaire, continuent d'assurer les services essentiels, comme ils l'ont toujours fait avant, pendant et après, sans applaudissements et sans reconnaissance de leur métier.

Un meeting des travailleurs de la propriété, réunissant près de 200 travailleuses et travailleurs, a été organisé le 11 décembre pour mettre en lumière ces travailleurs, qui sont également considérés comme invisibles. Ils représentent 650 000 salariés en France, dont 80% de femmes et 40% à 50% de travailleurs étrangers. Ce meeting leur a permis de porter leurs revendications sur l'augmentation des salaires, le travail en continu ou en journée, la régulation de la sous-traitance et la régularisation des travailleurs étrangers!

Les salariés dits « invisibles » travaillent dans des conditions extrêmement précaires et difficiles. En effet, il s'agit de métiers dont les

salaires sont parmi les plus bas, avec du temps partiel contraint, un fort taux de pénibilité, des contrats précaires...

À cette invisibilité s'ajoutent les conséquences de la sous-traitance, pour une grande partie d'entre eux, mais également les effets de la circulaire « Retailleau », qui conduirait bon nombre de travailleurs étrangers à perdre leur emploi. En effet, cette circulaire durcit les conditions pour pouvoir bénéficier d'un titre ou du renouvellement du titre de séjour, exigeant notamment la preuve d'une maîtrise de la langue via un diplôme ou une certification de niveau A2 en français.

Un guide du droit des étrangers qui rappelle les droits

Notre organisation soutient la démarche de développement syndical et de formation professionnelle pour les salariés de la deuxième ligne, démarche qui doit se poursuivre.

De plus, pour soutenir ces salariés, un guide du droit des étrangers rappelle les droits et explique les démarches pour travailler sur le territoire national.

Nous organisons une formation sur le droit des travailleurs étrangers les 19 et 20 janvier prochains, afin de renforcer les compétences de nos équipes sur les questions liées à l'emploi et aux droits.

Pour FO, le jour se lève sur ces travailleurs, invisibles mais indispensables, qui méritent d'être vus, qui méritent d'être entendus, et surtout respectés!

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

NOS REVENDICATIONS SOULIGNENT L'AMPLIATION

En cette fin d'année 2025, sur fond de débats budgétaires compliqués et à l'issue toujours incertaine, les travailleurs et assurés sociaux sont inquiets des mesures d'austérité qui pourraient être mises en œuvre l'an prochain. Ils sont inquiets aussi d'une situation de l'emploi difficile, cela dans un contexte économique et de marché du travail atones et tandis que les annonces de PSE ne faiblissent pas. Cette situation douloureuse touche particulièrement les jeunes, ce que traduisent les statistiques. Alors qu'une

conférence Travail-Emploi-Retraites, lancée par le gouvernement, s'est ouverte début décembre, FO y a porté, là comme ailleurs, ses revendications, notamment celle d'une réindustrialisation et avec des mesures concrètes. C'est une « *urgence nationale* », et à plus d'un titre, a rappelé la confédération, soulignant que cette « *réindustrialisation ne concerne pas seulement les usines : elle conditionne l'équilibre de tout le pays, y compris la survie de nombreux services publics* ».

Budgets pour 2026 : toujours l'énigme du dénouement

La saison du feuilleton budgétaire se poursuit avec ses épisodes à rebondissements, tant concernant le projet de loi de finances (PLF) que le projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS). Ce dernier texte (portant la mesure de suspension/décalage de la réforme des retraites) avait été adopté, à treize voix près, à l'Assemblée le 9 décembre, puis transmis au Sénat qui l'a rejeté d'emblée le 12. De retour devant les députés le 16 décembre, le texte a été adopté lors d'un ultime vote. À quinze voix près. Bien que très amendé, le texte porte encore des mesures sévères, telle la limitation de la durée initiale des arrêts maladie (à un mois), la taxation supplémentaire des complémentaires santé ou encore un Ondam (évolution des dépenses de l'Assurance maladie) réhaussé à 3% mais toujours inférieur aux besoins. Le PLF, lui, est loin d'avoir achevé son parcours, chaotique et à l'issue incertaine. Après un rejet des députés en première lecture, le texte avait été transmis au Sénat qui l'a adopté le 15 décembre, avec des modifications. Ce qui aboutit à un examen en commission mixte paritaire (CMP, formée de sept députés et de sept sénateurs), chargée de tenter de trouver un texte commun aux deux chambres. Cette CMP se tient le 19 décembre, voire aussi le 20. En cas d'accord, le texte devra encore être soumis au Sénat et à l'Assemblée, où le

gouvernement pourrait opter soit pour un vote des députés (au risque d'un rejet du texte), soit pour une adoption via l'article 49.3 (le gouvernement s'était engagé à ne pas l'utiliser), donc sans vote, mais au risque d'une censure. Sans texte commun sortant de la CMP, le gouvernement s'orienterait vers une loi spéciale (soit la reconduction momentanée en 2026 des crédits de 2025, en attendant l'adoption d'un PLF). L'examen du projet d'une telle loi devrait avoir lieu le 22 décembre. En cas de rejet du texte issu de la CMP par l'une des assemblées, cet examen se tiendrait le 23 décembre.

Des mesures austères toujours vivaces

Ce 18 décembre (date de bouclage de notre édition), l'issue du PLF 2026 (loi devant être promulguée d'ici le 31 décembre) était donc incertaine. Présenté en octobre, le projet budgétaire global du gouvernement s'était largement inspiré de l'austère plan Bayrou, avec l'objectif de ramener le déficit public à 4,7% du PIB (contre 5,4% en 2025), avec un « effort » autour de 30 milliards d'euros sur les finances publiques, principalement par une baisse des dépenses (17 milliards d'euros). Depuis, l'objectif de déficit a été revu, à 5%. Le 15 décembre, le gouvernement a sonné l'alerte : les mesures décidées jusque-là

par le Parlement conduiraient à un déficit de 5,3% du PIB. Cela ne signifie pas que toutes les mesures de baisse des dépenses ont été abandonnées. Quant aux recettes, l'apport supplémentaire prévu initialement était déjà limité. Il le demeure. Il a même, pour l'instant, été réduit par le Sénat. Reste donc à connaître le sort final des mesures austères envisagées, entre autres le gel des dépenses de la sphère publique, les suppressions d'emplois publics et le gel des salaires indiciaires des agents; le gel du barème de l'impôt sur le revenu, la suppression de l'abattement fiscal de 10% pour les retraités... Reste aussi à connaître le sort de mesures limitées, telle celle s'adressant aux ménages aux très hauts revenus (au-delà de 250 000 euros pour une personne), soit une surtaxation des revenus (à 20%) prévue encore l'an prochain. Reste à savoir aussi ce que deviendront des mesures, tout aussi limitées, visant les entreprises. Ainsi, par exemple, la baisse de l'impôt de production CVAE et son extinction avancée à 2028, ou encore la surtaxe sur les bénéfices des grandes entreprises, prolongée d'un an mais dont le rendement initial envisagé par le gouvernement a été réduit de moitié, à quatre milliards d'euros, puis a été remonté à six par l'Assemblée avant que le Sénat supprime tout simplement la mesure.

Valérie Forgeront

PLEUR DES ENJEUX NATIONAUX À RELEVER

Réindustrialisation : le temps presse pour l'engagement d'une vraie politique

« **L** ’emploi et la mobilisation des compétences pour la réindustrialisation » était l’un des thèmes évoqués lors de l’ouverture de la Conférence Travail-Emploi-Retraites le 5 décembre au CESE. Alors que les PSE se multiplient dans l’industrie, FO, qui par la voix de la secrétaire confédérale Patricia Drevon intervenait sur ce sujet, a revendiqué une réelle politique industrielle au long cours et déploré les dispositifs qui s’enchaînent sans suivi, comme celui de France 2030. « *Il faut une dynamique de réindustrialisation au service de l’emploi et des territoires* », a ainsi souligné Patricia Drevon. L’état de l’industrie est préoccupant, rappelle la confédération : 2,4 millions d’emplois industriels ont disparu depuis les années 1970, et de nombreux secteurs stratégiques, comme l’automobile, la métallurgie ou la chimie sont aujourd’hui en difficulté. L’industrie accuse un déficit commercial massif, tiré par les importations

de produits manufacturés. À l’ouverture de la conférence le 5 décembre, FO a notamment défendu « *un protectionnisme intelligent* », permettant de défendre les emplois. Face aux stratégies de délocalisation qui s’accélèrent, la confédération a aussi rappelé une revendication de longue date : que les aides publiques accordées aux entreprises soient conditionnées à l’engagement du maintien de l’activité et des emplois en France. « *La réindustrialisation est structurante. Nous demandons qu’elle soit coordonnée, adossée à un investissement massif dans les qualifications, et conditionnée à des engagements sociaux et territoriaux* », a insisté Patricia Drevon.

