

ÉCHO MÉTAUX



DOSSIER MY STORE FO

DES OFFRES QUI CHANGENT TOUT



PORTRAIT

OLIVIER REPESSÉ
Il n'y a pas de formule
magique pour le 3^{ème} collègue

ACTUALITÉS

Les syndicats gagnent
du terrain dans l'opinion
des salariés



**09 DOSSIER****MY STORE FO**

DES OFFRES QUI CHANGENT TOUT

SOMMAIRE**03 ÉDITO**

2026 : le développement syndical, enjeu de solidarité collective et d'avenir

04 PORTRAIT

OLIVIER REPESSÉ
Il n'y a pas de formule magique pour le 3^{ème} collègue

06 ÉCONOMIE

Recherche / salaire

18 LES BRÈVES

Nidec investit en France
Staub : croissance et électrification

19 ACTUALITÉS

Les syndicats gagnent du terrain

20 VOS DROITS

Transparence des rémunérations

22 LES CHIFFRES

Des chiffres et des mots

Ce mensuel est le vôtre... Organe officiel de la Fédération confédérée FO de la Métallurgie, "ÉCHO MÉTAUX" est le magazine de tous ses syndicats et de tous ses adhérents. Si vous voulez qu'il remplisse efficacement son rôle de lien et de reflet de l'actualité, n'hésitez pas à prendre contact avec la rédaction dès qu'un événement le justifie. Informez-nous des conflits qui surviennent dans votre entreprise et des accords qui y sont signés. Cela donne des éléments de comparaison et rend service à d'autres syndicats, engagés eux aussi dans des discussions. Faites-nous part de vos expériences syndicales. Pour tout ce qui concerne le journal, appelez la Fédération : Tél. : 01 53 94 54 27

ÉDITO

2026 : LE DÉVELOPPEMENT SYNDICAL, ENJEU DE SOLIDITÉ COLLECTIVE ET D'AVENIR

Le début d'une nouvelle année constitue toujours un temps singulier. Il invite à prendre la mesure du chemin parcouru, mais surtout à définir clairement l'orientation pour celui à venir. Pour la Fédération FO Métaux, l'année 2026 s'inscrira dans cette double exigence et notre énergie sera consacrée à l'action, à la consolidation et à la préparation de l'avenir. En effet, le développement syndical ne se résume plus aujourd'hui à une simple dynamique de croissance. Il est devenu un enjeu de solidité : solidité de nos équipes militantes, solidité de nos structures, solidité, enfin, de notre présence quotidienne dans les entreprises.

C'est cette assise durable qui conditionne notre capacité à continuer de peser, dans la durée. Dans un monde du travail marqué par l'instabilité, la pression économique ou encore les réorganisations permanentes, les salariés attendent des organisations syndicales qu'elles soient à la fois proches d'eux, réactives et solidement structurées. Ces attentes légitimes nous obligent et doivent guider notre action.

Le plan AGIR s'inscrit pleinement dans cette perspective. Il est un cadre commun pour mieux construire ensemble : accueillir les nouveaux militants, transmettre les savoir-faire, structurer l'action syndicale et renforcer la coordination des forces de notre réseau. AGIR marque également un changement de méthode : passer d'une logique de réaction à une démarche continue de co-construction collective.

Cette ambition se traduit également par le développement de services concrets, pensés pour répondre aux réalités du terrain. Des outils comme My Store FO ne sont pas de simples supports techniques ; ils incarnent un choix stratégique assumé, celui de faciliter l'accès aux ressources et aux services à nos adhérents.

Pour autant, aucun plan, aucun outil ne remplacera ce qui constitue la force historique de FO : la présence dans l'entreprise, l'écoute des salariés, la politique contractuelle et conventionnelle, le dialogue social.

En 2026, le développement de notre organisation sera, encore plus fortement, au cœur de nos priorités. Ainsi, nous renforcerons notre crédibilité syndicale et notre capacité à défendre concrètement les droits et les intérêts des salariés.

Plus que jamais, il ne s'agit pas seulement d'être présents, mais d'être reconnus comme les interlocuteurs de confiance, capables d'écouter, de proposer, de revendiquer et d'agir, avec courage et détermination. C'est sur cette base, dans les entreprises et avec les militants, que nous continuerons à faire vivre un syndicalisme de proximité, indépendant et exigeant, fidèle aux valeurs de FO, à venir.

Valentin Rodriguez



LE POR- TRAIT

OLIVIER REPESSÉ

« IL N'Y A PAS DE
FORMULE MAGIQUE
POUR LE 3^{ÈME} COLLÈGE »

Olivier Repessé, 52 ans, délégué syndical central chez Renault Trucks, travaille à la conquête du collège cadres depuis aussi longtemps qu'il s'est engagé syndicalement. Et les efforts sont en train de payer.



Pour beaucoup de métallos, c'est une conscience sociale et humaniste profondément ancrée, mais qui n'a pas eu l'opportunité de s'exprimer, qui vient expliquer un engagement syndical tardif.

C'est ce qu'a connu Olivier Repessé, pour qui l'année charnière se situe en 2008, et a pris la forme d'un mouvement social dans son entreprise, Renault Trucks. Il y est alors chef d'équipe dans l'informatique, au siège social français du constructeur de poids-lourds, qui est aussi son centre de R&D. Pour faire face à une baisse de commandes, l'entreprise lance une mesure de chômage partiel qui touche tous les ouvriers, et une partie des techniciens et cadres. Ces derniers sont alors indemnisés à 100 %, contre 60 à 70 % pour les premiers. Une injustice flagrante qui le fait bondir. Il répond à l'appel à mobiliser de l'intersyndicale et emmène avec lui la moitié de ses collègues. C'est là qu'il fait la rencontre de FO via Eric Belot, un technicien devenu cadre, référent de notre organisation chez Renault Trucks, qui lui présente l'organisation et ses valeurs. Intéressé, Olivier ne se renseigne pas moins sur ce que font et proposent les autres organisations. FO, tant par sa démarche que par ce qu'elle prône et défend, fait rapidement la différence et il rejoint ses rangs.

Quelques mois après, la loi sur la représentativité impose aux organisations syndicales de se lancer dans la bataille électorale. Olivier accepte d'être tête de liste pour le 3^{ème} collège, sur un établissement où ce dernier concentre près de 60 % des effectifs. L'épisode se soldera par une lourde défaite, dont il tirera de précieux enseignements en matière de stratégie électorale, « dont celui de ne pas propulser un parfait inconnu en haut de l'affiche », s'amuse-t-il rétrospectivement. FO n'étant pas représentatif, il devient RSS et, avec l'aide de la Fédération et de ses formateurs, il remonte la pente, développe une méthode de syndicalisation et va chercher les salariés un par un « avec les dents ».

