

FO

RAPPORTS 2026

26^{ÈME} CONGRÈS CONFÉDÉRAL — DIJON



*L'augmentation des salaires
c'est maintenant*

26ème
Congrès
confédéral
 **Dijon**
20-24 avril
2026

FO

la paix par la justice sociale

INFORMATIONS PRATIQUES

Représentation et mandats des syndicats

En vertu de l'article 38 des statuts confédéraux, tout syndicat régulièrement affilié à Force Ouvrière a le droit d'être représenté au Congrès confédéral, les sections départementales des syndicats nationaux étant assimilés en la matière à des syndicats.

Il faut entendre par « régulièrement affilié » le fait de cotiser au moins un an (art. 38) à la fois à sa Fédération et à son Union départementale et d'être à jour de ses cotisations vis-à-vis de ces deux structures.

Le syndicat peut être représenté au Congrès confédéral, soit par un délégué direct qu'il choisit lui-même parmi ses adhérents, soit en confiant son mandat à un délégué d'un autre syndicat.

Dans ce cas, en vertu de l'article 43 des statuts confédéraux, chaque délégué ne pourra représenter que dix syndicats au maximum. Les délégués au Congrès ne pourront y représenter que les syndicats appartenant à la Fédération ou à l'Union départementale à laquelle ils appartiennent eux-mêmes.

Comme lors des Congrès précédents, l'inscription des délégués sera réalisée par les syndicats sur Internet.

Les informations concernant l'accès au module d'inscription, de validation des mandats et de désignation de délégués vous seront communiquées ultérieurement.

Les délégués devront se munir de l'exemplaire du rapport du Congrès – conformément à l'article 38 des statuts – qui sera envoyé par la Confédération, au moins un mois avant le Congrès, aux organisations confédérées.

Carte syndicale

Pour accéder à la salle plénière du Congrès, les délégués devront être en possession de leur **carte syndicale 2025 complète**.

Sans vouloir nous immiscer dans la composition de la délégation du syndicat, nous vous demandons de veiller à l'équilibre femmes-hommes et jeunes.

Pour vous rendre au Congrès

Par le train :

gare SNCF Dijon-Ville puis ligne T1 du Tram jusqu'à l'arrêt « Auditorium ».

Par voiture :

autoroute A6-38 en provenance de Paris, A6-A31 en provenance du sud, A35-A36 en provenance de l'est et A26 en provenance du nord.

Le parking du parc des expositions est doté de nombreuses places et le stationnement y est gratuit.

Un droit d'accès au parking sera adressé aux délégués qui en feront la demande. Les accès au parking devront être visibles sur le pare-brise du véhicule.

Parking du Mail forain

Parking du Palais des sports



Parking des Grands Ducs d'Occident

PARKINGS

L'accueil des délégués

L'accueil des délégués s'effectuera le **dimanche 19 avril 2026 de 14 heures à 18 heures**.

L'ouverture du Congrès est fixée **au lundi 20 avril à 9 heures**.

Un contrôle électronique (code barre inscrit sur le badge et la carte d'adhérent 2026) des délégués mandatés s'effectuera dans le hall d'accueil du Congrès et à l'entrée de la salle plénière. Les délégués devront donc se munir de leur badge ainsi que de leur carte syndicale 2025.

Accès au parc des expositions et au Congrès de Dijon

L'entrée des congressistes se fait par la porte des Grands Ducs d'Occident.



Hébergement

L'organisation de l'hébergement est laissée à chaque délégué ou syndicat, selon ses besoins.

Un catalogue des hébergements est accessible à l'adresse suivante : www.destinationdijon.com/brochure/guides-des-hebergements/

À titre indicatif, nous vous invitons à vous rendre sur le site de l'Office du tourisme de Dijon, proposant les différentes solutions d'hébergement. Vous y trouverez également de nombreuses informations pratiques.

Office du Tourisme de Dijon

www.destinationdijon.com/pratique/informations-pratiques/office-de-tourisme/

Adresse : 11 rue des Forges – 21 000 DIJON

Tél : 03 80 44 11 44

Restauration

La restauration sera assurée uniquement **le midi du lundi 20 avril au vendredi 24 avril**.

Un service à table, dans l'enceinte du parc des Expositions, permettra aux délégués qui le souhaitent une restauration variée et de qualité (entrée, plat, dessert, boissons et café). Le prix du repas sera précisé ultérieurement de même que les modalités de réservation des repas. Une vente en ligne sera prévue sur un site dédié.

Les repas du soir seront libres.

Partenaires

La Confédération, l'Union départementale de la Côte-d'Or, l'Afoc nationale, My Store FO, et de nombreux partenaires tiendront un stand dans le hall d'exposition où vous trouverez également le bar et des espaces de convivialité.

SOMMAIRE



INTRODUCTION GÉNÉRALE

/// Injuste, brutale, injustifiée !.....	11
/// Redonner la place qui est la sienne à la négociation collective !.....	12
/// Le salaire, première boussole des travailleurs !.....	14
/// Faire de la réindustrialisation autre chose qu'un slogan	14
/// Les services publics, indispensables à la cohésion de la République.....	15
/// Accroître nos implantations et notre représentativité	16
/// Pain, paix, liberté	16
/// Inlassablement, défendre notre modèle social	17

TRÉSORERIE

/// Rapport du trésorier confédéral.....	20
/// Rapports de la commission de contrôle confédérale en vue de l'approbation des comptes	26

EXTRÊMES TENSIONS À L'INTERNATIONAL

/// Vers une réorganisation de l'ordre économique international.....	31
/// Contre la course mondiale au moins-disant social et environnemental	33
/// Soutenir les travailleurs face à la gouvernance économique mondiale et européenne.....	38
/// La solidarité internationale des travailleurs pour un avenir de paix et de justice sociale	41
/// FO Jeunes.....	44



UNE ÉCONOMIE FRANÇAISE AU RALENTI

/// La France : une croissance lente, instrumentalisée pour poursuivre les réformes régressives	45
/// Fiscalité : le coût de la politique de l'offres	47
/// Les inégalités et la pauvreté s'accroissent !.....	55
/// La politique industrielle	56
/// L'Institut de recherches économiques et sociales (IRES)	59

LA BATAILLE CONTRE LA RÉFORME DES RETRAITES

/// Adoption d'une réforme injuste, brutale et injustifiée	60
/// Renforcement de la gestion paritaire pour la sauvegarde des droits à la retraite complémentaire des travailleurs	64
/// Adoption de la Convention d'objectifs et de gestion (COG) 2023-2027 par la CNAV	67
/// Modification des paramètres retenus par le Conseil d'orientation des retraites (COR)	68
/// Sous commission - Protection sociale complémentaire (SC-PSC) :	68
/// L'organisation des retraités UCR-Force Ouvrière	69

LA FONCTION PUBLIQUE, PILIER DE LA COHÉSION SOCIALE

Un grand coup de rabet sur le budget de l'État.....	71
La fonction publique, éternelle variable d'ajustement budgétaire.....	72
Une douloureuse mise sous tutelle des collectivités locales.....	73
L'austérité va de pair avec la prolifération de services privés.....	74

CLIMAT ET ENVIRONNEMENT : POUR UNE TRANSITION SOCIALEMENT JUSTE

La stratégie française énergie-climat : déclinaisons législatives et positions FO.....	75
Production industrielle et alimentaire face aux défis climatiques.....	76
FO agit auprès des pouvoirs publics.....	77
FO revendique une transition socialement juste.....	79
FO agit auprès de ses structures.....	79



UN EMPLOI POUR TOUS

Projets législatifs et dispositifs emploi.....	81
Emploi des seniors et pacte de la vie au travail.....	83
Dialogue social dans les secteurs spécifiques.....	85
Stages Emploi à l'IDT de Strasbourg.....	87



PRÉSERVER L'ASSURANCE CHÔMAGE PARITAIRE

Lutte contre la réforme de la contracyclicité et la baisse de la durée d'indemnisation.....	88
Création et mise en place de France Travail.....	89
Négociation de l'accord d'Assurance-chômage du 10 novembre 2023 et non agrément.....	90
Négociation de l'accord d'Assurance-chômage du 15 novembre 2024.....	90
Accord sur le bonus-malus d'Assurance-chômage - Juin 2025.....	91
Recours contre la lettre de cadrage du Premier ministre du 8 août 2025.....	91
Contrat de sécurisation professionnelle et reconduction 2022-2026.....	91
Activité partielle de longue durée Rebond (APLD-Rebond).....	92
Formation syndicale.....	92

LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN DANGER

Dispositifs, financement, individualisation et régulation.....	93
Gouvernance du dispositif de formation professionnelle.....	96
La certification professionnelle : un développement pour la qualité.....	97
Négociations interprofessionnelles.....	98
Bilatérales/multilatérales/groupes de travail avec le ministère du Travail.....	99
Les actions et outils mis en place par la Confédération.....	100
Bilan et perspectives.....	100



DROITS ET GARANTIES COLLECTIVES

- /// Consolidation du paritarisme dans le modèle social 101
- /// Négociation collective et dialogue social 101
- /// Mise en place, rôle et fonctionnement des CSE 106
- /// Les Administrateurs représentant les salariés (ARLS) 111
- /// Salaires et rémunérations 112
- /// Organisation du travail 116

80 ANS DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

- /// L'évolution du financement 120
- /// Où en est notre modèle social ? 121
- /// FO et la Sécu 121

LA SANTÉ EN QUESTION

- /// Les travaux de la Conférence Nationale de Santé 122
- /// Les nouveaux enjeux de sécurité sanitaire 123
- /// La santé en Outre-mer 124

LES BRANCHES DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

- /// Branche Maladie 125
- /// Branche Famille 131
- /// Branche Recouvrement 136
- /// Branche AT/MP 139
- /// Santé au travail 146
- /// La pénibilité 150
- /// Branche Autonomie 150
- /// Complémentaire santé/prévoyance 153
- /// L'assistance du secteur protection sociale 155

108,6 MILLIARDS DE PRESTATIONS FAMILIALES

Financées par le CAF, le CNAF et 20 millions de prestations, les prestations familiales couvrent près de 20 millions de familles. La branche Famille est une des piliers de la Sécurité Sociale.

Elle ne se limite pas aux allocations : elle finance aussi les crèches, les aides à domicile, les aides à l'emploi, et contribue à la paritarie, facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Pourquoi, depuis plus de 50 ans, cette branche est-elle si précieuse ? Parce qu'elle permet d'offrir une aide en cas de besoin et d'encourager la natalité, facilitant ainsi la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

L'objectif de ces prestations : offrir un cadre de travail et de vie aux salariés, leur permettant de concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

Plus de 100 millions de prestations sont versées chaque année :

- 10 millions de prestations familiales
- 10 millions de prestations de congé parental
- 10 millions de prestations de congé de maternité
- 10 millions de prestations de congé de paternité
- 10 millions de prestations de congé de maladie
- 10 millions de prestations de congé de décès
- 10 millions de prestations de congé de décès
- 10 millions de prestations de congé de décès

La branche Famille est une des piliers de la Sécurité Sociale, facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

100 EUROIS DE COTISATIONS : A QUOI ÇA SERT ?

En France, les salariés, les entreprises, les particuliers employeurs et les indépendants cotisent tous pour la Sécurité Sociale.

En 2024, l'État a versé 100 milliards de cotisations de la Sécurité Sociale, soit 100 milliards de cotisations de la Sécurité Sociale.

Plus de 100 millions de cotisations sont versées chaque année :

- 10 millions de cotisations de la Sécurité Sociale
- 10 millions de cotisations de la Sécurité Sociale
- 10 millions de cotisations de la Sécurité Sociale
- 10 millions de cotisations de la Sécurité Sociale
- 10 millions de cotisations de la Sécurité Sociale
- 10 millions de cotisations de la Sécurité Sociale
- 10 millions de cotisations de la Sécurité Sociale
- 10 millions de cotisations de la Sécurité Sociale

La Sécurité Sociale est une des piliers de la Sécurité Sociale, facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

48 % DE COTISATIONS FINANCENT NOTRE MODÈLE DE PROTECTION SOCIALE

Les cotisations de la Sécurité Sociale financent 48 % de notre modèle de protection sociale.

Plus de 100 millions de cotisations sont versées chaque année :

- 10 millions de cotisations de la Sécurité Sociale
- 10 millions de cotisations de la Sécurité Sociale
- 10 millions de cotisations de la Sécurité Sociale
- 10 millions de cotisations de la Sécurité Sociale
- 10 millions de cotisations de la Sécurité Sociale
- 10 millions de cotisations de la Sécurité Sociale
- 10 millions de cotisations de la Sécurité Sociale
- 10 millions de cotisations de la Sécurité Sociale

La Sécurité Sociale est une des piliers de la Sécurité Sociale, facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

2 ADMINISTRATEURS FO DANS LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DES CAISSES

Les administrateurs FO sont présents dans les conseils d'administration des caisses de la Sécurité Sociale.

Plus de 100 millions de cotisations sont versées chaque année :

- 10 millions de cotisations de la Sécurité Sociale
- 10 millions de cotisations de la Sécurité Sociale
- 10 millions de cotisations de la Sécurité Sociale
- 10 millions de cotisations de la Sécurité Sociale
- 10 millions de cotisations de la Sécurité Sociale
- 10 millions de cotisations de la Sécurité Sociale
- 10 millions de cotisations de la Sécurité Sociale
- 10 millions de cotisations de la Sécurité Sociale

La Sécurité Sociale est une des piliers de la Sécurité Sociale, facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

FO FORCE OUVRIÈRE DE LA PROTECTION SOCIALE

FO est une des piliers de la Sécurité Sociale, facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Plus de 100 millions de cotisations sont versées chaque année :

- 10 millions de cotisations de la Sécurité Sociale
- 10 millions de cotisations de la Sécurité Sociale
- 10 millions de cotisations de la Sécurité Sociale
- 10 millions de cotisations de la Sécurité Sociale
- 10 millions de cotisations de la Sécurité Sociale
- 10 millions de cotisations de la Sécurité Sociale
- 10 millions de cotisations de la Sécurité Sociale
- 10 millions de cotisations de la Sécurité Sociale

La Sécurité Sociale est une des piliers de la Sécurité Sociale, facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

80 ans NAISSANCE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

En 1925, la Sécurité Sociale a été créée. Elle est une des piliers de la Sécurité Sociale, facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Plus de 100 millions de cotisations sont versées chaque année :

- 10 millions de cotisations de la Sécurité Sociale
- 10 millions de cotisations de la Sécurité Sociale
- 10 millions de cotisations de la Sécurité Sociale
- 10 millions de cotisations de la Sécurité Sociale
- 10 millions de cotisations de la Sécurité Sociale
- 10 millions de cotisations de la Sécurité Sociale
- 10 millions de cotisations de la Sécurité Sociale
- 10 millions de cotisations de la Sécurité Sociale

La Sécurité Sociale est une des piliers de la Sécurité Sociale, facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

1287 MORTS AU TRAVAIL

Chaque année en France, plus de 1200 personnes meurent au travail.

Plus de 100 millions de cotisations sont versées chaque année :

- 10 millions de cotisations de la Sécurité Sociale
- 10 millions de cotisations de la Sécurité Sociale
- 10 millions de cotisations de la Sécurité Sociale
- 10 millions de cotisations de la Sécurité Sociale
- 10 millions de cotisations de la Sécurité Sociale
- 10 millions de cotisations de la Sécurité Sociale
- 10 millions de cotisations de la Sécurité Sociale
- 10 millions de cotisations de la Sécurité Sociale

La Sécurité Sociale est une des piliers de la Sécurité Sociale, facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

2 à 3,6 DE SOUS-DÉCLARATIONS DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Les sous-déclarations des accidents du travail et des maladies professionnelles sont un problème majeur.

Plus de 100 millions de cotisations sont versées chaque année :

- 10 millions de cotisations de la Sécurité Sociale
- 10 millions de cotisations de la Sécurité Sociale
- 10 millions de cotisations de la Sécurité Sociale
- 10 millions de cotisations de la Sécurité Sociale
- 10 millions de cotisations de la Sécurité Sociale
- 10 millions de cotisations de la Sécurité Sociale
- 10 millions de cotisations de la Sécurité Sociale
- 10 millions de cotisations de la Sécurité Sociale

La Sécurité Sociale est une des piliers de la Sécurité Sociale, facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.



REPRÉSENTATIVITÉ

- /// Les piliers (composantes) de la représentativité 157
- /// La représentativité patronale 160
- /// D'un cycle de représentativité à l'autre, un travail constant 161

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

- /// Égalité salariale 164
- /// Parentalité, congé de naissance et aide 166
- /// Sexisme et lutte contre les violences faites aux femmes 168
- /// FO agit au HCE 168
- /// FO agit auprès des structures et en interne 169
- /// Campagnes et communications FO 169
- /// Évolution de la représentation des femmes en interne 170

MIGRATIONS

- /// Rappel du contexte politique 172
- /// FO agit auprès des pouvoirs publics 172
- /// FO agit auprès des structures et en interne 173
- /// Communications FO 174

LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

- /// Une hausse alarmante et importante des discriminations, notamment liées à l'origine 175
- /// FO agit contre les discriminations 175
- /// FO agit en interne 177
- /// 21 mars : Lutte contre le racisme et les discriminations 177



LE HANDICAP

- /// Les actions internes 178
- /// Les instances 180
- /// L'actualité externe 2022-2025 181

ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

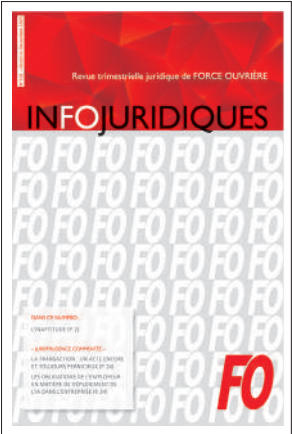
- /// Les données-clés de l'ESS 183
- /// La négociation multi professionnelle (2023-2025) 183
- /// Les Espaces régionaux de dialogue social (ERDS) 184
- /// Le Conseil supérieur de l'économie sociale et solidaire (CSESS) 185
- /// Le Centre international de recherches et d'informations sur l'économie publique, sociale et coopérative (Ciriec) 185

L'APPUI JURIDIQUE CONFÉDÉRAL

- /// L'actualité juridique 186
- /// Un service au plus près des structures 190
- /// Les Prud'hommes : des réformes multiples passées et un renouvellement de nos conseillers en cours 191

L'ACTION DU SECTEUR ORGANISATION

- /// Vie des structures : UD, Fédérations, Unions ou coordinations régionales 195
- /// Les Statuts 195
- /// La gestion des conflits internes, le fonctionnement des structures 196





L'ACTION DE FO DANS LES OUTRE-MER

- // Outre-mer : égalité des droits, justice sociale et urgence d'agir 197
- // Mayotte : l'impératif de la reconstruction et de la convergence 197
- // Wallis et Futuna : une victoire historique à l'issue d'un combat de plus de 35 ans ! 198
- // FO et la reconnaissance des victimes des essais nucléaires en Polynésie 199

DÉVELOPPEMENT SYNDICAL

- // Former - Développer – Émanciper 200
- // Le suivi administratif 202
- // La formation des animateurs 202
- // Présentation secteur Développement et CFMS 203
- // Le développement syndical au travers de l'évènementiel 204
- // Le logement 205

COMMUNICATION – PRESSE

- // Les outils 208
- // Un secteur au service de l'organisation 209

UN OUTIL INFORMATIQUE AU SERVICE DE TOUS

- // « MARS » 210
- // « e-FO » 212
- // RGPD et CNIL 212
- // Les autres outils 212



FO AU CESE

- // Composition du groupe FO 213
- // Objectif durant le mandat 213
- // Lien CESE/CESE 213

ORDRE DU JOUR

Dimanche 19 avril

14 h - 18 h Accueil des délégués

Lundi 20 avril

08 h - 10 h Accueil des délégués *(suite)*
Mise en place du Congrès

10 h - 21 h Ouverture du Congrès par le trésorier confédéral
Mise en place des commissions

Interventions du Secrétaire général de l'UD de la Côte d'Or

Interventions des invités :
Maire – Président de Métropole –
Président de Région

Intervention des invités internationaux : CES, CSI,...

Rapport d'activité du secrétaire général

Interventions des délégués

Mardi 21 avril

9 h - 21 h Interventions des délégués *(suite)*

Mercredi 22 avril

9 h - 21 h Interventions des délégués *(suite)*

Jeudi 23 avril

09 h - 13 h Réponse du secrétaire général
Vote des rapports et modifications statutaires

14 heures Réunion des commissions

Vendredi 24 avril

09 heures Discussion et vote des résolutions

11 heures Discours de clôture du Congrès

12 h 30 Fin du Congrès

16 heures Comité confédéral national





INTRODUCTION GÉNÉRALE

Injuste, brutale, injustifiée !

Injuste, brutale, injustifiée, illégitime, inutile... les qualificatifs n'ont pas manqué pour désigner la réforme des retraites de 2023. Cette réforme, nous l'avons farouchement combattue – à travers une mobilisation inédite, historique, par son ampleur et sa durée, tout au long des quatorze journées de mobilisation entre janvier et juin – à l'appel de l'ensemble des organisations syndicales du pays. Ce mouvement a été soutenu par une écrasante majorité de la population, sur un mot d'ordre clair : pas de recul de l'âge de départ, pas d'allongement de la durée de cotisation, maintien de tous les régimes. Des manifestations se sont tenues partout, dans les grandes villes mais aussi et surtout dans les villes petites et moyennes.

Durant toute cette période, nous avons alerté sur le manque de légitimité de cette réforme. Nous avons écrit au président de la République. À plusieurs reprises, nous avons dit et redit à la Première ministre ce que nous pensions de cette réforme injuste, illégitime et inutile. Nous avons été auditionnés par les parlementaires, qui finalement n'auront pas eu la possibilité de voter pour ou contre ce texte, puisque le gouvernement a utilisé tous les artifices constitutionnels à sa disposition, pour laisser au final le sentiment amer d'un passage en force. Démarche inédite, nous avons adressé au président du Conseil constitutionnel un long argumentaire qui démontrait le détournement de l'esprit de la Constitution, l'absence de clarté et de sincérité du débat sur une réforme qui conduit toutes et tous, à devoir travailler et cotiser plus longtemps pour prétendre à une pension de retraite !

Nous avons pourtant alerté sur le risque social et politique d'un passage en force. Nous avons alerté sur le risque d'embrasement, nous avons alerté sur la colère qui s'exprimait et qui continue de s'exprimer... Elle est toujours là, prête à repartir à la moindre étincelle, tant le feu couve sous les cendres.

Avec la réforme des retraites, le climat s'est tendu. Après deux mois de manifestations calmes et pacifiques, même festives, les groupuscules violents se sont invités en marge de nos cortèges.

L'attention des médias, des chaînes d'info en continu et des réseaux sociaux s'est focalisée sur les vitrines cassées, les magasins pillés, les feux de poubelles et aussi malheureusement les violences physiques, de nombreux blessés.

En septembre 2023, nous avons été « *invités* », par une commission d'enquête à l'Assemblée nationale sur les groupuscules violents en marge des manifestations. Invités, disons plutôt « *convoqués* », tant la commission a mis d'énergie à faire venir les numéros 1, en nous rappelant l'ordonnance de 1958, nous obligeant à répondre à une sollicitation de l'Assemblée nationale. Convoqués donc, avec cette petite musique d'ambiance qui laissait entendre que certainement, en appelant les salariés à manifester, nous serions sinon complices, tout du moins complaisants avec ces groupuscules et que nous fermions les yeux sur les violences. Nous avons redit notre attachement à la démocratie et au droit fondamental de manifester, alerté contre toute tentative de remise en cause, nous avons réexpliqué comment nous préparions nos manifestations, nous avons redit que nous condamnions les violences, toutes les violences, aussi parce qu'elles nuisent à nos messages, nos actions et revendications.

Cet épisode a laissé des traces. Nous n'avons pas à rougir de notre mobilisation, nous avons fait ce que nous devons faire. Si échec il y a, ce n'est pas celui des organisations syndicales, c'est l'échec du président de la République et de son gouvernement, qui sont restés aveugles et sourds aux revendications des travailleurs. Nous l'avons répété à de nombreuses reprises « *FO ne tourne pas la page et continue à combattre cette réforme par tous les moyens* ».

Nous continuons d'en demander l'abrogation. Nous l'avons redit à chacun des nouveaux Premiers ministres qui se sont succédé à Matignon, décidés chacun à leur manière à rouvrir un débat sur le sujet des retraites, sans grande avancée...

Les premiers n'en ont pas eu le temps. Avec François Bayrou, le dialogue a été rompu quand nous sommes partis du mal nommé conclave sur les retraites. Sans surprise, mal conçu, empêtré dans des turpitudes politiciennes – c'était le deal de Bayrou avec le parti socialiste pour échapper à la censure ! Il s'est soldé par un échec en juin 2025 !

Nous avons suivi le spectacle à distance. Nous en étions sortis les premiers car les dés étaient pipés, ce cadre de discussion ne correspondait en rien à celui qui est le nôtre, le cadre de la négociation collective entre interlocuteurs sociaux qui seul peut garantir les droits des salariés et apporter des solutions

INTRODUCTION GÉNÉRALE

concrètes à leurs préoccupations. Ceux qui y participaient encore ont bien essayé d'aller jusqu'au bout, avec des propositions sur la pénibilité, l'âge d'annulation de la décote ou les pensions des femmes. Mais soyons honnêtes, nous n'avions pas intérêt à un accord et ça tombait bien, le patronat n'en voulait pas non plus. Le Premier ministre a bien essayé de faire jouer les prolongations mais personne n'a répondu présent. La messe était dite.

Quant à son successeur à Matignon, Sébastien Lecornu, la réforme des retraites lui est revenue en boomerang dès son installation, allant jusqu'à lier son sort à une promesse de suspension du report de l'âge et de l'allongement de la durée de cotisation. Annoncée mi-octobre lors de sa déclaration de politique générale, cette mesure a été inscrite dans le projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026, projet finalement adopté à la fin du mois de décembre, à l'issue d'un débat parlementaire chaotique.

Il s'agit en réalité d'un décalage du calendrier de la réforme qui permettra, aux générations allant de 1964 à 1968, de partir un trimestre plus tôt que prévu. Toutefois, suspension n'est pas abrogation, c'est pourquoi Force Ouvrière a là encore réaffirmé sa revendication pour l'abrogation de la réforme.

La « *suspension* », ou plutôt le décalage, de la réforme des retraites devait être compensée par des mesures venant pénaliser les retraités et futurs retraités. Et, pour compléter

le financement de nos régimes de retraite, sans augmentation des cotisations ou diminution des pensions, il faudrait travailler davantage !

Pour FO, il ne faut pas travailler plus, il faut travailler tous ! C'est pourquoi, il faut parler emploi, emploi des jeunes, emploi des seniors, aménagement des fins de carrière, pénibilité, égalité entre les femmes et les hommes, pouvoir d'achat des retraités, conditionnalité des aides publiques... Prendre les choses par le bon bout ! C'est là que se trouvent les pistes de financement, plutôt que les projets de retraite par points ou de retraite par capitalisation que, régulièrement, de nombreuses voix voudraient remettre sur la table.

Lors de la réforme avortée de 2020, FO n'a eu de cesse d'alerter sur les pièges de la retraite par points et ses conséquences négatives ; le principal danger résidant dans l'incertitude quant à la valeur des droits acquis, qui peuvent être ajustés en fonction des conditions économiques, comme l'inflation ou les déficits budgétaires.

FO s'oppose aussi à la retraite par capitalisation, qui s'appuie sur un principe d'individualisation. Dans ce système, chaque travailleur épargne pour sa propre retraite en investissant des fonds dans des comptes ou des portefeuilles spécifiques. L'un des plus grands risques de la retraite par capitalisation est sa forte sensibilité aux variations des marchés financiers. Une retraite suspendue à un fil, en quelque sorte.

Redonner la place qui est la sienne à la négociation collective !

Cet épisode aura plongé le pays dans une crise sociale et une démocratique inédite, nul doute que la réforme des retraites a pesé lors des élections législatives qui ont suivi la dissolution de l'Assemblée nationale en juin 2024.

Les électeurs ont très nettement indiqué leur rejet des politiques menées : réforme des retraites mais aussi réforme de l'assurance-chômage, modération salariale, retour de l'austérité budgétaire, affaiblissement des services publics, mépris de la démocratie sociale... car cet épisode a aussi abimé fortement le dialogue social.

Certes, il n'a pas toujours été très fluide, bien au contraire. Entre 2022 et 2024, nous avons très peu de fois été invités à rencontrer le ministre du Travail. Non pas parce que nous ne le voulions pas – nous ne sommes pas favorables à la politique de la chaise vide – mais faute d'invitation ! Nous avons eu plus d'échanges avec ses successeurs. À tous, nous avons rappelé que nous avons également besoin d'interlocuteurs fiables. Bien entendu, la fiabilité ne veut pas dire être d'accord sur tout. Mais au-delà des désaccords, il est important de maintenir un dialogue constant pour trouver des solutions.

C'est cette recherche de dialogue, notamment avec la Première ministre, qui avait permis d'ouvrir quelques portes,

en conclusion de la conférence sociale d'octobre 2023.

Lors de cette Conférence, avec plusieurs fédérations, nous avons porté notre cahier de revendications. Juste après la mobilisation sur les retraites, nous avons redit qu'il était temps de prendre les choses par le bon bout, à savoir par les questions des salaires et de l'emploi.

Nous avons aussi participé à cette conférence sociale pour défendre la pratique contractuelle et conventionnelle et pour que la branche soit au centre du jeu.

Les engagements étaient maigres, mais nous avons obtenu la révision de l'Index égalité, que nous demandions depuis sa mise en place et l'ouverture d'une réflexion sur les allègements de cotisations sociales dont le coût ne cesse d'augmenter – plus de 75 milliards d'euros – et constituent, en outre, de véritables trappes à bas salaires. C'était l'occasion de mettre enfin sur la table tout ce que l'État distribue aux entreprises et de remettre en lumière les branches qui ont des *minima* inférieurs au Smic, avec la menace d'une révision du mode de calcul de leurs exonérations.