Vers un cahier FO de revendications spécifiques

Le 9 décembre, la confédération a lancé pour sa part un cycle de travail sur la réindustrialisation avec les fédérations FO

(métaux, FGTA, cheminots, chimie...). Travail qui se poursuivra en 2026. L’objectif est « *d’analyser les problématiques d’emploi dans chaque secteur, et de construire un cahier de revendications que chaque fédération pourra utiliser auprès de ses structures et auprès des ministères* », explique Rachèle Barrion, secrétaire confédérale au secteur de l’Économie et du Service public. Pour FO, la clé de voûte d’un travail de réindustrialisation, c’est la relance du Conseil national de l’industrie (CNI) qui définit les orientations stratégiques. Or cette instance, où siègent notamment les syndicats, pâtit actuellement de l’instabilité politique. « *Il faut aussi réfléchir à l’attractivité des métiers industriels. Il y a un véritable enjeu autour de la fidélisation des salariés et de l’anticipation des besoins de compétences* », souligne la secrétaire confédérale. La prochaine réunion se tiendra le 20 janvier au siège de la confédération.

Ariane Dupré



NOS REVENDICATIONS SOULIGNENT L'AM

Emploi des jeunes : une situation toujours très morose

L'emploi des jeunes est l'un des sujets abordés le 5 décembre, lors de l'ouverture de la Conférence Travail-Emploi-Retraites. S'exprimant à ce propos, FO a notamment insisté sur l'impératif de tirer vers le haut l'emploi qualifié, avec des formations de qualité et des salaires attractifs. L'emploi des jeunes constitue par ailleurs un des dossiers inscrits à l'agenda autonome bâti entre organisations syndicales et patronales. Les jeunes sont en effet au cœur des préoccupations sur l'emploi. Et pour cause, ils sont les premiers à pâtir d'un marché de l'emploi actuellement en difficulté. Selon les

chiffres de l'Insee publiés le 13 novembre, au troisième trimestre 2025, le taux d'emploi des 15-24 ans était seulement de 34,7%, soit quasiment au même niveau qu'au troisième trimestre 2024. Lorsque les jeunes trouvent du travail, il est aussi plus précaire : en 2024, selon une autre étude de l'Insee portant sur « La photographie du marché du travail », seuls 41,6% des 15-24 ans en emploi étaient en CDI, contre 76,1% pour les 25 ans ou plus. Et 11,1% des 15-24 ans avaient un CDD de plus de trois mois, contre 5,7% pour les salariés de 25 à 49 ans. Les jeunes sont aussi la première population concernée par le temps partiel

(22%) et le sous-emploi (6,9%). Ils sont aussi les premiers touchés par la pauvreté : 10,2% des 18-29 ans vivaient en 2023 sous le seuil de pauvreté, fixé à 60% du niveau de vie médian (soit 1288 euros par mois).

15% des jeunes en emploi se sentent déclassés

En outre, le sentiment de déclassement professionnel s'installe chez les jeunes qui sont en emploi. Une étude de l'Insee, datée du 23 septembre, s'est penchée sur ce phénomène : en 2024, parmi les 7,6 millions de personnes de 15 à 34 ans en emploi, 83% considéraient

que leur emploi correspondait à leurs compétences, mais 15% d'entre eux s'estimaient déclassés, occupant un emploi inférieur à leurs compétences. L'étude montre que ce ressenti varie selon les catégories socioprofessionnelles : s'il atteint peu les jeunes cadres (10%), un quart des jeunes employés et des ouvriers peu qualifiés s'estiment déclassés. Le diplôme ne garantit plus forcément un emploi à la hauteur, notamment pour les niveaux intermédiaires : en 2024, presque 20% des diplômés de bac+2 à bac+4 disaient occuper un emploi en deçà de leurs compétences, selon l'Insee.

Ariane Dupré



PLEUR DES ENJEUX NATIONAUX À RELEVER

Discriminations au travail : une décennie loin de les avoir éradiquées

Les discriminations au travail restent toujours aussi préoccupantes, alerte le Défenseur des droits dans son « 18^e baromètre des discriminations dans l'emploi », paru le 10 décembre. L'enquête, qui dresse une comparaison entre 2016 et 2024, montre que neuf actifs sur dix estiment qu'il existe toujours des discriminations dans l'emploi. En 2024, 35% des personnes sondées déclarent avoir été discriminées au cours des cinq dernières années sur des critères pourtant prohibés par la loi, comme l'âge, le sexe, l'origine ou la religion. Cette proportion ne faiblit guère puisqu'elle était de 39% en 2016. Le baromètre montre toutefois des améliorations : en 2024, 14% des personnes disent avoir été discriminées dans le cadre de leur recherche d'emploi, contre 18% en 2016. Sur ce point, l'âge reste le premier motif cité (42%), en particulier chez les seniors, suivi de l'origine et de la couleur de la peau (21%). Les discriminations liées à la carrière sont aussi à la baisse (21% en 2024, contre 29% en 2016). Elles touchent en majorité les femmes : plus de la moitié (56%) se disent discriminées dans le cadre de leur évolution professionnelle. À noter aussi que les discriminations syndicales perdurent : une personne sur dix affirme être entravée dans sa carrière en raison de son activité syndicale.

Les jeunes et les femmes surexposés

Le Défenseur des droits attire l'attention sur la surexposition de certaines catégories de personnes aux risques de discrimination, en particulier les femmes et les jeunes. En matière de carrière, le fait d'être une femme multiplie par deux le risque de subir une discrimination par rapport aux hommes. Ce risque était de 1,6 en 2016, pointe l'instance, qui souligne « que les stéréotypes autour de la maternité [...] pèsent lourdement sur la carrière des femmes ». La situation des jeunes n'est guère plus enviable : « Dans la recherche d'emploi comme dans



le déroulement de carrière, les 18-24 ans ont deux fois plus de risque de rapporter l'expérience d'une discrimination que les 45-54 ans. » La bonne nouvelle est que les personnes visées réagissent beaucoup plus qu'auparavant : par rapport à 2016, elles sont trois fois plus nombreuses à entreprendre des démarches pour faire reconnaître leur discrimination, surtout si elle est liée à leur carrière (46%), nettement moins lors d'une recherche d'emploi (15%). Si les salariés discriminés dans leur

évolution professionnelle n'hésitent pas à en parler aux syndicats ou à la médecine du travail, seule une poignée d'entre eux (12%) entreprennent une action juridique. Face à ce faible recours, le Défenseur des droits appelle à instaurer « une véritable politique de lutte contre les discriminations » à long terme dans les organisations, et à « renforcer les politiques d'égalité professionnelle femmes-hommes » au sein des entreprises et des administrations.

Ariane Dupré

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



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

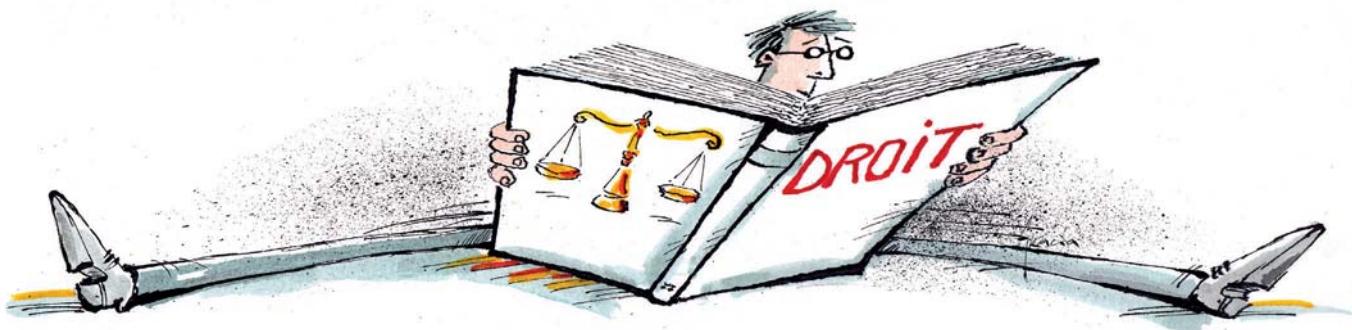


La Macif,
c'est vous.



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

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



CDD et référé

Le conseil de prud'hommes peut, en référé, attribuer une provision sur salaire en cas de requalification d'un CDD en CDI.

Une salariée est engagée en qualité de garde à domicile par contrat à durée déterminée, du 21 septembre 2020 au 3 juillet 2021.

En octobre 2021 elle saisit la formation de référé du conseil de prud'hommes aux fins de paiement d'une provision, notamment sur des rappels de salaire et sur l'indemnité de requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

Par ordonnance du 8 décembre 2021, le conseil de prud'hommes fait droit à ses demandes.

La cour d'appel confirme l'ordonnance prud'homale et l'employeur se pourvoit en cassation.