La période est difficile à vivre. Progresser se révèle ardu. Tout repose sur le contact personnel, forcément limité

lorsqu'on officie sur un site rassemblant plus de 4 500 salariés. Malgré tout, en 2012, FO retrouve sa représentativité sur Lyon et remonte un syndicat sur le site de production de Bourg-en-Bresse. La mandature suivante sera celle de l'implantation sur le reste du périmètre de Renault Trucks, avec le précieux concours des USM qui distribuent tracts et autres documents, et, fortes de leur bonne connaissance du terrain, aident à la prise de contact. En 2016, FO retrouve sa représentativité sur le groupe. Olivier devient DSC. « Notre organisation y gagne en moyens et participe désormais aux négociations, explique-t-il. Le tout permet de monter d'un cran dans la démonstration de nos capacités. »

Avec ses équipes, il continue de tâtonner puis met progressivement en place une méthode articulée autour de plusieurs dispositifs reposant, pour partie, sur une forme d'exclusivité pour les adhérents. « Le propos peut faire bondir mais il faut être pragmatique, assène Olivier : il nous faut d'abord exister avant de pouvoir aider tout le monde sans la moindre contrepartie. Si on veut sauver des nageurs en péril sans d'abord mettre son gilet de survie, tout le monde se noie. » Le résultat de cette approche ne se fait pas longtemps attendre. FO, avec ses différentes démarches, se construit une réputation de sérieux, de solidité et de démocratie salariale qui attire l'attention et lui permette d'augmenter son audience.

Attention cependant, prévient le DSC, si la méthode est adaptée pour un site avec une forte proportion de cadres, son efficacité se vérifie malheureusement moins sur les sites industriels. « Chez Renault Trucks, les ouvriers n'y sont pas disponibles pour des réunions et leurs attentes ne sont pas similaires à celles de leurs collègues cadres. » FO n'a d'ailleurs plus sa représentativité au 1^{er} collège au siège à Lyon et les métallos tentent par tous les moyens d'y remédier... **« Il n'y avait pas de formule magique universelle pour les cadres, alors nous en avons inventé une sur-mesure, conclut Olivier. Le constat et la solution valent aussi pour les ouvriers... »**



© Renault Trucks

BASE DE SERVICE

Les équipes FO ont mis en place une « base de services » destinée aux adhérents. Ils sont notamment destinataires d'informations privilégiées qui concernent l'entreprise et l'emploi, que les élus FO récoltent pour eux aux plus hauts niveaux. Les cadres ainsi « équipés » gagnent en autonomie dans leur évolution et peuvent devenir, avec notre organisation, véritablement acteurs de leur trajectoire professionnelle.

ÉCOUTER LES AVIS

Être chez FO, cela devient aussi la possibilité de participer aux décisions du syndicat, qui influent sur la condition des salariés : avant la signature d'un accord, les adhérents sont consultés, la négociation est présentée dans son ensemble, tout comme l'accord qui en résulte, et l'équipe FO formule une recommandation argumentée en bout de présentation.

L'INFO, NERF DE L'ADHÉSION

Tenir des réunions d'informations régulières, réservées aux seuls adhérents. Celles et ceux que le syndicat espère voir rejoindre les rangs FO sont conviés à venir voir et écouter. Derrière, les métallos ne relâchent pas l'effort tant qu'une réponse claire n'est pas apportée. Pour qui prend la carte de l'organisation, c'est l'assurance d'un soutien personnalisé, constant et solide.

UN CIBLAGE BIEN RÔDÉ

Aller chercher les militants un par un en faisant le tour de son cercle de connaissances amène inévitablement à un plafond de verre, en particulier sur des sites comptant plusieurs milliers de salariés. Pour dépasser l'obstacle, les métallos FO ont affiné leur ciblage. Entre les départs en retraite et le turn-over naturel, de tels sites voient arriver chaque année plusieurs centaines de jeunes embauchés qui ne connaissent pas le syndicalisme, et encore moins le paysage syndical maison. C'est sur eux que se concentre l'effort. Pour les identifier, deux solutions. D'abord, éplucher le registre du personnel pour repérer les nouveaux profils. Ensuite, se créer ses propres filtres en fonction de ses forces. Sur le siège lyonnais, l'équipe FO Trucks décide de se focaliser sur l'un de ses bastions : le service informatique, sur lequel elle entretient un maillage serré. Une fois passé la période d'essai et l'intégration dans l'entreprise bien entamée, de petits groupes d'une demi-douzaine d'arrivants se voient offrir un rendez-vous de présentation des représentants du personnel – sans la casaque FO – et de leurs actions, qui devient aussi l'occasion de répondre à leurs questions. L'échange se conclut par la proposition de venir à une réunion plus clairement marquée FO. « La moitié en moyenne répond à l'invitation », résume Olivier. A la fin, tout ce processus et ce travail se traduisent en adhésions de jeunes et de cadres ! Avec cette méthode à présent bien rôdée, les métallos vont très prochainement se lancer à l'assaut d'un secteur où ils sont moins présents, et comptent bien obtenir un succès tout aussi fort.

LA RECHERCHE : UNE PRÉOCCUPATION DE SECOND PLAN ?

Désormais reconnue comme facteur majeur de compétitivité, la recherche publique a le vent en poupe dans la plupart des pays industrialisés. Sauf en France, où la loi de programmation de la recherche (LPR) n'offre pas le sursaut qu'elle promettait lors de son adoption, il y a 5 ans. Focus sur une nouvelle exception française.



« Nous avons des capacités d'innovation et de recherche de classe mondiale, et nous les améliorerons », a plastronné Emmanuel Macron lors de son discours au forum économique de Davos, le 20 janvier. Pourtant, la réalité des chiffres offre une vision du sujet très différente. Porter l'effort national de recherche à 3 %, on en est encore loin. C'était pourtant l'un des principaux objectifs phares de la loi de programmation recherche (LPR), adoptée en 2020. Le texte matérialisait une promesse : 25 milliards d'euros supplémentaires sur dix ans afin de combler le retard français en matière de recherche et développement (R&D), d'améliorer l'attractivité des carrières scientifiques et de renforcer les liens entre recherche publique et industrie. En 2024, la dépense intérieure de R&D stagnait à 2,18 % du PIB, en recul par rapport à 2022. De quoi se demander si l'Etat est réellement capable –ou désireux– d'être à la hauteur de ses ambitions scientifiques et industrielles à long terme. Cinq ans après l'adoption de la LPR, elle semble même encore plus fragilisée par les contraintes financières de l'État, qui

risquent de reléguer la recherche au rang des sacrifiés. Pour la sécuriser, une clause de revoyure triennale avait pourtant été prévue afin d'ajuster les moyens « au regard de la conjoncture économique et des besoins du système de recherche ». Problème : elle n'a jamais été enclenchée, malgré une consultation organisée en mars 2025 par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

LA LPR À LA DÉRIVE

Depuis le lancement de cette consultation, le sujet semble même avoir été relégué au second plan, le psychodrame budgétaire occupant le devant de la scène. Le terme de « sous-exécution » persistante depuis trois ans a même été lâché par le ministère. Un constat très insuffisant pour le monde de la recherche, qui déplore que, loin d'enrayer le décrochage français, la LPR est en train de l'accentuer. Pendant que d'autres pays investissent massivement, La France rogne tous ses budgets. Pourtant, comme le martèle de longue date FO Métaux, l'inves-

tissement dans la recherche publique est plus que gagnant, en ce qu'il irrigue la recherche privée et constitue donc la condition sine qua non de l'innovation... Sans recherche publique, Apple n'aurait pas pu développer l'iPhone, faute d'écran tactile, d'internet, de GPS ou d'assistant vocal...

