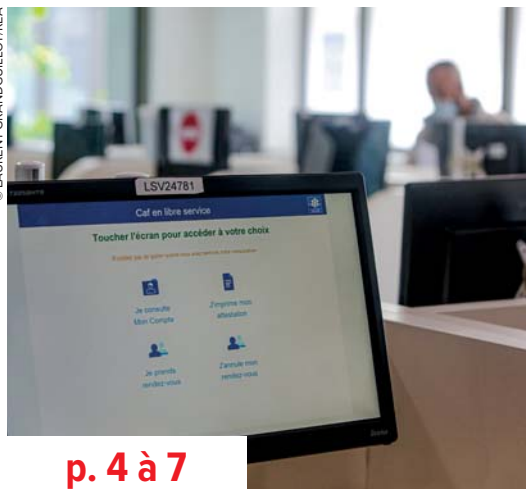


© LAURENT GRANDGUILLOT/REA



p. 4 à 7

© SOPHIE LIÉDOT



p. 11 à 14

DR



p. 23

//// ACTU (pages 4 à 7)

La justice sociale, par nos revendications et pour nos droits

- Agenda social autonome : pour Frédéric Souillot, « *l'emploi des jeunes est une priorité* ».
- Conférence Travail Emploi Retraites : les désaccords s'affichent.
- Assurance chômage : les comptes de nouveau plombés par les ponctions de l'État.
- Contrats courts : FO veut mieux encadrer le recours aux CDD.
- Formation : les budgets en chute libre.
- Les syndicats appellent les députés à refuser le travail le 1^{er} Mai.
- Allocation de solidarité unifiée : les plus précaires seront perdants, alerte FO.

//// DROIT (page 9)

- Le représentant syndical.

//// DOSSIER (pages 11 à 14)

- Cadres : pour défendre leurs droits plus encore, l'enjeu du développement de FO.

//// INTERNATIONAL (page 16)

- Le « *made in Europe* », oui mais...

//// REPÈRES (page 17)

- Des chiffres utiles au quotidien.

//// NOS COMBATS, NOS VICTOIRES (pages 18 à 21)

- Fibre Excellence : FO exige le maintien de tous les emplois.
- Dordogne : 90% des emplois supprimés aux Papeteries de Condat.
- Eurenco : après deux mois de grève, à quand de vraies propositions?
- Groupe SEB : FO vigilante face aux 500 suppressions de postes sur la base du volontariat.
- Travailleurs étrangers : les militants FO se forment pour défendre leurs droits.

//// CULTURE (page 22)

- À Paris et ailleurs, cent œuvres qui racontent le travail.
- Documentaire. Économie informelle, un quotidien de lutte.

//// PORTRAIT (page 23)

- Nordine Chbak : « *La sécurité et la santé au travail sont primordiales* ».
- CNAV : Patricia Bocciarelli élue présidente du conseil d'administration.

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



PRINT IN FRANCE



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

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

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



EN 2026 COMME DEPUIS TOUJOURS : « PAIN, PAIX, LIBERTÉ! »

Les frappes et bombardements sur l'Iran et le Liban décidés par Israël et les États-Unis le 28 février dernier marquent une nouvelle étape dans l'escalade guerrière au Moyen-Orient. L'ouverture de ce nouveau terrain d'affrontement vient s'ajouter à la longue liste des conflits qui se sont installés durablement depuis plusieurs années.

Comme les précédentes, cette guerre en Iran n'épargne pas les populations civiles. Selon les Nations unies, ce conflit au Moyen-Orient a donné lieu en près de trois semaines à « *des rapports de plus en plus nombreux faisant état de victimes civiles, y compris des enfants* ». Des hôpitaux, des écoles, des sites du patrimoine culturel et des zones résidentielles auraient été endommagés ou détruits, et de nombreux dépôts de pétrole ainsi qu'une usine de dessalement auraient été touchés, causant de graves préjudices aux civils.

Au Liban, plus de 300 000 personnes ont été déplacées à travers le pays. En Iran, ces nouvelles attaques pourraient provoquer à nouveau une répression massive contre le peuple iranien. Les autorités iraniennes se sont déjà livrées à un massacre sans précédent contre la population en janvier dernier.

Alors que l'escalade des hostilités se poursuit dans la région, l'improvisation dont fait preuve l'administration américaine dans la conduite de ce conflit accroît les inquiétudes et les risques d'enlèvement. Ces attaques bafouent le droit international, portent atteinte à la diplomatie et plongent la région, de

manière prévisible, dans une guerre plus vaste et dévastatrice.

L'Iran y répond par des tirs de missiles et des attaques de drones en Israël et dans l'ensemble du golfe Persique, et alimente ses groupes terroristes au Liban, au Yémen et en Irak. Elle y répond également par le blocage du détroit d'Ormuz, par lequel transite d'ordinaire 20% de la production mondiale d'hydrocarbures. Les menaces contre les pétroliers sur cette route maritime où transite un cinquième du pétrole mondial ont rapidement entraîné une envo-

lée des prix du baril et laissé libre cours à la spéculation, avec des conséquences sur l'emploi dans l'industrie.

Pour tenter de faire baisser les cours, les pays membres de l'AIE (Agence internationale de l'énergie) ont décidé le déblocage de 400 millions de barils de pétrole. Mais ces mesures palliatives n'ont

pas levé la menace de voir ces perturbations économiques déboucher sur des crises plus graves. L'escalade ne sert personne, les tensions géopolitiques attisent toujours les tensions économiques ou les tensions sociales...

Pour FO, fidèle à son attachement de toujours pour la paix, sa devise « pain, paix, liberté », incarnée dès ses origines par son fondateur Léon Jouhaux, prix Nobel de la paix en 1951, est plus que jamais d'actualité. FO appelle à l'arrêt immédiat des opérations militaires, au respect du droit international et à la mobilisation de la diplomatie, soutenue par les Nations unies, pour garantir une paix juste et durable, et la justice sociale.

**FO appelle
au respect
du droit
international**

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

La justice sociale, par nos rev

Agenda social autonome, négociation sur les contrats courts, rencontres dans le cadre de la conférence TER... FO continue de porter ses revendications en souhaitant que certains thèmes soient mis en négociation rapidement. Sans surprise, l'emploi des jeunes en fait partie. La confédération continue aussi de porter sa voix en s'opposant à des attaques qui pointent, entre autres celle sur le travail le 1^{er} Mai ou encore celle consistant à concevoir une allocation de solidarité unifiée. Un projet dangereux pour les plus précaires. Elle déplore aussi la baisse de crédits dédiés à la formation et à l'apprentissage, ou encore pointe les ponctions de l'État sur l'Unédic, ce qui met à mal les comptes de l'organisme d'Assurance chômage. FO, qui tiendra son 26^e congrès confédéral dans un mois, montre sa détermination sans relâche pour les droits des travailleurs.

Agenda social autonome : pour Frédéric Souillot, « l'emploi des jeunes est une priorité »

Le 27 février 2026, les numéros un des organisations syndicales et patronales se sont de nouveau réunis pour définir l'agenda social autonome. Parmi les sujets abordés (dont l'évolution du modèle productif ou encore le financement et la gouvernance de la protection sociale collective), les discussions ont particulièrement avancé sur l'emploi des jeunes. Une négociation nationale interprofessionnelle devrait ainsi s'ouvrir fin juin. Et bonne nouvelle : la demande patronale d'un contrat de travail spécifique pour les jeunes n'est plus à l'ordre du jour, confirme Frédéric Souillot, secrétaire général de FO. « On va discuter de la façon pouvant amener les jeunes à trouver un emploi, à s'orienter vers des filières porteuses d'avenir », indique-t-il.



© MARTA NASCIMENTO/REA

La nécessité d'emplois de qualité

Si le financement de la protection sociale est au menu de cet agenda, pour FO

il faut surtout améliorer l'emploi pour générer davantage de cotisations sociales : « Nous l'avons redit le 27 février : le problème, c'est que nous ne sommes pas assez nombreux à travailler. Et sur ce point, l'emploi des jeunes est prioritaire car nous avons, par rapport au reste de l'Europe, le plus bas taux d'emploi des jeunes. Et 1,5 million de jeunes ne sont ni en emploi, ni en formation », souligne Frédéric Souillot. Pour le secrétaire général, la « priorité sera donc de redonner au travail des jeunes plus d'attractivité », entre autres, « il faut leur fournir des offres d'emploi de qualité et non des contrats précaires. Et voir comment mieux accompagner les jeunes décrocheurs ». En parallèle, une négociation sur la valorisation des parcours syndicaux a été actée lors de cette réunion. Elle devrait s'ouvrir en juin.