Il reproche à la cour d'appel d'avoir excédé ses pouvoirs en accordant une provision sur l'indemnité de requalification du CDD en CDI aux différents motifs, d'une part qu'il existe une procédure de saisine directe du bureau de jugement dans le cadre d'une demande de requalification du contrat et, d'autre part, qu'il existait une contestation sérieuse sur la requalification empêchant toute décision de la cour d'appel.

Par un arrêt du 27 novembre 2025 (n°23-12503), la Cour de cassation rejette toutes les prétentions de l'employeur.

En effet, sur le premier moyen, elle retient que le CDD ne contenait pas le motif de recours, ce qui démontrait que le manquement de l'obligation de l'employeur n'était pas contestable.

Mais surtout, la Haute cour considère que si le Code du travail a organisé une procédure accélérée de requalification du CDD en passant directement devant le bureau de jugement (sans passer devant le bureau de conciliation et d'orientation), l'article R. 1455-7 permet aux juges des référés d'accorder des provisions sans pour autant excéder leurs pouvoirs : « 9. C'est en vertu des pouvoirs qu'elle tient de l'article R. 1455-7 du Code du travail et sans violer l'article L. 1245-2 du même code

CE QUE DIT LA LOI

L'article L. 1245-2 du Code du travail dispose :

« *Lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine.* »

Lorsque le conseil de prud'hommes fait droit à la demande du salarié, il lui accorde une indemnité, à la charge de l'employeur, ne pouvant être inférieure à un mois de salaire. Cette disposition s'applique sans préjudice de l'application des dispositions du titre III du présent livre relatives aux règles de rupture du contrat de travail à durée indéterminée. »

L'article R. 1455-7 du Code du travail précise :

« *Dans le cas où l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, la formation de référé peut accorder une provision au créancier ou ordonner l'exécution de l'obligation même s'il s'agit d'une obligation de faire. »*

que la cour d'appel, statuant en matière de référé, a alloué à la salariée une provision à valoir sur l'indemnité de requalification, après avoir constaté que le contrat à durée déterminée ne respectait pas les dispositions de l'article L. 1242-2 du Code du travail dès lors que le motif du recours n'y était pas précisé, ce dont il résultait que l'existence de l'obligation de l'employeur n'était pas sérieusement contestable. »

Une provision ne constitue pas une indemnité de requalification.

Secteur juridique

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

Le syndicat, c'est mon quotidien !

Salaires

les négociations
Ma feuille de paie / Mes primes

Emploi

Mes horaires & congés
Télétravail. Formation.
Mes droits

Sécurité sociale

Assurance chômage / Retraite
Santé & handicap

- Climat et environnement
- Logement
- Consommation et prime transport

Se syndiquer
à



c'est
simple !

UN MEETING FO POUR SORTIR DE L'OMBRE LES SALARIÉS DE LA PROPRETÉ

OSAMA ALBABA
©

Quelque deux cents délégués FO ont participé, le 11 décembre à Gennevilliers, à un meeting des métiers de la propreté organisé par la fédération FEETS-FO et en présence du secrétaire général de la confédération, Frédéric Souillot. Six ans après l'apparition du premier cas de Covid en Chine, suivie du premier confinement en France, la fédération et le syndicat FO-IDF Propreté et manutention ferroviaire ont souhaité redonner toute leur place à ces salariés qui, après avoir été déclarés travailleurs essentiels le temps de la pandémie, sont vite retournés dans l'ombre, sans la revalorisation – notamment salariale – promise à l'époque par les pouvoirs publics.

Les conditions de travail difficiles, les passations de marché au candidat le moins offrant et les effets de la circulaire « Retailleau » sur la régularisation des travailleurs étrangers ont été au cœur des interventions des militants lors de ce meeting.

UN MEETING FO POUR SORTIR DE L'OMBRE

« *D*errière chaque chambre impeccable se cache un travail physique extrêmement exigeant : porter des charges lourdes, pousser des chariots, soulever des matelas, se pencher, s'agenouiller. Et répéter les mêmes gestes plusieurs dizaines de fois par jour. Ces efforts entraînent de réelles conséquences sur la santé : douleurs lombaires, tendinites, fatigue chronique, troubles musculo-squelettiques. À cette dureté physique s'ajoute la pression du temps. Les femmes de chambre doivent nettoyer un nombre très important de chambres en un temps limité, avec une exigence d'impeccabilité permanente. Cette cadence effrénée crée stress, tension et une charge nerveuse considérable. [...] Elles assurent chaque jour l'image et la réputation de l'établissement, mais restent pourtant parmi les travailleuses les moins valorisées. » En quelques phrases, Thérèse Pidi, déléguée centrale FO chez Luxury Cleaning Service, a résumé les difficultés rencontrées par les salariés du secteur de la propreté, bien au-delà des seules femmes de chambre en hôtellerie.

La militante intervenait dans le cadre du meeting des métiers de la propreté, organisé par la fédération FEETS-FO le 11 décembre au siège de Upcoop à Gennevilliers, et qui a rassemblé quelque deux cents délégués FO. La date n'a pas été choisie au hasard. Elle tombait six ans après l'apparition du premier cas de Covid à Wuhan, en Chine, qui fut suivie du premier confinement en France. « *Quand la pandémie a frappé,*

les invisibles sont devenus visibles. On a réalisé qu'on avait un besoin indispensable de ces salariés appelés les travailleurs essentiels », a rappelé Zaïnil Nizaraly, secrétaire général de la FEETS-FO. Mais très vite, les salariés de la propreté ont été renvoyés dans l'ombre, et les revalorisations promises ne sont jamais arrivées. « *Le meeting est né de cette colère, pour redonner toute leur place aux salariés de la propreté* », a poursuivi Zaïnil Nizaraly, saluant l'initiative de Malamine Ndiaye, secrétaire général du syndicat FO-IDF Propreté et manutention ferroviaire.

650 000 salariés dans la branche

Le secteur de la propreté regroupe 650 000 salariés, en majorité des femmes, qui interviennent dans les écoles, les bureaux, les transports, les hôpitaux, les centrales nucléaires... Un tiers d'entre eux travaillent en île-de-France.

L'une des principales revendications portées par FO soutient le refus du temps partiel subi, imposé à une majorité de salariés. « *Ce sont des horaires morcelés et décalés, souvent tôt le matin et tard le soir. Le temps partiel subi crée de la précarité, empêche de vivre dignement de son travail et instaure une invisibilité sociale. Combien de salariés cumulent plusieurs contrats sur plusieurs sites, avec plusieurs employeurs, simplement pour atteindre un revenu décent?* », a dénoncé Jocelyne Martin, des Côtes-d'Armor.

Outre les difficultés d'organisation pour concilier ces différents contrats entre eux et avec la vie personnelle, ces horaires de travail créent un isolement des salariés dont le temps libre, en milieu de journée, ne peut pas être partagé avec les proches. « *Et comme leur travail n'est pas vu, il n'est pas considéré* », a dénoncé Nadia Jacquot, secrétaire fédérale chargée de la propreté à la FEETS-FO.

Pour améliorer la visibilité des salariés de la propreté, et par conséquent leurs conditions de travail et leur reconnaissance, FO revendique de longue date le travail en journée. « *C'est possible de s'organiser autrement. Le travail en journée est devenu la norme dans les entreprises en Suède et dans les bâtiments administratifs de l'agglomération nantaise et à Rennes* », a rappelé Nadia Jacquot, qui voit dans cette organisation « *la seule solution pérenne pour combattre l'amplitude extrême de la journée et la multiplication des temps partiels* ».

Le travail en journée fait aussi l'objet d'une campagne menée par Uni Europa, l'Union européenne des travailleurs des services. « *On estime que le nettoyage pendant la journée peut être proposé par le donneur d'ordre pour faire changer les choses immédiatement, sans nécessité de passer par une loi ou une directive européenne* », a expliqué Mark Bergfeld, responsable du nettoyage chez Uni Europa. Travailler la journée permettra aussi, pour les salariés, de mieux concilier travail et vie familiale. « *Souvent les femmes n'ont pas la*

FO en soutien aux salariés étrangers menacés

La loi Immigration du 26 janvier 2024 et la circulaire « *Retailleur* » du 23 janvier 2025 ont durci les règles d'attribution des titres de séjour et de régularisation par le travail pour les salariés étrangers. Au 1^{er} janvier 2026 ils devront notamment justifier d'une bonne maîtrise de la langue française, à l'écrit comme à l'oral (diplôme A2). Le secteur de la propreté, où les travailleurs étrangers sont nombreux, est particulièrement concerné. Pour aider les salariés dans leurs démarches, la FEETS-FO vient d'actualiser son guide du droit des étrangers, « *une réponse concrète au danger* » qui menace, a prévenu Zaïnil Nizaraly, secrétaire général de la FEETS-FO.