Au centre du jeu, les établissements publics de recherche font face à une contraction budgétaire violente, du fait des charges non compensées qui s'accumulent. Le cas du CNRS est emblématique de cette situation : subventions votées qui dégringolent, cotisations retraite qui s'envolent, sans oublier mesures salariales et protection sociale complémentaire, pour un total représentant environ 450 millions d'euros sur 2025 et 2026. Pour 2026, le CNRS a fait voter un budget initial en déficit de 239 millions d'euros, absorbé par sa trésorerie ; une manœuvre que l'institution ne pourra pas renouveler.

UNE INDUSTRIE PRÉOCCUPÉE

Relativement épargnés par les coupes budgétaires directes, les industriels s'inquiètent néanmoins de la fragilisation de l'écosystème de recherche. Ainsi de Thalès, par exemple, dont la R&D s'appuie sur un réseau dense de collaborations académiques, notamment avec le CNRS, l'Inria et le CEA. Dans ce contexte, la remise en question du crédit d'impôt recherche (CIR), qui représente près de 8 milliards d'euros par an, refait surface. Notre organisation a déjà livré son analyse sur ce dispositif dans un de ses livres blancs, le jugeant aussi opaque que peu efficace, une bonne partie des crédits alloués étant utilisés pour des usages sans lien direct avec la recherche.



AUGMENTATIONS SALARIALES 2026 : LA FIN DES HAUSSES POUR TOUS ?

L'étude WTW publiée le 8 janvier révèle la possibilité d'un tournant majeur dans les politiques de rémunération. Les augmentations générales s'effondrent au profit d'une logique de performance individuelle qui menace l'égalité salariale. Plus que jamais, le dialogue social s'impose.

Les chiffres sont éloquentes. Selon l'enquête Salary Budget Planning menée par le cabinet WTW auprès de 944 entreprises, les augmentations salariales prévues en France pour 2026 s'établissent à 3,1 % en médiane, en recul par rapport aux 3,5 % de 2025 et aux 3,8 % réellement accordés en 2024. Une normalisation progressive après les années exceptionnelles 2022-2024, certes, mais qui masque une transformation profonde et un ciblage d'un type nouveau.

LE GRAND BASCULEMENT

Car derrière ces moyennes se cache un bouleversement radical. L'étude révèle que seulement 29 % des entreprises prévoient encore des augmentations générales en 2026, contre 61 % l'année précédente ! Un effondrement spectaculaire qui est aussi le signe d'une sérieuse menace sur un modèle. Désormais, la majorité des entreprises qui augmentent leurs salariés conditionnent ces hausses à la performance individuelle, aux promotions ou à des critères exceptionnels. Concrètement, les salariés jugés « à performance exceptionnelle » bénéficieront d'augmentations autour de 4,9 %, bien

au-delà de la médiane. À l'inverse, nombreux seront ceux qui ne verront rien venir, malgré leur engagement quotidien. Cette individualisation à marche forcée crée de nouvelles inégalités : entre ceux qui maîtrisent les codes de l'évaluation et les autres, entre les profils stratégiques et le reste des équipes.

DES ARBITRAGES DE PLUS EN PLUS SERRÉS

Pour les groupes dont le siège est en France, la situation est encore plus préoccupante. Les budgets d'augmentation reculent à 2 % en 2026, après 2,2 % en 2025. « Ce différentiel souligne la prudence accrue des groupes nationaux face à une croissance modérée et une pression persistante sur les coûts », précise WTW. L'enquête souligne que 46 % des entreprises prévoient de consacrer une partie du budget à des ajustements d'équité salariale, contre 40 % précédemment. Une évolution positive en apparence, destinée à anticiper la directive européenne sur la transparence des rémunérations attendue pour juin 2026. Mais ces corrections visent avant tout à combler les écarts les plus criants, sans remettre en cause la logique d'ensemble.

LE REMPART DU DIALOGUE SOCIAL

Face à cette individualisation croissante, le rôle des syndicats est plus que jamais crucial. Les augmentations générales, négociées collectivement, garantissent un socle commun de progression pour tous les salariés, indépendamment de leur capacité à se vendre ou de la subjectivité des évaluations. Leur quasi-disparition fragiliserait les salariés les moins visibles, souvent les moins bien payés. Pour FO, cela signifie redoubler de vigilance sur plusieurs fronts : exiger la transparence sur les critères d'évaluation, négocier des grilles salariales claires, garantir l'équité entre services et entre femmes et hommes, obtenir des augmentations minimales pour tous.

Dans un environnement où les budgets se resserrent et où les directions gèrent les rémunérations au cas par cas, seule la négociation collective peut rétablir un équilibre. L'étude WTW nous le rappelle : sans contre-pouvoir organisé, la politique salariale devient un outil de gestion individuelle des talents au détriment de la justice sociale. Le combat syndical pour des augmentations négociées n'a jamais été aussi nécessaire !

Par une relation proche et attentionnée,

SOUTENIR TOUTES LES VIES,

TOUTE LA VIE !

Rendez-vous sur
notre site internet :



SANTÉ - PRÉVOYANCE

ÉPARGNE ET SERVICES FINANCIERS

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

SERVICES

APICIL Transverse : Association de moyens régie par la loi du 1er juillet 1901. Inscrite au répertoire SIRENE N° 417 591 971, ayant son siège social au 51 boulevard Marius Vivier-Merle 69003 LYON.

Retrouvez toutes nos mentions légales sur groupe-apicil.com. IN25/FCR0059



AU SERVICE DES ADHÉRENTS

L'OFFRE EXCLUSIVE POUR LES ADHÉRENTS FO



Pour les adhérents :

DES OFFRES PERMANENTES ET DES VENTES EXCLUSIVES

MY STORE FO, QU'EST-CE QUE C'EST ?

Une plateforme qui propose une offre de produits, de services et de solutions bâtie autour de 6 piliers :



PATRICK PRIVAT,
TRÉSORIER CONFÉDÉRAL

A QUI S'ADRESSE MY STORE FO ?

Adhérer à FO, ce n'est pas seulement rejoindre une organisation libre et indépendante, mais aussi désormais bénéficier d'offres exclusives, permanentes, d'avantages et de bons plans. Tout l'esprit de la plateforme My Store FO, créée par la confédération FO pour les adhérents FO et les structures FO, est là. My Store FO contribuera également au renforcement des liens entre les structures FO et les adhérents. Ainsi, les fédérations sont parties prenantes au dispositif, même si elles peuvent mettre à disposition des produits spécifiques pour leurs propres adhérents. Les unions départementales quant à elles sont des points relais de proximité.

N'attendez plus, inscrivez-vous !



DEPUIS QUAND EXISTE MY STORE FO ?