Ariane Dupré

Conférence Travail Emploi Retraites : les désaccords s'affichent

La prévention des risques professionnels dans le travail, l'accompagnement des transitions professionnelles et les comparaisons internationales des systèmes de retraite étaient, le 13 mars, au menu de la conférence Travail Emploi Retraites. Si en matière de risques professionnels, Jean Agulhon, DRH de la RATP, animateur de l'atelier travail, a estimé qu'un certain

« consensus » se dessinait autour de la nécessité de former davantage les acteurs de la prévention, FO a nuancé ce propos : « S'il y a bien un consensus des syndicats, c'est autour de l'importance des ex-CHSCT, dont le rôle a été amoindri », a souligné Patrick Privat, secrétaire confédéral et trésorier de FO. Les divergences apparaissent aussi sur l'évaluation du système de retraite et d'un

possible travail autour de ses objectifs : « On ne va pas réécrire le système en quelques mois », a réagi Patrick Privat, rappelant que, qui plus est, plusieurs congrès syndicaux vont se tenir dans un avenir proche. En raison du congrès confédéral de FO, la prochaine réunion TER du 17 avril est décalée, la date reste à fixer.

Ariane Dupré

endications et pour nos droits

Assurance chômage : les comptes de nouveau plombés par les ponctions de l'État

Le déficit du régime d'Assurance chômage devrait atteindre 2,1 milliards d'euros en 2026, selon les prévisions financières réactualisées le 3 mars par l'Unédic, gestionnaire paritaire de l'Assurance chômage. C'est une détérioration de 800 millions d'euros par rapport aux précédentes projections.

Certes, le marché de l'emploi se dégrade et l'Assurance chômage va perdre en CSG, en raison d'une modification de l'assiette de cotisations des travailleurs indépendants.

Mais la principale source de déficit du régime provient des ponctions opérées

par l'État sur les recettes, sous forme de moindres compensations d'exonérations. Elles s'élèvent à 4,1 milliards d'euros en 2026, pour un total cumulé de 12 milliards d'euros depuis 2023. Ce manque à gagner freine la capacité du régime à réduire sa dette, attendue à 61,5 milliards d'euros fin 2026.

Un désendettement compliqué

« Sans la non-compensation de l'État, le régime pourrait être excédentaire ou à l'équilibre », rappelle Michel Beaugas, secrétaire confédéral FO chargé de l'emploi.

« Cela contraint les organisations syndicales, quand elles négocient les règles de l'Assurance chômage, à trouver des économies pour pouvoir rester dans le désendettement de l'Unédic. On pourrait considérer que les baisses de droits sont inhérentes aux non-compensations de l'État », poursuit-il.

Ces prélèvements devraient cesser au-delà de 2026, ce qui permettrait, d'après les projections de l'Unédic, de faire revenir les comptes dans le vert, avec un solde positif attendu de 2,8 milliards d'euros en 2027 et de 4,8 milliards en 2028.

Clarisse Josselin

Contrats courts : FO veut mieux encadrer le recours aux CDD

Après l'accord trouvé fin février sur les ruptures conventionnelles, les interlocuteurs sociaux ont repris les discussions sur les contrats courts, autre volet des négociations sur l'Assurance chômage. La troisième séance s'est tenue le 17 mars au siège de l'Unédic.

Au fil des ans, les contrats courts se sont imposés comme une norme d'embauche. En 2024, 4,4 millions de CDI ont été signés pour 21,1 millions de CDD (dont 81% de moins d'un mois) et 20,7 millions de missions d'intérim. Les trois quarts des contrats sont des réembauches. « Or, pour FO, c'est le CDI qui doit rester la norme », rappelle Michel Beaugas, secrétaire confédéral chargé de l'emploi. Pour compenser, au moins en partie, la situation d'instabilité dans laquelle se trouvent les salariés, FO veut notamment étendre la

prime de précarité à tous les contrats courts.

Une nouvelle date, le 9 avril

Le bonus-malus, qui permet de moduler le taux de cotisation chômage des employeurs en fonction du nombre de ruptures

de contrats de travail, est aussi revenu sur la table. Le dispositif actuel s'est révélé inefficace pour lutter contre les abus. FO propose de l'adapter en le basant sur un taux de cotisation pivot, similaire à celui utilisé pour les accidents du travail. De son côté, le patronat s'est dit prêt à réfléchir à un système alternatif, mais sans élargissement à d'autres secteurs ni hausse des cotisations. Plus globalement, les employeurs poussent à toujours plus d'assouplissement des règles.

« Si l'objectif est de faire mieux en faisant moins, se sera sans nous. La vraie question est plutôt de savoir comment mieux encadrer et réguler le recours aux CDD, pour améliorer la qualité et la stabilité de l'emploi », prévient Michel Beaugas. Les négociations, qui devaient initialement finir le 25 mars, ont été prolongées jusqu'au 9 avril.

Clarisse Josselin



© MARTA NASCIMENTO/REA

La justice sociale, par nos rev

Les syndicats appellent les députés à refuser le travail le 1^{er} Mai

Les syndicats montent à nouveau au créneau pour défendre le 1^{er} Mai, chômé et payé, selon le Code du travail. Dans un courrier du 3 mars, les huit organisations syndicales, dont FO, demandent aux députés de rejeter la proposition de loi (PPL) visant à « permettre aux salariés de certains établissements et services de travailler le 1^{er} Mai », et qui doit être examinée à l'Assemblée le 10 avril, dans le cadre d'une niche parlementaire. Ils critiquent « l'obstination » des promoteurs du texte. Une précédente tentative de présenter le texte à l'Assemblée avait déjà

eu lieu le 22 janvier, où il n'avait pas été examiné faute de temps. Les syndicats avaient alors dénoncé un projet « dont l'objet n'est rien de moins que la remise en cause du 1^{er} Mai, seul jour férié obligatoirement chômé et rémunéré, et symbolique pour les travailleurs en France comme à l'international ».

Une attaque dangereuse

Sous prétexte d'une insécurité juridique, cette PPL, adoptée le 3 juillet 2025 par le Sénat, veut en effet permettre à certains

commerces (fleuristes, boulangers, commerces alimentaires...) d'ouvrir et de faire travailler leurs salariés le 1^{er} Mai, sur la base du volontariat. Dans leur courrier, les syndicats dénoncent cette brèche dangereuse : « À chaque fois qu'un principe est entamé, les dérogations s'étendent progressivement jusqu'à devenir la règle. Le travail du dimanche en est une illustration éclairante. » Ils appellent donc les députés à s'opposer à toute remise en cause du 1^{er} Mai en rejetant cette proposition de loi.

Ariane Dupré

Allocation de solidarité unifiée : les plus précaires seront perdants, alerte FO

Les grandes lignes de la future allocation de solidarité unifiée (ASU) sont désormais connues. Le projet de loi portant sur sa création a été transmis début mars à différents

acteurs dont FO, avec qui les concertations se poursuivent.

En l'état actuel du texte, le projet de loi vise à unifier, sous forme d'un « revenu social de référence », la base de ressources et les règles de composition du foyer pris en compte pour le versement de trois prestations sociales : la prime d'activité, le RSA et les APL. Ce revenu social de référence devra aussi être utilisé par les collectivités locales pour attribuer des aides locales actuellement liées au statut d'allocataire.

Objectifs affichés de la réforme : simplification, lutte contre le non-recours et garantie d'un gain effectif lors de la reprise d'un travail. Car selon le gouvernement, cette reprise permettra l'augmentation systématique des ressources du foyer par rapport aux seules aides

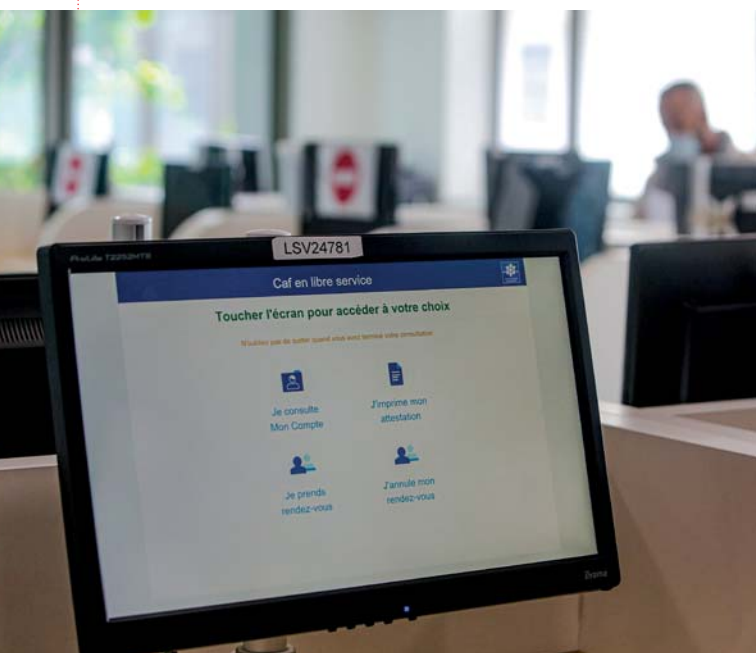
sociales, sachant que ces dernières seront recalculées, en respectant un écart entre le salaire perçu et les prestations. Écart qui sera fixé par décret.

Le projet de loi présenté en avril

« Simplification rime souvent avec pertes de droits, comme ce fut le cas pour les APL. D'autant que cette réforme est menée dans un contexte de restriction budgétaire et à budget constant. Les simulations montrent que près de 4 millions de ménages verraient leurs revenus diminuer, dont une grande partie parmi les plus précaires et les plus éloignés de l'emploi », prévient Éric Gautron, secrétaire confédéral FO chargé de la protection sociale. Il dénonce aussi l'absence d'automatisme réelle des droits dans le futur dispositif.