Nadia Jacquot, secrétaire fédérale chargée de la propreté à la fédération, redoute que certains salariés, en France depuis trente ans, aient des difficultés à renouveler leurs papiers faute d'un niveau de langue suffisant. Dans ce contexte, la formation est primordiale. « *Dans le secteur de la propreté, des dizaines de milliers de travailleurs risquent, au 1^{er} janvier 2026, d'être foutus dans la clandestinité* », a alerté Jean Hédou, ancien secrétaire général de la FEETS-FO et actuel président d'Akto, l'organisme chargé de la formation professionnelle dans la branche. Plus d'un million d'euros ont déjà été mobilisés au niveau de la branche pour permettre

à des salariés de se former. A2. « *La formation professionnelle [NDLR] dispose de 20 millions d'euros, c'est votre argent, c'est rappelé.*

L'analphabétisme, un frein au quotidien

Abdoulaye Diallo, DSC, a souligné que la législation « *une bombe* » pour les premières demandes de formation. « *Le nettoyage est souvent la première profession* », a-t-il déclaré.

MBRE LES SALARIÉS DE LA PROPRETÉ

possibilité d'aller chercher leurs enfants à l'école, de manger avec eux, de les aider pour les devoirs », a-t-il rappelé.

Externalisation croissante des activités de nettoyage

La précarité rencontrée par les salariés de la propreté est également liée au modèle économique du secteur, qui repose souvent sur un système de sous-traitance, basé sur des passations de marchés par appel d'offres. Or, indique Zaïnil Nizaraly, 98% du prix de la prestation concerne la masse

salariale. Pour augmenter les bénéfices, il faut donc baisser la masse salariale.

« Le problème, c'est que le marché est attribué au prestataire le moins cher et les entreprises se font concurrence entre elles. La dureté du marché, la politique du moins-disant et l'accroissement des marges conduisent les entreprises à baisser constamment les coûts et donc à augmenter considérablement la charge de travail et la précarité des salariés. Il faut une régulation du marché, surtout dans le public », a lancé Nadia Jacquot.

Au niveau européen, Uni Europa demande également de nouvelles règles pour gérer les marchés publics, alors qu'actuellement 70% des marchés sont remportés par l'entreprise la moins chère. « À la fin de chaque contrat, les salariés sont dans l'insécurité car ils savent que le prix va être encore plus bas et qu'on va leur en demander plus », a expliqué Mark Bergfeld.

Cette organisation a des conséquences en termes de santé et sécurité au travail. L'Anses, dans une étude publiée en novembre dernier sur les conditions de travail des agents du nettoyage, constate, dans le secteur privé, une externalisation croissante des activités de nettoyage. Entre 1982 et 2020, la part des salariés externalisés est passée de 23% à 65%. Sur la même période, le nombre d'heures dédiées aux tâches de nettoyage s'est réduit, passant de 33 heures à 25 heures hebdomadaires, ce qui aboutit à une intensification des cadences de travail et à une réduction des revenus mensuels. À cela s'ajoute une exposition des salariés



© OSAMA ALABA

s par le durcissement des règles migratoires

mer pour avoir ce diplôme
ssionnelle [de la branche,
lions d'euros de réserves,
du salaire différé », a-t-il
l

salarié qui débute son emploi doit attendre des mois pour obtenir le droit de travailler. Pendant ce temps, il est exposé au travail au noir ou à des conditions de travail illégales », a-t-il alerté. Il a aussi témoigné des difficultés de prendre rendez-vous en préfecture avec un emploi du temps fractionné.

Au-delà des questions de titre de séjour, l'analphabétisme a des conséquences au quotidien. « Ne savoir ni lire, ni écrire, c'est un handicap et un frein. Nous, élus, devons aller dénicher ces salariés qui ont honte, qui ont des problèmes pour lire leur fiche de paie ou au niveau des banques, pour qu'ils

se forment », a lancé Yvon Mallonga, secrétaire du CSEC FO Atalian.

La confédération organisera aussi, mi-janvier, une formation à destination des cadres de l'organisation (des UD et fédérations) sur les questions liées à l'emploi et aux droits des salariés étrangers. Face à une législation qui se durcit, « encore une fois, les travailleurs migrants vont être pressés, écrasés entre l'entreprise, les marchands d'appels d'offres et l'État. Nous ne les laisserons pas faire. FO soutiendra les salariés en difficulté », a assuré Frédéric Souillot, secrétaire général de la confédération.

C. J.

UN MEETING FO POUR SORTIR DE L'OMBRE LES SALARIÉS DE LA PROPRETÉ

à de nombreux risques pour la santé, comme les efforts physiques, les produits chimiques, les agents biologiques...

Deux fois plus de licenciements pour inaptitude

Selon cette étude, les accidents du travail et le taux de maladies professionnelles reconnues sont plus fréquents et d'une gravité plus importante dans la filière du nettoyage que dans tous les autres secteurs. Les maladies professionnelles sont principalement des troubles musculo-squelettiques, près de deux fois plus fréquents que chez l'ensemble des salariés en France. Les licenciements pour inaptitude sont également deux fois plus fréquents.

Pour François-Xavier Manginot, responsable qualité et sécurité chez Atalian, la problématique ne vient pas forcément du prestataire qui emploie le salarié mais de l'entreprise donneuse d'ordre, « *qui ne donne pas les moyens de travailler en sécurité* ». « *Aujourd'hui, la majorité des accidents sont des chutes de plain-pied qui auraient pu être évitées car elles sont dues au manque de temps. Comme dans la branche de l'intérim, il faut responsabiliser les donneurs d'ordre en cas d'accident du travail* », estime-t-il.

Lors des passations de marchés, en application de l'article 7 de la convention collective, le nouveau prestataire est tenu de reprendre les salariés ainsi que leurs acquis. Mais certains employeurs tentent au passage de rogner les droits des salariés. C'est encore arrivé en octobre dernier sur un chantier de TotalEnergies, repris par Onet. Sur ce site, les salariés, qui avaient travaillé durant vingt ans pour Samsic, avaient obtenu des acquis sociaux.

« *L'objectif de la direction était de regrouper l'ensemble de ces acquis sur une ligne globale dans l'avenant au contrat de travail établi dans le cadre du transfert. Ce qui était un droit acquis et solide allait devenir quelque chose de moins clair, de moins sûr, plus facile à remettre en cause plus tard* », a dénoncé Olivier Monneron, DSC FO chez Onet. La mobilisation des salariés, des élus FO et du syndicat FO-IDF Propreté et



© OSAMA ALBABO

manutention ferroviaire a fait reculer la direction. « *Les salariés ont conservé tous leurs acquis, clairement écrits sur leur contrat de travail* », s'est félicité le militant.

Par la négociation et la signature d'accords, la fédération tend à limiter les méfaits de la sous-traitance. Mais elle revendique la transformation du travail pour le rendre plus soutenable, en réduisant les cadences, en imposant des clauses sociales dans les appels d'offres, en améliorant les rémunérations et en remettant en cause l'organisation sociale qui pousse à externaliser ces fonctions, comme l'a rappelé Nadia Jacquot.

28% de représentativité pour FO dans la branche

Forte de ses victoires et de ses combats, l'organisation se développe dans le secteur de la propreté. Le taux de représentativité de FO dans la branche est ainsi de 28%, contre 15% il y a quelques années. FO est aussi devenue la deuxième organisation dans la manutention ferroviaire.

« *Il y a quelques années, parler de FO-Propreté c'était raconter une histoire drôle. Aujourd'hui, FO est devenu le premier syndicat dans la majorité des entreprises du secteur* », s'est félicité Najib Mouchtahi, de la manutention ferroviaire en Île-de-France. Ainsi, FO a remporté 35% des voix chez Atalian (plus de 70000 salariés), 31% chez Isor

(7650 salariés), 45% chez Arc-en-ciel (6000 salariés), 47% chez Guibert propreté (3600 salariés), 46% chez Sodexo, 40% chez Elior. Il a aussi progressé chez Samsic, Onet, GSF, Challancin... « *C'est le résultat de votre engagement, de votre courage et de votre travail de terrain. Dans le secteur de la propreté, 99% des élections se font par correspondance en raison de la dispersion des sites. Les bulletins n'arrivent pas comme ça dans les urnes, il faut quasiment aller les chercher* », a-t-il souligné.

Le nouveau cycle de représentativité a démarré en janvier 2025. « *Chaque voix compte. Il faut négocier tous les PAP et faire fonctionner notre réseau au sein de FO pour faire nos listes et faire adhérer les camarades* », a encouragé Nadia Jacquot. Elle a appelé les salariés de la propreté à voter dans leur entreprise et non chez le prestataire, pour faire valoir leurs droits. Malamine Ndiaye, secrétaire général du syndicat IDF Propreté et manutention ferroviaire, a aussi encouragé les délégués à aller se faire connaître dans les UD et les UL, pour favoriser l'implantation de syndicats locaux.