Depuis, une mission conduite par deux économistes Antoine Bozio et Etienne Wasmer qui ont travaillé sur les exonérations

de cotisations sociales et rendu un rapport qui a au moins permis une prise de conscience sur la nécessité d'y mettre un coup d'arrêt, pour en réduire le coût et réduire les situations de trappes à bas salaires qu'elles suscitent.

Au-delà, il faut bien le reconnaître, cette conférence n'a pas produit grand chose de ce que nous avons souligné, lors du lancement de la conférence « *Travail emploi retraites* » en décembre 2025.

Derrière les discours de façade qui se gargarisent de dialogue social, trop souvent l'exécutif tantôt contourne les organisations syndicales avec la volonté d'avancer coûte que coûte, tantôt passe en force ou cherche à reprendre la main et faire les poches du paritarisme.

Tout au long de ce mandat, nous n'avons pas ménagé nos efforts pour rappeler nos exigences sur la place à redonner à la négociation collective, trouver une méthode de travail qui permette de renouer le dialogue, avec loyauté, de vrais échanges et une prise en compte des revendications.

De même, nous n'avons jamais cessé de porter et de faire vivre le paritarisme. C'est, notamment, parce que FO est attachée à la négociation collective, que nous avons refusé de participer au CNR, ce Conseil national de la refondation, annoncé par le président de la République en septembre 2022.

Outre qu'il reprenait l'acronyme du Conseil national de la Résistance – dont le programme a amené des avancées sociales majeures à l'issue de la Seconde Guerre mondiale, comme la Sécurité sociale – le sens des trois lettres accolées à ce CNR devenait tout autre.

Nous avons donc – poliment – décliné cette invitation et expliqué que FO n'avait pas sa place dans une instance qui réunissait des composantes aussi disparates tel que forces politiques, économiques, sociales, associatives, élus des territoires et citoyens tirés au sort, qui risquait de diluer la parole des organisations syndicales et d'affaiblir le rôle des acteurs sociaux. L'absence de résultats et l'extinction sans bruit de cette initiative, pourtant lancée en grande pompe, nous a évidemment conforté dans cette position.

Pour autant, ne pas participer au CNR ne signifiait pas refuser de dialoguer. Bien au contraire, FO n'a cessé d'agir dans un esprit de dialogue et de responsabilité pour faire part de ses positions et de ses revendications dans les lieux dédiés au dialogue social, au paritarisme, et à la négociation collective au sens de l'article L 1 du Code du travail.

En septembre 2022, le ministre du Travail a invité, les interlocuteurs sociaux à engager une négociation nationale interprofessionnelle sur le partage de la valeur. Ce n'était pas un sujet prioritaire pour nous, le patronat y allait aussi à reculons, mais il se présentait une opportunité pour prendre la main, ouvrir et faire vivre la négociation interprofessionnelle. Nous avons donc accepté de nous y engager avec

un objectif prioritaire : défendre le salaire et le salaire différé. FO a veillé tout au long des discussions à améliorer les dispositifs existants et un accord a été trouvé, créateur de droits, principalement à destination des plus petites entreprises. La Confédération a donc décidé de signer cet ANI qui rappelle systématiquement qu'en aucun cas, les dispositifs de partage de valeur ne se substituent aux augmentations de salaire.

Par la suite, plusieurs ANI ont été négociés, non seulement sur le partage de la valeur, mais aussi sur la rénovation de la branche AT-MP, sur l'emploi des seniors, sur les retraites complémentaires ; accords que nous avons signés. Citons également l'ANI sur la transition écologique qui n'apportait pas de nouvelles règles ou de nouveaux droits et que FO n'a pas signé.

Régulièrement, nous avons dû aussi nous remettre autour de la table pour préserver l'assurance-chômage. Chacun des gouvernements qui se sont succédé depuis 2022, a eu à cœur de mener sa réforme, avec pour constante, la réduction des droits des demandeurs d'emploi : une concertation expresse sur la contracyclicité d'abord, puis deux négociations en 2023 et en 2024, auxquelles FO a participé avec ses lignes rouges : la défense des droits des allocataires et la préservation du paritarisme. Nous avons évité le pire, la dissolution nous ayant aidé à faire avorter le projet de la réforme Attal qui visait à durcir considérablement les conditions d'indemnisation. Citons également la négociation sur le bonus/malus en 2025 et l'ouverture d'une nouvelle négociation début 2026 sur les contrats courts et les ruptures conventionnelles, après de longues semaines d'hésitation du gouvernement sur le retrait de la lettre de cadrage que François Bayrou avait voulu imposer avant son départ de Matignon.

Septembre 2024 a marqué un tournant. Après la nomination du gouvernement Barnier, nous avons déposé notre cahier de revendications et rappelé notre exigence de renouer avec la négociation collective.

Depuis avril, nous étions entrés dans une période de glaciation. Nous venions d'échouer à trouver un accord sur l'emploi des seniors. Toutes les organisations syndicales avaient dit non. Trop peu d'avancées, pas de droit nouveau, de grands manques sur le maintien dans l'emploi, les fins de carrière ou le droit à la reconversion. Les avancées promises par le patronat sur la retraite progressive avaient été retirées en fin de négociation. Surtout, nous avions dû rappeler que pour négocier, il fallait être deux, et non trois... le gouvernement d'alors multipliait les ingérences dans nos discussions pour veiller à ce que notre accord ne coûte pas un centime aux finances publiques.

En juin, nous avons pris l'initiative de la tenue d'une réunion des numéros 1 pour entamer la déglaciation. C'était avant la dissolution mais cela a été nécessaire pour créer les conditions d'une reprise du dialogue.

C'est en octobre 2024 que le Premier ministre nous a redonné la main. En un mois, les organisations patronales et syndi-

INTRODUCTION GÉNÉRALE

cales, à nouveau réunies autour de la table, ont abouti à la conclusion, de non pas deux accords mais trois.

Le premier, sur l'assurance-chômage qui permettait au paritarisme de reprendre sa place et d'éviter des pertes de droits. Le second, sur l'emploi des « *travailleurs expérimentés* » qui prévoit, notamment, le renforcement du dialogue social sur l'emploi des seniors et l'ouverture de la retraite progressive dès 60 ans et 150 trimestres (soit 37,5 années de cotisation). Il s'agit d'une première étape dans la remise en cause de la réforme des retraites de 2023, dont FO revendique toujours l'abrogation.

Enfin, jamais deux sans trois, FO a réussi à obtenir la conclusion d'un troisième accord qui a permis la suppression de la limite du nombre de mandats successifs des membres du Comité

social et économique (CSE). Ce texte permettait pour la première fois de revenir sur les ordonnances travail de 2017 ; il représentait ainsi une avancée majeure pour cette revendication portée par FO.

Faisant le constat qu'aucun de ces accords ne contient de recul social, FO a décidé de signer ces trois accords qui réaffirment l'importance et la pertinence du paritarisme et de la négociation collective. Il aura quand même fallu plusieurs mois pour obtenir la transposition de ces accords ! La loi a été finalement promulguée en septembre 2025.

La valse des gouvernements a aussi été l'occasion, à chaque nomination d'un nouvel exécutif, d'exprimer nos revendications. Revendications nourries par la dégradation des conditions de travail et les salaires qui stagnent.

Le salaire, première boussole des travailleurs !

Aussi importants soient-ils, les débats sur les retraites, la sécu ou l'assurance-chômage n'ont jamais occulté la question des salaires, qui est et qui reste la première des revendications des travailleurs.

Dans tous les Congrès, assemblées générales, commissions exécutives ou administratives où nous nous sommes déplacés, les camarades FO du public comme du privé, parlent salaires, pouvoir d'achat, conditions de travail. Une enquête récente réalisée par l'institut Terra Nova et l'Apec (Association pour l'emploi des cadres) a montré que le pouvoir d'achat demeure la préoccupation dominante des Français, singulièrement de ceux qui travaillent.

La stagnation salariale n'est pas qu'un ressenti : les chiffres de la DARES montraient en 2024 et 2025 une progression des salaires très modérée, inférieure à 1 % pour les salaires de base des ouvriers et des employés. Malgré nos demandes de coup de pouce, la hausse du Smic reste cantonnée aux dispositifs légaux de revalorisation, qui fort heureusement, continuent d'exister ! Augmenter le Smic est une revendication légitime et de justice sociale. C'est également un facteur de dynamique des négociations de salaires portant sur les grilles, dans leur ensemble, dans les conventions collectives de branches et d'entreprises. Et c'est aussi parce que les revalorisations du Smic sont limitées, dans les branches et les entreprises que, nombreuses sont les négociations qui ne parviennent pas à conclure ou se soldent par des augmentations

modérées. Et plusieurs branches comptent régulièrement des *minima* en dessous du Smic.

Cette même enquête montrait que près de trois salariés sur quatre estiment que leur pouvoir d'achat a baissé ou stagné ces cinq dernières années. Ce sentiment de dégradation est plus marqué au sein des professions intermédiaires (entre fonctions d'encadrement et d'exécution). Et l'inquiétude domine pour la suite, inquiétude confirmée par les enquêtes de conjoncture de l'Insee qui ne cessent de souligner un pessimisme fortement ancré parmi les ménages.

Résultat, le pouvoir d'achat est en berne et la consommation des ménages, pourtant moteur de la croissance, continue de stagner. Et ce ne sont pas les mesures inscrites dans les budgets qui vont dissiper les inquiétudes. Présenter aux travailleurs la facture du « *quoi qu'il en coûte* » – notamment l'année blanche pour les rémunérations de la fonction publique – n'est pas de nature à redonner confiance. Ceux qui le peuvent, épargnent davantage en attendant des jours meilleurs, et les autres peinent à boucler les fins de mois.

Partout où ils sont présents, les syndicats FO sont en première ligne de la mobilisation pour les salaires, pour défendre nos droits et nos conquêtes sociales, faire avancer nos revendications dans tous les lieux dédiés à la négociation collective, obtenir l'amélioration des droits des salariés et de leurs conditions de travail.

Faire de la réindustrialisation autre chose qu'un slogan

Nous avons aussi ciblé parmi nos priorités, l'exigence de réindustrialisation, alors que les suppressions d'emplois se multiplient, en particulier dans l'automobile, la chimie, la grande distribution, et tout le secteur du commerce qui souffre.

Derrière les promesses de réindustrialisation et les effets d'annonce, c'est bien la désindustrialisation qui se poursuit : créations d'emplois qui plafonnent, nombre d'ouvertures de sites en recul, production en baisse... Les annonces de déloca-

lisation et de suppressions d'emplois sont d'autant plus choquantes quand les directions d'entreprises se sont engagées à mener des projets d'investissement sur notre territoire, fortement soutenus financièrement par les pouvoirs publics. La conditionnalité des aides publiques aux entreprises, ne doit plus être qu'un slogan, elle doit devenir réalité, il en va de notre souveraineté économique et industrielle, mais c'est aussi un enjeu de cohésion sociale et territoriale.

Tout au long de ce mandat, nous avons rappelé combien il était indispensable de changer de politique et de construire collectivement de nouvelles réponses à court, moyen et long terme. Il est urgent de mettre en place une véritable politique industrielle, pour assurer la réindustrialisation du pays, permettant de relocaliser, pérenniser et développer des emplois de qualité.

Aujourd'hui, l'ensemble des acteurs politiques et économiques s'en tiennent à des discours là où il faudrait avant tout agir ! Encore faudrait-il pour cela disposer d'un plan, d'une stratégie, d'une véritable vision de ce que doit être l'industrie, ce qui fait cruellement défaut, faute de penser dans la durée et en ne réagissant qu'en fonction des urgences et des drames industriels et sociaux.

Sur ce sujet, la réflexion et l'action de Force Ouvrière s'inscrivent précisément dans ce temps long dont a besoin l'industrie. Depuis de années, FO n'a eu de cesse de plaider, de prévenir, d'alerter pour qu'une véritable stratégie industrielle soit conçue et mise en œuvre.

Une grande partie de la réindustrialisation sera liée à la transition énergétique, à la sortie des énergies fossiles, au climat et à l'environnement. La question climatique est importante, c'est un sujet syndical dont chacun doit se saisir.

Mais l'objectif de la neutralité carbone ne pourra pas être atteint s'il pénalise la majorité de la population et donc des travailleurs que ce soit sur leur pouvoir d'achat ou sur leur emploi. Ce serait à la fois injuste et contreproductif.

FO a toujours estimé qu'« *emploi et salaire* » ne s'opposaient pas à « *climat et environnement* ». C'est pourquoi la combinaison gagnante repose sur une politique qui développe de nouvelles filières industrielles et de services répondant aux enjeux environnementaux via la relocalisation d'activités et le développement d'industries d'avenir.

Il est indispensable de faire de l'industrie une priorité : accélérer sur la transformation industrielle et les projets industriels. Il est indispensable d'engager une véritable planification pour anticiper et préserver les entreprises et l'emploi des salariés par des formations ou des reconversions.

La réindustrialisation est un enjeu de souveraineté mais aussi de cohésion sociale et territoriale. Ce ne sont pas les solutions qui manquent, mais la volonté de les concrétiser. En matière de revendications, comme dans la mise au point de stratégies industrielles, rien ne vaut un élément trop souvent oublié par la classe politique : le temps long.

Les services publics, indispensables à la cohésion de la République

La relance de notre industrie passe aussi par le maintien et le développement de services publics de qualité et de proximité, pour qu'ils soient accessibles partout sur le territoire après plusieurs années de politiques économiques restrictives, qui ont conduit à de trop nombreuses fermetures et à leur éloignement des populations. La perte d'un emploi dans l'industrie c'est quatre emplois induits : trois dans le privé et un dans le public.

Pourtant, davantage de services publics contribue à la cohésion sociale de la République. Les fonctionnaires, qui font vivre et fonctionner les services publics, sont vus comme une vraie richesse à chaque crise, mais une fois la crise passée, ils redeviennent un coût budgétaire qu'il faudrait réduire ! Derrière les mots froids « *maîtrise des dépenses* », « *trajectoire budgétaire* », « *réduction du déficit* », il y a une réalité très concrète : des postes en moins, des missions abandonnées, des services qui se dégradent, des citoyens laissés sur le bord du chemin. On nous répète qu'il faudrait faire mieux avec moins. Mais chaque poste supprimé, c'est une surcharge de travail, une dégradation des conditions de travail et une perte de qualité du service rendu.

Et le constat vaut pour les trois fonctions publiques. Cela se traduit par des guichets fermés, une dématérialisation à

marque forcée, des citoyens sans interlocuteur... Dans la police et la justice, ce sont des délais qui explosent, des agents épuisés, une perte de sens du travail. À l'Éducation nationale, cela se traduit par des classes surchargées, des remplacements non assurés, une école à deux vitesses.

Le constat vaut aussi pour la fonction publique hospitalière. L'austérité à l'hôpital, ce sont des lits qui ferment faute de personnel, des services qui disparaissent, des urgences qui saturent.

Pour la fonction publique territoriale, l'effort budgétaire attendu de la part des collectivités est énorme. L'État transfère les compétences mais retire les moyens. Concrètement, cela signifie des services municipaux réduits, des crèches fermées, moins d'entretien des écoles, moins de transports publics, moins d'aide sociale.

Force Ouvrière refuse que la fonction publique soit la variable d'ajustement permanente. Ce mandat a aussi démontré, que l'action syndicale dans une organisation comme Force Ouvrière, ce n'est pas un combat perdu d'avance. 2026 sera un moment décisif. Les élections qui se tiendront à la fin de l'année sont importantes, dans la fonction publique comme dans les CSE.

Accroître nos implantations et notre représentativité !

Les prochains mois seront essentiels pour la mesure de notre représentativité. Le nouveau cycle d'élections dans les CSE a démarré début 2025.

Lors du dernier cycle, nous avons confirmé notre troisième place au niveau national et interprofessionnel. C'est déjà ça même si on aurait espéré mieux. Nous nous maintenons globalement dans les CSE, mais nous avons perdu du terrain dans les TPE, cette élection que personne ne comprend et à laquelle quasiment personne ne vote... La CFDT recule, la CGT recule encore, quant à nous, nous marquons le pas, la CFE-CGC monte, c'est l'évolution du monde du travail, la CFTC se maintient et l'UNSA monte aussi un peu mais reste non représentative... au rythme de sa progression, il lui faudra 16 ans pour rejoindre le club des représentants.

L'émiettement syndical se poursuit. Aux élections TPE, nous avons bataillé contre les candidatures de collectifs, de syndicats régionalistes, du printemps écologique, et du syndicat des Gilets jaunes. Nous avons gagné contre tous, sauf les Gilets jaunes qui ont pu présenter des listes et qui dorénavant sont légitimés pour présenter des listes dans les entreprises...

Pour aborder le nouveau cycle, nous continuons d'étudier les chiffres, notamment dans les branches, ce qui a fonctionné et ce qui a moins fonctionné. Nous avons quand même quelques raisons de positiver. Nous sommes représentatifs dans 73 % des branches, soit 180 branches ; c'est 13 de plus qu'en 2021 !

Nous devons aussi discuter campagne, stratégie, communication, mobilisation et partager entre nous un maximum d'informations. Également faire un tour d'horizon des outils à disposition pour les utiliser au mieux : les professions de foi, la création de sites Internet, le logiciel « Mars », la désignation et la formation de négociateurs PAP, etc.

Il n'en demeure pas moins que ceux qui voulaient notre mort en 2008 ne l'ont pas eue. Nos positions sont comprises, nos revendications sont légitimes. Confirmer notre représentativité, c'est aussi être en capacité de peser.

Il en va de notre visibilité, de notre audience, de notre présence à la table des négociations et il en va de notre présence dans les instances où nous siégeons, de notre financement et, il en va de l'avenir de notre Confédération.

Durant ce mandat, un outil important pour notre développement a été mis en place : nous avons lancé un formulaire d'adhésion en ligne sur le site de la Confédération.

L'adhésion en ligne est essentielle pour attirer de nouveaux militants et ne pas laisser repartir des salariés qui souhaitent nous rejoindre, d'autant qu'ils ont été très nombreux à vouloir nous rejoindre après la mobilisation sur les retraites. Nous avons défini, pour la première année de leur adhésion, une cotisation de bienvenue et ensuite nous les redirigeons vers les structures.

Pain, paix, liberté !

Au début de ce mandat, la guerre d'agression de la Russie en Ukraine avait commencé depuis quelques mois, et nous nous inquiétons déjà des risques d'enlisement. Quatre ans plus tard, elle se poursuit, semant encore la mort et la désolation. Depuis, nous n'avons cessé de dénoncer la violation de la souveraineté d'un pays au mépris du droit international et de la charte des Nations unies. Début 2026 encore, pour le Vénézuéla et le Groenland, nous n'avons cessé d'exprimer notre soutien et notre solidarité à l'égard de la population, des travailleurs et de leurs syndicats et en appelions au mouvement syndical international afin d'œuvrer solidairement pour l'arrêt immédiat de cette agression, pour la paix et la justice sociale.

Hélas, depuis les conflits se multiplient, toujours plus nombreux. Il s'installent dans la durée, s'enlisent, sans aucune perspective d'issue à court terme.

Depuis le 7 octobre 2023, sur le conflit israélo-palestinien, nous avons condamné les attaques terroristes puis avons condamné l'escalade guerrière. Nous avons fait paraître plusieurs communiqués pour demander un cessez-le-feu

immédiat et permanent. Notre position n'a pas varié : condamnation du terrorisme, soutien aux populations civiles, aux travailleurs et à leurs syndicats, appels à la paix et cessez-le-feu immédiat et permanent !

Nous avons écrit au président de la République au plus fort de cette situation de guerre, quand les bombardements, le contexte de famine organisée dépassait toutes les limites de l'entendement et de l'humanité. Nous avons demandé de mettre en place un véritable corridor humanitaire pour que les populations de Gaza et de Cisjordanie cessent de mourir de faim ou sous les bombes.

Les va-t'en guerre s'en donnent à cœur joie. Ils ne doivent pas gagner. C'est pourquoi nous avons régulièrement rappelé les mots de Léon Jouhaux : « *l'unité des travailleurs fera la paix dans le monde* ». Nous avons rappelé notre attachement à la paix, nous avons rappelé à maintes reprises notre rejet de toute forme de racisme ou d'antisémitisme.

Évidemment au milieu de ces événements, nous n'avons cessé de suivre la situation de nos camarades, Cécile Kohler

et Jacques Paris, arbitrairement détenus en Iran pendant plus de trois ans dans des conditions indignes puis encore retenus à l'Ambassade de France en Iran, à l'heure où nous écrivons ces lignes.

Nous avons apporté notre soutien à de nombreux syndicats : la création d'une nouvelle Confédération en Côte d'Ivoire, le soutien à la grève générale en Argentine fin janvier, contre les mesures engagées par le nouveau président Javier Milei, dit « *le fou* », qui a mis en oeuvre une simplification de l'État en attaquant frontalement les services publics et les droits sociaux.

Plus près de nous, en Europe, nous avons soutenu les syndicats belges dans leur combat pour les salaires comme ils nous ont soutenu pendant la bagarre des retraites. Nous avons exprimé notre solidarité avec les camarades allemands, dans les transports aériens et ferroviaires, qui eux aussi se sont battus pour leurs salaires et leurs conditions de travail. Nous étions aux côtés de nos camarades espagnols quand ils ont été

menacés, de nos camarades italiens quand leurs locaux ont été saccagés par des militants néofascistes.

Le monde change. Nos alliés d'hier seraient nos ennemis de demain, certains voudraient aussi nous faire croire le contraire en se rapprochant de la Chine ou bien de l'Inde avec sa répression systémique de ses minorités. Mais ne soyons pas dupes ! ne cédon pas à celles et ceux qui poussent les travailleurs les uns contre les autres ! Au contraire, continuons de nous mobiliser pour la solidarité internationale entre les travailleurs, que cela soit au sein de l'Union européenne, du continent européen ou dans le monde entier aux côtés de la Confédération syndicale Internationale et de ses affiliés.

Nous ne nous résoudrons pas à céder à la course mondiale au moins-disant social, fiscal ou encore environnemental au nom d'une prétendue compétitivité qui fait des travailleurs qu'une simple variable d'ajustement. C'est ce que nous défendons avec la Confédération européenne des syndicats (CES) et avec la Confédération syndicale internationale (CSI).

Inlassablement, défendre notre modèle social !

Il ne faut jamais cesser de rappeler que l'Union européenne, comme la France, n'est pas une île coupée du monde entier et que le modèle social que nous portons, que nous défendons, peut et doit rester synonyme d'espoir et de progrès social.

Nous avons célébré en 2024 les 80 ans du programme du Conseil national de la Résistance, qui est le fondement de notre modèle social. Créée en 1945, la Sécurité sociale obligatoire en est directement issue. Elle n'a jamais cessé de démontrer son efficacité : concernant la prise en charge des risques sociaux d'abord, offrant un haut niveau de protection sociale à l'ensemble de la population et son rôle indispensable d'amortisseur des crises – encore démontré en 2008 lors de la crise financière ou en 2020 pendant la pandémie de Covid –, ou sa capacité à pouvoir évoluer et prendre en charge de nouveaux risques, comme le vieillissement de la population, la dépendance ou les maladies chroniques...

Depuis près de 80 ans, elle a toujours été l'objet de débats. Les plus libéraux y ont toujours vu une contrainte, voire une atteinte à la liberté individuelle. Sur le plan économique, ils y voient aussi un coût pénalisant la compétitivité. Mais ils oublient, ce faisant, qu'il n'y a guère de liberté individuelle sans droits collectifs et que, au-delà de ses dépenses, la Sécurité sociale est avant tout porteuse de développement et d'activité économiques.

FO a toujours été attachée à ce modèle. Elle n'a jamais cessé d'agir pour le préserver et continuer à le développer. La pandémie de Covid 19 a prouvé la solidité et la pertinence du modèle français de protection sociale. Loin d'être dépassé, il a montré qu'il est parfaitement adapté aux défis contemporains.

Mais ce modèle est attaqué depuis ses origines – sur son caractère obligatoire, sa gouvernance, sur ses sources de financement, sur les missions qui lui sont confiées ou retirées et sur les dépenses qui lui sont imputées de manière indue. Le modèle de la Sécurité sociale résiste encore, mais les différentes contre-réformes qui se sont succédé depuis une trentaine d'années conduisent à affaiblir son rôle d'atténuation des inégalités et de rempart contre la pauvreté.

Régulièrement, ces derniers mois, le concours Lépine des mauvaises idées a été relancé : on l'a vu avec la journée de solidarité, les jours de carence dans la fonction publique, la baisse de l'indemnisation des arrêts maladie dans la fonction publique... L'offensive sur le « *si-généreux-modèle-social-français* » a trouvé un regain de vitalité, avec pour idée centrale que les Français ne travailleraient pas « *assez* », notamment en juillet 2025 quand le Premier ministre François Bayrou a présenté des mesures budgétaires pour 2026 d'une brutalité sans précédent : suppression de deux jours fériés, des coupes dans les services publics, la remise en cause du droit du travail, une énième réforme de l'assurance-chômage, le gel des prestations sociales et des rémunérations des agents publics, la désindexation des pensions de retraites, le doublement des franchises médicales, la remise en cause de la cinquième semaine de congés payés...

Le Premier ministre avait choisi de faire payer les travailleuses et les travailleurs, les précaires, les retraités, les malades... Dans le courant de l'été, les organisations syndicales déterminées à défendre ensemble notre modèle social lançaient une pétition en ligne, qui a récolté près de 400 000 signatures.

Face à la contestation qui montait, François Bayrou a demandé un vote de confiance à l'Assemblée nationale le 8 septembre 2025, qu'il a perdu. Ce vote de confiance était habillé d'un discours catastrophique sur la dette, répété inlassablement pour justifier des économies drastiques, au risque même d'affoler les marchés financiers et de provoquer des tensions là où il n'y en avait pas. Les économistes sérieux, jusqu'à la présidente de la BCE, ont alors souligné que la France n'est pas en faillite.

Avec le changement de gouvernement qui a suivi, les mesures adoptées ont été moins brutales que celles initialement présentées, mais la ligne politique n'a pas vraiment changé et la logique d'austérité demeure.

C'est pour cette raison, que pour Force Ouvrière, il est et il reste de notre devoir de défendre notre modèle social au service des travailleurs et de leurs familles. C'est aussi le sens de nos interventions sur la simplification qui est revenu régulièrement sur la table tout au long du mandat... Notamment début 2024 avec la présentation de 80 mesures proposées par la CPME pour « *mettre fin à la complexité administrative* ». Ces propositions relevaient, surtout pour FO, d'une forme d'antisindicalisme primaire, ambitionnant entre autres de mettre un terme au monopole syndical au premier tour des élections, de relever les seuils d'effectifs de salariés qui déclenchent un certain nombre d'obligations en matière de dialogue social et de représentation des salariés, de réduire le délai de saisine des prud'hommes, ou encore de faciliter le recours au temps partiel.

Ensuite avec la publication d'un rapport parlementaire intitulé « *pour rendre des heures aux Français* », remis au ministère de l'Économie. Dix ans après le « *choc de simplification* », qui comportait déjà un ensemble de mesures visant à faciliter la vie des entreprises et simplifier leurs démarches, sept ans après les ordonnances travail, cinq ans après la loi Pacte dont l'une des ambitions visait le même objectif. Ce rapport, derrière un discours de bon sens apparent sur la simplification des règles et des normes, cachait de nombreuses réductions des droits des salariés et des moyens de leurs représentants.

Outre qu'elles n'avaient nullement été concertées avec les organisations syndicales, FO a eu l'occasion de dire tout le mal qu'elle pensait des propositions de ce rapport, notamment celles qui visaient le Code du travail et la négociation collective avec un certain succès, puisque le projet de loi dit de « *simplification de la vie économique* » qui a suivi ne comportait, *in fine*, que très peu de dispositions dans le champ social.

Nous avons dû batailler dans un premier temps sur la prétendue simplification du bulletin de paie, finalement retirée du projet de loi par les sénateurs. Nous avons bataillé ensuite et bataillons encore – à l'heure où nous écrivons ces lignes – pour sauver les Conseils économiques et sociaux régionaux (CESER). Ces assemblées de la société civile organisée, présentes dans chaque région et composées de membres issus des mondes économique, syndical, associatif et agricole, ont pourtant un rôle majeur pour éclairer les instances régionales

dans leurs prises de décision et permettent une vision à long terme des territoires. Pour FO, présente dans tous les CESER dans l'hexagone et les Outre-mer, leur suppression constituerait une attaque inacceptable contre la démocratie et la démocratie sociale.

Lors de l'examen du projet de loi en commission à l'Assemblée nationale, les députés avaient adopté des amendements qui prévoyaient la suppression des CESER. Cette suppression avait, dans un premier temps, été abandonnée mais en janvier 2026, les députés et sénateurs réunis en commission mixte paritaire, se sont accordés pour laisser les régions décider si elles souhaitaient ou non maintenir un CESER. Conscient que le texte serait probablement rejeté par l'Assemblée nationale, le gouvernement a décidé de reporter l'examen final du texte. Le feuilleton n'est donc pas terminé, mais l'incertitude est grande sur l'avenir des CESER.

Nous avons beaucoup célébré ces dernières années : les 80 ans du Conseil national de la Résistance, les 80 ans de la Sécurité sociale, les 75 ans de notre organisation. Nous avons célébré nos anciens : Robert Bothereau, André Bergeron, Marc Blondel. Nous avons célébré Léon Jouhaux, secrétaire général de la CGT de 1909 jusqu'à la fondation de Force Ouvrière en 1948, dont il a été le premier (et le seul) président, premier président du Conseil économique, issu de la Constitution de 1946, prix Nobel de la paix en 1951. La Confédération s'est associée pour deux représentations, en novembre 2025, à l'Auguste Théâtre et en mars 2026 au CESE, d'une pièce de théâtre consacrée à Léon Jouhaux intitulée « *Itter 43-45* », écrite par Frédéric Desbordes. Elle évoque la détention de Léon Jouhaux au château d'Itter en Autriche entre 1943 et 1945 et met en scène la rencontre des différentes personnalités détenues à Itter. Dans le contexte international actuel, cette représentation incarne l'attachement de FO à l'expression « *Pour le pain, la paix, la liberté* » incarnée par Léon Jouhaux.