Telles sont quelques-unes des alertes que FO portera au ministère du Travail et des Solidarités, où une délégation doit être reçue prochainement. Le projet de loi devrait être présenté en Conseil des ministres en avril, pour un examen parlementaire avant l'été.

Clarisse Josselin



© LAURENT GRANDGUILLOT/REA

endications et pour nos droits

Formation : les budgets en chute libre

La formation n'en finit pas de faire les frais de l'austérité mise sur les dépenses publiques. Après l'annonce du budget de France compétences en janvier, qui a perdu 1,4 milliard d'euros par rapport à 2025 (et alors que 500 millions avaient déjà été supprimés entre 2024 et 2025), les dotations de l'État versées aux centres de formation d'apprentis ont été divisées par deux. Quant aux crédits de financement des pactes régionaux d'investissement dans les compétences (PRIC)... une réduction de 20% avait été envisagée dans une première version du projet de loi de finances, avant que le ministre du Travail n'annonce, début mars, une coupe plus drastique, à hauteur de 56%. Seuls 377 millions d'euros sont donc alloués en 2026, contre 854,9 millions l'an dernier.

Si les régions sont encore dans la discussion pour tenter de limiter la diminution de ces crédits dédiés à la formation des demandeurs d'emploi, la décision ne manque pas d'inquiéter. Les publics concernés par ces formations sont en effet les plus éloignés de l'emploi : jeunes peu qualifiés, chômeurs de longue durée, allocataires du RSA, travailleurs handicapés ou en situation d'illettrisme. Côté employeurs, les secteurs en tension figurent également parmi les bénéficiaires de ces PRIC. L'impact risque d'être ressenti au niveau du recrutement dans le BTP, l'artisanat, l'industrie ou le commerce.

Coup de frein sur l'apprentissage

D'autant que par ailleurs, l'exécutif a décidé, pour la deuxième année

consécutive, de diminuer les aides à l'embauche d'apprentis. Alors qu'en 2025 ce montant avait été réduit pour tous les apprentis, en 2026 il est cette fois réduit pour tous ceux qui poursuivent un cursus dans l'enseignement supérieur (BTS, licence, master...). À titre d'exemple, une entreprise de moins de 250 salariés qui embauchait un alternant, apprenti ingénieur, percevait 5000 euros d'aide en 2025, elle n'en touchera plus que 2000 en 2026. Une mesure qui a de quoi inquiéter alors que, indique la Dares, le chômage des jeunes est reparti à la hausse : au quatrième trimestre 2025, 21,5% des 15/24 ans étaient privés d'emploi, soit +2,8% par rapport au quatrième trimestre de 2024. Et en 2025, le nombre de nouveaux apprentis avait reculé, pour la première fois depuis 2014, de 5%.

Sandra Déraillot



© FRANCK CRUSIAUX/REA

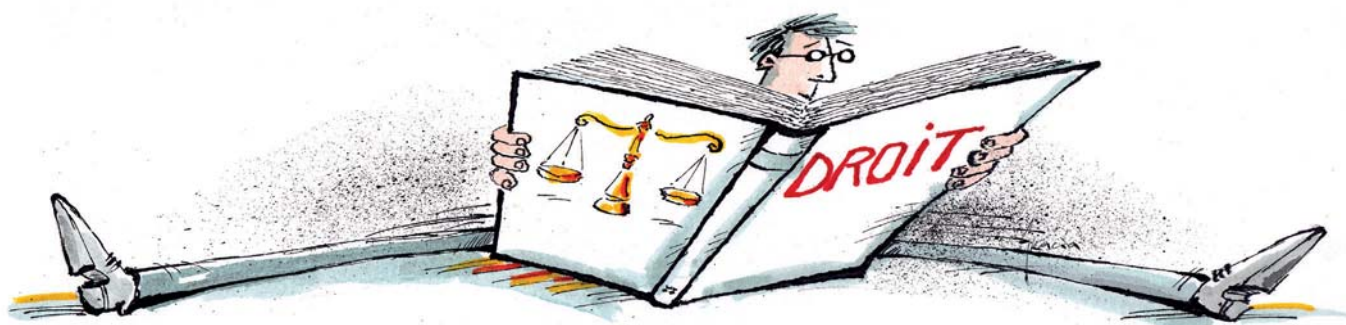
26ème **Congrès confédéral**

FO



Dijon
20-24 avril
2026

la paix par la justice sociale



Le représentant syndical

Un syndicat représentatif peut désigner comme représentant syndical (RS) au comité social d'établissement un salarié autre que le délégué syndical (DS), dès lors que l'entreprise comporte au moins 300 salariés, peu important que l'établissement en question n'atteigne pas, lui, ce seuil.

Dans une entreprise d'au moins 300 salariés, à la suite de l'élection d'un comité social d'établissement (CSEE), un syndicat désigne en tant que représentant syndical (RS) au comité un salarié autre que son délégué syndical (DS).

L'employeur conteste la désignation au motif que l'établissement comportant moins de 300 salariés, seul le DS pouvait être désigné RS au CSEE. Il saisit le tribunal judiciaire afin de faire annuler la désignation.

Le tribunal judiciaire déboute l'employeur en maintenant la désignation. Il juge que le seuil de 300 salariés, permettant à un syndicat représentatif de désigner un salarié autre que le DS en tant que RS au CSEE, s'apprécie au niveau de l'entreprise et non de l'établissement concerné. Le tribunal relève que l'entreprise comporte au moins 300 salariés, le syndicat pouvait donc désigner qui il souhaitait comme RS au CSEE.

L'employeur forme alors un pourvoi en cassation.

La Cour de cassation, dans un arrêt du 4 mars 2026 (Cass. soc., 4-3-26, n°25-17467) confirme le jugement rendu en premier ressort. Elle énonce qu'« *il résulte des articles L. 2143-22 et L. 2314-2 du Code du travail, que le délégué syndical n'est de droit représentant syndical au comité social et économique que dans les entreprises de moins de trois cents salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises* ».

CE QUE DIT LA LOI

Selon l'article L. 2143-22, « *dans les entreprises de moins de trois cents salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité social et économique* ».

Selon l'article L. 2314-2, « *sous réserve des dispositions applicables dans les entreprises de moins de trois cents salariés, prévues à l'article L. 2143-22, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au comité* ».

Le pourvoi est donc rejeté.

Ainsi pour la Haute cour, si une entreprise comporte un ou plusieurs établissements distincts, le RS au CSEE peut être une autre personne que le DS du syndicat représentatif, dès lors que l'entreprise, dans sa globalité, comporte au moins 300 salariés. La Cour de cassation décline ainsi la règle de désignation d'un RS au CSE, au CSEE.

Cet arrêt donne ainsi davantage de visibilité au syndicat en lui permettant d'être représenté par un nombre plus important de salariés. **Secteur juridique**



La Macif vous accompagne pour favoriser votre autonomie

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

Pour cela, la Macif propose :

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

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



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

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

Crédit photo : Shutterstock.

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

Cadres : pour défendre leurs droits plus encore, l'enjeu du développement de FO

De plus en plus nombreux, les cadres sont aux prises avec de multiples problèmes : d'emploi, de salaire, d'intensité de travail qui va sans cesse crescendo, de pressions et donc de stress qui suivent le même mouvement... Dans un monde du travail en complète mutation, notamment par l'arrivée, tel un tsunami, de l'intelligence artificielle dans les entreprises et les administrations, les cadres ont particulièrement besoin de trouver dans le collectif syndical, à la fois un soutien, une expertise solide et des outils adaptés leur permettant de défendre leurs droits. FO, totalement investie dans ce travail, œuvre à développer sa présence chez les cadres. Retour sur le congrès de l'Union FO des cadres et ingénieurs qui, fin 2025, a notamment dressé un état des lieux de la situation de cette population salariée spécifique mais aussi des actions déployées par FO-Cadres.