« *Plus vous vous développerez, plus on les fera reculer et plus vous gagnerez. Les travailleurs essentiels c'est vous!* », a lancé le secrétaire général de la confédération, Frédéric Souillot, en promettant, la prochaine fois qu'il rencontrerait le Premier ministre, de mettre la situation des salariés de la propreté sur la table.

Clarisse Josselin

L'inFO mil

Ne pas oublier de s'abonner!

mensuel de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière

BULLETIN D'ABONNEMENT

NOM :

Prénom :

Adresse :

Code postal :

Ville :

Téléphone :

Mail :

Tarif public

Tarif adhérent individuel

N° de carte :

Nom du syndicat :

Fédération de rattachement :

A renvoyer à : L'inFO militante, Service Abonnement, 141 Avenue du Maine,
75680 PARIS Cedex 14

accompagné d'un chèque libellé au nom de Force Ouvrière L'inFO militante

Abonnez-vous ou réabonnez-vous dès maintenant pour 22 numéros à
l'année et des suppléments

Tarif public 54 € par an

Tarif adhérent 18 € par an

Une tarification particulière pour les abonnements groupés est possible : pour 5 abonnés ou plus, 12€ l'abonnement, vous pouvez ainsi regrouper les abonnements de plusieurs adhérents. Renseignez-vous auprès de votre Union départementale, de votre Fédération. Vous pouvez prendre contact avec le secteur de la presse et de la communication.

J'accepte les Conditions générales de vente www.force-ouvriere.fr/infomilitante-conditions-generales-de-vente

Les informations recueillies sur ce formulaire sont enregistrées dans un fichier informatisé par la confédération générale du travail FORCE OUVRIERE. Elles sont conservées pendant 3 ans à compter de la date de fin de votre abonnement et sont destinées à la direction de la communication de FO Conformément à la loi « informatique et libertés » et au règlement général sur la protection des données. Vous pouvez exercer votre droit d'accès aux données vous concernant et les faire rectifier en contactant par mail linfomilitante@force-ouvriere.fr ou par téléphone 01 40 52 84 55

Au Portugal, une grève générale spectaculaire contre la réforme du Code du travail



Le mouvement massif du 11 décembre, mené sur le territoire lusitanien dans le secteur public comme dans le privé, a souligné le refus des salariés de voir leurs droits dégradés par une réforme du Code du travail.

Une journée durant, toutes les activités ont marqué un temps d'arrêt au Portugal. La grève générale, d'une ampleur inédite depuis douze ans, a paralysé, le 11 décembre, les écoles, les hôpitaux, les transports, la collecte de déchets, et de nombreuses entreprises du secteur privé, dans un très vaste mouvement de protestation contre la réforme du Code du travail. Celle-ci vise, entre autres, à faciliter les licenciements et à limiter le droit de grève. La plus grande usine automobile du pays, appartenant au groupe Volkswagen,

a dû suspendre sa production et de très nombreux vols aériens ont été annulés.

« Quand les salariés s'expriment, il faut qu'à un moment donné ils soient entendus, sinon cela peut mettre le pays à terre », résume Branislav Rugani, secrétaire confédéral au secteur International-Europe. Les principales centrales syndicales du pays, l'UGT et la CGTP-IN, se sont félicitées de cette démonstration de puissance collective, la dernière saluante, dans un communiqué, « tout particulièrement les milliers de travailleurs, dont beaucoup sont jeunes, qui ont franchi pour la première fois le pas pour participer à la lutte et qui, malgré leur emploi précaire, ont résisté au chantage et aux pressions ».

Vers des négociations plus favorables

La centrale a dénombré 3 millions de grévistes à travers le pays (sur une population active de 5,4 millions), chiffre que le gouvernement dément. La grève était par ailleurs soutenue par 61% des Portugais, selon un sondage DN-Aximage publié le 9 décembre. Ces statistiques sans équivoque n'ont pourtant pas empêché le gouvernement de minimiser l'ampleur du mouvement, décrit par le porte-parole du Conseil des ministres, António Leitão Amaro, comme « une grève partielle de certains secteurs de la fonction publique ».

Mais l'exécutif a bien été obligé de faire un pas vers la négociation, en recevant l'UGT pour une réunion qui a été « très productive » selon Mário Mourão, secrétaire général de la confédération syndicale. Le Premier ministre Luís Montenegro recevra également la CGTP-IN le 7 janvier. L'exemple portugais est le signe « qu'on peut encore croire au rapport de force », souligne Branislav Rugani.

Fanny Darcillon

Turquie : victoire syndicale chez Swatch après dix-sept jours de grève

Il leur aura fallu dix-sept jours de grève pour se faire entendre, mais les employés des magasins Swatch en Turquie ont bel et bien obtenu gain de cause. Pour leur première convention collective, les salariés de la filiale turque de l'horloger suisse ont notamment obtenu une réduction de leur temps de travail (sans perte de salaire) de 45 à 40 heures par semaine, une augmentation salariale supérieure à l'inflation et deux jours de congé hebdomadaires. La convention

s'appliquera rétroactivement à partir de mars 2025, ouvrant la voie à un rappel de salaire.

Un précédent pour tout le secteur commercial

Pour le syndicat Koop-İş, qui a mené la lutte, « cette victoire historique marque un tournant non seulement pour les employés de Swatch, mais aussi pour des dizaines de milliers de travailleurs

qui peinent dans des conditions difficiles dans les centres commerciaux. Cette grève et ses résultats éclaireront l'avenir de l'ensemble du secteur du commerce de détail ». Une perspective souhaitable dans un pays où « le gouvernement exerce une pression permanente sur les responsables syndicaux dès qu'ils organisent des grèves de branches », rappelle Branislav Rugani, secrétaire confédéral au secteur International-Europe.

F. D.



Frédéric Souillot rencontre la section FO de Upcoop

À l'occasion du meeting FO de la propriété, qui s'est tenu le 11 décembre au siège de la coopérative Upcoop à Gennevilliers, le secrétaire général de FO, Frédéric Souillot, est allé à la rencontre de la section FO. La syndicalisation et la protection sociale collective ont été au cœur des échanges.

Fo est à l'origine du groupe Upcoop (nouveau nom de Chèque Déjeuner), coopérative créée en 1964 par le militant Georges Rino. Le groupe est présent dans une trentaine de pays, de l'Estonie jusqu'au Brésil, et compte 3500 collaborateurs dans le monde. Les solutions de paiement pour des aides directes aux salariés (titres-restaurant, titres-cadeaux...) ou des aides sociales de l'État et des collectivités représentent 85% de son activité économique. « Nous sommes une entreprise militante », a souligné le P-DG Youssef Achour en rappelant la vocation résolument sociale du groupe.

La maison mère, première Scop de France par le chiffre d'affaires, est détenue à 100% par ses salariés, qui bénéficient d'une formation d'accès au sociétariat. Le siège, situé à Gennevilliers, compte 700 salariés qui sont incités à se syndiquer, comme le précise l'article 3 du règlement intérieur. Trois représentants des confédérations syndicales

historiques, dont FO, siègent de manière permanente au conseil d'administration, avec le droit de vote, aux côtés des administrateurs salariés. La société est aussi un partenaire qui a des valeurs proches de celles de FO.

Communiquer sur le salaire différencié

« Les syndicats font partie de notre ADN », a expliqué un camarade. Malgré tout, le taux de salariés syndiqués est en baisse. « Alors qu'on nous incite à nous syndiquer, on a de plus en plus de mal à faire adhérer les nouveaux salariés et à ce qu'ils s'impliquent. Comment redynamiser cet esprit au sein de notre coopérative ? », a interrogé un camarade. Pour encourager les 18-35 ans à adhérer, la section a d'ailleurs invité Marie Besson, représentante FO-Jeunes, à venir les rencontrer et échanger en janvier prochain.

Le secrétaire général de FO, Frédéric Souillot, a rappelé que les salariés viennent

rarement se syndiquer d'eux-mêmes, sauf s'ils ont un souci. « C'est encore plus difficile pour vous que dans une entreprise où on va parler de plan social ou de réorganisation. Mais il faut aller les chercher. En 1953, André Bergeron avait créé une fédération FO-Jeunes car il trouvait déjà que les jeunes n'adhéraient pas. La démarche de développement doit être faite en permanence, y compris en communiquant et expliquant le rôle des syndicats. »

Frédéric Souillot a notamment rappelé l'importance de communiquer sur le salaire différencié, la protection sociale collective et le paritarisme de gestion. La Sécurité sociale, gérée jusqu'en 1996 par les organisations syndicales et patronales, est désormais soumise à l'Ondam et au PLFSS. « Des économistes ont expliqué que s'il y avait moins de médecins, il y avait moins de prescriptions et moins de dépenses, mais il n'y a pas moins de malades », a-t-il dénoncé. FO revendique le retour à une gouvernance paritaire du système de retraite par répartition et de la Sécurité sociale.