Cette année nous célébrons également les 120 ans de la charte d'Amiens. Et ce qui lie l'ensemble de ces anniversaires, c'est un principe, le principe qui est à l'origine de la création de Force Ouvrière, ce principe sans lequel Force Ouvrière n'a plus de raison d'être : son ADN, c'est le principe d'indépendance. Et ce principe a été rudement mis à l'épreuve dans le contexte politique que nous avons connu, notamment au moment des élections législatives de juin 2024. Certains ont voulu nous emmener sur un terrain qui n'était pas le nôtre : nous faire participer à des manifestations politiques, nous faire marcher sur l'Assemblée nationale, nous faire marcher pour soutenir un parti plutôt qu'un autre...

Une situation politique, aussi inédite et explosive soit-elle, ne doit pas nous conduire à dissoudre nos valeurs ! C'est la position de la Confédération que nous avons rappelée ! Elle est claire : indépendants nous sommes, indépendants nous resterons !

À Force Ouvrière, nous ne nous laisserons pas instrumentaliser. La seule politique que nous faisons, c'est de la politique syndicale... Nous continuerons de porter nos revendications

quels que soient nos interlocuteurs ; et c'est ce que nous faisons, tous les jours !

C'est encore et toujours ce principe qui doit prévaloir nos rendez-vous : dans les auditions, les concertations, les négociations au niveau interprofessionnel. C'est le principe qui doit prévaloir dans les négociations que mènent nos camarades, dans les branches, dans les entreprises, pour de meilleurs salaires, pour de meilleures conditions de travail !

Les 120 ans de la charte d'Amiens en 2026, c'est donc 120 ans d'indépendance de notre organisation syndicale, vis-à-vis du patronat, des religions et des partis politiques, qui nous a permis de nous déterminer nous-mêmes, de construire et de préserver des conquêtes sociales telles que la Sécurité sociale et l'assurance-chômage, entre autres.

C'est au quotidien que des militants FO œuvrent pour le plus grand nombre, à travers les négociations de branches et dans la fonction publique, mais aussi au sein des entreprises et des administrations, en défendant les droits et en les améliorant.

Tous les travailleurs bénéficient de nos conquêtes sociales qu'ils soient ouvriers, employés, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres. Ils ont tous leur place au sein de FO pour s'organiser et défendre leurs droits. Notre indépendance permet cela.

Au cours des quatre dernières années, les combats ont été nombreux. Au cours des quatre prochaines années, les combats seront sans doute tout aussi nombreux. Ces combats, ce sont les combats de nous tous ! Pour les gagner, nous devons nous organiser pour renforcer nos syndicats, renforcer le pouvoir des travailleurs et des travailleuses, renforcer la justice sociale et préserver nos conquêtes sociales !

Le contexte politique, au plan national et international, est tendu. La situation économique et sociale qui en découle ne l'est pas moins. Mais FO est sur de bons rails pour mener les batailles à venir.

Il revient désormais aux délégués des syndicats au Congrès de débattre de l'activité conduite par la Confédération. Cette fois encore, le rapport d'activité qui vous est transmis sera complété oralement pour tenir compte de l'actualité. Le Congrès, c'est le Congrès des syndicats. Il leur revient maintenant de se prononcer sur les actions réalisées et les orientations à venir.

Ce Congrès doit être un Congrès d'ambition pour notre organisation : libre, indépendant, revendicatif et déterminé, fédérateur, rassemblé, organisé et confiant dans l'avenir, pour la réussite de nos engagements syndicaux, dans la négociation, dans la mobilisation quand c'est nécessaire, pour le progrès des droits des salariés.



TRÉSORERIE

Rapport du trésorier confédéral

Ce rapport de trésorerie comprend les exercices 2021, 2022, 2023 et 2024. Les obligations de la loi du 20 août 2008 sur la représentativité (transparence financière, publication des comptes notamment) ont conduit l'équipe de la trésorerie confédérale à mettre en place des procédures strictes pour le suivi des aides et des contributions au dialogue social versées aux Unions départementales et aux Fédérations.

Les Unions départementales et les Fédérations doivent donc transmettre des rapports financiers et d'activités à la Confédération en respectant des délais contraints car celle-ci doit transmettre ses rapports consolidés pour le 30 juin de chaque année.

Les comptes sociaux de la Confédération présentés à la suite de ce rapport ont été certifiés sans réserve par nos commissaires aux comptes et ont été publiés au Journal officiel. Forte du respect du fédéralisme et comme le stipulent nos statuts, « *la plus large autonomie administrative est laissée aux Unions départementales ainsi qu'aux Fédérations nationales* ». Pour autant, elles doivent respecter également les obligations de la loi sur la représentativité, tenir leurs comptes et les publier. Cela fait désormais l'objet d'un suivi par la trésorerie confédérale.

Cette mandature a connu plusieurs faits marquants qui ont impacté l'activité de la trésorerie confédérale : la fin de la période Covid en 2020 et une reprise progressive de l'activité, en 2022, les élections dans la fonction publique, le début de la réforme des retraites ainsi que la tenue du 25^{ème} Congrès confédéral à Rouen, la bataille contre la réforme des retraites avec la sollicitation importante du fonds de solidarité grévistes en 2023, les élections dans les TPE et le renouvellement de la plupart des CSE dans le secteur privé en 2024. Ces différents événements ont généré des variations importantes sur les résultats comptables de la Confédération.

Durant cette mandature, nous avons poursuivi la montée en charge du logiciel « e-FO » qui est désormais l'outil central de gestion du matériel syndical. Afin de faciliter la gestion des Unions départementales et des Fédérations, des stages spécifiques sur le logiciel comptable ont été organisés pour les trésoriers de ces structures. De même, des stages à l'attention des trésoriers des syndicats sont mis en œuvre avec le concours des Unions départementales.

Afin d'assurer le versement régulier des cotisations vers la Confédération et ainsi respecter l'article 16 des statuts confédéraux, des conventions de prélèvements sont mises en œuvre auprès de certaines Unions départementales et Fédérations ; d'autres structures procèdent par virement.

Nous avons, sans cesse, rappelé l'article 16 des statuts confédéraux qui stipule : « *pour permettre à la Confédération générale du Travail Force Ouvrière d'assurer ses divers services, les Fédérations et Unions sont tenues de verser une cotisation mensuelle* ».

Ainsi, et dans le respect des statuts, la capacité financière qui peut s'en dégager, à tous les niveaux de l'organisation, accroît la possibilité pour chacun de défendre les intérêts matériels et moraux des salariés. Le non-respect des statuts fait porter la charge financière sur les autres niveaux de notre organisation syndicale et nous prive collectivement de ressources financières.

Enfin, en 2024 a été mise en place la cotisation forfaitaire réservée aux primo-adhérents ne disposant pas d'un syndicat FO dans leur entreprise ou administration.

La procédure d'approbation a été confirmée durant cette mandature. Les comptes de la Confédération sont désormais arrêtés chaque année par la commission exécutive et approuvés par Le comité confédéral national en présence des membres de la commission de contrôle confédérale et des commissaires aux comptes.

Le travail de la commission de contrôle ne se limite donc plus à la procédure d'arrêt et d'approbation des comptes. Désormais, elle apporte son expertise et ses conseils « *afin de veiller à la bonne gestion financière des divers services de la Confédération* ».

Le développement de notre organisation syndicale reste l'objectif prioritaire. Il convient donc de mettre en œuvre des plans de syndicalisation afin de pouvoir disposer des moyens financiers nécessaires pour obtenir satisfaction à nos revendications.

Ci-après les tableaux illustrant le bilan de ces quatre années ainsi que les rapports de la commission de contrôle.

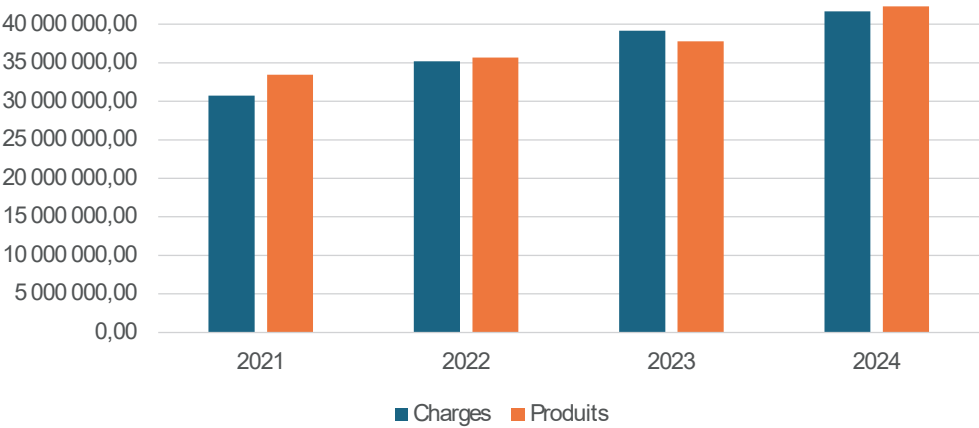
Compte de résultats 2021			
Charges de fonctionnement	8 177 438,00	Ressources propres	11 633 221,00
Impôts et taxes	1 148 812,00	Subventions publiques	293 180,00
Charges de personnel	11 859 096,00	Formation syndicale	6 978 237,00
Dotations et provisions	510 660,00	Paritarisme	13 588 641,00
Autres charges	9 024 601,00	IRES	214 761,00
		CESE	295 978,00
		Reprises sur provisions	287 634,00
		Produits exceptionnels	147 547,00
	30 720 607,00		33 439 199,00
Solde créditeur	2 718 592,00		
Total Général	33 439 199,00	Total général	33 439 199,00

Compte de résultats 2022			
Charges de fonctionnement	10 460 762,00	Ressources propres	12 422 604,00
Impôts et taxes	1 262 165,00	Subventions publiques	294 595,00
Charges de personnel	13 035 819,00	Formation syndicale	7 094 948,00
Dotations et provisions	677 285,00	Paritarisme	15 040 487,00
Autres charges	9 763 320,00	IRES	239 715,00
		CESE	267 880,00
		Reprises sur provisions	282 559,00
		Produits exceptionnels	50 923,00
	35 199 351,00		35 693 711,00
Solde créditeur	494 360,00		
Total Général	35 693 711,00	Total général	35 693 711,00

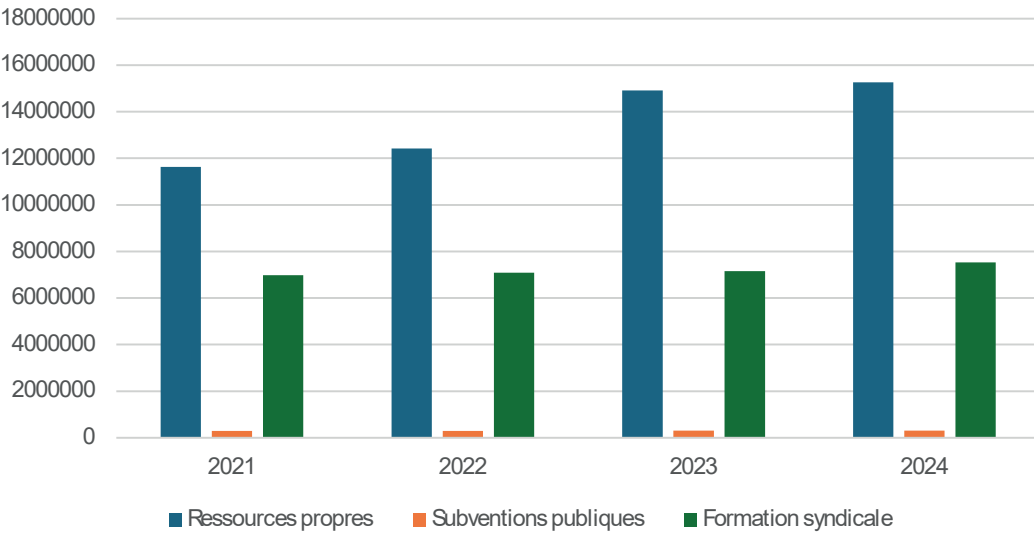
Compte de résultats 2023			
Charges de fonctionnement	11 590 181,00	Ressources propres	14 911 182,00
Impôts et taxes	1 341 784,00	Subventions publiques	307 423,00
Charges de personnel	13 543 496,00	Formation syndicale	7 151 235,00
Dotations et provisions	324 204,00	Paritarisme	14 816 938,00
Autres charges	12 370 415,00	IRES	178 911,00
		CESE	275 027,00
		Reprises sur provisions	96 585,00
		Produits exceptionnels	50 708,00
	39 170 080,00		37 788 009,00
		Solde débiteur	1 382 071,00
Total Général	39 170 080,00	Total général	39 170 080,00

Compte de Résultat 2024			
Charges de fonctionnement	13 138 085,00	Ressources propres	15 266 955,00
Impôts et taxes	1 330 527,00	Subventions publiques	311 302,00
Charges de personnel	13 256 396,00	Formation syndicale	7 533 407,00
Dotations et provisions	659 619,00	Paritarisme	18 142 544,00
Autres charges	13 294 719,00	IRES	429 737,00
		Conseil économique et social	278 369,00
		Reprises sur provisions	361 824,00
	41 679 346,00		42 324 138,00
Solde créditeur	644 792,00		
Total Général	42 324 138,00	Total Général	42 324 138,00

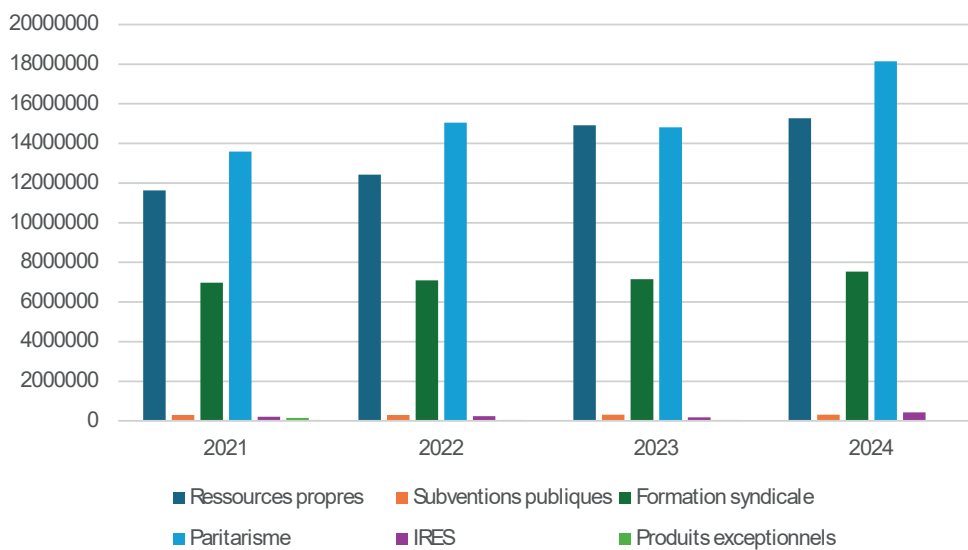
Évolution charges-produits



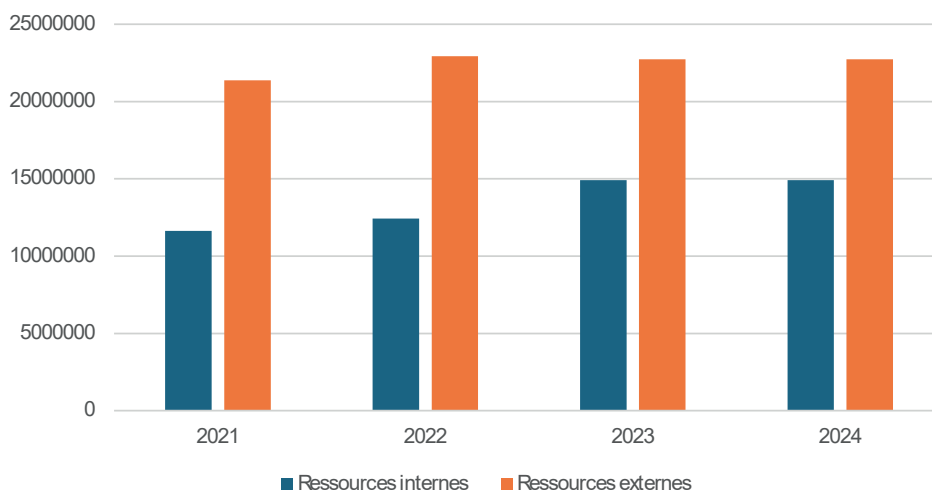
Ressources propres - Subventions publiques - Formation syndicale



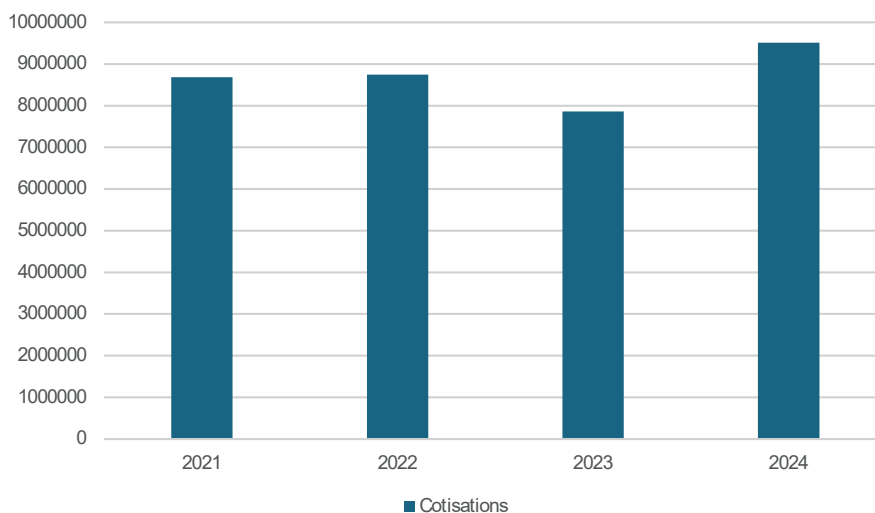
Ressources de l'organisation



Évolution des ressources



Évolution des cotisations



Bilan simplifié 2021			
ACTIF		PASSIF	
Actif immobilisé		Capitaux propres	
Immobilisations incorporelles	238 016	Fonds de réévaluation	9 957 940
Immobilisations corporelles	1 674 177	Réserves	10 857 313
Immobilisations financières	20 226 227	Report à nouveau	16 079 665
Actif immobilisé	22 138 420	Résultat de l'exercice	2 718 595
Stocks			
Créances	8 400 168	Fonds propres	36 715 082
Valeurs mobilières de placement	1 000 386		
Charges constatées d'avance	59 809		
Disponibilités	17 249 390		
Charges constatées d'avance	59 809	Provisions	2 011 884
Actif circulant	26 709 753	Emprunts et dettes financières diverses	45 804
		Dettes fournisseurs	231 617
		Dettes fiscales et sociales	3 438 359
		Dettes sur immobilisations	8 907
		Autres dettes	2 499 358
		Produits constatés d'avance	998 731
		Dettes	7 222 776
Total de l'actif	48 848 173	Total du passif	48 848 173

Bilan simplifié 2022			
ACTIF		PASSIF	
Actif immobilisé		Capitaux propres	
Immobilisations incorporelles	181 429	Fonds de réévaluation	9 957 940
Immobilisations corporelles	1 662 083	Réserves	11 457 297
Immobilisations financières	21 355 536	Report à nouveau	18 198 259
Actif immobilisé	23 199 048	Résultat de l'exercice	494 362
Stocks			
Créances	7 916 719	Fonds propres	40 107 858
Valeurs mobilières de placement	2 054 416		
Disponibilités	15 843 901	Provisions	2 173 074
Charges constatées d'avance	65 335		
Actif circulant	25 880 371	Emprunts et dettes financières diverses	44 407
		Dettes fournisseurs	453 567
		Dettes fiscales et sociales	4 065 760
		Dettes sur immobilisations	15 408
		Autres dettes	2 139 268
		Produits constatés d'avance	80 077
		Dettes	6 798 487
Total de l'actif	49 079 419	Total du passif	49 079 419

Bilan simplifié 2023			
ACTIF		PASSIF	
Actif immobilisé		Capitaux propres	
Immobilisations incorporelles	113 158	Fonds de réévaluation	9 957 940
Immobilisations corporelles	1 897 535	Réserves	7 846 594
Immobilisations financières	20 982 216	Report à nouveau	20 292 621
Actif immobilisé	22 992 909	Résultat de l'exercice	-1 382 073
Stocks		Fonds propres	36 715 082
Créances	8 930 745	Fonds dédiés	18 754
Charges constatées d'avance	276 295	Provisions	2 115 797
Valeurs mobilières de placement	8 194 830	Emprunts et dettes financières diverses	
Disponibilités	7 548 971	Dettes fournisseurs	484 914
Actif circulant	24 950 841	Dettes fiscales et sociales	4 586 728
		Dettes sur immobilisations	
		Autres dettes	3 968 138
		Produits constatés d'avance	54 337
		Dettes	9 094 117
Total de l'actif	47 943 750	Total du passif	47 943 750

Bilan simplifié 2024			
ACTIF		PASSIF	
Actif immobilisé		Capitaux propres	
Immobilisations incorporelles	238 793	Fonds de réévaluation	9 957 940
Immobilisations corporelles	1 897 544	Réserves	7 930 539
Immobilisations financières	20 589 609	Report à nouveau	18 910 548
Actif immobilisé	22 725 946	Résultat de l'exercice	644 793
Stocks		Fonds propres	37 443 820
Créances	10 657 929	Fonds dédiés	282 893
Charges constatées d'avance	331 954	Provisions	1 810 965
Valeurs mobilières de placement	10 717 754	Emprunts et dettes financières diverses	
Disponibilités	7 563 511	Dettes fournisseurs	2 545 619
Actif circulant	29 271 148	Dettes fiscales et sociales	4 817 283
		Dettes sur immobilisations	
		Autres dettes	5 096 514
		Produits constatés d'avance	
		Dettes	12 459 416
Total de l'actif	51 997 094	Total du passif	51 997 094

Rapports de la commission de contrôle confédérale en vue de l'approbation des comptes

La mission de la commission de contrôle confédérale

Article 12 des statuts confédéraux :

La commission de contrôle est composée de trois membres désignés en dehors de la commission exécutive par le comité confédéral national. Elle nomme son secrétaire chargé de la convoquer et de rédiger les rapports.

Article 13 des statuts confédéraux :

La commission de contrôle a pour objet de veiller à la bonne gestion financière des divers services de la Confédération. Les résultats de ces opérations sont consignés dans un rapport d'ensemble qui est soumis au comité confédéral et adressé à chaque syndicat confédéré un mois avant le Congrès confédéral.

En vue de l'approbation des comptes 2021 (rapport du 9 septembre 2022)

Ce rapport est le rapport préalable à l'approbation annuelle des comptes par le CCN. Pour mémoire, la procédure d'arrêté et d'approbation des comptes a évolué au cours du mandat précédent (depuis 2019). La mission de la commission de contrôle confédérale demeure, conformément à l'article 13 des statuts confédéraux.

Début de mandat/organisation de la Commission de contrôle

La nouvelle commission de contrôle confédérale s'est réunie quatre fois depuis le Congrès :

- une fois en présentiel (26 août 2022) en présence des experts comptables de la Confédération, du secrétaire général et du trésorier général pour la présentation de l'exercice 2021 ;
- trois fois en visioconférence pour :
 - définir son mode de fonctionnement (2 septembre 2022) ;
 - procéder à un examen approfondi des documents comptables relatifs à l'exercice 2021 (6 septembre 2022) ;
 - établir son rapport sur l'exercice 2021 (9 septembre 2022),

La commission de contrôle a décidé d'engager son travail selon la méthode initiée lors du mandat précédent, à savoir :

- travail collectif, en présentiel dans les locaux de la Confédération autant que possible et en visio à partir des documents mis à jour régulièrement sur le drive dédié à la commission ;

- pas de répartition des tâches entre ses membres ;
- rapports cosignés à trois.

La commission vient de commencer son travail. Elle a attendu que le nouveau Bureau confédéral s'installe et définisse ses modalités de travail. Elle poursuit son travail en alternant entre :

- réunions en visio et en présentiel ;
- présence du trésorier confédéral et de la responsable du service comptable si nécessaire ;
- temps de travail à trois en autonomie (facilité par les réunions en visio).

En ce début de mandat, les conditions matérielles des contrôles s'inscrivent dans la continuité du mandat précédent et de nos demandes : nous avons eu accès aux éléments comptables et financiers que nous avons demandés, via le « drive » dédié de la commission.

➔ Compte tenu des documents présentés et de ceux demandés et examinés, pas de remarques particulières sur la comptabilité et l'exercice 2021.

Commentaires sur l'exercice 2021

Le résultat net comptable 2021 est positif, comme les exercices 2020 et 2019, qui nous servent de référence pour des raisons différentes : si l'exercice 2020 est bien l'exercice N-1, la pandémie en fait un exercice particulier qui nécessite que l'on regarde aussi l'exercice 2019 pour tout travail comparatif.

Comme lors du précédent rapport de la commission, nous tenons à réaffirmer qu'il convient de rester extrêmement prudent sur l'excédent dégagé et ne pas en déduire que la Confédération est en capacité de dégager de forts excédents nets à chaque exercice (donc des dépenses supplémentaires importantes), même si le résultat est positif depuis quatre ans.

Nous notons au moins six points de vigilance à surveiller :

- on devrait, certes, pouvoir compter sur une augmentation de l'AGFPN pour 2022, mais quid de 2023 ?
- la problématique de l'inflation est réelle ; elle peut ralentir la croissance chez nous de manière plus forte que prévue aujourd'hui par les économistes ;
- le contexte économique mondial est très incertain ;
- la problématique énergétique impactera les futurs exercices budgétaires ;
- la situation de nos structures départementales est parfois difficile voire précaire : une moitié environ de nos UD ne

paient pas de fluides et/ou sont hébergées à titre gracieux pour le moment mais sont parfois confrontées à des velléités de récupération de locaux par les collectivités territoriales ;

- la même problématique peut se poser aussi pour les UL.

Ajoutons que l'activité du CFMS, réduite avec la pandémie, a eu un impact financier conséquent sur l'exercice 2021. On peut s'attendre à une remontée forte du niveau des dépenses du CFMS.

Ajoutons également que les élections de la fonction publique qui se dérouleront en fin d'année jouent également un rôle important dans les capacités financières de nos structures pour les années à venir. C'est également un point d'attention particulier.

Disposer de solides capacités de trésorerie nous semble une nécessité pour la Confédération dans le contexte qui est le nôtre.

Investissements à prévoir

La question du bâtiment de la Confédération représente un sujet depuis des années.

La loi Climat amènera probablement la Confédération à se saisir assez rapidement du sujet de la performance énergétique de son bâtiment. Quelle que soit la solution de rénovation du patrimoine immobilier qui sera retenue en temps voulu, elle nécessitera des réserves de trésorerie.

Pour mémoire, 200 000 euros pourraient déjà être engagés sur l'exercice 2022 à des fins de mise en conformité.

Pour toutes ces raisons, l'excédent de l'exercice 2021 est une bonne chose. Il contribue à rendre possible des investissements futurs nécessaires mais onéreux et permet de se prémunir contre l'inflation qui va probablement peser sur les exercices 2022 et 2023 (énergie, salaires, dépenses de formation...), sauf à augmenter très sensiblement le niveau des cotisations.

Sans préconiser une augmentation forte des cotisations, la commission recommande tout-de-même d'interrompre le mouvement de non-augmentation des cotisations, pour revenir à un niveau d'augmentation progressif, qui nous évitera une forte hausse à l'avenir.

Sur l'approche budgétaire, la commission incite à poursuivre la mise en œuvre d'une approche prévisionnelle globale à l'échelle de la Confédération, plus que secteur par secteur.

Conclusion pour le CCN des 21 et 22 septembre 2022

Au regard des remarques exposées précédemment, la commission de contrôle confédérale propose au CCN l'approbation des comptes 2021.

Les membres de la commission de contrôle confédérale sont : Didier Courtois, Vincent Vilpateur, Jean-Yves Sabot.

En vue de l'approbation des comptes 2022 (rapport du 12 septembre 2023)

Ce rapport est le rapport préalable à l'approbation annuelle des comptes par le CCN.

Pour mémoire, la procédure d'arrêté et d'approbation des comptes a évolué à partir de 2019 :

- la CE confédérale arrête les comptes ;
- le CCN approuve les comptes.

Conformément à l'article 13 des statuts confédéraux, la mission de la commission de contrôle confédérale demeure.

Avis de la commission de contrôle

La commission de contrôle poursuit son travail selon la méthode initiée lors du mandat précédent, à savoir :

- travail collectif sans répartition des tâches ni des prérogatives entre ses membres ;
- rapports cosignés à trois.

Les conditions matérielles des contrôles s'inscrivent dans la continuité du mandat précédent et de nos demandes : nous avons eu accès aux éléments comptables et financiers que nous avons demandés, via le « drive » dédié de la commission.

Compte tenu des documents présentés et de ceux demandés et examinés, pas de remarques particulières sur la comptabilité et l'exercice 2022.

Quelques commentaires sur l'exercice 2022

La présentation des comptes sociaux et consolidés a été faite le 3 juillet 2023 en présence du secrétaire général et des membres de la commission de contrôle confédérale. Les comptes n'ont fait apparaître aucune incohérence ou invraisemblance.

Les opérations de contrôle effectuées n'ont pas plus révélé d'anomalies.