L'histoire a commencé il y a un peu plus de 5 ans, autour d'un échange d'idées entre **Alexandre Sirvent** et FO. Partenaire de longue date, Alexandre s'est naturellement investi dans ce projet, qui lui permettait de faire un pas de plus avec FO, et qui a été officiellement lancé chez les métallos, lors de leur congrès fédéral d'Amiens, en juin 2025. Aujourd'hui, il est structuré par un accord cadre confédéral et des accords commerciaux avec les différentes fédérations FO. La connexion via My Store FO renvoie d'ailleurs les adhérents sur une page web de leur fédération. C'est toute une organisation qui avance main dans la main avec le Store.

MY STORE FO, COMMENT ÇA MARCHE ?

Pour aller sur My Store FO et profiter de la richesse de son offre, c'est simple. Les adhérents s'identifient sur le site web <https://mystorefo.fr/> avec un code alphanumérique : celui de leur n° d'adhérent pour l'année en cours, présent sur leur carte confédérale. Une fois connecté, il ne reste plus qu'à remplir le formulaire avec ses coordonnées. Vous avez tout rempli ? Voilà, vous disposez de votre compte personnel. Il ne vous reste plus qu'à parcourir le site et à sélectionner l'offre ou le service qui vous intéresse.

INSCRIPTION SUR
www.MyStoreFO.fr



REEMPLIR LE FORMULAIRE
EN ENTRANT LE N° D'ADHÉRENT
DE L'ANNÉE EN COURS



VALENTIN
RODRIGUEZ

« Avec My Store FO, notre organisation se dote d'un nouveau dispositif clé au sein de son offre. Les nombreux avantages auxquels donne accès la plateforme constituent autant de raisons supplémentaires de rejoindre FO, ce qui en fait un outil de syndicalisation redoutable, qui s'articule parfaitement avec notre plan de développement fédéral AGIR. Elle offre aussi une nouvelle traduction concrète de la préoccupation syndicale pour la vie quotidienne des adhérents et de leurs intérêts matériels et moraux.

**Que l'on soit adhérent ou élu,
c'est un plus incontournable ! »**

UN SERVICE SÉCURISÉ

Pas question de plaisanter avec la sécurité. Les données des militants sont gérées par une structure autonome qui garantit leur confidentialité dans le respect le plus strict des normes RGPD. Aucune transmission de données n'est réalisée à destination de la Confédération ou des Fédérations.



POURQUOI UNE VERSION PRO ?

My Store FO, ce n'est pas que pour les adhérents. Le 22 janvier a eu lieu, dans les locaux de la Confédération FO, le lancement de My Store FO Pro, qui s'adresse aux responsables syndicaux et aux élus CSE et prend une double forme :

> les accords FO pro, qui permettent de proposer les services de partenaires déjà en lien avec la galaxie FO.

> les services d'une régie. Confédération, Fédérations, UD, syndicats... : une fois identifié (avec un niveau de sécurité supplémentaire), le secrétaire et/ou le trésorier accèdent ensuite à une offre aidant à organiser assemblées générales et coordinations en mettant à leur disposition des solutions pour la facturation, le choix d'un lieu, d'un prestataire... Une cinquantaine de centres de vacances issus du tourisme social (dont les bases ont été posées par les syndicats il y a près d'un siècle) vont être référencés comme lieux disponibles. My Store FO Pro fournit des solutions clés en main avec des tarifs très concurrentiels et un service de grande qualité. Finies les recherches chronophages et les négociations compliquées grâce à ce nouvel intermédiaire qui promet gain de temps, d'argent, d'efficacité et de qualité.

EN TANT QU'ÉLU CSE, PUIS-JE EN FAIRE PROFITER MON CSE ?

Non ! My Store FO est réservé aux adhérents et My Store FO Pro aux structures FO. Par contre, en tant qu'élu CSE, tu peux disposer de Creuch (p. 14), qui te permettra d'apporter à ton CSE nombre d'avantages développés sur le modèle de My Store FO



UNE HISTOIRE DE RENCONTRES

Le 22 janvier, l'opération accueillie par la Confédération pour lancer My Store FO Pro avait de quoi surprendre... et séduire ! L'équipe avait misé sur le format du speed dating. Le principe ? Les responsables syndicaux étaient là pour rencontrer une quinzaine de partenaires, identifiés par famille d'activités (web, tourisme, restauration...), dont certains déjà bien connus des responsables FO. Particularité des échanges : les différentes équipes ne disposaient que de 10 mn pour faire connaissance avec chacun des partenaires présents. « Ce format dynamique et original était vraiment la meilleure manière de créer les conditions de rencontres aussi intéressantes que prometteuses », résume Alexandre, qui officiait en Monsieur Loyal. Avec cet échantillon de son catalogue, My Store FO Pro a ainsi pu montrer l'étendue de son offre tout en appuyant sur ce qui fait son ADN : le sens du contact !



JEAN-YVES SABOT,
TRÉSORIER FÉDÉRAL FO MÉTAUX

« My Store FO, c'est un nouvel atout dans la manche de FO. La richesse de son offre a déjà convaincu en nombre métallos et structures, et ce n'est que le début, car les possibilités d'évolution ne manquent pas ! En mutualisant les achats et en obtenant des prix toujours meilleurs, ou en passant par des circuits courts pour soutenir le fabriqué en France tout en favorisant des livraisons rapides, c'est aussi le niveau de service que l'on continue de faire progresser. »

ET DEMAIN ?

A présent, il s'agit d'aller au plus près des adhérents via les UD, UL et autres syndicats. La prochaine étape va donc se dérouler en régions, avec le déploiement au sein des UD, qui seront aussi des points relais de proximité. Mais la nouveauté ne s'arrêtera pas là ! My Store FO a plus d'un tour dans son sac et prévoit d'ores et déjà de lancer d'autres services afin de muscler son offre.

ILS ONT TESTÉ LE SERVICE DE RÉGIE AVANT TOUT LE MONDE EN 2025 ET RACONTENT UNE EXPÉRIENCE QUI LES A CONVAINCUS.



DANIEL BARBEROT,
COORDINATEUR SAFRAN

« Nous sommes passés par My Store FO pour organiser l'assemblée générale annuelle des syndicats du groupe en 2025. Nombre de participants, type de lieu, besoins en restauration, en espaces de travail, localisation, sans oublier le budget : en réponse à notre cahier des charges, nous avons reçu plusieurs propositions tout-compris autour desquelles nous avons pu discuter. Un vrai gain de temps et d'énergie, sans oublier une facture plus légère ! Sur place aussi, My Store FO a fait la différence en gérant à notre place tous les petits tracas qui émaillent ce type d'événements. L'équipe de coordination a pu ainsi se concentrer pleinement sur le vrai travail syndical. Les responsables de la plateforme ont su créer la confiance, sur laquelle on peut bâtir l'avenir. Pour notre prochaine édition et pour les coordinations inter-médières, ce sera My Store FO, sans hésitation ! »