Clarisse Josselin



Augmentations à la carte chez EDF : FO dit non

La direction d'EDF refusant de revaloriser tous les salaires, FO ne signe pas le projet d'accord. Les négociations avaient déjà échoué dans la branche.

I n'y aura vraisemblablement pas d'accord salarial à EDF SA. Après un mois d'une négociation qui s'est achevée le 16 décembre, le syndicat FO de l'entreprise juge la dernière proposition de la direction « *indécente* ». « L'écart entre nos demandes et ce que propose la direction est trop important pour que nous signions », déclare Paul Guglielmi, délégué syndical central FO d'EDF SA. Il estime en outre « *fortement probable* » que le projet de texte, mis à la signature jusqu'au 31 décembre, ne recueille pas l'accord d'une majorité de syndicats. Les 61000 salariés de l'entreprise devront alors compter sur une décision unilatérale de leur employeur. Une certitude :

tous ne bénéficieront pas d'une revalorisation salariale.

Une lettre ouverte à la direction

En effet, même si la direction appliquait sa dernière proposition d'augmenter de 1,7% l'enveloppe pour les avancements individuels, seuls 61% des salariés y seraient éligibles, calcule FO. Et encore, à condition qu'il n'y ait pas de doubles ou de triples avancements. « *Les avancements individuels iront aux managers, à l'incitation à certains parcours professionnels et à la récompense des objectifs atteints* », pronostique Paul Guglielmi. Pire, la direction peut décider d'appliquer une augmentation



inférieure à 1,7%. « *Mais ce serait le feu social* », prévient le militant.

La première proposition de FO (+2,7% avec l'ajout de 0,2% pour les bas salaires) et même la seconde (+2,3% avec 0,2% pour les bas salaires) permettraient un avancement pour chaque salarié. Le syndicat souligne en outre que la proposition de la direction est inférieure à ce qui se pratique dans des entreprises comparables (Total, par exemple) et qu'elle ne reconnaît pas l'investissement des salariés dans un contexte de réorganisation permanente. Dans

une lettre ouverte à la direction, les syndicats signalaient ainsi qu' « *avec 5,5 milliards de résultat net au premier semestre 2025, EDF a les ressources pour reconnaître ceux qui produisent sa richesse* ». Les salariés d'EDF bénéficieront quand même tous d'une augmentation générale (+0,5%) de branche, là encore décidée par les employeurs après l'échec des négociations le mois dernier. À noter que FO ne signe pas non plus l'accord pour les salariés d'EDF hors branche (environ 2% des effectifs).

Thierry Bouvines

Territoriale : à Avignon, les agents de catégorie C obtiennent la revalorisation de leur régime indemnitaire

Huit mois de travail en intersyndicale sur les fiches de poste, de longues négociations et une menace de grève, c'est ce qui a été nécessaire aux agents territoriaux de la Ville d'Avignon (Vaucluse) pour obtenir une revalorisation du régime indemnitaire (le Rifseep) pour tous les agents de catégorie C. « *Au départ, la municipalité ne prévoyait de réviser le Rifseep que d'une grosse moitié des agents de catégorie C* », explique Nicolas Garcia, secrétaire général du syndicat FO de la Ville d'Avignon.

Nous avons refusé, enclenché le travail en intersyndicale et obtenu que tous ces agents soient augmentés, de 10 à 80 euros.

Une nouvelle révision en 2026

Si une augmentation du régime indemnitaire s'applique aux 1100 agents (en fonction des grilles des différents corps) et avec effet rétroactif à mars 2025, un effort particulier a été apporté pour les agents ayant les rémunérations les plus

basses, ainsi les ATSEM (qui percevront 80 euros de plus chaque mois) et les animateurs (70 euros). Plus largement, cette revalorisation, qui signifie pour certains « *recevoir quelque 540 euros de plus en fin d'année, c'est forcément intéressant* », souligne le militant territorial. Les syndicats ont également obtenu que ces augmentations puissent être révisées courant 2026, année au cours de laquelle le Rifseep des personnels encadrants de catégorie C devra à son tour être renégocié.

Sandra Deraillot

MAIF : grève contre la dégradation du lien aux sociétaires

Les salariés de la filière associations, entreprises et collectivités de la mutuelle d'assurance dénoncent une réorganisation interne qui les éloignerait de leurs assurés et dégraderait leurs conditions de travail.

La filière de gestion des dossiers associations, entreprises et collectivités de la MAIF n'a pas pour habitude de faire parler d'elle. « Ces conseillers n'étaient jamais venus vers nous, les syndicats, pour porter des mécontentements ou des revendications », affirme Carina Neu, secrétaire de la section FO de la MAIF. Mais les temps changent. La réorganisation prochaine de ces secteurs, annoncée par la direction de la mutuelle d'assurance, ne passe pas.

Le projet prévoit notamment la nationalisation des dossiers des associations, entreprises et collectivités, dont

le traitement est jusqu'à présent régionalisé. « Avec cette *nationalisation*, les conseillers pourraient être amenés à s'occuper d'associations à l'autre bout de la France, dont ils ne connaissent pas du tout le fonctionnement », souligne la militante.

Les 280 salariés de la filière craignent donc une « *dégradation des relations avec les sociétaires, une dégradation de leurs conditions de travail et un possible retard dans l'accomplissement des tâches* ». Faute d'avoir été pleinement entendus sur leurs craintes, les conseillers ont décidé – fait très rare à

la MAIF – de faire grève le 11 décembre, sous la forme d'un débrayage de 10h à 12h. Selon la direction, plus d'un tiers des salariés de la filière y ont participé.

Une réorganisation sans concertation

Derrière ce choix d'orientation de la part de la direction, des logiques budgétaires sont bien sûr à l'oeuvre. « *Toujours plus de course aux bénéfices, au détriment de la relation sociétaire* », résume Carina Neu. Mais le principal problème soulevé par les salariés est le manque de concertation avec les conseillers. Si la

direction affiche sa volonté de communiquer, aucune véritable consultation n'a été envisagée autour de cette réorganisation.

Une attitude qui reflète une dégradation plus générale du climat social à la MAIF. « *Il y a de moins en moins de place pour la négociation, c'est alarmant* », appuie la secrétaire de la section FO. Si, à l'issue de la réunion qui était prévue le 18 décembre, les conseillers ne sont toujours pas entendus, Carina Neu prévient qu'ils « *ne s'interdisent pas un deuxième mouvement de grève en janvier* ».

Fanny Darcillon

Chez Orano Melox, cinq jours de grève pour arracher des augmentations de salaires

La mobilisation a fini par payer, après cinq jours de grève à l'appel d'une intersyndicale à laquelle participe FO. Les salariés du site d'Orano Melox, situé à Chusclan (Gard), ont obtenu un projet d'accord salarial que FO accepte. Filiale d'Orano Recyclage, Orano Melox emploie environ 1000 salariés à la fabrication de Mox, un combustible à base de plutonium qui sert dans les centrales nucléaires. Son maniement est très délicat et risqué pour la santé. Les salaires minima sont néanmoins très faibles, aux alentours du Smic. FO revendiquait donc, depuis des années, que les augmentations de salaires comportent un « *talon* » pour les plus bas d'entre eux.

Les salariés de la production ont bloqué l'usine

C'est ce que les salariés ont fini par obtenir à l'issue de négociations annuelles tendues, qui se sont terminées le 15 décembre. Pour les non-cadres : 1,2% d'augmentation générale avec un talon de 33 euros brut et 0,8% pour les augmentations individuelles (AI). Pour les cadres : 2,4% d'AI, avec la garantie que 90% seront concernés. « *FO signera* », déclarait le 16 décembre Tristan Maison, délégué syndical.

Ces augmentations ont été arrachées après une mobilisation de cinq jours qui s'est poursuivie jusqu'au 12 décembre. Soutenus par l'union départementale FO du Gard, présente sur le site pendant deux jours, « *les salariés de la production ont arrêté l'usine* », rapporte Tristan Maison. L'objectif de production de Mox devrait néanmoins être atteint, ce qui déclenchera le versement d'un intérressement.

Thierry Bouvines



Fonction publique : meeting national FO le 13 janvier

L'Union interfédérale FO du public organisera le 13 janvier prochain un meeting à la Bourse du travail à Paris. Cette mobilisation, relayée sur tout le territoire, ouvrira une année qui, d'autant plus dans le contexte d'austérité récurrente, s'annonce particulièrement combative pour faire aboutir les revendications des 5,7 millions d'agents de la fonction publique.