Nous avons pris acte du fait que les commissaires aux comptes certifieraient les comptes sans réserve, une fois les comptes arrêtés par la CE confédérale (arrêté effectué le 7 septembre 2023).

Ils font certes une observation sur le changement de méthode de comptabilisation des ressources liées au dialogue social telles que l'AFGPN, l'ADSA et l'ADSPL, qui sont désormais en contributions financières et non plus en subventions. Pas de

remarques particulières sur ce changement, qui est sans impact sur la santé financière de la Confédération, si ce n'est que ce changement de méthode donne de la cohérence à l'appréhension des ressources de la Confédération. C'est un changement de méthode qui mériterait même d'être utilisé plus largement, donc proposé aux structures établissant une comptabilité en tant que telle. Dont acte.

Le résultat comptable de l'exercice écoulé pour la Confédération laisse apparaître un résultat excédentaire de près de 500 K d'euros (494 362 euros), alors que 2022 est une année de Congrès confédéral.

Sur un plan plus global, il ressort des comptes consolidés, un résultat du groupe excédentaire à hauteur de 667 K d'euros.

Le résultat net comptable 2022 est positif, comme les trois exercices précédents (2019, 2020 et 2021), ce qui est une très bonne chose.

Au vu de l'activité de la Confédération, l'année 2022 représente un exercice de retour à la normale. La page du Covid est (pour le moment) tournée.

On peut tirer quelques enseignements de cette évolution sur plusieurs années :

- il est important de conserver des capacités financières solides pour palier d'éventuelles difficultés, qui peuvent être profondes (le Covid hier) ;
- et en même temps, la capacité de résilience de notre organisation a été forte puisque la crise n'a pas trop entamé notre capacité financière ;
- un point d'attention toutefois, les pouvoirs publics ont fait en sorte que les capacités des organisations au sens large (incluant les entreprises) ne soient pas trop impactées (activité partielle, poursuite des attributions de subventions et financements du paritarisme...).

Comme lors des précédents rapports de la commission, nous tenons à réaffirmer qu'il convient de rester extrêmement prudent sur l'excédent dégagé et ne pas en déduire que la Confédération est en capacité de dégager de forts excédents nets à chaque exercice (donc des dépenses supplémentaires importantes), même si le résultat est positif depuis plusieurs années.

Nous aurons l'occasion d'en reparler quand nous aborderons l'exercice 2023 (ce sera l'année prochaine), notamment à propos du mouvement social contre la réforme des retraites. Si on s'autorise une première observation sur le sujet, on peut d'ores et déjà dire que l'excédent 2022 ne suffira probablement pas à couvrir le coût des indemnités pour journées de grèves à l'occasion de ce long mouvement.

Ce coût est singulier et inhabituel, pour notre Confédération, dans la mesure où il procède d'une décision de la CE confédérale de revoir les règles d'indemnisation des jours de grèves

liées à ce conflit. Bien sûr, la commission ne remet pas en cause ni même ne commente la décision de mieux indemniser nos adhérents en supprimant le jour de carence. Par contre, le coût de la mesure n'est pas nul. D'où l'importance de dégager les moyens qui permettent ce type d'engagements financiers. D'où la recommandation aussi de bien conférer à ces opérations un caractère décidé au cas par cas par la CE, en fonction des enjeux.

C'est un point de vigilance, que nous ajoutons aux points de vigilance formulés l'année dernière, qui restent pour l'essentiel d'actualité.

Nous notons au moins cinq points de vigilance à surveiller :

- la problématique de l'inflation est réelle ; elle peut ralentir la croissance chez nous de manière plus forte que prévue aujourd'hui par les économistes ;
- le contexte économique mondial est très incertain ;
- la problématique énergétique impactera les futurs exercices budgétaires ;
- la situation de nos structures départementales est parfois difficile voire précaire : une moitié environ de nos UD ne paient pas de fluides et/ou sont hébergées à titre gracieux pour le moment mais sont parfois confrontées à des velléités de récupération de locaux par les collectivités territoriales. Des problèmes de logement ne sont pas à exclure ;
- la même problématique peut se poser aussi pour les UL.

Autre recommandation, comme l'année dernière : poursuivre l'augmentation du prix du timbre pour les cotisations.

Disposer de solides capacités de trésorerie nous semble une nécessité pour la Confédération dans le contexte qui est le nôtre.

Conclusion pour le CCN des 26 et 27 septembre 2023

Au regard des remarques exposées précédemment, la commission de contrôle confédérale propose au CCN l'approbation des comptes 2022.

Les membres de la commission de contrôle confédérale sont : Didier Courtois, Vincent Vilpasteur, Jean-Yves Sabot.

En vue de l'approbation des comptes 2023 (rapport du 20 septembre 2024)

Ce rapport est le rapport préalable à l'approbation annuelle des comptes par le CCN.

Pour mémoire, la procédure d'arrêté et d'approbation des comptes est redéfinie à partir de 2019 :

- la CE confédérale arrête les comptes ;
- le CCN approuve les comptes.

La mission de la commission de contrôle confédérale demeure, conformément à l'article 13 des statuts confédéraux.

Avis de la commission de contrôle

La commission de contrôle poursuit son travail selon la méthode initiée lors du mandat précédent :

- travail collectif sans répartition des tâches ni des prérogatives entre ses membres ;
- rapports cosignés à trois.

Les conditions matérielles des contrôles s'inscrivent dans la continuité du mandat précédent et de nos demandes : nous avons eu accès aux éléments comptables et financiers que nous avons demandés via le « drive » dédié de la commission.

Compte tenu des documents présentés et de ceux demandés et examinés, pas de remarques particulières sur la comptabilité et l'exercice 2022.

Quelques commentaires sur l'exercice 2023

La présentation des comptes sociaux et consolidés a été faite le 28 juin 2024 en présence du secrétaire général et des membres de la commission de contrôle confédérale.

Les comptes 2023 ont été arrêtés par la commission exécutive du 5 septembre 2024.

Concernant l'exercice 2023, nous n'avons pas relevé d'incohérences ni d'invéraisemblances ni d'anomalies.

Première observation

Le résultat comptable de l'exercice écoulé pour la Confédération laisse apparaître un résultat déficitaire de 1,3 millions d'euros. Cet exercice tranche avec les exercices 2019, 2020, 2021 et 2022, qui étaient tous des exercices excédentaires.

Les éléments explicatifs les plus significatifs sont moins liés aux dépenses qu'aux recettes.

Ainsi, la subvention versée par la CNAMTS au titre de la prévision des AT-MP repose sur une convention pluriannuelle qui n'a pas été signée en 2023 ; d'où blocage partiel des subventions (qui au total sont de l'ordre de 1,4 millions d'euros par an pour FO). Le manque à gagner pour l'exercice est de 243 000 euros. Si la COG avait été signée, la subvention aurait été versée et le déficit serait inférieur de 243 000 euros.

Autre élément significatif : 2023 se caractérise par des retards de versements de cotisations de la part des structures. Quelles qu'en soient la ou les raisons (les difficultés liées au mouvement contre la réforme des retraites ou autres...), environ 900 000 euros de rentrées de cotisations manquent à l'appel en 2023, si l'on compare avec l'exercice 2022. Rappelons que les cotisations qui figurent en produits sont

les encaissements dans l'année, quel que soit le millésime. Un retard de cotisations intervient donc en perte pour l'exercice même s'il est reporté en produit pour l'exercice suivant.

Troisième élément : 2023 se caractérise aussi par une absence de contribution au titre des professions libérales, de l'ordre de 100 000 euros. La collecte a redémarré en milieu d'année 2024.

Ce sont donc plus de 1,2 millions d'euros qui n'ont pas pu être comptabilisés dans les recettes de la Confédération. Le déficit de 1,3 millions d'euros est ainsi à relativiser. D'autant que les excédents des exercices antérieurs relativisent encore la portée négative du déficit à condition de ne pas enchaîner les exercices non équilibrés. D'où la prudence à avoir dans les dépenses.

Seconde observation

Le coût des grèves contre la réforme des retraites se monte à 2 millions d'euros pour la Confédération.

Cela ne veut pas dire que le mouvement a coûté 2 millions d'euros. C'est probablement beaucoup plus. Nombre de syndicats n'ont en effet demandé aucun remboursement et ont assumé sur leurs fonds propres. Un certain nombre de dossiers n'ont également pas été examinés par la trésorerie confédérale, quand ils n'étaient pas complets c'est-à-dire quand ils ne comportaient pas tous les justificatifs, notamment les fiches de paie de grévistes.

On s'attendait à un coût significatif (cf. notre rapport de l'année dernière). Ce coût représente trois fois l'excédent de l'exercice 2022.

Preuve, s'il en est besoin, qu'il convient de rester extrêmement prudent dans la gestion de la Confédération et ne pas considérer que chaque excédent peut être réinvesti séance tenante.

Dit autrement, pour prendre des décisions, comme celle qu'a prise la CE au moment des grèves contre la réforme des retraites, il faut avoir une trésorerie très solide.

Conclusion pour le CCN des 24 et 25 septembre 2024

Au regard des éléments exposés précédemment, la commission de contrôle confédérale propose au CCN l'approbation des comptes 2023.

Les membres de la commission de contrôle confédérale sont : Didier Courtois, Vincent Vilpateur, Jean-Yves Sabot.

En vue de l'approbation des comptes 2024 (rapport du 19 septembre 2025)

Pour mémoire, la mission de la commission de contrôle confédérale s'inscrit dans le respect des statuts confédéraux

et dans celui de la procédure d'arrêté et d'approbation annuelle des comptes redéfinie à partir de 2019.

Conformément à la procédure d'arrêté et d'approbation annuelle des comptes (obligation législative) :

- la CE confédérale arrête les comptes ;
- le CCN approuve les comptes.

Ce rapport est le rapport préalable à l'approbation annuelle des comptes par le CCN.

Avis de la commission de contrôle

La commission de contrôle poursuit son travail selon la méthode initiée lors du mandat précédent :

- travail collectif sans répartition des tâches ni des prérogatives entre ses membres ;
- rapports cosignés à trois.

Les conditions matérielles des contrôles s'inscrivent dans la continuité du mandat précédent et de nos demandes : nous avons eu accès aux éléments comptables et financiers que nous avons demandés via le « *drive* » dédié de la commission.

Compte tenu des documents présentés et de ceux demandés et examinés, pas de remarques particulières sur la comptabilité et l'exercice 2022.

Quelques commentaires sur l'exercice 2024

La présentation des comptes sociaux et consolidés a été faite le 30 juin 2025 en présence du secrétaire général et des membres de la commission de contrôle confédérale.

La commission n'a pas relevé d'incohérences ni d'inexactitudes ni d'anomalies.

Nous avons pris connaissance des rapports des commissaires aux comptes, rédigés après l'arrêté des comptes par la CE confédérale du 4 septembre 2025.

Première observation

Le résultat comptable de l'exercice écoulé pour la Confédération laisse apparaître un résultat excédentaire significatif (644 000 euros).

Cet exercice renoue avec ceux des années 2019, 2020, 2021 et 2022, qui étaient tous des exercices excédentaires.

C'est un signe fort de bonne santé financière de notre Confédération, ce résultat positif n'étant pas le produit de baisses drastiques de dépenses, ni de renoncements à des pans essentiels de l'action syndicale. Notamment, les dépenses de

formation syndicale ont assez fortement progressé ; on est revenus à une situation d'avant Covid.

Seconde observation

Tout comme l'année dernière on remarquait des retards de subventions ou de règlements de cotisation qui impactaient le résultat de l'exercice. La commission attire cette année l'attention des instances (CE et CCN) sur le poste AGFPN, qui est un poste de ressources important mais qui suppose une procédure de justification assez précise (voire stricte).

Pour que FO puisse remettre son rapport consolidé à l'AGFPN au 30 juin, règle à laquelle les huit Confédérations se tiennent pour que, à son tour, le rapport consolidé de l'AGFPN soit remis au Parlement et au gouvernement en septembre, la Confédération :

- signe des conventions AGFPN avec les structures (depuis 2015) ;
- fixe une date limite de remise du rapport par chaque structure au 28 février.

Des retards assez conséquents sont remarqués dans la remise des rapports, qui motivent ce petit point d'alerte.

Pour illustrer ce point de manière concrète :

- 38 % seulement des structures ont remis leur rapport 2024 dans les délais (avant le 28 février) ;
- 47 % l'ont rendu dans un délai dépassé mais restant raisonnable ;
- 15 % l'ont rendu dans un délai mettant en difficulté les audits (intervention des CAC).

Sur les 18 millions de recettes AGFPN (19,5 avec Constructys), un tiers est redistribué aux structures par conventions. On ne parle donc pas ici d'une ressource marginale. D'où ce point d'alerte sur les délais et ce rappel que les sommes doivent être justifiées par la Confédération et que ce qui ne serait pas justifié devrait être rendu.

Il en va de même avec les fonds de l'artisanat, qui augmentent, et pour lesquels on a les mêmes enjeux en termes de rapports à fournir, avec des dates avancées (janvier).

Conclusion pour le CCN des 24 et 25 septembre 2025

Au regard des éléments exposés précédemment, la commission de contrôle confédérale propose au CCN l'approbation des comptes 2024.

Les membres de la commission de contrôle confédérale sont : Didier Courtois, Vincent Vilpateur, Jean-Yves Sabot.

EXTRÊMES TENSIONS À L'INTERNATIONAL

Vers une réorganisation de l'ordre économique international

Une mondialisation chaotique porteuse de nouvelles crises économiques et sociales

Au lendemain de la pandémie du Covid 19, un consensus a émergé pour rompre avec la mondialisation chaotique qui a fragilisé nos sociétés face aux crises économiques et sociales, laissant de nombreux travailleurs sur le carreau. Ce consensus s'est traduit dans le chantier du renforcement du multilatéralisme et sa dimension sociale, en consolidant le rôle de l'Organisation internationale du travail (OIT) comme cheffe de file de la régulation sociale au niveau mondial.

Après la célébration du centenaire de l'OIT en 2019, le nouveau directeur général de l'OIT Gilbert F. Houngbo a lancé la coalition mondiale pour la justice sociale en novembre 2023 à laquelle a adhéré FO aux côtés de la Confédération syndicale internationale (CSI) et de la Confédération européenne des syndicats (CES). Cette coalition vise notamment à promouvoir l'action de l'OIT en faveur du travail décent à travers la planète et à renforcer sa coopération avec d'autres instances multilatérales, notamment au sein des Nations-Unies, pour que la justice sociale soit au cœur de l'agenda multilatéral, en matière fiscale, économique ou encore environnementale tous secteurs confondus.

En parallèle de cette coalition, l'OIT maintient son activité normative pour faire avancer les droits des travailleurs face aux évolutions du monde du travail et inspirer des réformes positives du droit du travail au niveau national ou régional. Parmi les principales avancées obtenues par FO, l'intégration des conventions internationales du travail en matière de santé et sécurité au travail, les conventions n°155 et n°187, dans la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, lors de la Conférence internationale du travail (CIT) 2022, est une révolution pour les travailleurs sur la planète. Après la ratification de la C155 par la France, FO travaille désormais pour le rétablissement des CHSCT et l'amélioration du cadre légal français en matière de santé et de sécurité au travail.

Plus récemment, grâce à la mobilisation de FO aux côtés de la CSI, une nouvelle convention internationale du travail sur les risques biologiques (C192) – et sa recommandation associée (R209) – a été adoptée lors de la CIT 2025. FO œuvre également à la conclusion des négociations sur une convention internationale du travail sur les travailleurs de plateforme

pour la prochaine CIT en juin 2026 après une première discussion normative difficile à la CIT 2025. Après un premier succès obtenu par FO avec la ratification de la C190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement par la France en avril 2023, FO continue de se mobiliser pour changer la législation française en application de la recommandation associée (R203), par exemple pour renforcer les moyens des référents harcèlement dans les entreprises.

Concernant le respect des conventions déjà ratifiées par la France, FO contribue chaque année au suivi de la situation en France par l'OIT, y compris en lien avec la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) et la Commission de l'application des normes (CAN). Lors de la réforme des retraites en 2022-2023, FO s'est mobilisée auprès de l'OIT pour mettre la pression sur les autorités françaises concernant le respect du droit de grève, notamment face aux tentatives de détourner le service minimum. Plus récemment, FO a saisi le directeur général de l'OIT face aux tentatives de revenir sur le 1^{er} mai en France dans les discussions budgétaires en 2025.

FO continue aussi son engagement pour le succès de l'action de l'OIT en soutien à la liberté syndicale, notamment à travers son Comité de liberté syndicale (CLS). FO participe chaque année, lors des CIT, aux réunions du CLS et tente d'appuyer les organisations syndicales des pays concernés. Depuis 2022, FO a notamment soutenu l'action des syndicats du Myanmar et de Biélorussie en exil au sein du CLS. FO a poussé à plusieurs reprises pour mettre la France dans la liste élargie des cas à soumettre au CLS afin d'arrêter la pression sur les droits syndicaux en France, notamment pendant la contestation de la réforme des retraites.

FO a, par ailleurs, soutenu d'autres initiatives de l'OIT, par exemple dans son action auprès de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) pour renforcer l'application du droit social international dans les chaînes de valeurs mondiales, ou bien dans le cadre de son initiative pour un recrutement équitable, permettant de faire primer la déclaration de Philadelphie de 1944 contre la marchandisation du travail via l'exploitation des travailleurs migrants. Pour appuyer l'activité de l'OIT en France, FO participe également activement à la commission relative aux normes internationales du travail (ou Commission 144) auprès des ministères sociaux et collabore activement avec le BIT en France. Enfin, FO prépare active-

ment son retour au sein du conseil d'administration de l'OIT à Genève en 2027.

En parallèle de sa mobilisation au sein de l'OIT, FO suit les cycles annuels des G7 et des G20, la coordination des sept et des vingt plus grandes puissances économiques dans le monde, aux côtés de la CSI et de la commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC). Ces instances jouent un rôle complémentaire aux instances multilatérales du système des Nations-Unies afin de construire un consensus sur des priorités d'action au niveau mondial. Leur rôle est devenu central pendant la pandémie du Covid 19 et s'est progressivement effacé depuis face à plusieurs épisodes marquant une nouvelle crise du multilatéralisme. La guerre d'agression en Ukraine lancée en février 2022 par la Russie ou encore la recrudescence des tensions commerciales entre les États-Unis et la Chine depuis 2023 ont conduit à une érosion de la voix du G7, de plus en plus concurrencée par l'alliance des Brics+, groupe d'économies émergentes (Chine, Inde et Brésil en tête) peu embarrassées par les libertés et les droits fondamentaux des travailleurs.

Les discussions multilatérales sur l'intelligence artificielle lors de la présidence italienne du G7 en 2024 reste une des principales avancées récentes ressortant de ce cadre, avec des conclusions positives pour les travailleurs grâce à la mobilisation de FO aux côtés des syndicats italiens. La présidence française du G7 en 2026 est une opportunité pour renouer avec l'agenda social et pour porter davantage la voix des travailleurs sur la scène internationale, notamment sur l'intelligence artificielle.

FO a participé à une série de réunions préparatoires, axées sur l'IA, avec les autorités françaises au courant de l'année 2025. En raison de l'instabilité politique en France depuis 2024, l'ambition sociale initiale de la présidence française du G7 en 2026 s'est progressivement érodée – allant jusqu'à l'absence de G7 social et une dégradation dans l'engagement des organisations syndicales françaises. FO continue de se mobiliser depuis le début de l'année 2026 pour maintenir *a minima* le même niveau d'engagement social que pendant la dernière présidence française du G7 en 2019.

Du côté du G20, l'essentiel de l'activité s'est tourné ces dernières années vers la mise en œuvre pratique de l'accord G20/OCDE sur la fiscalité internationale conclu en 2021, tout en prévoyant des exemptions pour les multinationales américaines, et plus récemment pour mettre en échec la réforme de la fiscalité internationale lancée au sein des Nations-Unies en février 2025 appelée de ses vœux par le mouvement syndical international. Les présidences brésilienne et sud-africaine du G20 en 2024 et en 2025 ont œuvré à remettre la question des inégalités mondiales au cœur de l'attention sans trouver de consensus sur des réponses fiscales, commerciales ou encore budgétaires. La présidence américaine du G20 en 2026 est marquée par un alignement sur les intérêts géopolitiques de l'administration américaine Trump et devrait culminer avec un sommet en décembre 2026 avec les chefs d'État de la Chine et de la Fédération de Russie.

Les tensions géopolitiques et commerciales accélèrent la fragmentation de l'économie mondiale

Le retour de l'administration Trump en janvier 2025 a de nouveau bouleversé l'équilibre mondial, attisant les tensions géopolitiques et commerciales et accélérant la fragmentation de l'économie mondiale. Continuant l'agenda protectionniste de l'administration Biden, symbolisé par la loi américaine sur la réduction de l'inflation adoptée en août 2022, l'administration Trump a lancé plusieurs offensives sur ses concurrents (et partenaires) commerciaux en brandissant des menaces tarifaires pour servir ses intérêts géopolitiques. Les guerres commerciales amorcées par l'administration Trump ont été accompagnées d'une vaste stratégie de relocalisations, soutenue par des aides publiques massives et souvent conditionnées, menant au raccourcissement et à la coupure de plusieurs chaînes de valeurs mondiales, mettant la pression sur plusieurs économies à travers le monde.

Autrefois partenaire commercial privilégié de l'Union européenne, l'administration Trump a forcé la main à la Commission européenne pour signer « *un accord-cadre sur un commerce réciproque, équitable et équilibré* » entre l'UE et les États-Unis le 21 août 2025, mettant dans la balance l'avenir sécuritaire du continent européen avec une menace de retrait de l'OTAN. FO est engagée aux côtés de la CES pour contester cet accord, y compris devant la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), tout en protégeant les travailleurs menacés par l'impact des nouveaux tarifs douaniers imposés tout de même par les États-Unis, notamment dans l'agro-alimentaire et dans l'industrie. À titre d'exemple, FO se mobilise depuis avril 2025 pour activer le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation, pour accompagner les travailleurs, et les outils de défense commerciale de l'UE, pour riposter face aux États-Unis.

Les menaces de l'administration Trump ne se limitent pas à la question commerciale et visent à revenir sur les récentes avancées obtenues ces dernières années au niveau international ou régional, y compris au sein de l'Union européenne. Parmi ces principales avancées, on compte notamment l'accord G20/OCDE sur la fiscalité internationale et notamment sa partie sur la fiscalité du numérique. On compte également la législation européenne sur l'intelligence artificielle, celle encadrant les géants du numérique ou encore celle sur le devoir de vigilance. La suppression de la politique américaine de coopération au développement (USAID) vient également bouleverser l'équilibre mondial en créant un vide substantiel dans la lutte contre les inégalités mondiales. Cette suppression revient sur l'action menée par FO dans l'alliance pour le travail décent lancée par l'AFL-CIO pendant l'administration Biden en 2024.

L'administration Trump a par ailleurs commencé son offensive sur le système des Nations-Unies, en particulier par l'Organisation mondiale de la santé (OMS) pour mettre un frein aux négociations en cours sur le premier traité des Nations-Unies sur la prévention et la préparation face aux pandémies. Elle

a continué en ciblant l'Office de secours et de travaux des Nations-Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA) dans le cadre du conflit israélo-palestinien. Plus récemment, elle s'est retirée de l'accord de Paris – comme lors de la première administration Trump en 2016-2020 – freinant les travaux de la COP Climat.

Plus généralement, l'administration Trump a coupé la quasi-intégralité des financements « *volontaires* » des États-Unis aux agences des Nations-Unies tout en menaçant de retirer ses financements « *obligatoires* » si les agences en question ne se plient pas à ses exigences. L'OIT en est un exemple frappant avec des premières coupes dans les financements volontaires mettant en péril la continuité de plusieurs programmes et provoquant le départ de nombreux fonctionnaires de l'OIT. Et plus récemment, avec un énième chantage sur les financements obligatoires, l'administration Trump a réussi à nommer le numéro 2 de l'OIT pour influencer plus durablement son agenda, une opération déjà lancée pendant la CIT en juin 2025. Même scénario au sein du Fonds monétaire international en soutien à l'agenda budgétaire et monétaire des États-Unis à l'image de l'offensive de l'administration Trump sur la réserve fédérale, revenant sur son indépendance séculaire. FO se mobilise aux côtés de la CSI pour la préservation du système des Nations-Unies et pour obtenir auprès du gouvernement français un soutien financier additionnel. Nous avons à ce titre contribué fortement à préserver le Bureau international du travail pour la France qui avait été obtenu par Léon Jouhaux, fondateur de FO.

Dans ce contexte, l'essor de la standardisation à tous les niveaux prend une autre tournure, menaçant la construction

de normes démocratiques au profit de l'intérêt des multinationales. Jouant initialement un rôle complémentaire de la législation et de la réglementation, notamment dans le champ de la santé et sécurité au travail, la standardisation, c'est-à-dire l'élaboration de normes privées et techniques, tendant à empiéter de plus en plus sur les prérogatives des organisations syndicales, y compris dans le champ de la négociation collective et du dialogue social.

FO participe ponctuellement aux travaux de l'Association française de normalisation (Afnor) pour soutenir l'activité première de la standardisation mais elle a surtout renforcé ses dernières années sa mobilisation auprès de son homologue européen, CEN-Cenelec, et international, ISO, pour mettre en échec plusieurs initiatives visant à affaiblir l'encadrement légal des multinationales, allant de la santé et sécurité au travail à l'intelligence artificielle, de l'organisation du travail à la gestion des ressources humaines, etc.

Pour renforcer l'engagement syndical, Force Ouvrière a organisé une réunion conjointe avec la CES et l'Afnor pour sensibiliser aux enjeux et aux limites de la standardisation le 24 octobre 2022. Depuis, FO a obtenu plusieurs victoires en mettant un coup d'arrêt au développement de plusieurs normes au sein de CEN-Cenelec et ISO via ses comités miroirs nationaux de l'Afnor. La nomination de FO au sein du comité de coordination et de pilotage de la normalisation de l'Afnor en juin 2025 ouvre un nouveau chapitre sur la mobilisation de FO sur la standardisation. Le livret FO sur la standardisation publié en mars 2026, inspiré du guide de la CES auquel a contribué FO, servira à soutenir cette mobilisation dans les années à venir.

Contrer la course mondiale au moins-disant social et environnemental

La responsabilisation des chaînes de valeurs pour le respect des droits des travailleurs

Dans la continuité de sa mobilisation inlassable en faveur de la loi française sur le devoir de vigilance au lendemain du drame du Rana Plaza au Bangladesh en 2013, Force Ouvrière a obtenu une série de victoires au niveau européen pour renforcer la responsabilisation des chaînes de valeurs pour le respect des droits des travailleurs, culminant avec l'adoption de la directive (UE) 2024/1760 sur le devoir de vigilance des entreprises en juin 2024. D'autres initiatives comme la directive de l'UE sur la déclaration de performance extra-financière ou le développement de normes Efrag et ESG alignées sur les revendications Force Ouvrière sont venus aussi étoffer l'application du devoir de vigilance dans les entreprises.

Anticipant son adoption à l'échelle européenne, FO a développé un livret sur le devoir de vigilance, axé sur la prévention des risques sur la santé et la sécurité, les droits fondamentaux et l'environnement à destination de ses militants principa-

lement concernés par l'application du devoir de vigilance. Publié en septembre 2023, il était au centre de la journée d'information et de sensibilisation organisée par FO le 16 janvier 2024 à la Confédération. Des syndicalistes et experts venus d'Allemagne, de fédérations syndicales internationales ou encore de la Confédération européenne des syndicats (CES) sont venus échanger avec les militants et apporter leur éclairage sur le devoir de vigilance et son impact dans la vie syndicale.

La Commission européenne « *Von Der Leyen II* », entrée en fonction en janvier 2025, a néanmoins érodé ces avancées sous la pression des organisations patronales, appelant à davantage de déréglementation sous couvert de simplification. Après un premier report du délai de transposition de la directive en droit national, un paquet « *omnibus* » visant à détricoter la directive a été adopté en décembre 2025, limitant le nombre d'entreprises concernées par le devoir de vigilance et les sanctions en cas de violation des droits fondamentaux des travailleurs le long des chaînes de valeurs mondiales tout en reportant de nouveau son application

totale jusqu'en juillet 2029. FO s'est mobilisée pour limiter la casse à Bruxelles, auprès du Parlement européen et de la représentation de la France auprès de l'Union européenne, à Paris, avec la Commission nationale consultative des droits de l'Homme (CNCDH) et auprès du ministère de l'Économie, ou encore avec le DGB allemand face à l'appui conjoint du président de la République et du chancelier allemand à l'abrogation de la directive.

En parallèle, FO a soutenu activement la Confédération syndicale internationale dans les négociations toujours en cours, initiées en 2014, sur un traité des Nations-Unies sur les multinationales et les droits de l'Homme. Malgré un long processus et un lobbying intense des multinationales, plusieurs avancées ont été obtenues grâce à l'action des syndicats à quelques étapes des négociations. Le recul du devoir de vigilance au niveau régional, par exemple sur le continent européen, et la fragilisation du multilatéralisme par l'administration Trump ont érodé les négociations laissant toujours planer le doute sur la capacité d'aboutir un jour à un texte ambitieux en faveur de la responsabilisation des chaînes de valeurs mondiales.

Ces combats sur le terrain juridique ont été accompagnés par une mobilisation plus discrète mais tout aussi efficace de FO au sein du Point de contact national (PCN) de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). En charge de l'application des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises, ce PCN a été saisi à plusieurs reprises ces dernières années concernant des multinationales françaises ou implantées en France, à l'instar de Veolia en 2025, du Crédit Mutuel et d'Air France en 2024 ou encore de Shein en 2023.