Renforcer encore le collectif, se développer, développer le réseau de l'Union et la développer sur les réseaux sociaux, apporter plus encore un appui aux militants pour « déconstruire le discours managérial » ambiant, les accompagner plus encore dans les entreprises, poursuivre le travail de soutien aux militants en matière juridique, poursuivre le travail d'expertise sur l'intelligence artificielle, se préoccuper toujours plus des conséquences sociales de la transition écologique... Voilà quelques-uns des objectifs, nouveaux ou à poursuivre, de l'union FO-Cadres. Rattachée au secrétariat

général de FO, basée dans les locaux confédéraux à Paris, l'Union des cadres et ingénieurs, qui a vu en quelques années une forte progression du nombre de ses adhérents, tient à son « ancrage dans la réalité », rappelait Éric Peres, le secrétaire général de FO-Cadres, lors du XV^e congrès de l'Union, se tenant à Arras (Pas-de-Calais) les 4 et 5 décembre derniers. Le secrétaire général de FO, Frédéric Souillot, participait à ce congrès qui a par ailleurs profité de l'expertise en matière d'intelligence artificielle de Jean-Marc Ogier, directeur général de l'école d'ingénieurs CESI. Éric Peres a été reconduit à l'unanimité dans

son mandat. Les rapports d'activité et de trésorerie seront adoptés, à l'unanimité aussi. La réalité vécue par les cadres (6,4 millions en 2023 contre 3,6 millions en 2003) serait d'ailleurs bien difficile à oublier signifiait-il, face à un « contexte » fait « d'inquiétudes » et de « mal-être » au travail. « Qui n'a pas entendu un collègue dire "Je n'en peux plus" ? » En octobre, l'Apec indiquait combien les cadres sont amenés à « surinvestir dans le travail », et beaucoup tombent malades. On enregistre plus 20% de dépressions nerveuses en quelques

Suite en pages 12 et 13



Cadres : pour défendre leurs droits plus e

années. Désormais, « sept cadres sur dix disent qu'ils n'ont plus ni autonomie, ni marge de gestion », notait Éric Peres, glissant aussi que « 70% des cadres passent un jour par semaine à faire du reporting ». Dans l'encadrement, le moral est par ailleurs atteint par une situation de l'emploi à la peine depuis 2023, et parfois un déclassement des emplois. « Il y a deux chances sur dix de retrouver un emploi de cadres après cinquante ans », pointait Éric Peres. FO-Cadres travaille avec l'APEC aux efforts de mise en place de moyens pour le soutien à l'emploi des seniors et des jeunes diplômés (40 000 ont

été accompagnés en 2022 par l'Apec). FO-Cadres a par ailleurs publié trois guides d'information (logement, entrée dans la vie professionnelle, parentalité), sans compter un guide juridique.

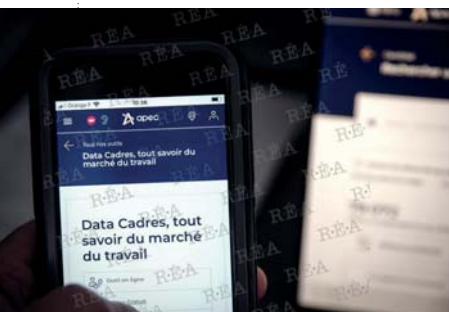
« Dans le privé ou dans le public, on vit la même chose! »

C'est d'autant plus important que la part des cadres est passée, selon l'Insee, de 8% à 22% entre 1982 et 2022, tandis que celle des ouvriers a reculé, de 30% à 19%, indiquait Mickaël Bret (Orano, Fédéchimie FO). « Les pressions, la surcharge informationnelle...

on connaît ça aussi », soulignait Agnès Andersen (iD-FO), pestant contre les « directives contradictoires, le management paradoxal... Que l'on soit dans le privé ou dans le public, on vit la même chose! ». Listant dans son secteur de l'Éducation nationale les syndicats FO comptant des cadres (iD-FO, Spaseen, syndicat des corps d'inspection), la militante relevait la pertinence du lien créé avec FO-Cadres. La « syndicalisation des cadres, c'est stratégique », insistait de son côté Olivier Brunelle (FO-DGFIP), rappelant les « 30 000 postes supprimés en dix-sept ans, soit un quart des effectifs » des

finances publiques. Avec des conséquences lourdes. « Le "faire plus avec moins" a ses limites! Et en particulier pour les cadres, qui sont entre le marteau et l'enclume. » Être cadre aujourd'hui, « c'est souvent juste sur le papier. Et côté salaire... la progression n'est plus au rendez-vous », pointait Paul Briey (FEC-FO), se félicitant de la relance de FO-Jeunes et rappelant que 54 000 cadres ont moins de trente ans. De son côté, Luc Weinstein (SNITPECT-FO) fustigeait la smicardisation des ingénieurs dans son secteur avec « une perte de 30% de pouvoir d'achat ». Il faut aussi stopper le « culte de l'efficacité »,

Emploi : embellie annoncée mais prudence de mise



© KERMALOREA

n'a montré aucun signe d'amélioration en 2025. (...) Tout au long de l'année, les indicateurs de confiance se sont maintenus à des niveaux historiquement bas, comparables à ceux (...) en plein cœur de la crise sanitaire », souligne l'Apec, notant qu'en décembre 2025 « seuls 22% des cadres se disent optimistes quant à la situation économique de la France ». Ils ont des raisons.

Les jeunes diplômés accèdent moins vite à un emploi

La « contraction du marché de l'emploi » depuis 2024 a eu ses effets. « Au quatrième trimestre 2025, 8% des entreprises ont embauché au moins un cadre, soit 2 points de moins qu'au quatrième trimestre 2024 », indique le baromètre Apec. « Cette proportion n'a jamais été aussi basse depuis le début de la mesure en décembre 2020. » Dans les TPE, les recrutements ont reculé de 5 points. Et seules

54% (+2%) des grandes entreprises ont recruté au moins un cadre sur la période.

De fait, fin 2025, 68% de cadres avaient confiance dans la situation économique de leur entreprise. Ils étaient 75% en mars 2023. En décembre dernier, 71% avaient confiance dans la sécurité de leur emploi, ils étaient 76% un an plus tôt. Et d'autres indicateurs traduisent encore les craintes et les difficultés patentées. Le taux d'emploi des nouveaux diplômés est en baisse depuis 2023 (de deux points chaque année). « En juin 2025 (...), 70% de la promotion 2024 occupe un emploi salarié en France », note l'Apec. Par ailleurs, si des signes d'amélioration apparaissent, la mobilité est source de craintes. Seuls 42%, soit trois points de moins qu'en décembre 2024, estimaient fin 2025 « qu'il leur serait facile de trouver un emploi équivalent au leur en cas de changement d'entreprise ou de perte de leur emploi ».

Valérie Forgeron

Les femmes prises avec

Comme dans l'ensemble du monde salarié, les inégalités de rémunération entre hommes et femmes perdurent chez les cadres. Les hommes perçoivent ainsi une rémunération supérieure de 16% en moyenne à celle des femmes. « Cet écart ne se réduit pas depuis plusieurs années », notait l'Apec en février. Quand, en 2025, la rémunération médiane annuelle brute des hommes se situait à 58 000 euros, celle des femmes était de 50 000 euros. Entre autres raisons notables : les femmes sont moins représentées dans les secteurs les plus rémunérateurs (production industrielle, finance, commerce...) et elles accèdent moins aux postes à fortes responsabilités. On compte ainsi 17% de femmes seulement dirigeant des entreprises, grandes ou de taille intermédiaire. Par ailleurs, 28% des cadres managers de

encore, l'enjeu du développement de FO

« l'idée de gérer le public comme le privé », et avec les « réformes incessantes » qui en découlent (le syndicat FO demande l'arrêt sur une durée de six ans au moins des réorganisations de services).

« Faire du troisième collège une force syndicale majeure »

Il y a « un malaise profond chez les cadres depuis trente ans, du fait notamment des logiques budgétaires de rentabilité. Il faut redonner du sens au management », martelait Michel Poulet (FNAS-FO), rappelant que l'économie sociale et solidaire, par

exemple, compte 315 000 cadres, lesquels « constituent un maillon essentiel » dans ce secteur. Pour Alain Wanègue (de la commission Cadres au sein de la FGTA) aussi, « le rôle des cadres doit être renforcé » au sein de FO et avec « plusieurs axes de développement : la formation (syndicale) continue, un accompagnement personnalisé – par des dispositifs de mentorat pour les nouveaux cadres et militants syndicaux –, mais aussi en valorisant mieux leur rôle ». Le développement de la place des cadres au sein de FO est

Suite en page 14



Chômage des cadres : les seniors plus impactés que les autres

Affichant 4,2% (en 2024), le chômage des cadres n'a rien de dramatique. Si les recrutements ont baissé, cela renvoyant notamment à un climat maussade des affaires depuis deux ans, toutefois « le marché de l'emploi cadre privé se caractérise par une forte dynamique en matière de recrutement et de créations d'emplois », indiquait en janvier une étude conjointe de France Travail et de l'Apec. Le chômage des cadres est ainsi plus de deux fois moins élevé que celui des non-cadres. Cependant, le chômage des « cadres seniors » demandeurs d'emploi, âgés de 50 ans ou plus, est plus marqué, à 4,6%. En juin dernier, on dénombrait 210 000 cadres seniors demandeurs d'emploi, dont 173 600 dans les catégories A, B et C. Près de la moitié (47%) relevait de la catégorie A (sans aucune activité). Pour les personnes âgées de 55 ans, la moitié des inscriptions se faisait dans cette catégorie, 57% concernant les 60 ans et plus. À savoir encore : 23% des cadres seniors s'inscrivent à France Travail à la suite d'une rupture conventionnelle, 20% après un licenciement non économique, 19% après des contrats courts.

Un retour rapide en emploi, mais...

Les cadres seniors retrouvent plus rapidement un emploi que les non-cadres, pour 37% (contre 33% pour les non-cadres) dans l'année qui suit l'inscription au chômage. Mais les cadres seniors demandeurs d'emploi sont concernés eux aussi par le chômage de longue durée : 26% des plus de cinquante ans (contre 31% pour les non-cadres) ont passé « au moins un an en catégorie A dans les quinze derniers mois ». Ils sont 40% parmi les plus de 60 ans, lesquels sont par ailleurs 24% à avoir subi deux ans de chômage. Sur le plan de l'indemnisation, 60% des cadres seniors demandeurs d'emploi perçoivent une allocation. Elle est supérieure à 2 000 euros pour 64% d'entre eux. Des situations de grande précarité existent néanmoins chez les cadres seniors sans emploi : 6% d'entre eux (soit 10 150 personnes) perçoivent le RSA.