Rappeler les revendications, les récentes victoires, et plus largement mobiliser les militants FO de la fonction publique, dès ce début 2026, année de la tenue des élections professionnelles. Tel est l'objectif du meeting national que l'Union interfédérale FO du public (UIAFP) organisera le 13 janvier à la Bourse du travail à Paris. Un meeting – retransmis sur les chaînes YouTube et Facebook de FO-Fonction publique – auquel participera notamment le secrétaire général de la confédération, Frédéric Souillot. Quelque 400 militants sont attendus à ce rendez-vous, au cours duquel devrait être annoncée une mobilisation à venir, soit une grève. Ce programme est à la hauteur de l'humeur des personnels du public, aux prises avec nombre de dégradations. Salaires, carrières, effectifs,

conditions de travail... Pour les agents, c'est un « *ras-lebol de l'austérité* », souligne Christian Grolier, secrétaire général de FO-Fonction publique. Le meeting, qui associera les unions départementales, lesquelles organiseront des réunions simultanées, sera le vecteur d'une « *volonté forte de mobiliser* ». Il permettra de réaffirmer aussi que des victoires sont possibles. Ainsi récemment sur le maintien de classes dans l'Éducation nationale, sur des gains statutaires dans la pénitentiaire ou encore contre un plan d'austérité visant un hôpital de Mayenne. Depuis juin dernier particulièrement, FO-Fonction publique multiplie les actions. En novembre, une distribution de tracts, à Paris et en province, a par exemple permis, pendant trois jours successifs, de sensibiliser tant le grand public que les élus locaux et les

parlementaires à la nécessité de moyens pour des services publics forts. Le meeting du 13 janvier marquera donc une nouvelle étape de mobilisation pour les revendications. Avec au premier rang, le dossier salarial.

« La fonction publique doit cesser d'être maltraitée »

La perte de pouvoir d'achat de la valeur du point d'indice par rapport à l'inflation s'établit, désormais, à 32,7% depuis 2000. Cela signifie par exemple une perte mensuelle sur le traitement brut de 1091,41 euros pour un agent de catégorie A, de 817,75 euros pour un agent de catégorie B, de 622,97 euros pour un agent de catégorie C. « *La priorité est la résorption de ces pertes et l'amélioration des grilles indiciaires* », afin

de rendre les carrières de nouveau attractives. Or, pour l'instant, le gouvernement ne propose rien, « *pas même des mesures individuelles* », constate Christian Grolier. Il n'y a « *rien* » de présenté non plus, relève-t-il, dans le cadre de la Conférence Emploi-Travail-Retraites. L'Union interfédérale a décidé de ne pas participer début janvier aux groupes de travail dédiés à la fonction publique (sur l'accessibilité, la mobilité et les retraites). Au sein des trois versants du public, la réalité demeure celle d'un point d'indice toujours gelé, d'un dispositif de garantie du pouvoir d'achat Gipa désactivé, ou encore d'une indemnisation des arrêts maladie courts abaissée (de 100% à 90%). Et l'Union FO pointe l'absence de réponses, même minimales. Elle n'a ainsi aucun retour à sa demande d'une préservation du niveau de vie des agents – actifs et retraités – d'outre-mer, par le maintien et l'extension de l'indemnité de vie chère, ou encore par le rétablissement de l'entièreté de l'indemnisation des arrêts maladie. Pas de réponse non plus sur la retraite des agents des catégories actives et super-actives, soit la demande d'une liquidation des droits à la retraite additionnelle (RAFP) lors du départ à 57 ans, et non pas à 64 ans. « *La fonction publique doit cesser d'être maltraitée par cette politique budgétaire injuste* », martèle l'union FO.

Valérie Forgeront



Face à « la saignée » infligée à l'hôpital public, organiser la riposte

Pour sauver la situation des établissements publics de santé, il faut des moyens à la hauteur, rappelle la fédération SPS-FO, alors que les problèmes se multiplient dans les services. Et les mobilisations aussi.

Le constat de « la situation catastrophique est unanime dans les hôpitaux publics », appuie Didier Birig, secrétaire général de la fédération SPS-FO. L'enveloppe fixant l'évolution des dépenses de l'Assurance maladie, prévue initialement dans le projet de loi de financement de la Sécurité sociale, adopté définitivement le 16 décembre par le Parlement, était bien en deçà des besoins, avec une augmentation de l'ONDAM de 1,6%, un niveau historiquement bas. Si les débats parlementaires ont conduit le gouvernement à consentir à une hausse de 3%, ce qui a été adopté, celle-ci demeure inférieure aux besoins sur le terrain. D'autant que l'évolution naturelle des dépenses de santé, prenant en compte le vieillissement de la population ou encore l'augmentation du nombre de malades chroniques, s'établit à plus de 4%. Avec un déficit cumulé à 3,5 milliards pour les hôpitaux en 2024, le pire reste à venir, s'inquiète la fédération FO. « D'autant que le budget actuel amputera de 4 milliards d'euros les moyens réellement disponibles pour nos structures. »

La question des moyens (budgétaires, dont en effectifs) ne se limite pas à un combat de chiffres, rappelle Didier Birig. « Derrière les décisions prises, il y a des conséquences concrètes sur la vie des Français et leur accès aux soins », martèle le militant. Ainsi, au CH Nord-Mayenne, l'accès aux urgences est limité depuis le 3 novembre : ce service n'est accessible qu'entre 8h30 et 16h30, alors que la fermeture était initialement prévue à 20h30. À l'hôpital de Riom (Puy-de-Dôme), c'est le service de cardiologie qui est au bord de la fermeture. Face à la dégradation, le CHU de Clermont-Ferrand



Soutien de la fédération FO-SPS aux personnels de l'hôpital de Riom.

a mis en place un dispositif d'urgence, mais « extrêmement fragile et largement insuffisant », et qui comprend la fermeture de l'unité de soins continus qui accueillait près de 580 personnes par an, souligne la fédération FO.

Amplifier la mobilisation

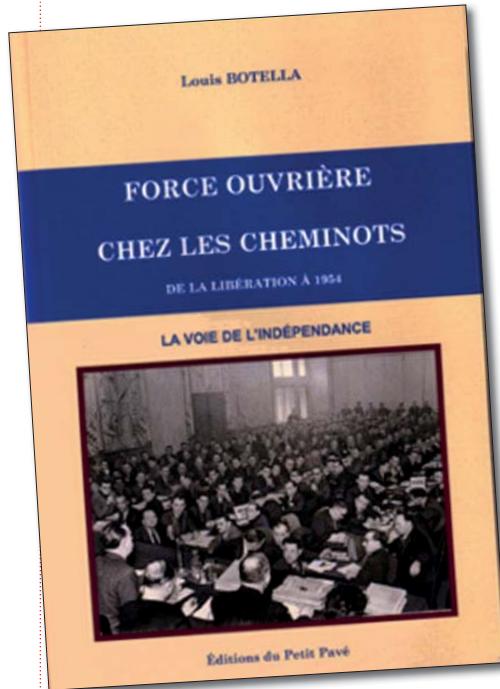
Ces fermetures, et plus globalement la dégradation des moyens des services publics de santé, sans parler de la perte d'attractivité des carrières, ont un impact lourd sur les conditions de travail des soignants, dont certains jettent l'éponge. « Désormais, certains préfèrent partir en silence, quitter le service public et la profession. Et ce, parfois avant même la fin de leurs études... », indique Didier Birig. Ce sont autant de personnes qui manquent dans les services, encore plus lorsque les directions décident, pour limiter les coûts, de ne pas remplacer les départs. Pour les soignants qui restent, cela se traduit par une augmentation

considérable de la charge de travail. Pour les patients, par une prise en charge dégradée où l'attente est la règle.

« On va vers un service public où la norme sera d'attendre dix-sept heures aux urgences. Où les personnes âgées devront attendre deux heures pour aller aux toilettes car il n'y aura pas assez de soignants pour les accompagner », s'alarme Didier Birig, s'élevant contre une telle éventualité. Pour « sauver l'hôpital », il ne faut pas faire « des choix budgétaires qui l'asphyxient », souligne le militant. La SPS-FO participera bien sûr au meeting du 13 janvier, initié par FO-Fonction publique, « afin d'amplifier la mobilisation et décider de la suite à donner à nos actions ». Car, explique le secrétaire général de la fédération, « celles-ci n'en sont qu'à leur début. On va voir se multiplier des mobilisations locales dans l'ensemble des structures de santé publique. Nous devons réfléchir ensemble sur ce sujet qui nous concerne tous ».

Chloé Bouvier

Chroniques d'hiver



NOTRE MÉMOIRE COLLECTIVE

Grâce à de très nombreux témoignages et un travail de recherche remarquablement approfondi dans les archives syndicales, cet ouvrage retrace les origines de Force Ouvrière à la SNCF.

Constitué de deux parties et de plusieurs annexes, il présente d'abord l'aspect purement historique de la constitution des syndicats des chemins de fer et de la structuration de FO dans cette branche, puis des notices biographiques de militants, petits et grands, connus ou plus anonymes, qui ont participé à cette fondation.

Il évoque ainsi la genèse de la Fédération FO des Cheminots, son fonctionnement et les valeurs qu'elle défend, les revendications qu'elle porte, hier et aujourd'hui encore : indépendance syndicale, liberté, justice et progrès social pour l'émancipation des travailleurs.