L'action de FO dans ces dossiers a permis de trouver des solutions concrètes en soutien aux travailleurs et syndicalistes impactés (Crédit Mutuel, Air France) ou de sanctionner en l'absence de coopération des multinationales visées (Shein). FO s'est aussi mobilisée au sein du PCN pour le recentrer sur le respect des droits fondamentaux des travailleurs et sur le maintien du cadre du dialogue social face aux volontés de l'ouvrir largement à la société civile. En parallèle de la réglementation des multinationales, FO a continué sa mobilisation pour mieux encadrer l'activité des sociétés au sein-même de l'Union européenne après l'adoption du dernier paquet sur le droit des sociétés de l'UE en 2019 et transposé en droit national jusqu'en 2023.

FO a contribué aux discussions et à l'élaboration d'outils et de guides de la CES pour préserver les droits des travailleurs face à la mobilité et aux restructurations des sociétés. En octobre 2025, FO a soutenu la campagne de la CES et de plusieurs fédérations syndicales européennes en faveur d'une réglementation plus stricte de la sous-traitance à l'échelle européenne afin de mettre un terme à l'exploitation des travailleurs par certaines entreprises dans le cadre d'une course au moins disant social via un morcellement répété des chaînes de valeurs pour baisser les coûts et échapper à leur responsabilité légale.

Face à un paysage de plus en plus morcelé au niveau européen, et face à l'impact des ordonnances de 2017, FO a décidé en 2022 de rejoindre la campagne de la CES pour « *plus de démocratie au travail* » afin de soutenir les droits à l'information, à la consultation et à la participation des travailleurs en France. Cette campagne a culminé avec la révision de la directive de l'UE sur les Comités d'entreprise européens en octobre 2025 visant à étendre la compétence des CEE sur l'anticipation et la gestion des restructurations en lien avec les transitions verte et numérique, à renforcer les moyens et l'expertise des CEE ou encore en limitant le recours à la confidentialité et en clarifiant la notion de transnationalité.

Au-delà de la mobilité des sociétés et de la fragmentation des chaînes de valeurs, FO est restée particulièrement active sur la mobilité des travailleurs au sein de l'Union européenne dans le prolongement de la révision de la directive de l'UE sur le détachement des travailleurs en 2018. FO a porté son attention sur la mise en route progressive de la nouvelle Autorité européenne du travail (AET) entre 2019 et 2024. Cette Autorité est principalement dédiée au renforcement de l'action des inspections nationales du travail dans le cadre des mobilités intra-européennes des travailleurs face au risque de travail non déclaré et de traite humaine. Œuvrant à la lutte contre le dumping social au sein de l'UE, l'AET organise de plus en plus d'opérations conjointes ou coordonnées d'inspections pour frapper plus efficacement des employeurs et des réseaux criminels opérant sur plusieurs pays. Encore limité, l'AET dispose d'un canal permettant aux organisations syndicales nationales ou aux fédérations syndicales européennes de déposer des cas pour déclencher des contrôles et d'éventuelles sanctions par l'AET et les inspections nationales du travail. L'ouverture de la révision du mandat de l'AET au 1^{er} trimestre 2026 est l'opportunité pour FO de rappeler ses demandes de revoir la gouvernance de l'AET pour la transformer en agence sociale de l'UE avec une gouvernance tripartite entre syndicats, employeurs et gouvernements ; de renforcer les compétences et les pouvoirs de sanctions de l'AET ; et de renforcer le canal, avec un accompagnement dédié, à disposition des syndicats pour déclencher une action de l'AET.

La question de la mobilité des travailleurs au sein de l'UE reste particulièrement d'actualité avec un nouveau paquet de l'UE en la matière au 1^{er} semestre 2026 sur lequel FO est déjà mobilisée avec la signature d'une déclaration tripartite franco-allemande en août 2025. FO reste également engagée dans la révision du règlement de l'UE sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, lancée en 2016 et toujours suspendue à un compromis entre les colégislateurs de l'UE. Ce chantier est mené en lien avec les négociations sur l'assurance-chômage en France, notamment pour sécuriser des ressources additionnelles dans le cadre du travail transfrontalier avec le Luxembourg et la Suisse, comme en atteste la convention du 15 novembre 2024. Face à la complexité de ces enjeux, FO a organisé un stage sur le détachement des travailleurs avec l'Institut des sciences sociales du travail (ISST) en octobre 2022 pour renforcer la mobilisation syndicale sur le sujet.

La mondialisation et le libre-échange en question pour une véritable transition juste

Face à la pandémie du Covid 19 et à la recrudescence des conflits aux portes de l'Europe exposant la vulnérabilité des chaînes de valeurs mondiales, l'Union européenne sous l'impulsion de la France, avec la mobilisation de FO, s'est engagée dans le chantier de l'autonomie stratégique à travers la déclaration de Versailles dès mars 2022. FO n'a cessé d'œuvrer, notamment dans le cadre des élections européennes de 2024, pour mettre la question de la réindustrialisation de l'Europe et de la France au cœur du débat – thème confié au commissaire européen français Stéphane Séjourné dès janvier 2025. En parallèle, FO s'est mobilisée dans les discussions sur le pacte vert pour l'Europe pour assurer une véritable transition juste qui ne laisse aucun travailleur sur le bord de la route. Une lutte acharnée a été menée par FO, y compris au sein du Comité économique et social européen (CESE) et aux côtés des gouvernements français successifs, pour reconnaître l'énergie nucléaire comme une énergie décarbonée qui a toute sa place dans le mix énergétique, notamment dans le cadre de la taxonomie verte de l'UE à partir de juillet 2022 et du suivi européen des plans nationaux énergie-climat.

Malgré plusieurs avancées pour préserver l'ambition de neutralité climatique et soutenir les travailleurs impactés par la transition verte, comme le Fonds pour une transition juste ou le Fonds social pour le climat, la balance a rapidement basculé au détriment de l'industrie française et européenne et de ses travailleurs. La pression exercée par FO, participant à la première euro-manifestation de la fédération syndicale européenne IndustriAll Europe (IAE), a mené à la présentation d'un pacte pour une industrie propre en février 2025. Ce pacte comporte plusieurs initiatives législatives et non législatives, et plusieurs stratégies sectorielles, visant à renforcer l'autonomie stratégique et la base industrielle de l'UE. FO se mobilise aux côtés de la CES pour avancer sur la préférence européenne et sur la révision du cadre de l'UE pour les aides publiques pour empêcher les entreprises bénéficiant d'aides publiques de délocaliser en dehors de l'UE.

Dans cette dynamique, FO s'est mobilisée dans le cadre de la politique commerciale européenne pour développer et appliquer les outils de défense commerciale existants, comme récemment pour préserver le secteur de l'acier contre le dumping mené par la Chine. Ces efforts sont menés conjointement avec les travaux du TUAC au sein du comité Acier de l'OCDE pour accompagner la transition juste dans la métallurgie tout assurant des conditions de concurrence équitables contre le dumping social, environnemental et fiscal.

Symbole de l'engagement de FO pour la transition juste, FO s'est mobilisée au niveau européen et international sur la question des PFAS (per- et polyfluoroalkylées) pour trouver un juste équilibre entre la santé publique, la santé et sécurité des travailleurs, la préservation de l'environnement et la sécurisation des emplois. FO a organisé plusieurs missions à Bruxelles, avec le syndicat FO Tefal, en décembre 2024 et en février 2025 pour s'assurer que la proposition d'interdiction

universelle des PFAS examinée au niveau de l'UE, avec l'ouverture du dossier législatif au premier semestre 2026 en marge de la révision du règlement Reach sur le contrôle des substances chimiques sur le marché européen, soit aménagée afin de sauvegarder les emplois concernés.

FO s'est aussi mobilisée en 2025 pour appuyer la Confédération syndicale internationale (CSI) dans les discussions sur la Convention de Rotterdam sur les substances chimiques pour garantir l'approche d'une transition juste à l'échelle mondiale et éviter que les emplois en France ne soient sacrifiés au profit d'importations de biens contenant des PFAS. Plus récemment, le 12 décembre 2025, le secrétaire général de FO a animé un webinaire du TUAC sur les PFAS et la santé et sécurité au travail pour sensibiliser l'OIT et l'OCDE sur la situation en France et l'approche de transition juste.

Sur le volet environnemental, les COP pour le climat continuent de se succéder sans véritable impact significatif sur la trajectoire de réduction des gaz à émission de serre au niveau mondial, entraînant l'ensemble de la planète vers un scénario catastrophe sans marche arrière possible avec des conséquences dramatiques déjà visibles et ressenties par les travailleurs. L'organisation des COP Climat dans des pays peu engagés dans la transition écologique, et proches des multinationales des énergies fossiles, a entravé l'adoption de conclusions et d'initiatives ambitieuses. L'engagement de FO auprès des COP Climat pour la promotion d'une transition juste a également été limité depuis 2022 en raison de leur organisation dans des pays violant systématiquement les droits fondamentaux des travailleurs, et en premier lieu la liberté syndicale. Initialement porteuse d'espoir et d'avancée, la COP Climat de 2025 au Brésil a été une opportunité manquée en raison des pressions exercées par le retrait de l'administration Trump de l'accord de Paris en début d'année et par les dissensions entre l'UE et la Chine.

Au niveau européen, FO s'est mobilisée pour mettre les intérêts des travailleurs au centre du pacte vert pour l'Europe, en prenant l'exemple de l'arrêt de la production de moteur thermique à l'horizon 2035 *in fine* reportée. Malgré un dernier vote négatif au Parlement européen en octobre 2025, FO continue de se mobiliser aux côtés de la CES pour une directive de l'UE sur la transition juste au travail pour mieux anticiper et gérer l'impact de la transition écologique sur les conditions d'emploi et de travail, remettant le droit à l'information et consultation et la négociation collective au centre de l'agenda.

C'est finalement la pression du patronat en faveur de la déréglementation qui aura eu raison du pacte vert pour l'Europe avec la révision à la baisse ou la suppression des cibles intermédiaires de l'UE pour atteindre la neutralité climatique à l'horizon 2050, inatteignable selon la trajectoire actuelle. Cette vague de déréglementation entraîne également les protections des travailleurs face à l'impact réel du changement climatique et neutralise la mobilisation syndicale sur plusieurs dossiers, comme le chantier de la directive de l'UE sur l'exposition professionnelle aux températures extrêmes.

Enfin, pour appuyer le chantier de l'autonomie stratégique de l'UE et de la France et pour mettre un terme au dogme du libre-échange décomplexé, FO s'est mobilisée pour remettre le développement durable au centre de la politique commerciale de l'UE. Malgré un déficit démocratique persistant dans les négociations commerciales, FO a obtenu aux côtés de la CES le renforcement croissant des chapitres de développement durable des accords commerciaux de l'UE pour garantir le respect des conventions fondamentales de l'OIT et de l'accord de Paris. FO a également investi plusieurs comités consultatifs internes (DAG), organe tripartite en charge du suivi de la mise en œuvre desdits chapitres, pour non seulement apporter son soutien aux travailleurs et aux syndicats des pays partenaires de l'UE mais également pour garantir l'effectivité du droit social international. FO est donc membre à ce jour des DAG avec le Vietnam, le Royaume-Uni, le Kenya, la Nouvelle-Zélande et le Forum caribéen des États de l'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique.

Concernant l'accord commercial avec le Mercosur (une partie de l'Amérique du Sud), FO s'est mobilisée au sein de la CES et aux côtés des syndicats du Mercosur pour le mettre en échec. Malgré le blocage du gouvernement français contre la réintégration des syndicats dans le comité national de suivi de la politique commerciale, FO s'est mobilisée au niveau national depuis 2022 pour obtenir un renforcement des engagements sociaux dans l'accord, là où les autorités françaises ont seulement œuvré au renforcement de la dimension environnementale et agricole, délaissant l'approche de transition juste. L'affaiblissement de la voix de la France sur la scène européenne en matière commerciale depuis 2024 a créé une brèche, menant à la signature de l'accord le 12 janvier 2026. FO continue de se mobiliser pour obtenir la non-ratification de l'accord par les États membres de l'UE, dont la France.

Enfin, la question de l'intelligence artificielle prend de plus en plus d'ampleur, au-delà de l'effet de mode actuel, comme une problématique dépassant les frontières nationales et reprenant les enjeux de transition juste. Énième transition numérique affectant le monde du travail, son encadrement est encore balbutiant malgré une mobilisation croissante des organisations syndicales, y compris dans le cadre de la négociation collective. Dans la continuité des travaux menés ces dernières années par FO Cadres en faveur d'un dialogue social technologique sur l'IA et des nombreuses études commandées à l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES) dès 2017, FO a progressivement renforcé sa mobilisation sur l'IA à tous les niveaux.

Cette mobilisation a conduit à l'organisation d'une journée confédérale sur l'IA et le monde du travail le 12 février 2025, labellisée « *Sommet mondial pour l'action sur l'IA* » organisée par la France du 6 au 11 février 2025. Réunissant plusieurs experts, acteurs et syndicats engagés sur l'IA, cette journée confédérale a permis de reconnecter le sujet de l'IA à l'action syndicale et d'appuyer l'élaboration d'un guide FO sur l'IA – publié en janvier 2026 sur la base des retours des Unions départementales et des Fédérations professionnelles FO. En parallèle de cette journée confédérale, FO a organisé

un stage confédéral sur l'IA avec l'ISST en avril 2025 et prévoit une autre session en novembre 2026.

En parallèle, FO s'est d'ores et déjà mobilisée sur plusieurs initiatives-clés au niveau international, européen et national sur l'IA pour faire primer le principe de l'humain aux commandes et pour s'assurer que le développement de l'IA et son intégration dans le monde du travail ne se fasse pas au détriment des droits et des intérêts des travailleurs. Au-delà du suivi de l'IA dans l'enceinte du G7 précédemment mentionné, FO s'est aussi mobilisée pour l'adoption de la première convention internationale sur l'IA dans l'enceinte du Conseil de l'Europe en septembre 2024, jetant les premiers jalons d'une réglementation mondiale de l'IA dans l'attente de discussions normatives au sein de l'OIT y compris pour mieux protéger les travailleurs aujourd'hui exploités le long de la chaîne de valeurs de l'IA.

Au niveau européen, FO a contribué aux côtés de la CES au développement de la dimension sociale, notamment pour interdire les systèmes d'IA à haut risque dans la sphère du travail, de la législation européenne sur l'IA adoptée en juin 2024. Enfin, après une bataille acharnée avec les plateformes numériques de travail appuyées par le gouvernement français, FO a obtenu aux côtés de la CES un encadrement strict de la gestion algorithmique au travail dans le cadre de la directive de l'UE sur les travailleurs de plateforme adoptée en octobre 2024 et toujours en cours de transposition. FO continue néanmoins de se mobiliser pour obtenir une nouvelle directive de l'UE sur l'IA sur les lieux de travail, pour renforcer notamment le droit d'information, de consultation et de participation des travailleurs en la matière.

L'Europe des travailleurs comme rempart

Les récentes régressions du droit du travail en France et les atteintes au multilatéralisme, couplé au chantier de l'autonomie stratégique de l'UE, demandent plus que jamais de s'engager pour faire de l'Europe des travailleurs un rempart pour la défense des droits et des intérêts des travailleurs. Œuvrer à la convergence par le haut des conditions de vie et de travail, synonyme de lutte contre le dumping social, est un impératif non seulement pour les travailleurs en France mais également pour nos camarades partout en Europe, avec des éventuelles retombées positives pour nos camarades dans le monde entier.

Le chantier de l'Europe sociale, initié dès 1957, n'a jamais été achevé et a toujours subi de fortes turbulences. Ces dernières années ont également été marquées par plusieurs revirements, nécessitant une réponse de plus en plus complexe et soutenue des organisations syndicales nationales et de la Confédération européenne des syndicats, à laquelle FO a pris pleinement part sur tous les terrains.

Dans la continuité du Socle européen des droits sociaux proclamé en 2017, et grâce à la pression syndicale, la

commission « Von Der Leyen I » ou « VDL I » (2019-2024) s'est engagée à transformer avec un certain succès ses principes en actions concrètes avec plusieurs directives de l'UE reflétant les priorités et les revendications du mouvement syndical européen. La directive de l'UE sur les salaires minimums adéquats adoptée en octobre 2022, et transposée *a minima* en France en novembre 2024, marque une avancée de l'Europe sociale avec un effet d'entraînement positif sur les salaires minimaux légaux ou conventionnels à travers l'Europe et un appui majeur au droit à la négociation collective à travers les plans d'action nationaux publiés dès novembre 2025.

On compte également la directive de l'UE sur la transparence salariale adoptée en mai 2023 qui appuie la bataille syndicale pour l'égalité salariale, et *in extenso* l'égalité professionnelle, y compris en France avec le projet de révision de l'Index égalité. À la différence des autres transpositions de directives de l'UE dans le champ social, le ministère du Travail a amorcé un changement de méthode en février 2025 face au recul accumulé en raison de l'instabilité politique française en 2024. Malgré une première série de réunions en partie concluante sur la partie législative jusqu'à septembre 2025, l'objectif d'adopter une loi transposant la directive avant la fin de l'année 2025 n'a pas été atteint et les discussions sont toujours en cours pour boucler la partie législative et réglementaire de la transposition avant la fin du délai de transposition fixé au 7 juin 2026. Malgré l'instabilité du processus, ce chantier est une reconnaissance des revendications FO répétées ces dernières années pour garantir un véritable dialogue social sur la transposition des directives de l'UE dans le champ social.

Un chantier similaire sur la transposition de la directive de l'UE sur les travailleurs des plateformes a également été lancé en septembre 2025 en vue d'aboutir avant la fin du délai de transposition fixé au 2 décembre 2026. Les enjeux de cette transposition sont particulièrement élevés face à la proximité du président de la République avec les plateformes numériques du travail, comme révélée dans les Uber Files, et face aux divisions syndicales avec certaines organisations plébiscitant un troisième statut en confrontation directe avec le mandat de FO (et de la CES). Cette transposition est également affectée par les négociations parallèles sur une convention internationale du travail sur les travailleurs de plateforme qui pourrait entraver certaines dispositions obtenues par FO dans la directive de l'UE.

Dès septembre 2024, FO avait organisé aux côtés de la CES et ses autres affiliés français la troisième édition de la conférence annuelle de la CES sur les travailleurs de plateforme (Platforum) à Paris pour engager le débat national sur la transposition de la directive et pour obtenir satisfaction de ses revendications. Cette conférence a également été l'opportunité pour mettre en avant l'engagement quotidien de ses syndicats dans les plateformes numériques du travail, un engagement récompensé lors des élections professionnelles dans les plateformes en mai 2024 grâce à une campagne syndicale appuyée par FO.

D'autres initiatives centrales pour les travailleurs ont été adoptées ces dernières années au niveau de l'UE grâce à l'action de FO, notamment dans le champ de la santé et sécurité au travail avec de nouvelles révisions de la directive de l'UE sur l'exposition professionnelle aux substances cancérogènes, mutagènes ou reprotoxiques ou encore avec une directive de l'UE sur l'amiante. Parmi ces dossiers, FO a obtenu la mise en échec d'une proposition de directive de l'UE sur les comptes personnels de formation initiée sous l'impulsion de la France, obtenant une mobilisation tripartite pour la transformer en recommandation, limitant sa force juridique et l'appui au modèle français basé sur la monétisation du droit à la formation.

Enfin, les élections européennes de 2024 ont marqué un tournant dans la mobilisation, dans le respect plein et entier du principe d'indépendance. FO a entériné dans la charte d'Amiens, avec l'élaboration, la publication et la diffusion d'un cahier revendicatif dédié. Mais depuis les élections européennes et la mise en place de la Commission « Von Der Leyen II » ou « VDL II » (2024-2029), l'Europe sociale connaît revers sur revers avec le chantage de la commission sur la législation européenne sur les emplois de qualité repoussée au quatrième trimestre 2026 ou encore son refus d'avancer toute nouvelle législative dans le champ social, y compris dans le cadre de la feuille de route de l'UE pour les droits des femmes publiée en mars 2025.

Cette inertie dans le champ strictement social va de pair avec la vague de déréglementation précédemment évoquée, ciblant d'ores et déjà le devoir de vigilance et mettant dans son collimateur la transparence salariale ou encore l'IA et la protection des données personnelles, symbolisant la confrontation entre l'agenda social de l'UE et la compétitivité telle qu'interprétée par la Commission européenne.

L'espoir renaît au lendemain de la validation de la directive de l'UE sur les salaires minimums adéquats le 11 novembre 2025 par la CJUE pour laquelle s'est largement mobilisée le mouvement syndical européen. Malgré un calendrier contraint qui risque de pressuriser la fin du mandat de la Commission « VDL II », FO continue de se mobiliser pour faire adopter nombre d'évolutions législatives positives au niveau de l'UE à travers la législation européenne sur les emplois de qualité à venir, notamment dans le champ de la santé et sécurité au travail, de la transition juste, de la gestion algorithmique et de l'IA au travail ou encore de la sous-traitance.

La mobilisation de FO s'est notamment exprimée au sein du Comité de dialogue social sur les affaires européennes et internationales (CDSEI) des ministères sociaux ou directement auprès des colégislateurs français à Bruxelles, à savoir la représentation permanente de la France auprès de l'UE et les eurodéputés français. Pour appuyer son plaidoyer auprès des institutions européennes, FO a aussi renforcé sa coordination avec les membres FO au sein du Comité économique et social européen (CESE) tout en engageant avec d'autres acteurs comme la Représentation européenne des institutions françaises de sécurité sociale (REIF).

EXTRÊMES TENSIONS À L'INTERNATIONAL

En parallèle, FO a renforcé sa participation dans les comités consultatifs tripartites de l'UE pour impacter davantage en amont les politiques sociales de l'UE, participant à ce jour aux comités consultatifs de l'UE sur la formation professionnelle, sur la santé et la sécurité au travail, sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, sur la libre circulation des travailleurs ou encore sur le fonds social européen plus.

Concernant le dialogue social européen, FO a mené pour la France les négociations sur la révision de l'accord-cadre autonome européen de 2002 sur le télétravail. Symbole initial de la relance du dialogue social européen après les récentes attaques de la Commission européenne et du Parlement européen, ces négociations ont tourné au fiasco avec le refus à la dernière minute de signer de la part de la principale organisation patronale européenne, BusinessEurope à laquelle est affilié le Medef.

Cet échec a affecté les efforts menés par la commission « VDL I » de soutenir activement le dialogue social européen menant à un long « processus » de Val Duchesse étalé entre janvier 2023 et janvier 2024 qui a accouché d'une déclaration tripartite dénuée de force juridique et de réels engagements. Après la conclusion des négociations du programme de travail 2026-2028 du dialogue social européen en février 2026, les premières négociations seront un test

pour déterminer l'engagement du patronat européen dans le dialogue social et l'efficacité de ses réformes internes visant à limiter toute rupture du dialogue par certains patronats nationaux.

L'engagement de FO pour une Europe des travailleurs ne s'est pas arrêté aux frontières de l'Union européenne. FO a soutenu activement, aux côtés de la CES, les syndicats des pays candidats à l'adhésion à l'UE pour des réformes nationales positives du droit du travail, pour un alignement sur l'acquis social communautaire et pour la défense des droits fondamentaux des travailleurs. Récemment, en mai 2025, FO s'est entretenue en marge de la conférence de mi-mandat de la CES avec l'ambassadeur de France en Serbie pour relayer les revendications du mouvement syndical serbe en vue de leur adhésion à l'UE, en commençant par la protection de la liberté syndicale et du droit de manifester. La mobilisation de FO a reflété l'engagement croissant de la France dans l'orientation de l'élargissement de l'UE et l'élargissement croissant de la CES aux syndicats des pays candidats à l'adhésion à l'UE, même si des relations étroites précédaient au sein du Conseil régional paneuropéen de la CSI (PERC). Cet engagement fait écho au large soutien apporté par FO aux syndicats des pays candidats à l'adhésion à l'UE, notamment en Europe de l'Est et dans les Balkans occidentaux, dans les années 1990 et 2000.

Soutenir les travailleurs face à la gouvernance économique mondiale et européenne

Faire primer le social dans la gouvernance économique

Après la pandémie du Covid 19 et un soutien inédit à l'économie et aux travailleurs en Europe comme en France à travers la Facilité pour la reprise et la résilience (FRR) de l'UE, le chantier de la réforme de la gouvernance économique de l'UE amorcée en 2019, à la demande de FO aux côtés de la CES, a finalement repris en 2022. Initialement optimiste sur les leçons tirées de la pandémie du Covid 19, FO a rapidement dû s'adapter pour limiter la casse opérée par les gouvernements des 27 États membres de l'UE notamment sous l'impulsion de l'Allemagne et des Pays-Bas, avec les mains libres face aux compétences limitées du Parlement européen sur la gouvernance économique de l'UE. Malgré la mobilisation syndicale, à laquelle FO a pris pleinement part avec l'organisation d'une euro-manifestation à Paris en octobre 2023, ce chantier a abouti sur un retour en force de l'austérité, avec un arsenal de sanctions renforcé pour assurer un ajustement budgétaire durable vers les seuils définis par le traité de Maastricht soit 3 % de déficit public annuel et 60 % de dette publique. Malgré certaines ouvertures obtenues par FO sur l'analyse de la durabilité de la dette ou le traitement favorable des investissements sociaux, les nouvelles règles vont entraîner des coupes budgétaires massives et des nouvelles réformes des retraites sous couvert de financement durable.

Avant l'entrée en vigueur des nouvelles règles de la gouvernance économique de l'UE en janvier 2024, FO s'est mobilisée sur le déploiement du plan de relance de l'UE en France pour un total de 40 milliards d'euros. Malgré un alignement partiel du Plan national de reprise et de résilience (PNRR) de la France sur les revendications de FO, les promesses du Secrétariat général aux affaires européennes (SGAE) auprès du Premier ministre obtenues par FO en faveur d'une consultation des interlocuteurs sociaux n'ont pas été tenues, poussant FO à renforcer son action auprès de la Commission européenne directement. FO a néanmoins pu s'engager en partie dans le suivi du PNRR au niveau national au sein du comité d'évaluation du plan France relance, également affecté par un soutien discontinu des autorités françaises.

Bras armé de la gouvernance économique de l'UE, le semestre européen a également connu des bouleversements majeurs après plusieurs années d'instabilité en raison de la pandémie du Covid 19. Dans la continuité de son engagement sans discontinuité depuis 2011, FO a contribué chaque année aux différentes étapes-clés et documents phares du semestre européen malgré une dégradation continue de l'engagement par les autorités françaises. Les contributions de FO ont néanmoins permis d'obtenir un nombre croissant de recommandations spécifiques par pays favorables aux travailleurs, l'amélioration des conditions de travail et des

rémunérations dans l'enseignement en 2024 ou encore le renforcement de l'attractivité des métiers pour faire face aux pénuries de main d'œuvre et l'amélioration des conditions d'emploi des parents pour limiter la transmission intergénérationnelle de la pauvreté en 2025. Face à la dégradation de la situation sociale de la France par rapport à ses voisins européens, FO continue de se mobiliser pour activer le cadre de convergence sociale de l'UE, introduit en 2024, pour la France afin de renforcer durablement la dimension sociale de la gouvernance économique de l'UE.

Pour le cycle 2026 du semestre européen, FO concentre notamment son action autour de la lutte contre la pauvreté, y compris la pauvreté au travail, et l'emploi des groupes sous-représentés sur le marché du travail comme les femmes, les seniors, les jeunes, les personnes handicapées ou encore les migrants ou les personnes issues de l'immigration. FO se mobilise aussi pour exploiter au maximum les flexibilités prévues dans la nouvelle gouvernance économique de l'UE pour limiter la pression sur les discussions budgétaires au niveau national, par exemple à travers l'extension de la période d'ajustement telle que définie dans le plan structurel à moyen terme de la France.

FO continue également de se mobiliser au sein du réseau de la CES pour le semestre européen (Tuslo) pour construire la riposte à l'échelle européenne, comme elle l'a fait, via l'organisation de la conférence annuelle Tuslo à Marseille en octobre 2024, au sein de laquelle les camarades de l'UD 13 ont pu témoigner des difficultés rencontrées au niveau local en application de la gouvernance économique de l'UE. Parmi les pistes de mobilisation, on retrouve un appui renforcé à l'intégration du Socle européen des droits sociaux (SEDS) et des cibles 2030 de Porto en matière de lutte contre la pauvreté, d'emploi et de formation professionnelle, dans le semestre européen, de nouveau poussé récemment dans le cadre du second plan d'action pour la mise en œuvre du SEDS présenté en décembre 2025.

Pour compléter son engagement plus structurel sur la gouvernance économique de l'UE, FO a progressivement renforcé son action sur la gouvernance économique mondiale pour un changement de paradigme favorable non seulement aux travailleurs en France mais également aux travailleurs du monde entier. FO a intensifié son engagement vis-à-vis des Institutions financières internationales (IFI), le Fonds monétaire international (FMI) et la Banque mondiale, culminant avec la participation de FO à la délégation syndicale menée par la CSI à Washington en avril 2025. À cette occasion, FO a pu rappeler les conséquences délétères de l'austérité tout en appelant les Institutions financières internationales à contribuer positivement à la réduction des inégalités mondiales, en commençant par l'examen de la proposition de l'économiste G. Zucman dans l'enceinte du G20 sous présidence brésilienne pour une fiscalité plus juste et plus progressive.

Dans cette continuité, FO œuvre activement au renforcement de la dimension sociale du système des Nations-Unies, au-

delà de l'appui traditionnel apporté par FO à l'OIT comme évoqué précédemment, en lien étroit avec la coopération au développement. Ce renforcement est aujourd'hui synonyme de survie des Nations-Unies à l'image des efforts menés pour la réalisation dans les temps de l'agenda 2030 des Nations-Unies pour le développement durable et pour son intégration renforcée dans la gouvernance économique mondiale (et de l'UE depuis 2020). Le Sommet pour l'avenir des Nations-Unies en septembre 2024, sur lequel s'est mobilisé FO aux côtés de la CSI, a rappelé la centralité de cet agenda pour la crédibilité du multilatéralisme. FO participe activement en ce sens au Réseau pour la coopération au développement (RSCD) de la CSI et sa campagne syndicale axée sur l'Objectif de développement durable (ODD) n°8 sur le travail décent.