Valérie Forgeront

Les cadres toujours aux prises avec les inégalités salariales

plus de dix personnes sont des femmes, tandis que 39% des managers d'une équipe de moins de dix personnes sont des femmes. « À profil équivalent (en neutralisant les effets du métier, du secteur, de l'âge, de la taille d'entreprise...), un écart salarial de 6,8% subsiste » au détriment des femmes, constate encore l'Apec. Il « apparaît dès le début de carrière et tend progressivement à augmenter pour atteindre 12% après 55 ans ».

Le règne de l'opacité

Comment s'étonner dès lors du « sentiment d'injustice » exprimé par les femmes cadres : « 40% estiment avoir moins de chances de réussite que leurs collègues masculins », « la moitié des femmes jugent leur rémunération insuffisante au regard de leur contribution », et « 44% considèrent devoir

fournir plus d'efforts pour obtenir une augmentation », résume l'étude. Alors que la transposition en droit français de la directive européenne sur la transparence salariale est attendue d'ici juin, l'expression des femmes concernant la politique salariale menée par les entreprises en dit long sur le mécontentement actuel. Ainsi, 54% des femmes estiment que leur entreprise n'est pas juste dans la manière de fixer les rémunérations à l'embauche, et 60% pensent de même concernant l'attribution des augmentations. Plus largement, 52% pointent une opacité sur les salaires, un pourcentage qui grimpe à 70% parmi les femmes cadres âgées de 55 ans et plus. Enfin, seules 12% des femmes cadres estiment que depuis cinq ans les inégalités hommes/femmes se sont réduites dans les entreprises.

Valérie Forgeront

Cadres : pour défendre leurs droits plus encore, l'enjeu du développement de FO

une évidence, relayait Sandrine Tellier (FO-Énergie). « Ce sont 19% de nos adhérents à la fédé, or on compte 35% de cadres dans les IEG (industries électriques et gazières), voire 60% dans certains secteurs. » Évidence qu'appuyait aussi Carole Prioult (FEC-FO, section commerce). « Nous représentons un collectif où salariés et cadres avancent de plus en plus ensemble. Car ils encaissent ensemble. » Les cadres « servent de pare-chocs pour

les salariés. Ils sont les derniers remparts à la défense des équipes », insistait la militante, dénonçant une dépréciation salariale chez les cadres. « Ceux qui débutent sont à peine au niveau des minima conventionnels. » Oui, il est « temps d'agir », pour les cadres, « et c'est exactement ce que nous faisons à la fédération avec notre plan de développement AGIR », appuyait Olivier Lefebvre (FO-Métaux), saluant les outils déployés par FO-Cadres,

qui « apportent un soutien concret pour les cadres déjà présents dans nos structures : chez Valeo, Airbus, Schneider, Framatome, Stellantis... Ces outils sont aussi des leviers essentiels pour convaincre les cadres de rejoindre FO », et pour penser la présence de FO dans des entreprises. « Les opportunités sont immenses », et plus largement, lançait le militant, « il faut faire du troisième collège une force syndicale majeure ».

Valérie Forgeron

Intelligence artificielle : un « enjeu syndical majeur »

« **C**hez Orano, la direction commence à mettre des robots en place. Pour l'instant, il n'y en a qu'un, dans une usine. Il est là pour assister les salariés et est guidé par une intelligence artificielle. La direction a eu la bonne idée de l'appeler "collaborateur". Elle s'est aperçue de la bourde, mais le mal était fait », témoignait Mickaël Bret (Fédéchimie FO) lors du congrès de FO-Cadres. Une illustration des pratiques cavalières de beaucoup d'entreprises. Pratiques qui exacerbent les craintes des salariés face à l'IA, entraînant le monde du travail dans une grande « mutation », soulignait Éric Peres. « Dans l'organisation syndicale, on répond à l'IA par l'intelligence collective », lançait le secrétaire général de la confédération, Frédéric Souillot, devant les militants. « La question porte sur la manière d'encadrer l'IA, de la réguler. Comment faire pour qu'elle reste un outil au service du collectif... Et pas l'inverse. » Dans le cadre du règlement européen, l'AI Act en 2024, « il y a un déploiement massif des outils d'IA dans les entreprises et les administrations », rappelait Éric Peres, soulignant que FO n'est pas « contre le progrès technologique... s'il poursuit une finalité sociale ». Or, « dans 70% des cas, le déploiement de ces outils n'est pas porté à la connaissance du personnel ». Des cadres découvrent parfois qu'ils utilisent des outils dopés à l'IA. « On leur répond : ne vous inquiétez pas, cela va

vous libérer du temps pour vous consacrer à des tâches à forte valeur ajoutée. »

Plaidoyer de FO-Cadres pour un dialogue social technologique

Pas si simple. Les salariés d'une mutuelle d'assurance par exemple, où est utilisée l'IA, ont pu noter que « leur intensité du travail devient toujours plus forte », rapportait Éric Peres. Avec beaucoup de stress, d'autant plus quand « rien n'est négocié ». Or, rappelle l'Union FO, selon la dernière jurisprudence sur le déploiement de l'intelligence artificielle, y compris à titre expérimental, l'entreprise « doit consulter le CSE, sans quoi un dispositif IA peut être suspendu ». Une injonction d'autant plus importante face aux dangers des outils de l'IA, « déployés non pour aider le salarié à grimper en qualification, mais pour l'amener à être beaucoup plus compétitif, plus rentable. Au détriment de ses conditions de travail ». Des formations FO sur l'IA sont déjà réalisées dans certains secteurs professionnels. En 2024, cinquante militants – cadres – les ont suivies. « En août prochain, tous les systèmes qui seront déployés, notamment en matière de gestion RH, devront être conformes à l'AI Act. Les entreprises seront ainsi susceptibles d'être condamnées. » Il faut donc veiller à la conformité des outils IA et savoir que certains sont interdits. Par exemple, indiquait Éric Peres, ceux qui évaluent les

émotions, étant capables lors d'un entretien de recrutement de détecter la moindre faiblesse d'un candidat. L'utilisation de l'IA est possible en revanche pour prévenir les risques psycho-professionnels. Or cela comporte une « zone grise », alerte FO, car cette utilisation peut être détournée, servir par exemple à définir l'engagement professionnel du salarié. L'IA interroge aussi l'avenir des emplois. « La question désormais est : qui va rester sur le carreau ? Croire que les cadres et ingénieurs sont à l'abri serait une erreur », souligne le militant. Pour FO, le partage de la valeur, l'IA étant censée générer de la productivité dans l'entreprise, est aussi un enjeu. « Que deviendront les gains de productivité ? Seront-ils réinjectés dans l'entreprise pour accompagner la formation, la reconversion des salariés ? Serviront-ils à sauver les emplois ou à en créer de nouveaux ? Ou repartiront-ils à l'actionnariat ? Ce qui se passe aujourd'hui. » Alors que l'IA est un « enjeu syndical majeur », FO-Cadres, très active sur ce dossier, tant sur le plan national qu'international, a publié un *Plaidoyer pour un dialogue social technologique*, affirmant cinq enjeux, dix principes fondamentaux pour le respect des droits sociaux et faisant vingt propositions opérationnelles « pour encadrer le développement et les usages des systèmes IA au travail ». L'objectif est clair, appuie l'Union FO : « mettre l'IA au service des salariés et des agents, et non l'inverse ».

Valérie Forgeron

TENTEZ VOTRE CHANCE !
AVANT LE 23 MARS



TOMBOLA DE PÂQUES

**100%
GRATUIT**



DE NOMBREUX CADEAUX À GAGNER

POUR PARTICIPER GRATUITEMENT, ACTIVEZ VOTRE COMPTE
VOUS SEREZ AUTOMATIQUEMENT INSCRIT AU TIRAGE AU SORT



MyStoreFO.fr

Le « *made in Europe* », oui mais...

Le projet de règlement européen d'accélération industrielle vient d'être adopté par la Commission européenne. Si l'idée est intéressante, estime FO, le texte devra être amélioré pour profiter à tous les travailleurs de l'UE.

© VINCENT THUIERREA

La France a présenté sa proposition de règlement européen dit d'accélération industrielle. Il s'agit d'exiger des entreprises de secteurs considérés comme stratégiques et bénéficiant de l'argent public (subventions, commandes publiques, appels d'offres, primes à l'achat...) que leur production intègre une part de composants originaires d'Europe ou à faible intensité de carbone. Adopté en commission, le projet devra encore être approuvé par les États membres et le Parlement européen.

Pour l'heure, la liste des secteurs concernés n'a pas été intégralement communiquée mais elle comprend la sidérurgie, l'automobile, le bâtiment et les technologies bas carbone (batteries et panneaux solaires, éoliennes, pompes à chaleur, etc.).

Du positif pour l'automobile...