Ce tome est le premier d'une série de quatre volumes (dont le dernier est paru en août 2025) qui retracent l'histoire de FO chez les cheminots jusqu'au début du 21^e siècle.

Corinne Kefes

Force Ouvrière chez les cheminots De la Libération à 1954 – La voie de l'indépendance, Louis Botella. Éditions du Petit Pavé, 489 pages, 20 euros.

BÂTISSEURS DE MONDES INTÉRIEURS

Nous faire voyager dans l'infiniment petit, c'est la promesse (tenue) de cet ouvrage. En suivant soixante-dix artistes, regroupés par thèmes selon l'expression artistique employée, nous explorons une réalité augmentée, faite de détails qu'il nous faut observer à la loupe. Ce changement d'échelle, les médias nombreux et divers sont autant de façons de prendre la mesure de notre réalité et d'appréhender le monde avec un regard nouveau.

Un fil réunit ces artistes venus de différents horizons : ils partagent tous des valeurs sur la question des ressources et de notre impact sur le monde et sur l'impérieuse nécessité de l'émotion.

La prouesse technique, la minutie des détails, la créativité sans cesse renouvelée font de ces œuvres de mini chefs-d'œuvre, dans un monde de contraintes transcendées où la fragilité suggérée nous fait suspendre notre souffle. De la proximité indispensable devant l'œuvre se crée une intimité, un temps suspendu pour englober une entièreté devenue possible.

Il transparaît ainsi quelque chose du merveilleux, des mondes imaginaires, du jouet, quelque chose qui parle à notre âme d'enfant, un art régressif qui nous raconte une histoire et semble nous faire examiner ces mondes avec l'œil du créateur.

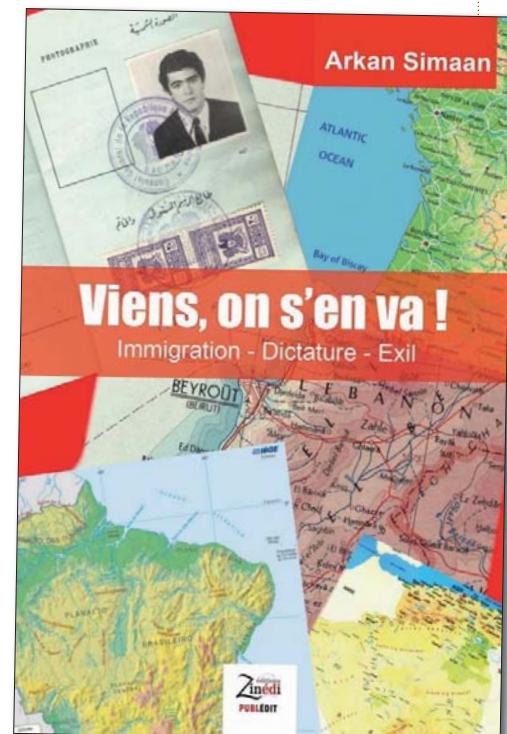
Corinne Kefes

L'art du minuscule – 70 artistes de l'infiniment petit, Emmanuelle Rosenzweig. Éditions Alternatives, 223 pages, 32 euros.



LES MOSAÏQUES HUMAINES

Certains destins semblent particulièrement singuliers : né en Syrie d'une famille libanaise de confession protestante, l'auteur nous emporte avec lui dans ses tribulations, du Moyen-Orient à la France en passant par le Brésil et l'Algérie.



Ce récit autobiographique nous parle ainsi de déracinement et de résilience, de mélange des cultures sans renoncement, du monde des diasporas et de l'importance de conserver en mémoire l'histoire familiale.

C'est un récit engagé, sur l'immigration et l'exil, l'égalité entre les êtres humains, la liberté de croyance et d'opinion, dans une lutte farouche contre le racisme et les discriminations.

Il questionne la notion d'identité : lui, l'homme de partout et de nulle part, qui est-il, qu'est-ce qui le définit vraiment ? Pour lui, c'est surtout le regard de l'autre qui choisit de catégoriser et de mettre une étiquette définitive sur les individus, alors que chacun ne peut se résumer à une seule caractéristique, parce qu'il est la somme d'une multitude d'éléments.

Corinne Kefes

Viens, on s'en va ! Immigration – Dictature - Exil, Arkan Simaan. Éditions Zinedi, 225 pages, 20 euros.

Noëlla Le Bourvellec, « FO-Com est désormais très présente dans les filiales » du groupe La Poste

« Se développer, se développer, se développer! », soit œuvrer à la présence de FO sur l'ensemble du groupe La Poste, donc dans ses filiales, cela afin de défendre plus encore les droits des salariés : c'est l'objectif que se fixe chaque jour Noëlla Le Bourvellec, 58 ans, responsable des filiales des activités postales chez FO-Com.

Militante FO-Com originaire du Calvados, salariée de La Poste depuis 2000, Noëlla Le Bourvellec n'a cessé de silloner le pays depuis l'obtention de son BEP comptabilité en 1988 à Bayeux. Elle commence sa vie professionnelle par un emploi saisonnier en Savoie, au Club Med, puis aux remontées mécaniques en Maurienne. Ensuite, après une formation, elle trouve un poste d'assistante en endoscopie, jusqu'en 1992, avant une pause de huit ans pour élever ses trois enfants. En 2000, retour à l'emploi. Noëlla devient factrice à Wissembourg, dans le Bas-Rhin. Elle adhère à FO « pour les valeurs laïques, apolitiques de l'organisation », et vise à défendre, entre autres, « conditions de travail et salaires ». Rejoignant son mari, muté, elle part en 2006 en Ille-et-Vilaine. L'année suivante ce sera Loudéac, dans les Côtes-d'Armor. Noëlla, qui devient responsable d'équipe, s'investit dès 2008 dans la section syndicale départementale FO de La Poste, à Saint-Brieuc. En 2013 elle est élue secrétaire départementale, détachée syndicale à plein temps. Mais en 2020 elle doit, à regret, « lâcher » ce mandat, « c'était trop », explique-t-elle. Et pour cause : depuis l'arrivée en 2019 de Christine Besseyre au mandat de secrétaire générale de FO-Com, Noëlla – dont la famille a alors déménagé dans le Morbihan – se rend à Paris chaque semaine, ayant intégré l'équipe fédérale de la branche courrier. En 2022, elle rejoint cette fois le secteur fédéral des filiales des activités postales. Elle en deviendra la responsable. Le tour de France n'est pas fini pour autant...

« Ignorer les filiales, ce serait se tromper de combat! »

« J'interviens sur les sites, sur tout le territoire, notamment lorsqu'il n'y a pas de délégué. Je fais de la médiation dans le cadre de licenciements, de ruptures conventionnelles... Il y a aussi les questions de conditions de travail, les NAO, les dossiers sur des accords (handicap, seniors...) », indique-t-elle. Depuis 2019, « un gros travail vers les filiales a été impulsé par Christine. C'est très important car La Poste est de plus en plus filialisée. Si ce n'est pas le modèle social que nous apprécions, il faut être présent dans les filiales. Les ignorer, ce serait se tromper de combat! », insiste Noëlla. La Poste compte environ deux cents filiales, petites et grandes – notamment DPD, Chronopost, Docaposte, Viaposte, Nouvelle Attitude... – et avec divers métiers : livraison, aide à domicile, data/logiciels, sécurité... « FO a des représentants dans cinquante filiales importantes. En 2019, nous n'étions représentatifs qu'au sein



des filiales historiques. Aujourd'hui, FO est dans beaucoup de filiales, y compris les petites. Nous sommes dans les CSE. Et lorsque nous n'y sommes pas encore, nous avons des adhérents », appuie la militante, précisant que FO-Com nomme des RSS (représentant de section syndicale). « Ils montent des listes pour les élections. Lorsque l'on décroche un siège au CSE, on se développe d'autant plus ensuite. » Et cela sert bien sûr la défense des droits des salariés. « Dans les grandes filiales, la bataille se tient souvent sur les NAO. Dans les petites, il s'agit souvent de faire appliquer le Code du travail, de lutter contre le harcèlement, les méthodes poussant le salarié à la faute pour le licencier. » FO-Com est désormais très « présente dans les filiales », se réjouit Noëlla. FO est ainsi troisième chez Docapost (actuellement trente-cinq sociétés), ou encore la deuxième organisation au sein du groupe géant Geopost (Pickup, DPD, Chronopost...).

Valérie Forgeront

DISPONIBLE EN 3 FORMATS*



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

Agenda
2026

18 €

Agenda bureau
format : 210 x 297 mm

12,15 €

Agenda médium
format : 165 x 240 mm

2,70 €

Agenda poche
format : 90 x 168 mm



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

Agenda
2026



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

Agenda
2026

Dans l'agenda 2026 vous trouverez :

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

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