FO œuvre dans le cadre de ce réseau pour battre en brèche la pression exercée par les IFI sur les pays en développement à travers des conditionnalités macroéconomiques en échange de financements additionnels. Ces conditionnalités macroéconomiques prennent souvent la forme de la privatisation des services publics, des réformes néolibérales du droit du travail ou encore la capitalisation des retraites. FO tente depuis plusieurs années de mettre en échec sur la scène internationale le Club de Paris, dont le secrétariat est organisé par la France, grand défenseur des conditionnalités macroéconomiques des IFI, afin de soutenir le Club de Rome qui incarne davantage la réalisation de l'agenda 2030 des Nations-Unies.

Structurellement, FO se mobilise dans le cadre des réunions annuelles des comités sur l'Aide publique au développement (DAC) de l'OCDE pour maintenir la pression sur les États afin qu'ils respectent leur engagement de financer à hauteur de 0,7 % du revenu national brut l'aide publique au développement, engagement pris lors du premier Sommet mondial sur le développement social à Copenhague en 1995. Malgré la mobilisation de FO, y compris au sein du Conseil national pour le développement et la solidarité internationale (CNDSI) en France, l'aide publique au développement a subi plusieurs coupes budgétaires en 2025 compromettant la trajectoire fixée dans de précédentes orientations pour atteindre la cible de 0,7 % à l'horizon 2027. Ce recentrage va de pair avec une concentration géographique de l'aide publique au développement de la France, alignée sur des intérêts géopolitiques plutôt que sur une concertation des acteurs du développement pour réduire les inégalités mondiales.

FO a également tenté de se mobiliser au sein du CNDSI sur la réforme de l'architecture financière internationale menée sous l'égide de la France (et du Club de Paris), mais le CNDSI a été écarté du Sommet pour un nouveau pacte financier mondial organisé à Paris le 23 juin 2023. Des avancées ont été obtenues plus récemment par FO et la CSI dans le cadre de la 4^{ème} Conférence internationale pour le financement du développement à Séville (Espagne) en juillet 2025, par exemple sur le travail décent et la protection sociale. Plusieurs points restaient néanmoins problématiques comme le renvoi à la finance privé ou encore la faiblesse de la partie relative

au financement de l'action climatique. FO a continué son action en marge du second Sommet mondial pour le développement social organisé à Doha (Qatar) en novembre 2025. FO avait notamment adhéré en amont à une contribution tripartite de la France entérinée lors de la CIT 2024 pour réappuyer la priorité à la justice sociale. Les travaux perdurent dans le cadre de la présidence française du G7 en 2026 pour continuer la dynamique amorcée à Doha et pour construire davantage de consensus sur la réalisation de l'agenda 2030 des Nations-Unies pour le développement social.

Remédier aux inégalités mondiales pour plus de justice sociale

La réduction des inégalités mondiales suppose de mettre un terme à la course mondiale au moins disant fiscal qui repose sur des pratiques fiscales dommageables comme l'évitement, l'optimisation ou encore l'évasion fiscale. En lien avec la coopération au développement, et dans la continuité de l'action menée dans le cadre de la pandémie du Covid 19, FO plaide en priorité pour le renforcement des capacités fiscales et budgétaires des pays en développement pour qu'ils s'émancipent de l'aide publique au développement et des institutions financières internationales. C'est également un impératif pour lutter contre les délocalisations fondées sur des raisons purement fiscales. FO a rejoint le Réseau syndical international pour la justice fiscale (NUTJ) en 2023 pour soutenir activement les syndicats des pays en développement en ce sens. Ce réseau est également déterminant pour renforcer le plaidoyer syndical dans le cadre des négociations sur le premier traité des Nations-Unies sur la fiscalité internationale ouvertes en août 2025. D'autres sessions de négociations se tiendront en 2026 en vue de présenter un premier texte à l'horizon 2027.

FO contribue pourtant toujours à la mise en œuvre de l'accord G20/OCDE sur la fiscalité internationale entériné en 2021 et toujours inachevé à ce jour. Malgré la mobilisation de FO, la présidence française du conseil de l'UE au premier semestre 2022 a transposé à *minima* la première partie de l'accord en introduisant de nombreuses dérogations et exemptions limitant l'effectivité de l'accord déjà restreint en l'état. FO met néanmoins la pression pour que la poursuite des discussions sur l'accord G20/OCDE soient subordonnées aux négociations des Nations-Unies pour assurer une cohérence et un consensus plus large, clé pour remédier durablement aux paradis fiscaux et au dumping fiscal. FO est particulièrement vigilante sur la question de la fiscalité du numérique et tente de bloquer, aux côtés de la CES et de la CSI, les offensives de l'administration Trump visant à protéger les GAFAM contre toute nouvelle taxe du numérique. FO a notamment obtenu le maintien de la taxe numérique en France, validée au sein du Conseil constitutionnel en septembre 2025.

À l'échelle européenne, FO continue de se mobiliser pour faire avancer la justice fiscale et le *vieux serpent de mer* européen de l'impôt européen sur les sociétés. Après une

première tentative de mobiliser la CES sur le terrain fiscal avec un groupe de travail dédié en 2023, FO a contribué activement à la préparation du plan d'action fiscal 2025-2027 de la CES.

Ce plan d'action vise notamment à obtenir l'adoption d'un taux minimum effectif d'imposition des sociétés de 25 % partout en Europe, une directive de l'UE sur la fiscalité du patrimoine et une révision des règles de l'UE pour les marchés publics pour avancer sur les conditionalités fiscales. Parmi les autres chantiers, on retrouve la question d'une taxe européenne sur les transactions financières ou encore l'ouverture d'un chantier de la TVA en lien avec les ressources propres de l'UE. FO a également organisé une conférence sur la justice fiscale avec le comité Jeunes de la CES en novembre 2025 à Strasbourg afin de sensibiliser les jeunes travailleurs sur les enjeux fiscaux, en lien avec le débat budgétaire national et la lutte contre l'austérité.

En parallèle, FO suit avec attention les débats sur le budget de l'UE, ressource de plus en plus centrale face au retour en force de l'austérité au niveau national. FO, en tant qu'interlocuteur social, est reconnue comme acteur du partenariat identifié dans l'accord de partenariat entre la France et la Commission européenne depuis 2014. En cette qualité, FO est toujours active au sein du comité national de suivi du Fonds social européen plus (FSE+) et du comité consultatif de l'UE sur le FSE+, le principe de partenariat garantissant l'implication dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de la politique de cohésion au niveau national.

FO œuvre cependant à la déclinaison du principe de partenariat au niveau sectoriel et au niveau régional pour soutenir ses UD et ses Fédérations professionnelles dans l'orientation des fonds européens qui ont un impact direct sur les travailleurs et plus généralement sur la cohésion sociale, économique et territoriale au niveau local et sectoriel. Dans la continuité de la participation de FO au projet de la CES dédié à l'engagement syndical dans les fonds européens, FO a publié un livret FO sur le sujet en février 2025.

FO a commencé par ailleurs à se mobiliser sur le prochain budget de l'UE pour les années 2028-2034 dans le cadre des concertations sur l'avenir de la politique de cohésion menées par l'Agence nationale de la cohésion des territoires et les ministères compétents. FO a continué sa mobilisation à l'occasion de la présentation de la proposition initiale de la Commission européenne en juillet 2025 qui reste la base des discussions en cette année 2026.

Focus sur la bataille FO sur les retraites (UE, G20/G7, SociAll, paritarisme)

Une des principales luttes menées par FO dans le cadre de la gouvernance économique reste la défense du système des retraites en France. Le semestre européen a été un instrument majeur pour soutenir la réforme des retraites en France depuis 2019 notamment dans le cadre des recommandations

spécifiques par pays signées par... le gouvernement français via le Conseil. FO a engagé à plusieurs reprises différents services de la Commission européenne pour leur démontrer l'injustice de la réforme des retraites, contraire aux engagements sociaux de l'UE pris dans le cadre du Socle européen des droits sociaux en 2017.

Pour accompagner son action auprès de la Commission européenne, FO a participé à trois éditions du projet SociAll de la CES entre 2019 et 2025 pour faire primer le prisme de l'adéquation sur celui de la durabilité des retraites permettant de renouer avec une approche basée sur le droit à une retraite décente pour tous. FO a également soutenu activement les travaux du groupe de haut-niveau de l'UE sur l'avenir de la protection sociale et de l'état providence reprenant l'argumentaire de FO sur les retraites dans ses conclusions publiées en février 2023, plébiscitant également le modèle français de la Sécurité sociale.

L'entrée en vigueur des nouvelles règles de la gouvernance économique de l'UE semble néanmoins entraîner depuis 2025 une nouvelle vague de réforme régressive des retraites avec de nouveaux reports de l'âge légal de départ à la retraite à la clé. La réouverture en 2025 du chantier de l'Union des marchés de capitaux, désormais sous le nom de l'Union de

l'épargne et des investissements (UEI), vise notamment à développer la capitalisation des retraites au détriment du premier et du second pilier des retraites. FO s'est entretenue en juin 2025 avec la commissaire européenne M.L. Albuquerque aux services financiers et à l'UEI et a participé en même temps à la délégation de la CES pour l'audition des partenaires sociaux européens sur le sujet, rappelant son attachement indéfectible au système par répartition. FO a préparé aux côtés de la CES un nouveau projet de coopération européenne, qui devrait démarrer en 2027, pour défendre le modèle des régimes complémentaires gérés directement par les syndicats ou paritairement pour faire barrage aux fonds de pensions privées.

Au-delà de la pression exercée au niveau de l'UE, FO s'est également mobilisée contre l'intervention inopinée de l'OCDE dans le débat national sur les retraites – entraînant une réaction publique du TUAC contre les propos du secrétaire général de l'OCDE en mai 2023. Face à l'attention croissante sur la crise démographique au sein des instances multilatérales, FO a dû se mobiliser lors de la présidence italienne du G7 en 2024 pour empêcher toute référence à des réformes des retraites axées sur la soutenabilité financière. Face à la réouverture du chantier des retraites en France, FO est engagée pour empêcher tout appui à une énième réforme des retraites dans le cadre de la présidence française du G7 en 2026.

La solidarité internationale des travailleurs pour un avenir de paix et de justice sociale

La vie syndicale européenne et internationale (CSI, CES, TUAC, CESE)

La vie syndicale européenne et internationale a été marquée ces dernières années par plusieurs crises, rapidement surmontées avec le concours de FO pour assurer la continuité de l'action syndicale face à plusieurs bouleversements marquants dans la vie des travailleurs. La première crise a secoué la commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC) avec le départ abrupt de son secrétaire général en 2022, remplacé rapidement par sa nouvelle secrétaire générale Veronica Nilsson confirmée en 2023. Cette crise a mené à plusieurs changements drastiques dans le fonctionnement du TUAC basé à Paris, avec un rapprochement marqué avec l'OCDE au détriment de son agenda syndical.

Toujours au niveau international, FO a participé au 5^{ème} Congrès de la Confédération syndicale internationale (CSI) en novembre 2022 à Melbourne (Australie), se concluant par l'adoption d'une déclaration appelant à un nouveau contrat social ; à trois résolutions d'urgence sur la paix face à l'invasion de l'Ukraine par la Russie, sur l'Iran et sur la lutte contre l'extrême-droite et à l'élection d'un nouveau secrétariat et d'une nouvelle présidence, confiée respectivement à Luca Visentini de la UIL italienne et à Akiko Gono de Rengo (Japon). FO a participé en force à ce Congrès, intervenant à plusieurs reprises pour souligner l'importance de la solidarité internationale, pour

rappeler l'entête du manifeste de la CSI « *Pour le pain, pour la paix, pour la liberté !* » et pour délivrer un appel à la transition juste dans le cadre de l'action climatique, indiquant clairement qu'il n'y aura pas de croissance durable sans justice sociale !

Très rapidement, le succès du Congrès de la CSI a été entaché par une autre crise, celle du Qatargate, menant à la démission du secrétaire général de la CSI Luca Visentini, remplacé depuis par Luc Triangle de la CSC belge. Rien n'a incriminé personnellement l'ancien secrétaire général de la CSI comme l'organisation de la CSI en elle-même mais des efforts pour renforcer la probité au sein de la CSI ont depuis été menés pour éviter qu'un tel scénario se répète. Pour mieux préparer le prochain Congrès, la décision a été prise de le reporter à 2027.

Au niveau européen, FO a participé au 15^{ème} Congrès de la Confédération européenne des syndicats (CES) en mai 2023 à Berlin (Allemagne), marquant également le cinquantième anniversaire de la CES, date à la résonance particulière pour FO en tant qu'unique membre fondateur français. Ce Congrès a été accompagné par l'adoption d'un programme d'action pour les années 2023-2027 auquel FO a particulièrement contribué, étant une nouvelle fois l'affilié ayant le plus amendé le texte avec un meilleur taux de succès par rapport au Congrès de la CES en 2019. Ce programme d'action a été synthétisé dans le manifeste de Berlin également amendé par FO. Dans une démarche plus proactive, FO s'était entretenue en amont

avec plusieurs candidats à l'élection au secrétariat de la CES et reste l'unique affilié à avoir nommé l'ensemble des membres du secrétariat actuel de la CES élu au Congrès.

Malgré ces succès, Force Ouvrière a perdu une première bataille sur la charte des valeurs de la CES, initiative du président sortant Laurent Berger. Au-delà du refus aux affiliés d'amender la charte des valeurs, Force Ouvrière était vent debout contre la « valeur » d'autonomie par rapport aux pouvoirs politiques et économiques qui est, selon FO, contraire au principe d'indépendance syndicale telle que reconnue dans le préambule de la Constitution de la CES. FO est donc l'unique affilié de la CES à s'être abstenue sur cette charte.

Depuis 2023, FO a continué de se mobiliser pour mettre en échec un amendement constitutionnel visant à donner une force statutaire à la charte des valeurs. Une seconde bataille a été perdue lors de la conférence de mi-mandat en mai 2025 malgré les tentatives répétées de FO de trouver un compromis face à la problématique davantage linguistique que politique d'après ses discussions avec le secrétariat de la CES et d'autres affiliés. FO continuera de se mobiliser pour trouver une solution alternative qui préserve le principe d'indépendance syndicale dans les statuts de la CES.

Les travaux préparatoires du prochain Congrès de la CES en 2027 ont débuté au premier semestre 2026 avec les premières réunions du Comité préparatoire du congrès (CPC). FO sera particulièrement vigilante sur le respect de son mandat dans le cadre du programme d'action de la CES dans un contexte marqué par une crise de l'Europe sociale.

D'autres nuages pèsent néanmoins sur la pérennité de la vie syndicale européenne et internationale dans un futur proche à cause d'une vente hasardeuse et d'une gestion immobilière problématique de la Maison syndicale internationale située à Bruxelles, et au sein de laquelle est établie la CSI et la CES, depuis 2023. Les discussions continuent pour donner les moyens suffisants à la CSI et à la CES de mener à bien leur action sans entraîner de hausse significative des cotisations de ses affiliés, déjà bousculés par la crise du coût de la vie.

En parallèle, FO a rejoint le réseau syndical international antifasciste (Iaftun) créé par la CGIL italienne en 2023 après le saccage de ses locaux par des néofascistes italiens. FO échange avec des syndicats du monde entier face aux menaces de l'extrême-droite contre les syndicats, au Brésil avec le coup d'État militaire mené par Bolsonaro, en Espagne avec les menaces de mort proférées contre les secrétaires généraux de l'UGT-E et de CCOO ou encore en Finlande avec les régressions sans précédent de la liberté syndicale.

Les projets de coopération syndicale à travers le monde

En dehors de la vie syndicale européenne et internationale articulée autour d'organisations syndicales supranationales, FO entretient des relations privilégiées avec plusieurs syndi-

cats en Europe et dans le monde, souvent appuyées par des projets de coopération syndicale. Malgré un premier blocage de la Commission européenne, FO a continué son projet de coopération avec la fédération de la Métallurgie bulgare Metalicy affiliée à la Citub en 2023-2024 sur le thème de la transition juste dans le secteur de la métallurgie. FO a organisé à cette occasion une visite d'études à Marseille en avril 2024, conjuguant une journée d'études à l'UD 13 et une visite du site industriel ArcelorMittal de Fos-sur-Mer, couplé avec un échange avec la direction, grâce à l'appui du syndicat FO et FO Métaux.

Sur la base de la coopération historique entre FO et Metalicy, FO a participé pour la première fois à un projet de coopération avec la Confédération bulgare Citub sur la négociation collective entre 2023-2024 et clôturé en juillet 2024. Ce projet a permis d'échanger sur les modèles existants du dialogue social et de la négociation collective en Europe et de diffuser l'action FO dans le cadre de la mobilisation contre la réforme des retraites en France.

Force Ouvrière s'est également engagée dans le projet GDPowerR dédié à la gestion et à la protection des données personnelles pour les travailleurs de plateforme entre 2023-2025 aux côtés de Sciences Po Paris et d'autres syndicats en Europe comme la CSC belge et l'ÖGB autrichienne. La participation de FO dans ce projet a notamment renforcé sa place dans les discussions stratégiques au sein de la CES sur les travailleurs de plateforme ; ses conclusions étant présentées, lors de la quatrième édition de Platforum à Chypre, en septembre 2025.

Au-delà, Force Ouvrière a participé à plusieurs projets de coopération européenne menés par la CES, y compris dans leurs comités de pilotage, depuis 2022. Parmi eux, on compte le projet « En sécurité à la maison, au travail et en ligne » sur l'action syndicale contre les violences faites aux femmes, le projet Wage-Up sur le suivi de la transposition des directives de l'UE sur les salaires minimums et la transparence salariale, ou encore le projet sur la santé et sécurité au travail, les transitions jumelles, le commerce international et le projet Polaris sur le dialogue social en Europe.

Au niveau international, FO a été centrale depuis 2023 pour la réactivation du réseau de la CSI sur la francophonie syndicale aux côtés d'autres affiliés comme la FTQ québécoise, la FTGB belge, la CSC belge ou encore le CSA béninois. Dans la continuité de la reprise des discussions du réseau lors des conférences internationales du travail depuis 2023, FO a organisé un sommet de la francophonie syndicale au CESE en marge du 19^{ème} sommet de la francophonie organisé en octobre 2024 en France. Le sommet de la francophonie syndicale a contribué au rapprochement entre l'Organisation internationale de la francophonie (OIF) et l'OIT tout en réunissant plusieurs acteurs-clés de la Francophonie engagés à renforcer la participation des organisations syndicales, par exemple pour faire avancer la ratification des conventions de l'OIT dans les pays francophones à l'image de la C190 sur la violence et le harcèlement.

Plus récemment, FO a participé à la semaine de la francophonie au Québec en mars 2025 à l'invitation de la FTQ québécoise. Ces échanges ont permis de mettre davantage d'attention sur la promotion de la langue française, autour de l'exemple des comités de francisation dans les entreprises et de lexiques technique en langue française au Québec. Enfin, FO a participé à une initiative du réseau de la CSI pour la francophonie syndicale lors de la semaine de la francophonie en Tunisie, avec le concours de l'UGTT tunisienne, en mars 2026.

Enfin, FO a inauguré l'étape internationale du Tour de France à l'occasion du Grand départ organisé en Italie en juillet 2024 avec les trois syndicats italiens. Cet événement permet d'engager, avec les syndicats des pays où se lance le Tour de France, un moment d'amitié et d'échanger plus durablement sur le lien entre le sport et le syndicat. En juillet 2025, FO a organisé la deuxième étape internationale FO du Tour de France à Lille avec les syndicats belges et le concours de l'UD 59. Une troisième édition avec les trois syndicats espagnols est en préparation pour juillet 2026 à Barcelone. À cette occasion, FO fait également participer FO Jeunes pour les mettre en relation avec leurs homologues en Europe tout en contribuant activement à la discussion de la syndicalisation dans le sport au vu de la prédominance de jeunes.

Pour une égalité de traitement des travailleurs au-delà des frontières

Pour consolider la solidarité internationale entre travailleurs, Force Ouvrière œuvre activement au sein du mouvement syndical international et européen pour l'égalité de traitement au-delà des frontières nationales. Parmi les principaux chantiers investis par Force Ouvrière, et dans la continuité de l'action menée au niveau national, Force Ouvrière a renforcé son engagement pour la défense des travailleurs migrants. Dès 2022, Force Ouvrière a intégré le réseau UnionMigrant-Net de la CES, appuyé par une plateforme en ligne visant à rapprocher les travailleurs migrants des Confédérations nationales pour les représenter et les aider dans leurs démarches. Force Ouvrière a également rejoint en avril 2024 le projet Labour-Int III de la CES, mené avec l'organisation patronale SGI Europe représentant les employeurs publics à l'échelle européenne, visant à renforcer l'inclusion des travailleurs migrants dans la société et sur le marché du travail.

Plus récemment, Force Ouvrière s'est engagée dans le projet de la CSI dédié à l'intégration des femmes migrantes sur le marché du travail pour les années 2026-2028.

En parallèle de ces différentes initiatives, FO s'est mobilisée activement pour mettre en échec les nombreuses initiatives à l'échelle internationale, européenne et nationale de renforcer les flux migratoires en vue d'une exploitation des travailleurs migrants pour combler les pénuries de main d'œuvre et de compétences, davantage synonyme de déficit d'emplois de qualité, de sous-investissement chronique dans les services publics d'emploi et d'éducation et d'inertie face aux freins

périphériques à l'emploi comme le transport ou le logement. À titre d'exemple, FO est engagée dans les dernières négociations sur le réservoir de talents de l'UE pour bloquer une migration légale du travail menant à davantage de dumping social et d'exploitation de travailleurs migrants. FO continue d'agir dans le cadre de l'application du pacte européen sur la migration et l'asile adopté en 2024 pour assurer une politique d'asile et migratoire plus solidaire, basée sur le respect des droits de l'Homme tout en œuvrant pour une véritable égalité de traitement avec les nationaux, en s'appuyant sur le traitement positif des réfugiés face à l'invasion de l'Ukraine par la Fédération de Russie en 2022.

L'un des autres chantiers prioritaires menés par FO est la défense des travailleurs en situation de handicap face à un engagement limité du mouvement syndical européen et international. FO a tout d'abord obtenu plusieurs références aux travailleurs en situation de handicap dans le programme d'action de la CES 2023-2027, puis la création d'un groupe de travail sur le handicap.

Pour maintenir l'attention syndicale et consolider l'activité de ce groupe de travail, FO a organisé un séminaire de travail sur le handicap au siège de la Confédération en décembre 2023 dans le cadre du projet de la CES sur la lutte syndicale contre les discriminations. Le renouvellement du mandat du Comité économique et social européen (CESE) en 2025 ouvre également la voie au renforcement de l'action FO sur le handicap dans les institutions de l'UE. Après avoir contribué à l'action menée par l'Afoit dans le cadre des Jeux paralympiques en France en 2024, FO ouvre désormais le chantier de l'action syndicale sur le handicap au niveau international lors de la prochaine Conférence Internationale du Travail en juin 2026 pour engager notamment le réseau mondial de l'OIT sur les entreprises et le handicap.

Enfin, dans la continuité de sa mobilisation au sein de la commission nationale consultative des droits de l'Homme et auprès du Conseil de l'Europe, Force Ouvrière s'est appuyée sur le projet de la CES sur la lutte syndicale contre les discriminations pour renforcer sa mobilisation contre les autres chefs de discrimination visés par le projet, à savoir le racisme, l'âgisme, les LGBTI-phobies et le sexisme. Le stage confédéral FO « Europe sociale » de décembre 2024 avec l'Institut du travail de Strasbourg était dédié à la lutte contre les discriminations.

Pour conclure, en lien avec la coopération au développement, Force Ouvrière soutient activement l'activité de l'Institut de coopération sociale internationale (ICOSI) fondé par FO en 1983 aux côtés d'autres syndicats français et des acteurs de l'Économie sociale et solidaire (ESS). Après une longue turbulence de son activité provoquée par l'effet à retardement de la pandémie du Covid 19 sur ses financements et ses activités, l'icosi a redoublé d'efforts depuis 2022 pour maintenir ses activités en Afrique de l'Ouest, au Sénégal et au Mali, après avoir mené à bien un programme concerté pluriacteurs en Tunisie en soutien au développement de l'ESS.

FO Jeunes

Marchant dans les pas des jeunesses syndicalistes Force Ouvrière inaugurées en 1953, FO Jeunes renaît de ses cendres en juin 2024 au lendemain de la large mobilisation syndicale contre la réforme des retraites et du forum du Développement FO en 2023. Après un premier appel à volontaires auprès des Unions départementales et des Fédérations FO, un Bureau FO Jeunes s'est réuni à plusieurs reprises en 2024 et en 2025 pour amorcer la relance de FO Jeunes, avec l'adoption d'un code de bonne conduite et d'une charte graphique et l'ouverture des réseaux sociaux de FO Jeunes.

Les travaux de FO Jeunes ont rapidement débouché à la préparation de la journée nationale FO Jeunes du 25 juin 2025, une première depuis 2017. La Confédération a annoncé le grand retour de FO Jeunes au public et au sein des instances FO. Cette journée a été un succès avec plus de 85 participants ouvrant la voie à une montée en puissance de FO Jeunes jusqu'au Congrès confédéral. Cette journée a également permis de resserrer les liens avec les syndicats étudiants et lycéens. FO Jeunes a participé en ce sens au Congrès de l'Union syndicale lycéenne (USL) en février 2025.

La journée FO Jeunes a été ouverte par le secrétaire général Frédéric Souillot. Il a rappelé l'importance de se mobiliser avec et pour les jeunes tout en invitant chaque Union départementale et chaque Fédération professionnelle à développer leurs actions en faveur des jeunes. Cette journée a débuté par une intervention croisée de l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP), avec ses chiffres-clés 2025 de la jeunesse, et de l'association Réalités du dialogue social, avec son baromètre « *Les jeunes et le dialogue social* », pour délivrer une photographie fidèle de la jeunesse d'aujourd'hui et de l'engagement des jeunes (travailleurs) notamment dans le cadre syndical.

Après la diffusion d'une vidéo retraçant les origines et le travail mené par FO Jeunes depuis sa création en 1953, les membres de FO Jeunes ont présenté leurs priorités et leur bilan au bout d'une année de travail. Fidèle aux valeurs de solidarité, FO Jeunes a mis en place une action « *photo* » avec l'ensemble des participants en soutien aux syndicats belges, et à leurs Jeunes, mobilisés le même jour en front commun contre les atteintes aux services publics, au droit du travail et à la protection sociale en Belgique. La matinée s'est poursuivie avec l'organisation d'ateliers thématiques, sous une forme inédite, autour de la dimension européenne et internationale de la jeunesse, le syndicalisme de la jeunesse, la santé mentale et l'équilibre des temps de vie, la précarité et le logement.

Des partenaires engagés auprès des jeunes étaient présents toute la journée pour communiquer des outils et des dispositifs pratiques existants à l'instar d'Action logement, du groupe Legrand sur la santé mentale et le harcèlement, de

MyStoreFO, d'ANCV sur les départs en vacances ou encore de la Macif. FO Jeunes s'appuie sur ces premiers échanges pour renforcer l'accompagnement des jeunes travailleurs dans le cadre de l'activité syndicale. Enfin, la journée a été clôturée par Branislav Rugani, secrétaire confédéral FO en charge des Jeunes, invitant à une nouvelle édition prévue en mai 2026.

FO a également organisé un stage confédéral « *FO Jeunes* » en novembre 2025 avec l'Institut du travail de Strasbourg pour consolider l'action de FO Jeunes. FO a organisé à cette même occasion une conférence sur la justice fiscale avec le comité Jeunes de la Confédération européenne des syndicats avec des jeunes venus de toute l'Europe et plusieurs experts de haut-niveau pour les sensibiliser à la solidarité syndicale européenne et internationale tout en les engageant sur une thématique d'intérêt pour les jeunes travailleurs appelant à plus de justice fiscale en France.

FO continue enfin de rester active au sein du comité Jeunes de la CES et du PERC. Elle participe également à un projet avec le groupe des travailleurs de l'OIT (Actrav) sur les jeunes pour les années 2025-2027. Au niveau national, FO est également engagée au sein du conseil d'orientation des politiques de jeunesse, renouvelé en 2025.



UNE ÉCONOMIE FRANÇAISE AU RALENTI

La France : une croissance lente, instrumentalisée pour poursuivre les réformes régressives

Une conjoncture marquée par la crise inflationniste et les craintes de récession

Le gouvernement se félicite des dernières données macroéconomiques confirmant selon lui le bien-fondé de sa politique économique. L'inflation parviendrait à reculer sans récession. Il évoque une économie « robuste » portée par une croissance « solide ». Pourtant, l'heure n'est pas véritablement à l'optimisme. La situation de l'économie française reste préoccupante. À l'image de la plupart des pays développés, elle n'échappe pas aux tensions commerciales et géopolitiques mondiales. En 2025, la croissance économique est lente. Elle devait atteindre 0,8 % ou 0,9 % contre 1,1 % en 2024 et 2,5 % en 2022. Ce serait le plus mauvais chiffre depuis 13 ans, exception faite de 2020, l'année du Covid !

Naturellement, le contexte international est la première explication avancée. En effet, l'intensification de la guerre commerciale menace les investissements et les exportations des entreprises. En pratique, les hausses annoncées des droits de douane impactent peu les exportations françaises, les produits concernés ne représentant que 1,7 % du PIB. Toutefois, le ralentissement mondial, en particulier celui de l'Allemagne, pourrait réduire les débouchés pour les exportations françaises. De plus les produits chinois privés de débouchés sur le marché américain, viendraient concurrencer la production domestique. Le commerce extérieur ne soutiendrait donc plus la croissance ces prochaines années comme il a pu le faire les années précédentes. Il faudra alors que la production trouve d'autres débouchés, et notamment une reprise de la demande intérieure, ce qui suppose une remise en cause des politiques d'austérité.