DOMINIQUE DELBOUIS,
COORDINATEUR AIRBUS GROUP

« En nous proposant d'organiser l'an dernier l'assemblée générale annuelle de nos syndicats de A à Z, My Store FO a visé juste. Recherche de sites, de prestataires, administration, facturation, sans oublier notre souhait de recourir le plus possible aux productions locales... Ils ont su s'adapter à toutes nos demandes et ont rendu la préparation de l'événement simple et transparente. A tous les niveaux, leurs savoir-faire ultra professionnels ont fait la différence, en plus de permettre une belle économie à la coordination, qui sera autant de consacré au travail syndical ! Avec My Store FO, je ne suis plus avec un prestataire mais avec un vrai partenaire, et ça change tout. Je n'imaginais pas un instant me passer d'eux à l'avenir. D'ailleurs, ils s'activent déjà pour notre prochaine assemblée générale ainsi que pour un séminaire thématique. My Store FO, c'est devenu pour nous une évidence ! »



L'OFFRE EXCLUSIVE Pour les adhérents **FO**



ÊTRE ADHÉRENT À FO

C'est aussi profiter d'**offres exclusives**, d'**avantages** permanents et de **bons plans** toute l'année sur

www.MyStoreFO.fr

UNE OFFRE SUR-MESURE

Animations, services, offres...
My store FO s'adapte à tes envies.
Ce que tu imagines, nous le réalisons !

INSCRIPTION GRATUITE !

1. Récupère ton Numéro ADH 2025
2. Scanne le QR code et crée ton compte !



CREUCH EST LE PROLONGEMENT DE MY STORE FO

Pour les **CSE**, **CASC** (Comité d'Action sociale et culturelle), **COS** (Comité des Œuvres Sociales), **amicales**, il y a Creuch.

Cette offre a été construite à partir d'un double constat :

> La relation humaine est la base de tout et la digitalisation complique les choses dans le domaine des œuvres sociales. Tout se passe à présent sur des plateformes digitales et il y a moins d'occasions de rencontrer les salariés quand on est un élu CSE ;

> ce qui est proposé aux salariés n'est pas assez local alors que nous devons défendre nos écosystèmes de proximité (commerces, artisans...). Il faut soutenir l'emploi là où il est situé : dans nos territoires.

Pour tenter de répondre à cette double problématique, Creuch a lancé une offre de services qui propose :

> un système de ventes privées hebdomadaires de produits alimentaires et non alimentaires qui font appel principalement à des fournisseurs locaux et nationaux. Les salariés commandent sur l'espace privatif creuch.fr dédié au CSE. Les ventes sont livrées directement dans l'entreprise, faisant du moment de collecte un moment d'échanges.

> plusieurs services qui font appel aux acteurs locaux :

> un marché de producteurs locaux qui propose une livraison toutes les semaines directement dans l'entreprise ;

> Le plani-creuch qui propose la gestion de planning de prestataires qui viennent réaliser leur prestation dans l'entreprise (coiffeur, ostéopathe, réparateur de vélos...);

> Les expo ventes qui proposent à des acteurs locaux de venir exposer leurs produits et services dans l'entreprise (vendeur de voitures, vendeur de miel, bijoux, mode, accessoires, services...)

> Une affiliation locale : des avantages avec vos partenaires de proximité (élagueurs, cours à domicile, entretien piscine, plombier, aidants...)

Creuch propose également un accompagnement dans l'organisation d'événements thématiques, notamment le marché de Noël, que ce soit en physique ou en digital. L'accompagnement proposé par Creuch peut inclure la création de chèques cadeaux spécifiques aux marchés de Noël. Creuch propose également la confection de colis de Noël sur mesure, avec possibilité de préparation et, si besoin, de distribution à l'ensemble des salariés.



VENTES PRIVÉES

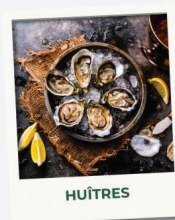
ALIMENTAIRE ET NON ALIMENTAIRE



CHOCOLATS



VINS & SPIRITUEUX



HUÎTRES



RENTRÉE SCOLAIRE



SAPIN DE NOËL



SAUCISSONS

LIVRÉ EN ENTREPRISE



UNE DÉMARCHE ENGAGÉE

En complément de cette offre résolument tournée vers la relation humaine, Creuch valorise le circuit court dans le choix de ses fournisseurs. Cela s'inscrit dans une démarche RSE qui vise à soutenir l'économie locale tout en limitant l'empreinte écologique.

Grâce au principe de la commande groupée et de la livraison en un seul point — au sein même de l'entreprise — Les transports inutiles, les emballages superflus et l'impact environnemental lié à la logistique sont significativement réduits.

C'est une manière concrète de faire rimer consommation responsable, lien social et efficacité.



AVANTAGES POUR LES CSE

Pour les CSE, en plus de favoriser les relations humaines et de répondre à des préoccupations locales, Creuch apporte :

- > une interface sécurisée et spécifique au CSE. Ainsi, conformément à la RGPD, les données des salariés ne sont pas diffusées auprès des fournisseurs ;
- > un système de gestion des abondements qui permet de les flécher vers certains types de produits que vous aurez choisis ;
- > l'accès à des dizaines de fournisseurs : pas besoin de les contacter et négocier les conditions. Les équipes Creuch le font pour vous ;
- > l'encaissement des commandes : vous n'avez pas besoin de gérer d'argent, tout se passe sur l'interface ;
- > l'organisation logistique : de la préparation des commandes jusqu'à la distribution au client final ;
- > la communication : Mise à disposition des différents supports de communication utiles à l'animation de ces offres ;
- > une animation tout au long de l'année ;
- > la possibilité d'intégrer les partenaires locaux ou nationaux de chaque CSE ;
- > Creuch peut être l'unique canal de vente au sein de votre CSE ;
- > la possibilité de vous accompagner en délégation pour vous soulager sur la gestion de vos activités sociales et de leur fonctionnement.

COMMENT DÉPLOYER CREUCH ?

Pour cela, prenez contact avec les équipes Creuch dédiées et profitez du tarif exclusif réservé à FO. contact@mystorefo.fr



Consommateurs **R**esponsables
Engagés et **U**nis
pour **C**hanger les **H**abitudes

LES JOURNÉES DE NOËL

2026

50 JOURNÉES DE NOËL

RÉSERVÉES EN EXCLUSIVITÉ POUR VOS CSE

(Quantités limitées)

Creuch vous accompagne :

- Sélection des exposants avec vous
- Coordination de la logistique
- Communication
- Installation du marché dans vos locaux
- Accompagnement dans l'organisation



CONTACTEZ-NOUS DÈS MAINTENANT
POUR EN SAVOIR PLUS

bonjour@creuch.fr

Actys Expertises

ORDRE DES
EXPERTS-COMPTABLES 

Notre cabinet d'expertise-comptable **est dédié exclusivement aux représentants du personnel** (CSE, Organisations Syndicales...) **et tourné à 100 % vers vos attentes**. Chaque expertise est **unique, objective** et n'a pour seul objectif que de répondre à vos besoins.

Nos conseils et analyses n'ont de sens que parce qu'ils mettent notre **valeur ajoutée au service de votre négociation** et vous permettent **d'alimenter votre politique contractuelle** et de **rééquilibrer le dialogue social**.

Notre approche est pluridisciplinaire grâce à une équipe regroupant **des financiers, économistes, juristes, experts en négociation sociale et auditeurs industriels**.