Si FO-Métaux a salué le projet, la fédération a aussi regretté que certains acteurs de la sidérurgie ne puissent pleinement profiter de son impact. Car chacun ne sera pas soumis aux mêmes obligations. Ainsi pour l'acier, il s'agira d'intégrer 25% d'acier bas carbone, sans qu'il provienne forcément d'Europe, alors que pour l'aluminium, 25% devra provenir de l'Europe, mais sans être forcément bas carbone. Quant à l'industrie automobile, elle devra produire des véhicules électriques ou hybrides

dont 70% des composants (hors batteries) seront européens.

« Ce projet est une bonne idée, mais il ne faut pas qu'il soit dévoyé », considère Branislav Rugani, secrétaire confédéral FO au secteur International-Europe. Les États membres ne sont en effet pas tous d'accord sur la définition même du « *made in Europe* ». Il est ainsi question d'y inclure des pays extra-UE avec lesquels l'Union possède déjà des accords commerciaux. « Le Royaume-Uni, cela paraît logique, le pays contribue à la fabrication des Airbus. Mais l'Allemagne voudrait y associer le Canada ou le Japon », poursuit le secrétaire confédéral.

... Mais insuffisant globalement pour l'emploi

Un autre pan du futur règlement concerne l'installation d'entreprises avec notamment l'obligation, pour les investissements étrangers de plus de 100 millions d'euros, de garantir 50% d'emploi local et de maintenir ces emplois au moins cinq ans. « 50% d'emploi local pour labelliser un produit *made in Europe*, et qu'ainsi une entreprise bénéficie d'aides publiques, c'est tout à fait insuffisant », pointe Branislav Rugani.

Le projet vise à augmenter la part de la production manufacturière dans le

PIB européen à 20% à l'horizon 2035, contre 14% actuellement. « Il faut un investissement considérable, qui n'aura de bénéfices pour les travailleurs que s'il permet de maintenir et développer des emplois de qualité », souligne Branislav Rugani. Au-delà de la localisation de la production, pour FO et la Confédération européenne des syndicats, le « *made in Europe* » devrait aussi refléter des valeurs fortes en matière de normes du travail, de dialogue social ou de salaire minimum.

Une préoccupation majeure à l'heure où l'UE travaille à la rédaction d'une loi sur les emplois de qualité. Soutenue par FO, la Confédération européenne des syndicats demande notamment que cette loi promeuve l'emploi direct, limite les chaînes de sous-traitance ou encore garantisse des inspections du travail efficaces et fréquentes. « L'Europe n'est toujours pas socialement harmonisée », souligne aussi Rachèle Barrion, secrétaire confédérale FO au secteur de l'Économie et du Service public. *Pour que le "made in Europe" devienne un vrai levier, il faut mettre fin aux disparités sociales et garantir que consommer européen profite réellement à l'ensemble du continent, pas seulement aux entreprises cherchant à optimiser leurs coûts.*

Sandra Déraillot



Des chiffres utiles au quotidien...

Ce qui change

Le 1^{er} avril est le jour des revalorisations pour les prestations sociales. À cette date, la prime d'activité (4,5 millions d'allocataires environ) financée par l'État et s'adressant aux salariés modestes (plafond de revenus de 2000 euros net mensuels pour une personne seule) sera revalorisée. La hausse sera de 50 euros par mois en moyenne pour trois millions de personnes. Au 1^{er} avril, les allocations familiales seront elles aussi revalorisées (montants à venir), à hauteur de 0,9% (la hausse était de 1,7% en 2025). Ce sera aussi le cas du RSA, de l'APL et de l'AAH. Rappelons que dans les projets budgétaires présentés en octobre, le gouvernement – prônant un gel des dépenses publiques – visait, entre autres, ces aides qu'il entendait soumettre à une non-revalorisation en 2026, pas même à hauteur de l'inflation. En février celle-ci était de 0,9% sur un an avec notamment une hausse des prix de l'alimentation de 2%, dont +3,4% pour la viande.

V.F.

SMIC SALAIRE

12,02 €

Le Smic a augmenté de 1,18% au 1^{er} janvier 2026, ainsi porté à 1823,03 euros brut par mois. Le salaire brut horaire progresse ainsi de 0,14 euro, passant de 11,88 à 12,02 euros.



SÉCURITÉ SOCIALE

4005 €

Le plafond mensuel de la Sécurité sociale est de 4005 euros (plafond annuel de 48060 euros) depuis le 1^{er} janvier 2026 contre 3925 euros en 2025. Ce plafond est utilisé pour le calcul de certaines cotisations sociales, ainsi que des prestations de Sécurité sociale.



ALLOCATIONS FAMILIALES

151,05 €

Pour 2 enfants à charge (plafond).

344,56 €

Pour 3 enfants à charge (plafond).

538,08 €

Pour 4 enfants à charge (plafond).

193,52 €

Par enfant en plus à charge.

75,53 €

Majoration maximale pour les enfants de 14 ans et plus.



CONSOMMATION

Indice des prix à la consommation (INSEE)

+0,6%

en février 2026 (-0,3% en janvier 2026).

+0,9%

en février 2026 sur un an (+0,3% en janvier 2026).

En février 2026, les prix à la consommation augmentent de 0,6% sur un mois et de 0,9% sur un an.



COTISATIONS SOCIALES / PRÉLÈVEMENTS

Cotisations sociales, en pourcentage du salaire brut (IRL) – 2023

9,2%

CSG (impôt) – 9,2% depuis le 1^{er} janvier 2018 et sur 98,25% du salaire brut depuis le 1^{er} janvier 2012.

0,5%

CRDS (impôt) – 0,5% depuis le 1^{er} février 1996 et sur 98,25% du salaire brut depuis le 1^{er} janvier 2012.

SÉCURITÉ SOCIALE

6,90 %

Assurance vieillesse.

0,40 %

Assurance vieillesse déplafonnée.

RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

Agirc-Arrco (taux minima obligatoires), désormais fusionnées :

3,15 %

Tranche 1.

8,64 %

Tranche 2.

0,024 %

Apec.

0,14 %

CET – Contribution d'équilibre technique : si le salaire est supérieur au plafond de la Sécu.

Contribution d'équilibre générale (CEG), qui remplace les cotisations AGFF et GMP supprimées le 1^{er} janvier 2019.

0,86 %

Tranche 1.

1,08 %

Tranche 2.



FONCTION PUBLIQUE

Traitement de base brut annuel au 1^{er} juillet 2023

4,92 €

(brut) Valeur du point.

5907,34 €

(brut annuel) Indice 100 – indice majoré 203.

1801,74 €

(brut mensuel) Minimum de traitement

– À l'indice majoré 366, s'ajoute, depuis le 1^{er} janvier 2026, une indemnité différentielle de 21,23 euros mensuels brut.

11,10% Retenue pour pension.

9,2 %

CSG (impôt) 9,2% de 98,25% du traitement brut + indemnité de résidence + supplément familial de traitement + indemnités.

0,5 %

RDS (impôt) 0,5% de 98,25% du traitement brut + indemnité de résidence + supplément familial de traitement + indemnités.

RAFP (retraite additionnelle de la fonction publique)

Base de cotisation : sur les primes et indemnités avec un plafond de 20 % du traitement indiciaire.

Taux de cotisation : 5 % employeur et 5 % fonctionnaire.

Fibre Excellence : FO exige le maintien de tous les emplois

La menace d'un placement en redressement judiciaire plane sur le groupe Fibre Excellence, fabricant de pâte à papier qui emploie 700 salariés dans le sud de la France. FO, premier syndicat à l'usine de Tarascon, revendique le maintien de tous les emplois et de tous les sites.

« **O**n ne sait pas ce qu'il va se passer, on est vraiment dans le flou, cette situation ne peut pas durer », prévient Florian Berthon, délégué à l'usine Fibre Excellence de Tarascon, dans les Bouches-du Rhône, où FO est la première force syndicale.

Le 11 mars, le militant était encore à Bercy pour une cinquième réunion avec le Comité interministériel de restructuration industrielle (CIRI), suivie d'une rencontre avec le ministre de l'Industrie. Le militant en est ressorti sans être rassuré sur l'avenir de l'entreprise, qui emploie quelque 700 salariés et génère plusieurs milliers d'emplois indirects.

Silence du côté de l'actionnaire

Fibre Excellence, dernier fabricant de pâte à papier vierge en France, est confronté à de graves difficultés financières, liées notamment à la hausse du prix du bois et à la chute du prix de vente de la pâte. À Tarascon, la

production a été stoppée du 2 au 16 mars, faute de matière première. Désormais, c'est l'usine de Saint-Gaudens, en Haute-Garonne, qui est à l'arrêt.

Jusqu'à présent, l'énergie produite par la chaudière à biomasse, brûlant copeaux et déchets de bois, permettait d'équilibrer les comptes dans les mauvaises passes.

Mais le prix du rachat du mégawatt par EDF n'a pas été revalorisé et ne couvre pas la hausse des coûts.

Fin février, le ministre de l'Industrie a proposé un plan de sauvetage du groupe à hauteur de 150 millions d'euros, notamment via un étalement des dettes sociales et publiques, mais conditionné à un effort financier de l'actionnaire. Le gouvernement serait également prêt à débloquer quelques millions d'euros pour soutenir la trésorerie. « Les discussions se poursuivent mais nous n'avons toujours aucune information du côté de l'actionnaire », déplore Florian Berthon.