Salaires réels et consommation des ménages en berne

Après une forte poussée inflationniste en 2022-2023 suite à la désorganisation des chaînes d'approvisionnement et à l'invasion de l'Ukraine, celle-ci a nettement ralenti. En

moyenne annuelle elle s'est établie à 2 % en 2024, en recul par rapport à 2023 où elle s'élevait encore à 4,9 %, et loin du pic de 5,2 % atteint en 2022. En 2025, l'inflation ralentit encore pour n'atteindre plus que 1 %, essentiellement lié au recul des prix énergétiques.

Toutefois, l'inflation dite sous-jacente, c'est-à-dire essentiellement hors prix de l'énergie, se maintiendrait quant à elle à 1,9 % en 2025 après 2,3 % en 2024. En particulier, l'inflation dans les services ne baisse pas ou très peu. Les consultations médicales, les assurances, le logement, les crèches, les Ephad, les transports sont loin de connaître le recul annoncé.

Surtout, la hausse des salaires ralentit également de sorte que les salaires réels restent inférieurs à ce qu'ils étaient en 2021. La baisse de l'inflation ne s'est pas accompagnée d'un rattrapage des salaires : le salaire moyen par tête et le salaire mensuel de base ont tous deux baissé de près de 2 %, en termes réels. C'est une baisse historique de l'aveu même de l'Insee.

Cette baisse pèse sur la consommation qui constitue la principale source de débouchés pour les entreprises. La consommation des ménages stagne. Elle n'augmenterait que de 0,4 % en 2025 selon la Banque de France. Depuis 2019, la consommation des ménages n'a augmenté que de 0,6 % par an, alors qu'elle augmentait encore de 1,1 % par an entre 2010 et 2019. Faute de débouchés et de rentabilité suffisante, l'investissement des entreprises affiche également une baisse continue depuis le troisième trimestre 2023. Après avoir chuté de 1,6 % en 2024, il devait de nouveau reculer en 2025 (-0,6 %). Les promesses de la politique de l'offre n'ont pas été tenues.

Loin de la boucle prix-salaires, l'inflation tirée par les profits

La forte hausse des prix importés de l'énergie et des matières premières a été largement répercuté sur les prix à la consommation. Contrairement à ce qu'il s'est produit durant les chocs pétroliers des années 70, les marges des entreprises ont été

préservées et ce, alors que la baisse de la productivité aurait dû entraîner leur baisse. En effet, le recul de la productivité crée une tension sur le partage de la valeur ajoutée entre travail et capital, de sorte que le simple maintien des taux de marge n'a été possible que par une baisse des salaires réels.

Le taux de marge des entreprises s'est, en moyenne, maintenu à un niveau historiquement élevé et reste supérieur à son niveau pré-Covid. Il s'établissait pour les sociétés non financières à 32,2% en 2024, un niveau supérieur de deux points à la moyenne 2010-2019.

La plupart des institutions économiques (BCE, OCDE, FMI) ont donc été forcées de le reconnaître : l'excès de profits nourrit l'inflation ! La BCE a pu montrer que les deux tiers de l'inflation en zone euro s'expliquait par la hausse des profits et seulement un tiers par celle des salaires. En particulier, une part importante de l'inflation trouve son origine dans les profits réalisés dans les secteurs de l'énergie et de l'agro-alimentaire, mais ils se sont aussi accrus dans le secteur manufacturier et dans les services. De même, la part des profits dans le PIB des pays de l'OCDE était plus élevée en 2022 qu'en 2019 impliquant une baisse de la part revenant aux salaires dans la plupart des pays développés.

Par conséquent, le chiffon rouge de la boucle prix/salaires a été largement agité pour justifier la baisse des salaires réels et le redressement de la part des profits dans la valeur ajoutée.

En 2024, malgré la baisse de l'inflation, les salaires réels en France restent inférieurs à ce qu'ils étaient en 2021, sans aucune garantie que les pertes ne soient rattrapées. Cela résulte non pas des lois naturelles du marché mais de rapports de force et de pouvoir de négociation des salariés attaqués depuis les années 70.

Abaissier le « coût » du travail, une obsession néolibérale : le retour de la TVA sociale

Ces derniers mois, de nombreuses déclarations politiques et patronales se sont clairement positionnées en faveur d'un retour de la TVA dite « sociale ».

La TVA sociale consiste à réduire les cotisations sociales patronales (et éventuellement salariales selon les modalités), en les compensant par une hausse de la TVA afin de financer la protection sociale. L'idée n'est pas nouvelle. Dès les années 50, le promoteur de la TVA, Edgar Faure, envisageait d'utiliser cette taxe pour remplacer une partie des cotisations sociales afin d'améliorer la compétitivité des entreprises par la baisse du « coût du travail ».

En 2012, un projet de TVA sociale visait à relever le taux de TVA de 19,6% à 21,2% et à abaisser les cotisations patronales de la branche Famille. Ce projet a été abrogé après l'élection présidentielle. Ce n'est finalement qu'en 2014, avec la mise en place du CICE, qu'une TVA sociale qui

ne dit pas son nom est instaurée. Une partie de la baisse du « coût du travail » étant alors financée par une hausse du taux de TVA de 19,6% à 20%.

Les tenants de la TVA sociale affirment que l'économie française aurait besoin d'un choc de compétitivité. Elle aurait, selon eux, le mérite d'améliorer la compétitivité car les exportations sont exonérées de TVA tandis que les entreprises exportatrices profiteraient de la baisse des cotisations.

À l'inverse, les importations ne bénéficient pas de la baisse de cotisations mais sont assujetties à la hausse de TVA. Les prix relatifs des biens importés augmenteraient... ce serait une dévaluation fiscale. Toutefois, la TVA sociale est inflationniste de sorte que ses promesses de gains de compétitivité ne peuvent reposer que sur des pertes de pouvoir d'achat pour les salariés. En cas de rattrapage des salaires, les gains de compétitivité s'annulent.

C'est pour cette raison que l'économiste Gilbert Cette, fervent partisan de la TVA sociale s'inquiète que les « *effets favorables soient progressivement gommés par des mécanismes d'indexation des salaires sur les prix et des prix sur les coûts de production* » et qu'il préconise d'accompagner la TVA sociale « *de réformes atténuant et retardant l'indexation salariale, et par exemple celle du salaire minimum (le Smic)* ».

Des finances publiques dans le rouge, à qui la faute ?

Comme lors de la crise financière de 2008, la crise du Covid 19 a entraîné un gonflement de la dette publique. Elle est passée de 97,9% du PIB en 2019 à 114,9% en 2020, soit une hausse de 17 points.

Depuis 2017, les déficits et la dette n'ont cessé de se creuser du fait d'une chute inédite des recettes et non d'une supposée « dérive » des dépenses. Ces dernières ont même diminué de 0,6 point de PIB passant de 57,6% en 2017 à 57% du PIB en 2023. Certes des dépenses ont été engagées pour faire face au Covid 19, puis pour limiter la facture énergétique mais elles se sont pour la plupart éteintes.

En revanche, le niveau de recettes en 2023 est inférieur de 2,3 points à celui de 2017. Les recettes ont baissé de 62 milliards d'euros depuis 2017, soit 2,2 points de PIB du fait d'une politique ayant multiplié les allègements fiscaux. Ces réductions ont entraîné une chute des recettes fragilisant les finances publiques. Parallèlement, au cours des sept dernières années, le déficit public s'est creusé de deux points de PIB, passant de 3,4% du PIB en 2017 à 5,4% en 2023 (et même 5,8% en 2024 !)

Le bilan à tirer est celui de l'échec de la politique de l'offre qui n'a permis ni de rééquilibrer les finances publiques, ni de relancer la croissance économique. Loin d'avoir stimulé la production, les allègements fiscaux ont favorisé l'augmenta-

tion du taux d'épargne des ménages et des profits alimentant ainsi la sphère financière. Ce surcroît d'épargne accumulée par les ménages, en particulier les plus aisés, explique l'accroissement de l'endettement public sans lequel l'activité aurait été encore plus moribonde.

Nous constatons ainsi un ralentissement de la croissance depuis fin 2022 : Le PIB n'a augmenté que de 0,9 % en 2023, de 1,1 % en 2024 et de 0,7 % en 2025. Les performances médiocres de l'économie française s'expliquent par la contraction de la demande, liée à la baisse des salaires réels et aux politiques d'austérité. L'austérité budgétaire conduit donc à aggraver les destructions d'emplois et la chute du pouvoir d'achat des ménages, en particulier, des classes moyennes et populaires bénéficiant le plus de ces dépenses. Ils subissent à la fois les hausses de taxes et les baisses des prestations et les coupes budgétaires dans les services publics. L'austérité est incapable de résorber les déficits qu'elle prétend réduire !

La dette publique, un prétexte pour la remise en cause du modèle social

La rhétorique anxiogène autour de la dette publique sert à occulter l'échec de cette politique. Elle instrumentalise les déficits créés pour justifier de nouvelles coupes dans les services publics. Il s'agit ainsi de réduire les dépenses publiques et sociales pour se conformer aux engagements européens. La France s'est engagée à ramener son déficit public sous les 3 % en 2029, et à stabiliser son niveau de dette publique, soit un effort nécessaire compris entre 112 et 127 milliards d'euros d'après le Conseil d'analyse économique (CAE). Le respect de ce programme sans précédent équivaut à remettre en cause le modèle social français, considéré comme une entrave à la compétitivité des entreprises.

Le niveau de la dette publique n'a pourtant pas grand-chose à voir avec le modèle social. Il est le produit de déséquilibres causés par le capitalisme financiarisé, communs à la plupart des pays développés.

Depuis maintenant plus de 40 ans, la France fait face à une augmentation constante de sa dette publique. Entre 1978 et 2023, l'encours de sa dette a été multiplié par 40. La dyna-

mique de la dette publique tient essentiellement au tournant néolibéral au cours duquel il a fallu redresser la rentabilité du capital (hausse brutale des taux d'intérêt pour lutter contre l'inflation, baisses d'impôts sur les classes les plus aisées, suppression des contrôles dans la circulation des capitaux, déréglementation du secteur bancaire, libre échange et attaques contre le droit du travail...). Imposant à chaque pays une pression sur les salaires pour être compétitifs, la mondialisation et la globalisation financière les ont, en outre, soumis à la concurrence fiscale par la baisse des prélèvements. Ces changements ont durablement affaibli le monde du travail, augmenté les inégalités et réduit la demande des classes populaires. L'endettement public (et surtout privé) a donc été rendu nécessaire pour compenser la stagnation des salaires et pallier la baisse de l'investissement des entreprises.

Le tournant des années 70 a également imposé l'indépendance des banques centrales vis-à-vis des États sous prétexte qu'ils seraient à l'origine des déficits et de l'inflation. Le financement des États par les marchés financiers est ainsi au cœur des politiques néolibérales.

Ceci explique pourquoi face à la situation des finances publiques, les marchés financiers réclament désormais l'austérité budgétaire. Bien qu'elle reste attractive auprès des investisseurs, la dette publique fait l'objet d'un chantage permanent à la « bonne » politique économique. Elle est vulnérable aux attaques spéculatives et autres comportements moutonniers des marchés financiers. Ainsi, effrayés par l'instabilité politique, ces derniers ont brutalement exigé un taux plus élevé. Ils réclament des gouvernements l'austérité budgétaire mais désirent toujours plus de dettes publiques pour garantir le placement des épargnants.

Il convient toutefois de relativiser la hausse des taux. Sur les marchés, la France emprunte à 10 ans au taux de 3,3 %, ce qui est supérieur à l'Allemagne (2,6 %) et au Portugal (2,9 %) mais comparable à l'Espagne (3,2 %), la Grèce (3,2 %) et à l'Italie (3,4 %). Certes, la charge d'intérêt de la dette augmente. Exprimée en proportion du PIB, elle passerait de 2,1 % en 2024 à 2,2 % en 2025 et 2,4 % en 2026, ce qui reste inférieur à la croissance du PIB de sorte qu'il n'est pas nécessaire d'équilibrer les finances publiques pour diminuer le poids de la dette.

Fiscalité : le coût de la politique de l'offre

Aides aux entreprises : les niches fiscales et exonérations coûtent cher

Le montant exorbitant des aides publiques, soit un total de 211 milliards d'euros selon le rapport de la commission d'enquête du Sénat paru en juillet 2025 dont bénéficient les entreprises – et notamment les grandes entreprises – interroge au regard du montant toujours plus important des dividendes perçus par les actionnaires (100 milliards en 2024, soit +60 % depuis 2019 !).

Les dépenses fiscales

Un document annexé à la loi de finances 2025 recense 474 niches fiscales bénéficiant aux particuliers ou aux entreprises représentant un coût total d'un peu plus de 85 milliards d'euros.

Elles peuvent prendre des formes très diverses sous forme d'abattement fiscal, de franchises, de taux réduits ou se traduire soit par une « réduction d'impôt » (déduction de l'impôt

après application du barème progressif sans possibilité d'excéder l'impôt dû) soit par un « *crédit d'impôt* ».

Après la réduction d'impôt sur le revenu pour les emplois à domicile, le CIR (Crédit impôt recherche) constitue toujours la deuxième dépense (plus de 7 milliards par an) mais plusieurs autres niches interpellent comme le régime spécial des transporteurs maritimes¹ (3,8 milliards d'euros) bénéficiant seulement à quarante entreprises ! Le CIR est souvent détourné par les grands groupes à des fins d'optimisation fiscale alors que les retombées économiques en matière d'emplois ou d'investissements dans la recherche sont très faibles par rapport à son coût budgétaire. Selon France Stratégie, 26 000 entreprises utilisent cette niche afin de réduire sensiblement le taux effectif de l'impôt sur les sociétés (30 % de l'assiette des dépenses éligibles de recherche et développement) mais le CIR n'a pas vraiment d'impact sur la valeur ajoutée ou sur l'investissement.

De l'aveu même de France stratégie², le CIR n'a nullement empêché les délocalisations hors de France alors qu'elle est considérée comme le pays où les aides publiques aux entreprises sont les plus fortes au sein des pays de l'OCDE. Le CIR représente les trois cinquièmes des soutiens publics à l'innovation mais l'étude d'impact n'a pas permis d'identifier des performances économiques notables depuis la réforme du CIR de 2008 ou en termes d'attractivité de la France. Il ne constitue pas non plus un facteur de localisation prépondérant dans les décisions des firmes multinationales.

Les dépenses de recherche et développement des entreprises françaises demeurent inférieures à la moyenne des pays de l'OCDE. En outre, elles ne bénéficient que pour 34 % aux PME, les cinquante plus grandes entreprises concentrant la moitié de ces dépenses.

À l'examen des documents budgétaires, même pour les dépenses classées les plus coûteuses, le nombre de bénéficiaires est souvent inconnu et les données disponibles pour mesurer leur impact économique souvent inexistantes : Ainsi, le nombre de bénéficiaires concernant l'exonération des heures supplémentaires à l'impôt sur le revenu n'est pas détaillé dans les documents budgétaires, (1,7 milliard en 2022), il en est de même pour le taux de TVA réduit de la restauration (4 milliards d'euros) et selon la Cour des comptes, 73 niches fiscales concernent moins de 100 bénéficiaires !

Les niches dites « *brunes* » sont celles qui concernent les énergies fossiles, le pétrole, le gaz, ou encore le charbon. Elles sont officiellement évaluées à 7,6 milliards d'euros par an dans les dépenses fiscales (budget vert). La Cour des comptes

retient quant à elle une évaluation de plus de 19 milliards d'euros par an.

Concernant le CICE, encore deuxième plus grosse dépense selon l'annexe des dépenses fiscales de 2022, le Conseil d'analyse économique (CAE) a déjà souligné que les baisses de cotisations n'ont d'effet positif sur l'emploi que jusqu'à 1,6 Smic alors que le dispositif peut aller jusqu'à 2,5 Smic sans pouvoir tirer de conclusions sur la mesure de l'emploi ou sur la valeur ajoutée.

Pour FO, ces dispositifs ne sont pas suffisamment ciblés. Ils contribuent à baisser le rendement de l'impôt sur le revenu ou de l'impôt sur les sociétés et renforcent le sentiment d'inégalité devant l'impôt.

Les aides publiques aux entreprises

Pour FO, le lien entre les baisses massives d'impôts sur les entreprises ces dernières années et le niveau d'imposition des entreprises en France (baisse de l'impôt sur les sociétés de 33,33 % à 25 % en 2022, baisse des impôts de production avec la suppression programmée de la CVAE³ ou l'allègement des cotisations patronales) n'apparaît pas comme le seul déterminant de la compétitivité d'après les travaux récents menés par l'OCDE. Pour rappel, le taux d'impôt sur les sociétés était de plus de 50 % dans les années 80 et a été réduit de moitié fin 2022 !

Contrairement au discours porté par les chefs d'entreprise, une étude récente⁴ vient également de confirmer que les ménages supportent en réalité l'essentiel des prélèvements fiscaux depuis l'après-guerre ! Alors même que les libéraux ne cessent de dénoncer un niveau de prélèvements obligatoires trop élevé en France, une grande partie de ces dépenses fiscales est dirigée vers les ménages les plus aisés ou vers les grandes entreprises et ne sont ni évaluées, ni contrôlées et accordées sans conditions ni contreparties !

Plusieurs rapports ont décrit ce maquis d'aides socio-fiscales difficiles à identifier pour des coûts budgétaires importants chaque année.

Un rapport de France stratégie⁵ paru en décembre 2020 a évalué entre 139 et 223 milliards le périmètre des interventions économiques de l'État et Régions dédié aux entreprises.

Par ailleurs, une étude de l'Ires⁶ de 2022 a répertorié les diverses aides publiques aux entreprises fiscales, socio-fiscales ou subventions dont le total est estimé à 157 milliards

¹ www.lesechos.fr/economie-france/budget-fiscalite/impots-un-manque-a-gagner-de-pres-de-4-milliards-sur-les-armateurs-en-2022-1866649.

² <https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-2021-rapport-cnepi-cir-juin.pdf>.

³ Pour mémoire, la suppression totale de la Cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE), impôt de production a été acté lors du PLF 2023 pour un montant total de 8,9 milliards d'Euros dont 4,1 milliards en 2023.

⁴ <https://sciencespo.hal.science/hal-04020073v1/file/WP-142-Abdelsalam-Delatte.pdf>.

⁵ www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-2020-rapport-politique_industrielle-chapitre-4_1.pdf.

⁶ www.ires.fr/index.php/etudes-recherches-ouvrages/etudes-des-organisations-syndicales/item/6572-un-capitalisme-sous-perfusion-mesure-theories-et-effets-macroeconomiques-des-aides-publiques-aux-entreprises-francaises.

soit 6,44 % du PIB et 31 % du budget de l'État décomposées comme suit :

- 61 milliards de dépenses fiscales classées et déclassées (niches fiscales) ;
- 64 milliards de dépenses socio-fiscales (exonération de cotisations patronales) ;
- 32 milliards de subventions État/collectivités locales.

Les aides publiques ont toujours été justifiées par les gouvernements successifs depuis des décennies pour alléger le coût du travail, améliorer la compétitivité ou soutenir l'innovation. Or, les tentatives d'évaluation de l'ensemble de ces dispositifs sont souvent sommaires aussi bien sur les dépenses fiscales que sur les exonérations de cotisations sociales... Certains vont même à l'encontre de la redistribution et participent au contraire à la baisse du consentement à l'impôt.

De plus, les exonérations de cotisations patronales sont une autre forme d'aide publique. Ces cotisations sont pourtant le fondement du financement de la Sécurité sociale. Or, elles ne représentent plus aujourd'hui qu'un peu moins de la moitié des recettes. Avec plus de 80 milliards d'exonérations, on comprend mieux pourquoi il faut trouver toujours plus de solutions pour combler un déficit qui en réalité n'est pas dû à un problème de dépenses mais bien à un problème de recettes !

Par ailleurs, l'objectif affiché de ces aides comme le développement d'emplois de qualité, des exportations, ou de l'innovation à l'exemple du CICE ne sont pas concluantes. Les effets sur l'emploi ont été faibles au détriment de l'emploi qualifié ; nous subissons une concurrence déloyale au sein même de l'Europe concernant le coût du travail. La France connaît une nouvelle vague de fermetures et de délocalisations de ses entreprises industrielles. La part de l'industrie manufacturière dans la valeur ajoutée dépasse à peine les 10 % en France !

Baisser les impôts de production pour répondre aux attentes du patronat

FO a rappelé dans son livret sur la fiscalité paru en 2021 que la suppression de la taxe professionnelle en 2010 avait déjà contribué à une forte baisse de la fiscalité locale sur les entreprises. Le passage de la Taxe professionnelle (TP) à la CET (Contribution économique territoriale) avait déjà permis une baisse de 10 milliards de la fiscalité sur les entreprises. La réforme de la taxe professionnelle, dont l'objectif était de favoriser la compétitivité des entreprises a eu un coût budgétaire de l'ordre de 4,5 milliards par an pour les finances publiques depuis 2010. Pour certains économistes, cette fiscalité est accusée de peser sur les facteurs de production et sur la compétitivité des entreprises.

Les impôts de production sont constitués des impôts qui concernent directement la production et l'importation de marchandises et de service ainsi que l'emploi de main-d'œuvre. Elles s'appliquent à l'utilisation de terrains et des biens utilisés dans le processus de production et qui sont dus quel que soit le résultat (bénéfice ou déficit) réalisé par l'entreprise.

Ils servent avant tout à financer les collectivités locales, elles reçoivent environ les deux tiers du produit de ces taxes, un quart allant aussi dans les caisses de la Sécurité sociale.

En France, les impôts sur la production sont presque tous affectés à des organismes publics autres que l'État, notamment à des collectivités locales dont il faut compenser les pertes de recettes quand ils sont supprimés depuis la réforme fiscale de 2021.

La baisse des impôts de production a été amorcée lors du plan de relance du gouvernement Macron sous son premier quinquennat. La contribution sur la valeur ajoutée et les impôts fonciers des entreprises sont réduits de 10 milliards d'euros par an à partir de 2021 à titre pérenne.

En supprimant la CVAE⁷, le gouvernement répond à une ancienne revendication du Medef au prétexte que la France se situe au deuxième rang des impôts de production les plus élevés après la Suède par rapport au PIB. En comptabilité nationale, le produit de la CVAE, qui correspond à la part du réellement par les entreprises, s'est élevé à 15,2 milliards d'euros en 2019 et à 15,0 milliards d'euros en 2020 (après dégrèvements).

Or, la classification en comptabilité nationale ne permet pas une comparaison pertinente avec nos voisins européens car elle inclut aussi bien des impôts payés par les particuliers, comme la taxe foncière, ou bien par exemple la taxe sur les salaires acquittée par les entreprises non redevables de la TVA.

Il faut préciser aussi que la CVAE ne touche pas les PME réalisant moins de 500 000 euros de chiffre d'affaires et que des dégrèvements conséquents sont accordés pour les entreprises jusqu'à 50 millions de chiffre d'affaires après baisse du taux d'imposition de 1,50 % à 0,75 % obtenue dès 2021. Autant dire que la grosse cible de cette suppression de la CVAE a bénéficié surtout aux grandes entreprises.

Dès 2020 en pleine crise sanitaire, au titre du PLF 2021, est annoncé au nom de la compétitivité une baisse de la cotisation foncière des entreprises (1,5 milliards d'euros), de la taxe foncière des entreprises (1,75 milliards d'euros) et une suppression pure et simple de la part régionale de la CVAE (6,8 milliards d'euros), soit au total une réduction de 10 milliards d'euros par an de fiscalité locale. Après une baisse de 10 milliards de la taxe professionnelle en 2010, 10 milliards par an obtenus dans le cadre du plan de relance des impôts de pro-

⁷ La Taxe professionnelle sur les entreprises a été remplacée en 2010 par la Contribution économique territoriale (CET) et ses composantes (la cotisation foncière des entreprises (CFE) ainsi que la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises -CVAE).

duction en 2021, l'exécutif avait annoncé une nouvelle baisse de 7,5 milliards au titre de la suppression de la CVAE dès 2023.

Les effets supposés négatifs sur la compétitivité des entreprises et l'emploi de la CVAE qui repose sur un solde intermédiaire de gestion sont loin d'être convaincants selon certains économistes car ils n'agissent ni sur la masse salariale, ni sur les immobilisations ce qui était reproché à la taxe professionnelle.

Selon plusieurs études économiques récentes, le niveau de fiscalité n'est pas le seul déterminant dans la compétitivité et des choix de localisation des entreprises et la France reste le pays le plus attractif d'Europe pour les investissements étrangers, devant le Royaume Uni et l'Allemagne.

Cette baisse des impôts de production entre également en contradiction avec les objectifs écologiques affichés par le gouvernement. En effet, aucune condition environnementale n'a été exigée et les entreprises les plus polluantes en ont aussi bénéficié. Compte tenu de l'état des finances publiques, la suppression totale de la CVAE a été repoussée à 2030 mais avec la CFE réduite de moitié, ces baisses d'impôts de production représentent au total un coût de 11,8 milliards d'euros par an pour les finances publiques.

Pour FO, ces baisses d'impôts de production ont eu, pour effet, de réduire l'autonomie financière des collectivités locales avec des conséquences sur le financement des services publics de proximité. Cette réforme a, par ailleurs, entraîné un nouveau transfert de la fiscalité sur les ménages (compensation au budget de l'État par une fraction de TVA). En résumé, la CVAE a été remplacé par l'impôt sur la consommation le plus dégressif !

Les comparaisons qui se limitent à afficher différents niveaux de prélèvement finissent par enfermer le débat sur la fiscalité sous l'angle exclusif de la « *compétitivité* ». Elles n'ont donc pas grand sens si rien n'est dit des contreparties en matière de services publics et de droits sociaux qui sont associés au système fiscal. De ce point de vue, les collectivités sont des acteurs indispensables à l'activité économique, à l'investissement public et à la mise en œuvre des dépenses sociales. Elles sont indispensables pour assumer des missions d'intérêt général et garantissent l'équilibre social et territorial. Elles sont enfin un moteur pour l'investissement en France puisqu'à elles seules elles assument près de 70 % de l'investissement public.

Clap de fin pour la taxe d'habitation

Pour mémoire, le gouvernement avait décidé de supprimer progressivement la taxe d'habitation sur la résidence principale dans la loi de finances 2018 (23,4 milliards de recettes perçues en 2016). Dans un premier temps, pour 80 % des

contribuables (soit 17,6 millions de foyers) sous certaines conditions de ressources et elle a été définitivement supprimée pour l'ensemble des foyers fiscaux à l'horizon 2023, quel que soit le montant des revenus déclarés.

La suppression de la taxe d'habitation a entraîné une baisse de 25 % des recettes des collectivités locales, baisse compensée par l'État par un reversement de la part départementale de la taxe foncière sur les propriétés bâties aux communes ou une fraction de TVA (EPCI et Paris) ainsi que pour les départements et pour les régions une dotation budgétaire de l'État.

Présentée comme une mesure de justice fiscale vers les classes moyennes, les effets redistributifs de cette mesure sont difficiles à évaluer selon l'IPP (allocation de recettes de TVA aux collectivités allouées jusque-là vers d'autres dépenses publiques et ont pu provoquer d'autres effets macroéconomiques (augmentation du déficit public, hausse de la taxe foncière...)

Cette mesure a plutôt renforcé les inégalités selon l'OFCE (augmentation du pouvoir d'achat de 1200 d'euros par an pour les ménages les plus aisés et 600 d'euros en moyenne pour les autres) alors que 18 % des foyers les plus pauvres étaient déjà exonérés de la taxe. Par ailleurs, beaucoup de communes ont décidé d'augmenter leur taux de taxe foncière sur les propriétés bâties entraînant de fait pour certains ménages un moindre gain de pouvoir d'achat. Désormais, la taxe d'habitation repose uniquement sur les résidences secondaires ou sur les logements vacants afin de limiter l'impact sur les finances publiques pour un rendement de l'ordre de 3 milliards d'euros en 2024, soit 2,8 % des recettes de fonctionnement des communes.

Menaces sur l'audiovisuel public

Engagée après l'élection présidentielle de 2022, la suppression de la redevance⁸ figurait bien au titre des mesures du pouvoir d'achat comme la taxe d'habitation mais représente aussi une menace importante sur le financement de l'audiovisuel public.

Dans un contexte de forte concentration des médias en France et pour éviter toute tentative de pressions politiques, le financement de l'audiovisuel public nécessite une garantie d'indépendance et par conséquent des moyens sanctuarisés.

En s'attaquant à un financement autonome assuré jusqu'ici par une contribution pérenne adossée à la taxe d'habitation (contribution à l'audiovisuel public) le gouvernement a mis en péril à la fois l'intérêt général, la diffusion culturelle, l'indépendance des médias publics vis-à-vis du pouvoir politique. La suppression de la redevance était une première étape vers une privatisation comme l'a montré la récente tentative de réforme proposée par la ministre de la Culture. Ce projet de création d'une holding « *France Médias* » a été combattu

⁸ Loi de finances rectificative 1 adoptée par le Parlement le 16 août 2022.

par l'ensemble des organisations syndicales par une grève reconductible et finalement rejetée à l'Assemblée nationale en juin 2025.

La suppression de la contribution à l'audiovisuel public décidée lors de la loi de finances rectificative en 2022 a entériné le financement de l'audiovisuel public par une affectation d'une fraction de TVA à hauteur de 3,8 milliards d'euros. De plus, la part de TVA affectée au financement de l'audiovisuel public ne sera pas remplacée par de nouvelles recettes. Cette suppression a été financée par ailleurs par un recours à l'endettement et par la baisse de la dépense publique.

Pour Force Ouvrière, les arguments avancés concernant cette suppression relèvent plus de la démagogie compte tenu du faible impact sur le pouvoir d'achat des ménages. Ce nouveau financement n'offre aucune garantie pérenne puisqu'il nécessite un vote du Parlement chaque année. Dès lors, une véritable menace pèse encore sur l'indépendance de l'audiovisuel public.