ACTYS-EXPERTISES est basé en région parisienne et nous intervenons partout en France.



01 46 70 60 17



info@actys.expert

LES BRÈVES

L'ACTU EN BREF



INFRASTRUCTURES ET CLIMAT : L'URGENCE

Le Conseil économique, social et environnemental (CESE), aux travaux duquel participe FO et où siège le trésorier fédéral Jean-Yves Sabot, a adopté le 13 janvier un rapport sur l'adaptation des infrastructures au réchauffement climatique. Ponts, routes, lignes électriques... Autant d'équipements vieillissants sur notre territoire, et qui risquent de souffrir du dérèglement du climat demain. Le CESE a donc défini 21 préconisations pour les adapter, avec au passage une transformation en profondeur de la politique dans ce domaine. Face au coût colossal du chantier, le CESE précise : investir maintenant 1 euro permet d'économiser 6 à 8 euros demain. Raison de plus pour ne pas attendre, d'autant que l'industrie sera en première ligne pour fournir les matières premières et équipements nécessaires à cette mise à niveau, qui confortera aussi ce qui a longtemps été un facteur d'attractivité et de compétitivité nationale.



NIDEC INVESTIT EN FRANCE

Le groupe japonais Nidec, propriétaire de Leroy-Somer, a annoncé un investissement de taille pour moderniser quatre de ses usines françaises en fin d'année, lors du sommet Choose France, à Versailles. Pas moins de 97 millions d'euros vont être débloqués entre 2025 et 2028. Cet argent va servir à augmenter les capacités de production de moteurs électriques, de générateurs et de systèmes de stockage stationnaires par batteries. Il s'agit de répondre à une demande en forte croissance, tirée par une Europe qui accélère sa décarbonation. Au cœur de ce plan stratégique, on retrouve l'usine historique de Sillac à Angoulême, qui fabrique des moteurs électriques vendus dans le monde entier. Le site mosellan de Trémery, partenaire de Stellantis pour l'électromobilité, celui d'Orléans (qui produit des moteurs industriels) et celui de La Fouillouse (en Auvergne, spécialisé dans les systèmes de stockage d'énergie) figurent également parmi les bénéficiaires du plan. Une bonne nouvelle pour le Made in France et pour les 3 500 salariés qui y travaillent, dont de nombreux métallos FO !

UN NOUVEAU FONDS SOUVERAIN « À LA FRANÇAISE »

Bpifrance a dévoilé fin janvier son intention de lancer un nouveau fonds d'investissement de long terme, qui devrait, à terme, être doté de près de 5 milliards d'euros. Le bouclage d'un premier tour de table de ce « fonds souverain à la française » pourrait intervenir en milieu d'année. Il permettra à Bpifrance de monter davantage au capital de certaines entreprises non cotées, avec des tickets allant jusqu'à 500 millions d'euros. Il est présenté comme le successeur de Lac1, fonds créé en 2020 pour investir dans les multinationales françaises cotées en Bourse.



STAUB : CROISSANCE ET ÉLECTRIFICATION

Le fabricant de cocottes en fonte et autres ustensiles de cuisine Staub ne connaît pas la crise ! A Merville (Nord), il vient de lancer un vaste plan d'investissement pour un montant de 42 millions d'euros. Au programme : le remplacement des fours à gaz par des fours électriques, en vue de la décarbonation du site, qui compte près de 400 salariés. A l'étroit dans ses murs historiques, malgré deux extensions successives en 2022 et 2023, Staub va également construire une nouvelle usine à proximité de l'actuelle. Une évolution plus que nécessaire : l'usine produit plus d'un million de produits par an, dont une majorité est destinée à l'export, notamment aux États-Unis et en Asie, et sa croissance ne semble pas près de s'arrêter.

LES SYNDICATS GAGNENT DU TERRAIN DANS L'OPINION DES SALARIÉS

L'étude publiée le 6 janvier par la DARES sur la perception des représentants du personnel et des syndicats dans le secteur privé révèle une tendance encourageante : entre 2017 et 2023, le regard porté par les salariés français sur leurs instances représentatives est devenu nettement plus favorable.

Un vent de confiance soufflerait-il sur les représentants du personnel ? C'est fort probable, à en croire la dernière étude de la DARES sur le sujet. Premier signal positif : 51 % des salariés du secteur privé estiment aujourd'hui que les représentants du personnel traduisent bien leurs aspirations. C'est cinq points de plus qu'en 2017, où ils n'étaient que 46 % à partager cette opinion. Une progression significative qui témoigne d'une meilleure reconnaissance du travail accompli au quotidien par les élus et délégués syndicaux. Plus révélateur encore, 41 % des salariés jugent désormais que les syndicats jouent un rôle irremplaçable dans leur représentation, contre 37 % six ans plus tôt. Cette hausse de quatre points marque un tournant symbolique : malgré les critiques récurrentes et les attaques contre le modèle social français, les organisations syndicales regagnent progressivement la confiance des travailleurs.

LA PRÉSENCE SYNDICALE, UN FACTEUR DÉCISIF

Autre constat mis en lumière par l'enquête : la proximité des instances représentatives fait toute la différence. Dans les établissements dotés de délégués syndicaux, 59 % des salariés estiment que leurs représentants retranscrivent correctement leurs attentes. Ce taux reste élevé, à 56 %, dans les structures disposant d'instances élues, même sans délégué syndical. En revanche, il s'effondre à 23 % dans les entreprises dépourvues de toute représentation. La taille de l'entreprise joue également un rôle crucial dans la perception syndicale. « Plus la taille de leur établissement est importante, plus les salariés jugent les syndicats irremplaçables », font remarquer les auteurs. Dans les entreprises de 500 salariés ou plus, la part des salariés considérant les syndi-



cats comme irremplaçables est près de deux fois supérieure à celle observée dans les structures de taille moyenne.

MONTÉE DE L'INDIVIDUALISME

Mais cette étude révèle aussi un paradoxe troublant qui retient l'attention. Malgré cette amélioration de l'image syndicale et cette reconnaissance accrue de leur rôle, une tendance préoccupante se dessine en filigrane : de plus en plus de salariés se sentent capables de défendre seuls leurs intérêts (ils sont 40 % à se penser en mesure de défendre directement leurs intérêts, contre 34 % six ans plus tôt...). Sans surprise, ce sont surtout les jeunes et les cadres qui affichent cette conviction, qui progresse alors même que les résultats montrent l'efficacité supérieure de la représentation collective. Les chiffres parlent d'eux-mêmes : là où les syndicats sont présents, les salariés bénéficient d'une meilleure protection, d'une

représentation plus efficace et d'un dialogue social plus constructif. Pourtant, l'illusion de l'autonomie gagne du terrain, alimentée par une culture de l'individualisme et par la méconnaissance des mécanismes réels de défense des droits au travail.