Le 6 mars, à l'appel notamment de FO, plusieurs centaines de salariés des deux sites ont manifesté à Toulouse, siège du groupe, pour exiger le maintien de tous les sites et de tous les emplois. C'est aussi un enjeu de souveraineté nationale. Si Fibre Excellence ferme, le marché sera repris par la pâte à papier brésilienne, produit pour lequel l'accord UE-Mercosur réduit drastiquement les droits de douane à l'importation.

Clarisse Josselin



DR

Dordogne : 90% des emplois supprimés aux Papeteries de Condat

« **O**n est désolés de vous dire que malheureusement, Condat, c'est terminé », a annoncé Patricia Canto, secrétaire FO du CSE des Papeteries de Condat, aux salariés réunis devant l'usine le 2 mars. Sur décision du tribunal de commerce de Bordeaux, cet ancien fleuron industriel situé au Lardin-Saint-Lazare, en Dordogne, et placé en redressement judiciaire depuis octobre, a été cédé pour un million d'euros au groupe français SPB, porteur d'un projet de reconversion industrielle.

Le nouvel acquéreur, qui reprendra le site au 1^{er} avril, ne conservera que 21 des 200 salariés actuels. Un drame social pour une entreprise qui a employé jusqu'à 1200 employés et faisait vivre tout le bassin d'emploi.

Enrichissement des actionnaires

Le déclin de Condat, propriété du groupe Lecta, s'est accéléré en 2023 avec l'arrêt de la ligne de fabrication de

« beau papier ». « Chaque plan social, tout en laissant croire aux salariés en des lendemains qui chanteraient, n'était que prétexte à capter davantage d'aides financières pour organiser la liquidation et enrichir des actionnaires, et imposer de la régression sociale au personnel », dénonce Pierre Courrege-Clerc, secrétaire de l'UD FO de Dordogne. Il déplore que les alertes lancées alors par les représentants du personnel jusqu'au plus haut sommet de l'État soient restées sans effet.

Clarisse Josselin

Eurencos : après deux mois de grève, à quand de vraies propositions?

Alors que les salariés sont mobilisés depuis le 20 janvier à l'appel de deux syndicats dont FO chez Eurencos, leader européen de la fabrication de poudres et explosifs pour l'armement, le dialogue social est toujours au point mort. Mais la direction recevra les organisations syndicales le jeudi 19 mars.

La porte du dialogue social s'en-trouverait-elle chez Eurencos? Chez ce fabricant de poudres et explosifs pour l'armement, les salariés multiplient les grèves et rassemblements depuis le 20 janvier, à l'appel notamment de FO. Ils refusent le résultat des NAO conclues en décembre dernier par une décision unilatérale de l'employeur et prévoyant, pour 2026, une augmentation générale

de 1,2% pour les non-cadres et de 0,3% pour les cadres.

Leurs revendications restent inchangées pour les salariés des deux sites, à Sorgues (Vaucluse) et Bergerac (Dordogne) : une augmentation générale de 130 euros brut par mois pour tous, l'embauche d'une centaine d'intérimaires, l'amélioration de la prime d'ancienneté et une meilleure prise en charge de la mutuelle par l'employeur.

Un appel à amplifier le mouvement

Fin février, alors que le dialogue social était toujours au point mort, les délégués syndicaux ont envoyé une lettre ouverte au P-DG pour lui demander une audience. « *Dans un contexte où l'entreprise affiche des résultats et des perspectives d'avenir solides, malgré de multiples demandes de discussion auprès des directeurs et des DRH de site, le directeur général n'a toujours pas déclenché de véritables discussions permettant de trouver des solutions*

concrètes à la sortie de ce conflit », déploraient-ils. Un appel à l'ouverture de négociations a aussi été porté par Valéry Michel, secrétaire général de la fédération FO-Défense, auprès du cabinet du ministère de la Défense.

Dans sa réponse envoyée le 5 mars, le P-DG d'Eurencos annonce que les trois syndicats de l'entreprise seront reçus par le directeur général France. Cette rencontre aura lieu le 19 mars.

« *On risque de ne pas nous proposer grand-chose lors de cette réunion, car dans son courrier, le P-DG réitère sa confiance au directeur général et il considère que ce dernier a déjà fait de très bonnes propositions* », relativise Jérémie Durou, délégué central FO chez Eurencos.

Dans l'attente de la réunion, les syndicats ont voulu maintenir la pression et ont appelé à amplifier le mouvement. Une centaine de salariés ont participé à de nouveaux rassemblements le 6 mars. Une autre mobilisation a eu lieu les 10 et 11 mars, et un nouvel appel à la grève a été lancé du 17 mars au soir au 19 mars à 20h.

Clarisse Josselin

Groupe SEB : FO vigilante face aux 500 suppressions de postes sur la base du volontariat

« **U**n nouveau coup » porté à l'industrie hexagonale, s'inquiétait la fédération FO-Métaux fin février : le groupe français SEB, champion du petit électroménager, a annoncé vouloir supprimer jusqu'à 2100 postes dans le monde, dont 500 en France, afin d'opérer « *un retour à une croissance rentable* », selon les mots de la direction. Regroupant notamment les marques Tefal, Rowenta ou encore Moulinex, SEB emploie 6200 personnes en France et se porte bien sur le plan économique. Mais la baisse de la marge opérationnelle, qui

s'établit à 7,4% en 2025 contre 9,7% en 2024, a déplu aux actionnaires, dans un contexte où la concurrence chinoise fait rage et où la politique douanière américaine rebat sans cesse les cartes.

Un projet de délocalisation de la R&D

Si les suppressions de postes sont une mauvaise nouvelle pour les salariés, celles-ci se feraient *a priori* exclusivement sur la base du volontariat (retraite anticipée, ruptures conventionnelles).

Les emplois industriels et les sites de production devraient en outre être préservés : sont surtout visés le marketing, les fonctions support, la logistique ou encore les ressources humaines. Le groupe SEB envisage également de délocaliser une partie de sa recherche et développement en Asie. « *Nos pouvoirs publics ne peuvent plus rester inactifs*, a prévenu la fédération FO-Métaux. *Chaque emploi détruit est la conséquence de nos manques d'ambition et de courage pour notre industrie.* »

Fanny Darcillon

Travailleurs étrangers : les militants FO se forment pour défendre leurs droits

Après une première session en janvier, la confédération organisera de nouveau une formation juridique sur les droits des travailleurs étrangers les 29 et 30 juin. Une initiative bien accueillie par les militants, confrontés à des difficultés accrues pour accompagner ces salariés.

La loi sur l'immigration du 26 janvier 2024 et la circulaire du 23 janvier 2025, signée par l'ex-ministre de l'Intérieur, Bruno Retailleau, deux textes dénoncés par FO, ont considérablement durci les conditions de régularisation des travailleurs étrangers en France. Selon cette circulaire, ces derniers doivent désormais justifier de sept ans de présence en France, d'un niveau de français plus élevé et d'un bon niveau d'insertion, qui passe notamment par l'emploi. Face aux difficultés que rencontrent ces travailleurs pour être régularisés, la confédération a lancé une formation sur les droits des travailleurs étrangers, destinée aux militants FO des fédérations et unions départementales. Une première session comptant une trentaine de participants a eu lieu les 19 et 20 janvier. Et face à la demande, une autre se tiendra les 29 et 30 juin prochains. « L'objectif est de donner à nos structures toutes les informations juridiques pour accompagner les travailleurs en difficulté, pour obtenir ou renouveler leurs papiers. Nous sommes très sollicités sur ces questions par les militants, en particulier dans les secteurs de la sécurité, de l'agriculture ou des transports. Dans les préfectures, les délais de régularisation sont beaucoup trop longs, et certains salariés perdent parfois leur emploi faute d'avoir leur titre à temps. Il faut pouvoir pousser leurs dossiers. Pour nous, les travailleurs étrangers doivent obtenir leurs papiers, c'est le moindre de leurs droits ! », souligne Patricia Devon, secrétaire confédérale FO, chargée notamment des affaires juridiques.