UN DÉFI POUR L'AVENIR

Ces résultats constituent donc un signal encourageant pour le mouvement syndical en même temps qu'un avertissement. Si la confiance remonte et si le rôle des syndicats est mieux reconnu, le travail de pédagogie à mener reste immense. Il faut convaincre que la force du collectif l'emporte toujours sur la faiblesse de l'individu isolé face à l'employeur. Car dans les rapports de force au travail, la solidarité n'est pas qu'un mot : c'est l'arme la plus efficace dont disposent les salariés pour faire valoir leurs droits et améliorer leurs conditions de travail.

VOS DROITS



TRANSPARENCE DES RÉMUNÉRATIONS : UNE RÉFORME ATTENDUE, UN CALENDRIER ENCORE FLOU

La transposition en droit français de la directive européenne sur la transparence des rémunérations reste bien prévue pour 2026. C'est ce qu'a confirmé le ministre du Travail, Jean-Pierre Farandou, lors de son audition devant la Délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale, le 21 janvier 2026.

Pour autant, l'échéance initialement fixée à juin 2026 apparaît désormais incertaine.

Cette annonce était pourtant très attendue. La directive européenne du 10 mai 2023 constitue en effet un texte majeur pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en s'attaquant à un sujet longtemps resté opaque : la rémunération.

Elle rappelle que l'égalité de traitement doit s'appliquer à l'ensemble de la rémunération, y compris donc les composantes variables ou complémentaires.

UNE DIRECTIVE QUI CHANGE LA LOGIQUE ACTUELLE

L'objectif de la directive est clair : rendre effectif le principe « à travail égal, salaire égal », **en s'appuyant sur la transparence plutôt que sur des déclarations d'intention.**

Concrètement, le texte européen prévoit des obligations nouvelles dès l'embauche, avec notamment l'obligation pour l'employeur d'informer sur le niveau ou la fourchette de rémunération d'un poste, et l'interdiction de demander aux candidats leur salaire antérieur.

Au cours de la relation de travail, les salariés disposeront d'un véritable droit à l'information sur leur rémunération

individuelle, mais aussi sur les rémunérations moyennes pratiquées dans l'entreprise pour des postes comparables, ventilées par sexe.

Lorsque la différence de niveau de la rémunération moyen est d'au moins 5 % entre les sexes (article 10), l'employeur doit procéder « en coopération » avec les représentants du personnel à une « évaluation conjointe des rémunérations » pour « recenser, corriger, prévenir ». Cela devrait donner accès à ces représentants aux politiques de rémunération internes à l'entreprise.

Elle prévoit également un renversement de la charge de la preuve en cas de contentieux : il appartiendra à l'employeur de démontrer que les différences constatées reposent sur des critères objectifs et non sexistes (article 18).

Par ailleurs, la directive impose une meilleure détermination la réparation du préjudice. Outre le rappel que celle-ci se doit d'être intégrale, la directive précise que cela comprend « une indemnisation pour les opportunités manquées et le préjudice moral ».

La directive impose également aux entreprises de transmettre aux autorités publiques des données précises sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, sur la base de sept indicateurs communs à l'ensemble de l'Union européenne. Ces exigences vont nettement au-delà de l'Index égalité professionnelle actuellement en vigueur en France.

La directive est toute tournée vers l'effectivité des règles, ce qui se retrouve dans l'obligation de sanctions « effectives, proportionnées et dissuasives ».

UNE TRANSPOSITION RETARDÉE PAR LE CONTEXTE POLITIQUE

Une concertation avec les partenaires sociaux avait été engagée au printemps 2025 par la précédente ministre du Travail. À cette occasion, le gouvernement avait présenté les premières pistes d'un nouvel Index égalité, plus exigeant et directement inspiré des indicateurs européens.

Mais les aléas politiques ont pesé lourdement sur le calendrier. La chute du gouvernement Bayrou, puis le temps nécessaire à l'installation du gouvernement Lecornu, ont entraîné un décalage des discussions. Celles-ci n'ont réellement repris qu'en janvier 2026.

LE GOUVERNEMENT CONFIRME L'OBJECTIF, SANS GARANTIR L'ÉCHÉANCE

Auditionné le 21 janvier 2026, le ministre du Travail a rappelé que la transposition de cette directive constitue l'un des grands chantiers sociaux de l'année. S'agissant du calendrier, le ministre a reconnu que l'adoption définitive du texte avant le 1er juin 2026 n'était pas certaine. Le temps de la concertation, mais aussi la période des élections municipales, risquent de ralentir les travaux parlementaires. L'objectif affiché reste néanmoins le dépôt d'un projet de loi avant l'été, avec une adoption définitive envisagée à la rentrée, voire lors d'une session parlementaire extraordinaire.

UN ENJEU CENTRAL POUR LES SALARIÉS ET LE DIALOGUE SOCIAL

Pour FO Métaux, cette réforme ne peut être réduite à un simple exercice de reporting. La transparence des rémunérations est un levier essentiel pour identifier les inégalités réelles, objectiver les situations et renforcer le dialogue social dans les entreprises. La vigilance syndicale sera déterminante, tant sur le contenu de la transposition que sur ses modalités d'application. Derrière les indicateurs et les obligations déclaratives, l'enjeu est bien celui de la reconnaissance du travail, de l'équité salariale et du respect des droits des salariés.

Le calendrier reste incertain, mais une chose est acquise : la transparence salariale va s'imposer comme une nouvelle norme du droit du travail. Aux pouvoirs publics désormais de traduire cette ambition en règles claires, efficaces et réellement protectrices.



Si vous voulez en savoir plus,
n'hésitez pas à télécharger notre
application pour ne rater aucune
info juridique !

CE QUE LA DIRECTIVE IMPLIQUE CONCRÈTEMENT POUR LES ENTREPRISES

Même avant sa transposition, plusieurs articles et commentaires décrivent déjà ce que seraient les principales obligations prévues :

- > Obligation d'indiquer une **fourchette de rémunération dans les annonces d'emploi** et interdiction de demander l'historique salarial des candidats.
- > Droit d'accès des salariés à des informations sur leur rémunération, les niveaux moyens ventilés par genre et les critères de fixation des salaires.
- > Reporting salarial obligatoire pour les entreprises de taille significative, avec obligation d'audit si un écart de plus de 5 % non justifié est constaté, et plan d'action correctif associé.



Adobe ©

CHIFFRES...

Tous les mois, FO Métaux vous propose les chiffres clés, ainsi qu'un peu de culture, syndicale bien sûr, autour d'un mot chargé d'histoire et que les métallos connaissent bien.

42,21 %



C'est le niveau de représentativité atteint par FO dans la branche rattachée des experts en automobile, selon le décret paru au Journal Officiel du 19 décembre 2025. Ce score impressionnant confirme le poids de notre organisation dans le secteur et la solidité de sa position. Il faut ici saluer l'impressionnant travail de terrain réalisé par les métallos FO du cabinet BCA, emmenés par le représentant syndical national Franck Chatron. Dans cette branche en pleine reconfiguration, d'autres défis les attendent. En effet, le regroupement en cours des nombreuses petites structures qui la composent devrait aboutir à un domaine où coexisteront majoritairement une poignée de gros groupes. Si BCA promet de rester le leader des experts auto, ces nouveaux venus seront autant de cibles d'implantations pour FO, avec l'objectif affiché de conforter sa représentativité pour continuer de peser dans les négociations et de défendre toujours plus efficacement les salariés.