Des infos précieuses pour aider ces travailleurs

Sur le terrain, les militants sont en effet confrontés à des difficultés très diverses. Et cherchent des solutions pour



© SEBASTIEN ORTOLAREA

aider ces travailleurs : « Chez nous, il y a beaucoup de salariés venus d'Afrique qui travaillent sous une fausse identité. Je suis contente car j'ai appris lors de cette formation qu'ils pouvaient faire des démarches pour récupérer leur véritable état civil, et ainsi récupérer leurs droits à la retraite ou au chômage. Jusqu'à présent, on me disait que ce n'était pas possible. Je pourrai appliquer ça dans mon entreprise, qui a plutôt tendance à appuyer ces dossiers », témoigne Lelily Choupas, déléguée à la FGTA-FO et salariée dans une filiale du groupe Elior. Virginie Sudre, autre participante à cette formation, indique quant à elle qu'elle reçoit de plus en plus de travailleurs étrangers en grande précarité lors de ses permanences à l'UL FO

de Bourgoin-Jallieu, dans l'Isère. « On ne sait pas toujours comment les accompagner », explique la militante. Travaillant dans une entreprise de logistique, la déléguée FO est aussi confrontée à ce problème : récemment, son employeur, pourtant d'assez bonne volonté, a dû licencier cinq salariés étrangers qui n'ont pas obtenu à temps le renouvellement de leur titre de séjour. « Lors du stage, indique Virginie Sudre, j'ai appris qu'il était possible à ces travailleurs de demander un certificat provisoire en attendant leurs papiers, cela leur permettant de continuer à travailler. Je vais me servir de cette information et ainsi participer à ce que de tels licenciements ne se répètent pas. »

Ariane Dupré

LÉON JOUHAUX,
RÉCIT D'UN SYNDICALISTE AU PRIX NOBEL

ITTER

43-45

LE 23 MARS 2026 À 18H30

AU CESE

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

PIÈCE DE FRÉDÉRIC DESBORDES

AVEC JULIEN ASSELIN ; CLAIRE PARMA ; ERIC PEREZ ; GABRIEL BIRD

MISE EN SCÈNE : OLIVIER DESBORDES

LUMIÈRES : WILLIAM DESBORDES

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

POUR RÉSERVER
FLASHÉZ LE QR CODE



À Paris et ailleurs, cent œuvres qui racontent le travail

Issues des collections du musée d'Orsay, cent œuvres (peintures et sculptures) évoquant le travail à l'ère de la révolution industrielle seront exposées, commentées et analysées, dans l'ancienne gare parisienne mais aussi dans quelques musées de province. Démarrage au printemps.

Le musée d'Orsay met en place l'opération « 100 œuvres qui racontent le travail ». Autour d'œuvres présentes dans ses collections, des « Batteurs de pieux » (Maximilien Luce) au « Retour de la pêche : halage de la barque » (Joaquin Sorolla), en passant par « Grève à Saint-Ouen » de Paul-Louis Delance ou « Le Tisserand » de Vincent Van Gogh, différentes animations permettent d'explorer la révolution industrielle, d'observer ses résonnances actuelles et de s'interroger sur le sens du travail.



Maximilien Luce : « Les Batteurs de pieux », entre 1902 et 1903 (musée d'Orsay).

mieux questionner celui d'aujourd'hui.

Enfin, dernier pan de l'opération, le musée d'Orsay prêtera des œuvres à des musées de province. Ainsi, par exemple, la Fabrique des savoirs, à Elbeuf-sur-Seine, accueillera des œuvres de Paul Delance et Vincent Van Gogh, exposées en regard du travail d'une peintre elbeuvienne engagée dans la représentation du monde ouvrier et du quotidien industriel, Berthe Mouchel. Quant au musée du Chablais, à Thonon-les-Bains, il organise une

Travail d'hier et d'aujourd'hui

Une table ronde lancera l'opération à Paris, le 2 avril. Elle réunira la commissaire d'exposition, Clémence Raynaud, conservatrice en chef Architecture au musée d'Orsay, Dominique Meda, sociologue, et Bertrand Tillier, professeur d'histoire de l'art contemporain. Ils proposeront leur lecture des œuvres inspirées par l'admiration du geste ou l'indignation

des conditions de travail. Puis suivra une visite philosophique permettant de circuler d'œuvre en œuvre au travers du musée (les 16 avril, 28 mai et 18 juin) sur la thématique « Pourquoi travaille-t-on ? » Sous la conduite de Laurence Devillairs, auteure notamment de *La Splendeur du monde. Pourquoi nous ne savons plus voir* (éditions Points essais, 2025), les visiteurs pourront découvrir les représentations d'hier du travail pour

conférence animée par Philippe Kaenel le 25 mars. Ce professeur retraité d'histoire de l'art de l'université de Lausanne proposera une plongée au cœur des représentations artistiques du monde ouvrier en France, en Suisse et en Belgique au XIX^e siècle, grâce aux œuvres de Théophile Alexandre Steinlen, Jules Adler, Ferdinand Hodler ou Constantin Meunier.

Sandra Déraillot

Documentaire

Économie informelle, un quotidien de lutte

Plus de 60% de la population mondiale tire ses revenus de l'économie informelle selon l'OIT. Dans les pays les moins développés économiquement, c'est même plus de 90% des travailleurs qui triment chaque jour sans contrat ni protection sociale. Et l'Europe, où l'on pensait que la croissance économique améliorerait quasi automatiquement les conditions de travail, n'est pas épargnée pour autant. Pour la

chaîne Arte, le documentariste allemand Matthias Heeder et l'auteur Caspar Dohmen ont choisi d'enquêter dans cet univers.

En Europe, en Afrique et en Asie, ils ont rencontré ces travailleurs qui ont en commun de n'avoir pas eu le choix, parce qu'ils n'ont pas de titre de séjour, parce qu'il faut bien gagner sa vie, voire parce que les conditions de travail ou la rémunération dans le secteur formel étaient insuffisantes. Mais tous cherchent également à s'unir au travers de syndicats, d'associations ou encore de délégations intervenant à l'OIT pour lutter contre l'exploitation qu'ils subissent.

Le documentaire interroge aussi des fonctionnaires internationaux de l'OIT et des représentants des travailleurs et des employeurs siégeant au sein de l'organisation chargée d'élaborer les normes visant à garantir un travail décent pour tous. Malgré un état des lieux pessimiste, il laisse espérer que le dialogue social mené au niveau international permette enfin d'améliorer le monde du travail.

S. D.

« Économie informelle, vers l'insécurité sociale ? », un film de Matthias Heeder, 90 minutes, disponible jusqu'au 24 mai sur arte.tv

Nordine Chbak : « La sécurité et la santé au travail sont primordiales »

Délégué FO chez Stérimed à Amélie-les-Bains, dans les Pyrénées-Orientales, Nordine Chbak, 47 ans, a à cœur de trouver des solutions pour améliorer les conditions de travail des 270 salariés de l'usine. Et cela en étant le plus constructif possible.

A 47 ans, Nordine Chbak est délégué syndical FO et élu du CSE au sein de l'entreprise Stérimed sur le site d'Amélie-les-Bains, près de Perpignan, dans les Pyrénées-Orientales. Stérimed fabrique des emballages de papiers spéciaux pour les dispositifs médicaux (de stérilisation) destinés aux hôpitaux. Dans cette usine qui tourne jour et nuit, le militant veille particulièrement aux conditions de travail des 270 salariés. « Pour moi, la sécurité et la santé au travail, c'est primordial. On a de la chance que ce soit aussi une priorité pour l'employeur, et on arrive à trouver des solutions. » Nordine Chbak a ainsi milité pour revoir l'organisation du travail : « On a réussi à ce que les ouvriers passent en 5/8. Maintenant ils travaillent pendant six jours et ensuite ils ont quatre jours de récupération. C'est



beaucoup moins fatigant que de travailler en 3/8. » Deuxième organisation sur le site, FO a également signé un accord sur l'aménagement des fins de carrière, lequel permet aux opérateurs de partir un peu avant leur retraite, en épargnant sur leur CET, abondé par l'employeur.

Une famille à la fibre sociale

Tombé dans le syndicalisme par hasard, « l'ancien délégué FO m'a proposé de prendre sa suite et de me présenter aux élections du CSE, et j'ai accepté », Nordine Chbak y a pris goût. « J'ai appris plein de choses avec le syndicalisme », poursuit le militant. Avant d'intégrer Stérimed, où il a été embauché il y a treize ans en tant que conducteur de machine (il est aujourd'hui chargé de la répartition des commandes), Nordine était agent municipal à la mairie de Villejuif (94), chargé d'une maison de quartier pour jeunes défavorisés. Une fibre sociale qu'il a conservée. Et, père de trois enfants, il n'est

pas peu fier de voir sa fille aînée lui emboîter le pas dans le syndicalisme : manager sur la future ligne 15 du Grand Paris, elle vient d'adhérer à FO. « Elle va faire ses premiers pas en tant que secrétaire du CSE! », se réjouit-il.

Ariane Dupré

CNAV : Patricia Bocciarelli élue présidente du conseil d'administration

FO garde la tête du conseil d'administration (CA) de la Caisse nationale d'Assurance vieillesse (CNAV). Patricia Bocciarelli, membre du CA de la CNAV, où elle était chef de file FO, en devient la présidente. La militante FO a été élue à l'unanimité et pour quatre ans par l'instance, réunie le 4 mars. Elle succède à Éric Blachon, de FO. Issue du secteur automobile, cadre technique

chez PSA Retail, Patricia Bocciarelli conserve en parallèle son mandat de secrétaire générale FO-Métaux région parisienne. « Je suis profondément attachée à notre sécurité sociale et au système de retraite par répartition. La retraite n'est pas une ligne budgétaire, c'est un droit pour tous les travailleurs! », souligne-t-elle. La présidente du CA a notamment en ligne de mire la

négociation de la prochaine convention d'objectifs et de gestion de la CNAV avec l'État, la COG actuelle arrivant à échéance en 2027. Elle y défendra plus de moyens : « On ne veut pas de baisse d'effectifs, mais au contraire des embauches dans le réseau de la CNAV et des Carsat. Il faut que chaque futur retraité ait accès à un conseiller. »

A. D.

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 !