CHIFFRES CLÉS

SMIC HORAIRE BRUT
12,02 EUROS

SMIC MENSUEL BRUT
1 823,03 EUROS

CHÔMEURS

3 347 700 (CATÉGORIE A, PUBLIÉS LE 29 JANVIER 2026)

INDICE DE RÉFÉRENCE DES LOYERS

145,78 (4^{ÈME} TRIMESTRE 2025)

TAUX D'INTÉRÊT (29 JANVIER)

1,93 % AU JOUR LE JOUR.

PLAFOND DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

4 005 EUROS PAR MOIS (POUR L'ANNÉE 2026 : 48 060 EUROS)

COÛT DE LA VIE

+0,1 % EN DÉCEMBRE (+0,1 % HORS TABAC)
+0,8 % EN GLISSEMENT SUR LES 12 DERNIERS MOIS
(+0,7 % HORS TABAC).



LE MOT DU MOIS COMITÉ

Qu'il se soit naguère appelé Comité d'Entreprise ou, depuis le 1^{er} janvier 2020, Comité Social et Économique (CSE), il reste l'organe qui associe les représentants élus du personnel. Et toujours sans trahir l'étymologie du mot né en Angleterre au XV^{ème} siècle sous la forme *commitee*, qui désignait d'abord un *commis*, un *commissaire*, en somme une personne qui se voyait confier (*commit*) certaines missions. Il a été importé vers 1690 en France, où il acquit le sens plus large de petite société regroupée au sein d'un corps plus vaste.

C'est sous la révolution, et surtout à partir de 1791, que le mot gagna ici en popularité avec le foisonnement des groupes, clubs et sociétés qui entendaient jouer un rôle politique face à la monarchie agonisante. Si l'on s'y réunissait alors en petit *comité*, voire en *comité secret*, le terme prit un tour officiel le 6 avril 1793 avec la création par la Convention du Comité de Salut Public, organe qui regroupait tout le pouvoir exécutif. Entré lui aussi dans l'histoire, le Comité Français de Libération Nationale fut créé par le général de Gaulle à Alger en 1943.

On en connaît qui se constituent dans des circonstances moins dramatiques, comme le *comité d'audit* de certaines entreprises ou le *comité de lecture*, qui sélectionne chez un éditeur les manuscrits soumis par les auteurs, et bien sûr le *comité des fêtes*, dont le rôle dans la commune n'a pas besoin d'être explicité.

Optez pour une épargne éthique et performante !

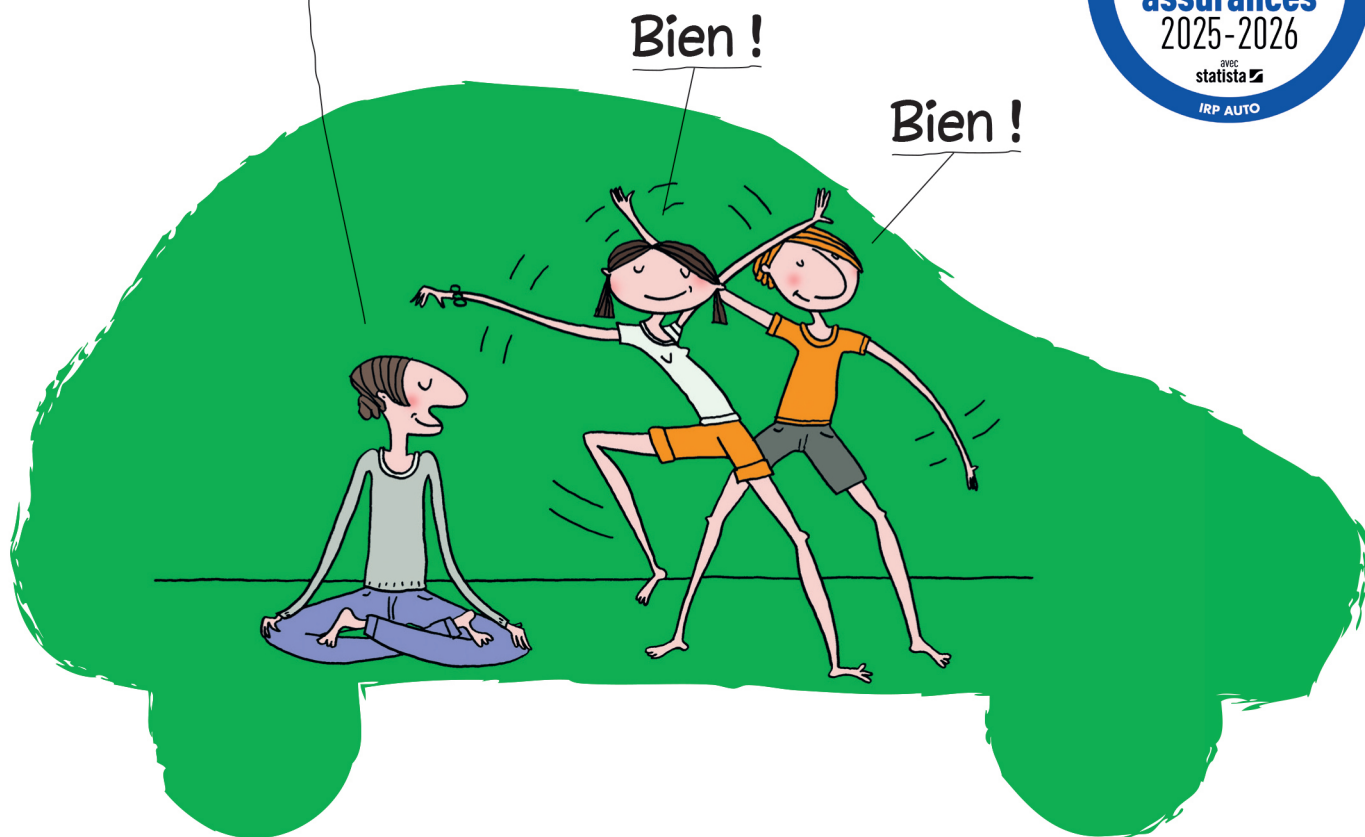
Une offre pensée pour vous :
des performances durables, un cadre
fiscal attractif et des outils simples pour
vous accompagner à chaque étape.

Contactez-nous :

relations-exterieures@malakoffhumanis.com

La garantie d'une **couverture santé au juste prix !**

Une famille bien protégée,
c'est une famille en bonne santé.



IRP AUTO propose à ses clients des services pour maîtriser leurs dépenses de santé et être informés à tout moment : carte de tiers payant dématérialisée, application mobile, téléconsultation médicale, suivi des remboursements, analyse de devis... Il est le seul organisme référencé par la branche des services de l'automobile en matière de mutuelle santé. IRP AUTO propose aussi des solutions santé adaptées aux entreprises dont l'activité est proche de celle des services de l'automobile.

Pour en savoir plus, rendez-vous
sur notre site Internet : www.ird-auto.com

Suivez-nous sur **LinkedIn**