Pour FO, il faut garantir des moyens financiers pérennes à l'audiovisuel public pour préserver son indépendance. Le meilleur moyen est de conserver une ressource affectée au budget de l'État afin de protéger le service public, et pour maintenir la diffusion de programmes d'information et culturel de qualité pour le plus grand nombre.

Fraude sociale et fiscale : ne pas se tromper de cible

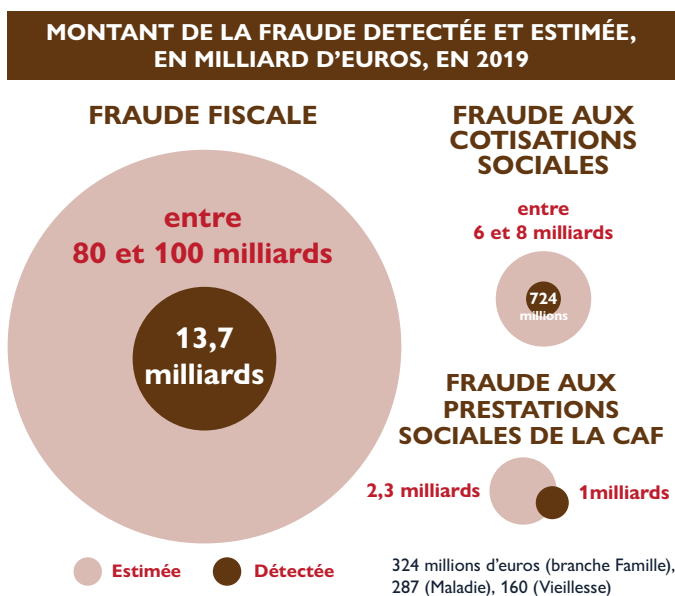
Selon un rapport du Conseil des prélèvements obligatoires (CPO) d'octobre 2024 l'évitement fiscal (estimé ou détecté de l'ordre de 80 à 100 milliards d'euros) reste de loin la fraude la plus importante pour les finances publiques suivie de celle aux cotisations sociales des employeurs (entre 6 et 8 milliards d'euros).

L'exécutif a annoncé, à grands renforts médiatiques, de nouvelles mesures afin d'accroître les contrôles sur les bénéficiaires des minimas sociaux ou l'allocation vieillesse (bénéficiaires du RSA, Minimum vieillesse, utilisation frauduleuse de cartes vitales ; fausses déclarations liées à l'état civil ou à la résidence effective, faux arrêts de travail...).

Avec la réforme du RSA et son conditionnement les pouvoirs publics ont annoncé dès 2023 un renforcement du contrôle de l'attribution des prestations sociales en s'appuyant notamment sur un rapport de la Cour des comptes de 2023 évaluant la fraude aux prestations sociales à 2,3 milliards.

Enfin, à ce jour, il n'existe aucune volonté réelle d'harmoniser rapidement les règles fiscales au niveau de l'UE et de l'OCDE, lutter contre les paradis fiscaux et l'optimisation ou la concurrence fiscale, outil d'attractivité et de compétitivité afin d'attirer les investissements des multinationales ! Les enjeux financiers (détectés et estimés) de la fraude aux prélèvements obligatoires des entreprises (impôts, cotisations)

menacent notre modèle social fondé sur la solidarité mais sont, sans commune mesure avec la fraude aux prestations sociales, pointée par l'exécutif !



Alors que l'exécutif cherche à réaliser de nouvelles coupes dans la sphère sociale à travers la revue des dépenses publiques et de nouvelles annonces de lutte contre la fraude sociale aux prestations sociales sont plutôt malvenues. L'accentuation des contrôles sur la fraude aux prestations sociales des plus précaires ressemble plus à un aveu de renoncement à lutter contre la vraie fraude fiscale et sociale des entreprises, plus complexe à détecter et nécessitant plus de moyens budgétaires et humains.

L'évasion fiscale se porte toujours bien

Malgré les initiatives prises au sein de l'OCDE comme l'impôt minimum mondial de 15 %, les procédés complexes d'évitement de l'impôt incitent toujours plus les États vers une course effrénée au moins-disant fiscal. L'objectif consiste d'une part à réduire les taux d'imposition face à la concurrence internationale et, d'autre part, à multiplier les niches fiscales comme en France afin de réduire encore l'assiette fiscale notamment pour les plus fortunés.

La mondialisation a remis en question l'imposition sur le capital et sur les profits des multinationales qui ont tout loisir de domicilier leur siège social, centre de recherche ou filiales de production dans différents pays afin d'alléger l'impôt sur les bénéfices. Or, malgré la guerre commerciale engagée par les États-Unis avec la hausse des droits de douanes, une baisse de la fiscalité pour les entreprises est toujours préconisée par le patronat et l'exécutif afin de conquérir de nouveaux marchés. Dit autrement, libre échange ou escalade protectionniste, dans un cas comme dans l'autre, les salariés devront faire des sacrifices et les États abandonner leur souveraineté par la baisse de l'impôt ! D'où une vigilance accrue

lors de négociation d'accords d'intéressement ou de participation notamment dans les multinationales y compris lorsque les comptes sont certifiés par le CAC.

En 2022, les firmes du monde entier ont réalisé 16 000 milliards de profits dont 2 800 milliards dans des entités situées en dehors de leur territoire d'origine, dont 1 000 milliards dans les paradis fiscaux. Environ 36 % des profits des multinationales sont toujours dissimulés dans les paradis fiscaux ! Les transactions internes des groupes sont estimées entre un tiers et deux tiers du commerce international, et la part des services immatériels ne fait que croître, multipliant encore les opportunités de transferts de bénéfices.

Les conventions fiscales bilatérales, signées entre les États afin d'éviter la double taxation des entreprises multinationales, ont toujours avantagé les pays des sièges sociaux au détriment des pays d'implantation des investissements. Cette délocalisation des bénéfices grâce aux prix de transfert vise souvent, non seulement, à minorer l'impôt sur les sociétés dû dans les pays d'implantation de filiales (en général à plus forte fiscalité) mais peut aussi entraîner des répercussions directes sur les rémunérations des salariés : baisse des primes de participation calculées d'après le résultat fiscal ou pour refuser des augmentations de salaires !

Les plans de lutte contre la fraude fiscale en France n'ont pas produit les effets escomptés malgré la communication de l'exécutif. En effet, selon le dernier rapport de la Commission des finances de l'Assemblée nationale⁹ présenté à l'occasion du PLF 2023, le nombre de contrôles sur place et d'ESFP (Examen de situation fiscale personnelle) a chuté de 52 378 opérations en 2013 à 42 134 en 2018, et à 27 750 en 2021 !

La baisse du nombre d'opérations de contrôle et la chute des résultats financiers sont notamment liées aux multiples suppressions d'emplois à la DGFIP ; seulement 10 % environ des effectifs étant consacrés au contrôle fiscal aujourd'hui. Plus de 9 000 emplois ont été supprimés de 2017 à 2021 et 3 000 nouvelles suppressions sont déjà programmées dans les services fiscaux d'ici 2027 ! FO rappelle que les effectifs des deux directions fusionnées des finances publiques s'élevaient à 140 000 ETP en 1999 contre 93 778 ETP en 2024 !

La DGFIP a notamment justifié les suppressions d'emplois dans la sphère du contrôle fiscal par des gains de productivité réalisés dans la programmation issue de l'intelligence artificielle (datamining) depuis 2014 avec des investissements provenant du Fonds de transformation de la fonction publique (FTAP) pour plus de 5 millions d'euros et représentant à ce jour la moitié des contrôles. Or, au vu des résultats financiers obtenus, c'est un échec patent avec seulement 13 % des droits recouverts et un taux d'affaires dites « conformes » ou à « faible enjeux » en augmentation ! Alors que les plans de lutte contre la fraude se succèdent, l'évasion fiscale se porte toujours bien en France au cœur du système bancaire et financier¹⁰.

Ainsi, en 2023, la fraude à la taxe aux dividendes dénommée « cum cum » se montait à un milliard de redressements, soit plus de trois fois la fraude aux prestations sociales détectée par les CAF en 2021 (309 millions) !

Pour FO, il faut surtout doter la DGFIP de moyens supplémentaires humains et budgétaires pour renforcer la lutte contre la fraude fiscale complexe ou l'optimisation fiscale agressive des grands groupes et bénéficiaires effectifs, personnes physiques, des impôts érudés. Les montants budgétaires consacrés au datamining (IA) devraient plutôt financer des recrutements de vérificateurs spécialisés pour démanteler les montages de plus en plus complexes, et démontrer l'intentionnalité de la fraude ou abus de droit.

Dans le même sens, un rapport paru en septembre 2024 du Conseil des prélèvements obligatoires (CPO) confirme bien ce manque de moyens humains. Le CPO précise que les moyens humains consacrés au contrôle à la DGFIP sont bien en dessous des effectifs de la moyenne de l'UE afin de lutter contre la fraude fiscale !

Un impôt sur le revenu dégressif pour les milliardaires

En juin 2023, l'IPP (Institut des politiques publiques) a publié une étude relative au taux effectif d'imposition des foyers fiscaux les plus riches. Cette enquête, réalisée à partir des données de la DGFIP, démontre la dégressivité de l'impôt sur le revenu au sommet de la pyramide des revenus.

Le constat est sans appel : si le taux d'imposition des ménages français atteint 46 % en moyenne pour les foyers les plus aisés, il devient régressif avec un taux de 26 % au sommet de la distribution (pour les foyers les plus fortunés, dont les revenus dépassent le milliard d'euros). Cette situation découle en partie de la nature des revenus de ces ménages davantage issus de la détention de capitaux mobiliers que des salaires. Elle provient aussi de l'usage de procédés d'optimisation fiscale comme la détention de dividendes dans des holdings ou l'utilisation de niches fiscales.

FO rappelle que la suppression de l'ISF, l'instauration du Prélèvement forfaitaire unique (PFU) sur les revenus financiers, la réforme de l'exit-tax en 2017 visant à alléger la taxation des plus-values latentes des chefs d'entreprise expatriés ou encore la baisse du taux de l'impôt sur les sociétés aggravent les inégalités. Cette étude vient aussi confirmer les conclusions de France stratégie sur l'évaluation de la réforme fiscale de la fiscalité du capital de 2017 et d'un ruissellement cantonné à 0,1 % des foyers fiscaux les plus aisés !

Pour Force Ouvrière, il faut s'attaquer sans tarder aux méfaits de la financiarisation de l'économie et à la taxation des revenus financiers. FO revendique une véritable réforme fiscale réha-

⁹ www.assemblee-nationale.fr/dyn/16/rapports/cion_fin/l16b0292-tiii-a26_rapport-fond.

¹⁰ www.lesechos.fr/finance-marches/banque-assurances/fraude-aux-dividendes-des-perquisitions-en-cours-dans-les-grandes-banques-francaises-1919847.

bilisant un impôt véritablement progressif en fonction des facultés contributives de chacun, seule manière de restaurer le consentement à l'impôt.

La fin d'un tabou, le gouvernement contraint de trouver de nouvelles recettes

Lors de l'élaboration du budget 2025, l'exécutif a consenti à augmenter les impôts des ménages les plus aisés avec l'instauration temporaire d'une contribution exceptionnelle sur les hauts revenus (Cehar) afin d'assurer une imposition minimale de 20 % pour les foyers dont le revenu de référence est supérieur à 250 000 euros pour un célibataire ou 500 000 euros pour un couple.

Le public potentiel visé par ce dispositif (65 000 foyers fiscaux soit 0,3 % des foyers fiscaux déjà imposé à la contribution exceptionnelle sur les hauts revenus créé en 2012) sera d'autant plus restreint car cette contribution différentielle ne s'appliquera, en fait, qu'aux contribuables situés en dessous de ce seuil d'imposition plancher de 20 % (autrement dit ceux qui acquittent moins de 20 % de l'impôt moyen) sur tous les revenus. Cette nouvelle imposition ne devrait concerner en somme que 24 300 ménages (0,06 % des ménages) en 2025 mais le rendement attendu de 2 milliards par an dans le PLF 2025 est très incertain et a été revu à la baisse dans le PLF 2026 ! D'une part, les ménages les plus aisés, souvent des cadres dirigeants diminuent leur taux effectif d'imposition grâce à des holdings patrimoniales afin d'éviter l'imposition des dividendes ou utilisent le régime dit « *mère-fille*¹¹ ». D'autres part, ils utilisent tous les procédés d'optimisation, (niches fiscales), consistant à exonérer les plus-values latentes à l'impôt sur le revenu ou le pacte Dutreil¹² afin de contourner les impôts progressifs sur le patrimoine (IFI, successions ou donations). Par ailleurs, ces contribuables pourront mieux s'organiser au fil du temps afin d'échapper à cette contribution exceptionnelle en reportant l'imposition de leurs dividendes ou en transférant leur domicile fiscal vers un autre territoire plus clément.

Pour FO, cette mesure est peu efficace. Elle ne réhabilite pas le consentement à l'impôt progressif et surtout s'exonère d'une réflexion d'ensemble visant à rétablir l'équilibre entre la taxation des revenus du travail et ceux du capital. L'Insee¹³

a d'ailleurs constaté récemment une explosion des inégalités de patrimoine en France (augmentation du versement de dividendes faiblement imposés au PFU¹⁴, hausse des prix de l'immobilier, etc.).

L'exécutif ne s'attaque pas aux véritables inégalités liées à la concentration des patrimoines en l'absence de taxation du stock de richesses des plus aisés (les 1 % les plus riches détenant le quart du patrimoine des ménages soit 3750 milliards¹⁵, plus que le PIB annuel français, et les 5 % les mieux dotés possèdent 34 % du patrimoine brut total des ménages¹⁶) !

Afin d'être plus efficace, des propositions existent pour rétablir un impôt sur les revenus financiers (exclus depuis la suppression de l'ISF), et abroger la flat tax de 30 % bénéficiant surtout aux tranches les plus élevées. Dans le même sens, un nouveau prélèvement a été adopté par l'Assemblée nationale en 2025 par un amendement dénommé « *impôt Zucman*¹⁷ », instaurant un impôt plancher de 2 %¹⁸ sur les patrimoines de plus de 100 millions d'euros. Ce projet a été rejeté par le Sénat et l'exécutif. Dans le même sens, le PLF 2026 a ignoré cette taxe au motif que les biens professionnels étaient inclus dans l'assiette et allaient à l'encontre de la compétitivité lui préférant une taxe de 2 % sur le patrimoine des holdings tout en s'assurant d'exonérer l'essentiel du patrimoine financier (actions de sociétés, capital investissement, liquidités sur cessions de titres...), et de l'immobilier de bureaux. Ce prélèvement concernerait 4 000 ménages pour un rendement attendu de 0,9 milliard d'euros.

Face aux craintes de l'exil fiscal redoutées par les milieux patronaux et l'exécutif, une note de juillet 2025 du CAE¹⁹ vient contredire cet argument d'expatriation pour des raisons fiscales qui n'ont qu'un effet marginal sur l'économie.

Une contribution exceptionnelle sur l'impôt sur les sociétés a été également mise en place pour une durée d'un an dans la loi de finances 2025 sur les plus grandes entreprises, dont le chiffre d'affaires excède 1 milliard.

Avec la mondialisation et la libre circulation des capitaux, les États ont utilisé l'impôt sur les sociétés comme un instrument de concurrence fiscale afin d'attirer les entreprises et les investissements sur leur territoire. Cela a entraîné pour la

¹¹ Le régime « *mère-fille* » permet à une entreprise de bénéficier d'une exonération d'impôt sur les sociétés sur les dividendes reçus par ses filiales, en contrepartie d'une réintégration de 5 % du montant dans le résultat fiscal de la société mère. Ce dispositif est particulièrement intéressant pour les holdings. Il coûte environ 5 milliards d'euros par an au budget de l'État, et concerne principalement les grands groupes.

¹² Le pacte Dutreil est un procédé d'optimisation fiscale de transmission des entreprises permettant aux actionnaires familiaux de transmettre une entreprise en franchise d'impôts évalué entre 2 à 3 milliards d'euros par an par le CAE.

¹³ www.insee.fr/fr/statistiques/7941439?sommaire=7941491.

¹⁴ www.economie.gouv.fr/particuliers/prelevement-forfaitaire-unique-pfu.

¹⁵ www.alternatives-economiques.fr/christian-chavagneux/justice-fiscale-oui-taxer-riches/00112661.

¹⁶ www.vie-publique.fr/en-bref/288021-patrimoine-la-moitie-des-menages-en-france-detient-92-des-avoirs.

¹⁷ www.lemonde.fr/idees/article/2024/05/31/gabriel-zucman-economiste-l-impot-acquitte-par-les-milliardaires-ne-represente-que-de-l-ordre-de-0-3-de-leur-patrimoine_6236584_3232.html.

¹⁸ Cet impôt plancher de 2 % ne concerne que 0,01 % des foyers fiscaux et ceux qui acquittent déjà des impôts à hauteur de 2 % de leur patrimoine total ne seraient pas concernés par ce projet de taxe.

¹⁹ <https://cae-eco.fr/fiscalite-du-capital-quels-sont-les-effets-de-l'exil-fiscal-sur-leconomie>.

plupart des pays de l'OCDE une baisse sensible du taux implicite de l'impôt sur les bénéfices. Contrairement aux idées reçues, la France se situe au cinquième rang des pays de l'UE pour son taux légal d'impôt sur les sociétés (taux normal à 25 % depuis 2022) et au troisième rang d'après le classement effectué par la commission (« *taux effectif moyen sans tenir compte des crédits d'impôts* »).

Pour mémoire, FO rappelle que le taux d'IS était de 33,33 % en 2017 et que le manque à gagner pour les finances publiques s'est élevé à 11,1 milliards par an. Cette nouvelle disposition temporaire de contribution exceptionnelle sur les grandes entreprises étalée sur deux ans ne concernera *in fine* que 440 groupes et ne compensera pas les multiples baisses d'impôts consenties aux entreprises depuis 2017.

Concernant les avancées d'harmonisation de l'impôt sur les sociétés au niveau de l'UE, rappelons que l'ACCIS²⁰ a buté sur les réserves de neuf États membres, ce qui a conduit à son abandon. La France avait pourtant adopté une position commune avec l'Allemagne visant à soutenir ce projet.

Pour FO, il est primordial que la fiscalité des entreprises participe également au financement des services publics. Aussi, tous les revenus du capital sans dérogation doivent être soumis à l'impôt progressif et aux prélèvements sociaux au même titre que les salaires déjà fortement imposés !

FO milite pour une véritable réforme fiscale et une meilleure répartition des richesses

La progressivité de l'impôt a été remise en question au fil du temps, elle est même devenue dégressive. Les foyers les plus aisés payent souvent des taux effectifs inférieurs à la classe moyenne tandis que les grandes entreprises ou multinationales ont recours à l'optimisation fiscale contrairement aux PME ou petites entreprises qui sont taxés au taux d'impôt sur les sociétés en vigueur.

Pour FO, le principal écueil des politiques fiscales, c'est bien le rôle décroissant de l'impôt sur le revenu dans le total des prélèvements obligatoires et le rôle croissant de la fiscalité proportionnelle non progressive, directe et indirecte : aujourd'hui la majeure partie des recettes fiscales supportée par les ménages provient bien d'une fiscalité non progressive. Si l'on ajoute la fiscalité sur la consommation (TVA + taxes sur les produits) et la fiscalité proportionnelle (la CSG, la CRDS) ce sont presque plus de trois quart des recettes fiscales depuis plus de dix ans qui sont acquittées par les ménages sans prise en compte de leur niveau de revenu²¹.

Il faut donc s'interroger sur la progressivité d'ensemble du système fiscal en procédant à une évaluation précise des

principales dépenses fiscales et mieux contrôler les aides aux entreprises. Il appartient à l'État, grâce à des leviers comme l'impôt progressif républicain, de mettre en œuvre à nouveau des politiques publiques ambitieuses pour réguler le capitalisme afin de financer les biens communs, les services publics, renforcer les droits sociaux des travailleurs ou mieux planifier et cibler la transition énergétique plutôt que par l'augmentation de nouvelles niches fiscales.

Afin de réhabiliter l'impôt, il faut mettre un terme aux politiques systématiques de baisse d'impôts directs progressifs (suppression de l'ISF, instauration de la flat tax, suppression de l'exit tax depuis 2018) concentrés sur les plus aisés, ou sur les grandes entreprises (baisse de l'impôt, sur les sociétés, suppression des impôts de production) qui accentuent la concentration des patrimoines et renforcent les inégalités sociales.

Enfin, concernant la concentration du patrimoine en France, une note récente de la DGFIP²² précise qu'entre 2003 et 2016 le patrimoine moyen des très hauts patrimoines (0,1 % des foyers fiscaux soit 40 000 ménages) a doublé et était composé à 79 % par des revenus financiers à comparer aux 90 % des ménages déclarant uniquement des salaires et pensions. Selon l'Insee, 10 % des Français détiennent désormais plus de la moitié de la richesse du pays – 60 % du patrimoine total des ménages étant aujourd'hui hérité contre 35 % dans les années 70 et alors même que 40 % d'entre eux ne reçoivent aucun héritage !

Le système en vigueur n'est plus à même de préserver l'égalité des chances et s'éloigne de la philosophie initiale et des principes constitutionnels issus de la déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789 mettant fin aux privilèges de l'Ancien Régime fondés sur la naissance, la rente et l'héritage !

Aussi pour Force Ouvrière, il est urgent d'utiliser le volet de la redistribution vers ceux qui ne disposent d'aucun patrimoine et corriger ainsi les inégalités liées à la concentration du patrimoine particulièrement marqué en France. Force Ouvrière revendique un impôt progressif sur tous les revenus du patrimoine (hors épargne populaire), en particulier la réintroduction des revenus financiers au barème progressif à l'impôt sur le revenu en lieu et place de la flat tax et la taxation du stock des revenus financiers à l'impôt sur la fortune supprimé en 2018.

Il est toujours préférable de maintenir un barème progressif des droits de mutation (donation/succession) afin de renforcer la fonction redistributive de l'impôt, supprimer certaines niches fiscales sans efficacité économique et plafonner la fiscalité dérogatoire du patrimoine sur les plus hautes tranches tout en exonérant les héritages de faible valeur afin de mieux répartir les richesses.

²⁰ www.useyourlaw.com/le-projet-accis.

²¹ Cela représentait déjà plus de 322 milliards sur 410 milliards payés par les ménages sur un total de 570 milliards de recettes fiscales en 2012, voir le guide « *FO fiscalité* » paru fin 2020 : www.force-ouvriere.fr/IMG/pdf/fo_livret_fiscalite_.pdf.

²² www.impots.gouv.fr/dgfip-analyses-revenus-et-patrimoine-des-foyers-les-plus-aises-en-france.

Les inégalités et la pauvreté s'accroissent !

Une progression silencieuse de la pauvreté en France

Selon l'Insee²³, le taux de pauvreté monétaire (dont le seuil est fixé à 60 % du revenu médian, soit 1288 euros par mois pour une personne seule) est passé de 14,4 % en 2022 à 15,4 % de la population en 2023 soit 9,8 millions de personnes. En hausse de plus de 7 % depuis 1996, première date de publication de ce seuil, il atteint son niveau le plus élevé jamais observé. Dans le détail, 650 000 personnes ont basculé dans la pauvreté de 2022 à 2023. En outre, le ratio mesurant les inégalités de revenus s'est creusé entre les 20 % des foyers les plus aisés et les 20 % les plus modestes, soit un écart de 4,5 fois en termes de niveau de vie.

Après avoir diminué au début des années 2000, la pauvreté des travailleurs augmente continuellement et ce, malgré le recul du chômage. Cette évolution résulte pour partie d'une dégradation de la qualité des emplois que l'on peut caractériser par deux faits majeurs : la part croissante des emplois indépendants qui ne bénéficient pas de la protection du salaire minimum et de la baisse du nombre d'heures de travail réalisées dans l'année, c'est-à-dire le développement du travail en contrat court, à temps partiel et/ou à horaires fractionnés.

Une autre manière d'illustrer ce phénomène est d'observer la précarisation croissante sur le marché du travail, notamment chez les jeunes, qui restent plus fortement touchés par le chômage et les emplois précaires. Ces évolutions reflètent un accroissement des difficultés d'insertion sur le marché du travail mais également l'allongement de la durée des études avec la multiplication des jobs étudiants (contrats courts et/ou à temps partiel). En fin de carrière, les seniors connaissent les mêmes tendances mais à des niveaux moindres, auxquelles s'ajoutent une forte progression du temps partiel. Les femmes sont aussi davantage touchées par toutes les formes de précarité que les hommes (à l'exception d'un plus faible taux d'intérim que pour les hommes) et ces écarts semblent se maintenir au fil des générations.

Impact du non-recours aux droits

Selon la DREES, le taux de pauvreté pourrait être réduit de 7,5 points, notamment grâce à l'intervention des minimas sociaux. Ces derniers participent aussi à faire baisser l'intensité de la pauvreté ainsi que l'écart de niveau de vie entre communes. Ces transferts diminuent de près de 20 % les écarts de niveau de vie médians entre communes. Ainsi en Île-de-France, comme dans les autres territoires, ces effets sont positifs pour 30 % des ménages les plus modestes. Par exemple, pour les 10 % des franciliens les plus pauvres, les prestations sociales constituent 38,9 % de leurs ressources

(14,9 % provenant des minimas sociaux, 12,6 % des prestations logement et 11,4 % des prestations familiales).

Un des principaux obstacles concernant l'efficacité des politiques publiques est le non-recours aux prestations sociales. Ainsi, on estime qu'environ une personne sur trois qui a droit à des prestations n'en bénéficie pas (dont un tiers pour le RSA, 48 % de non-recours pour la Complémentaire santé solidaire (CSS) avec ou sans participation ou 49 % pour l'Aide médicale d'État, ou 25 % de non-recours pour le chèque Énergie).

Les causes de ce non-recours aux droits peuvent revêtir différentes causes (absence d'information, manque de moyens humains dans l'accueil et l'accompagnement, complexité dans les démarches, obstacle numérique ou stigmatisation). À ce titre, le Défenseur des droits a encore rappelé que la dématérialisation des démarches administratives constitue toujours un obstacle dans l'obtention des droits pour les plus précaires. De son côté, le Credoc souligne que 40 % des personnes non diplômées, 22 % des personnes pauvres et 24 % des ménages bénéficiaires des minimas sociaux n'ont pas accès à Internet à domicile.

Projet de loi « Plein emploi » : haro sur les bénéficiaires du RSA

Le Conseil national des politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale (CNLE) a rendu un avis très critique en 2025 sur la réforme du RSA et le nouveau régime de sanctions dénommé « *suspension-remobilisation* ». Ces dispositions prévues par un prochain décret s'inscrivent dans le cadre de la loi Plein emploi visent à suspendre le RSA en cas de non-respect du contrat d'engagement de 15 heures d'activité hebdomadaire. Elles risquent d'être appliquées sans discernement compte-tenu de l'aspect multidimensionnel de la pauvreté. À travers cette réforme, c'est une stigmatisation accrue des bénéficiaires du RSA avec une surenchère de radiations et privations de droits par l'opérateur France Travail afin d'atteindre l'objectif du plein emploi. Par ailleurs, les départements, chefs de file de l'action sociale et d'insertion, seront particulièrement concernés par les restrictions budgétaires en 2025 et donc enclins à réaliser des économies sur le RSA ! Les organisations syndicales présentes au CNLE ont rappelé lors de la dernière réunion plénière du CNLE, l'augmentation des chiffres du chômage, le développement des emplois précaires, les coupes budgétaires de 4 milliards au ministère du Travail et les risques de basculement dans des situations de pauvreté.

Comme dans l'avis de la Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH), le CNLE dénonce le caractère disproportionné de ces sanctions qui contreviennent à la fois aux dispositions figurant dans le préambule de la Constitution

²³ Niveau de vie et pauvreté en 2023 - Insee Première n°2063 – 7 juillet 2025.

UNE ÉCONOMIE FRANÇAISE AU RALENTI

du 27 octobre 1946 et celles de l'article 1 de la charte sociale européenne prévoyant « *des moyens convenables d'existence pour les personnes se trouvant dans l'incapacité de travailler et le droit à une insertion sociale et professionnelle librement choisie* ».

Afin d'éviter la privation complète de ressources des allocataires, le CNLE propose d'instaurer un revenu plancher dans le socle des droits fondamentaux au nom du principe de dignité et des droits humains. Par le passé, il avait déjà formulé dans plusieurs avis la nécessité « *d'un minimum insaisissable* » afin de ne pas priver de ressources les ménages les plus précaires en cas d'erreurs de versement ou d'indus par les organismes sociaux quand il n'y a pas d'intention frauduleuse.

Pour FO, ce nouveau régime de conditionnement du RSA et de suspension sans renforcement des moyens d'accompagnement des allocataires jette encore une fois l'opprobre sur les précaires et ne fera qu'accentuer le phénomène de la pauvreté.

Enfin, certains conseils départementaux pourront déléguer la mise en œuvre de ces sanctions à France Travail, créant ainsi des inégalités de traitement selon les territoires.

Le patrimoine toujours plus concentré

Selon l'Insee, le ratio mesurant les inégalités de revenus s'est creusé entre les 20 % des foyers les plus aisés et les 20 % les plus modestes, soit un écart de 4,5 fois en termes de niveau de vie.

Alors qu'une surtaxe exceptionnelle sur les plus hauts revenus (CEHR) a été adoptée dans le cadre du budget 2025, une note de Bercy, citée par Le Monde²⁴, est venue confirmer la concentration des richesses et la hausse des inégalités de revenus et du patrimoine. Ainsi, les « *très hauts patrimoines* » ont doublé en 20 ans. Il ressort également des déclarations fiscales que le taux moyen d'imposition de ces hauts patrimoines a bien connu une baisse de 2003 et 2022, passant de 29,3 % à 25,7 % (-3,6 points) alors qu'il a augmenté en moyenne de

0,2 point pour les autres foyers fiscaux ! Les ménages considérés comme les plus aisés (le top des 0,1 %) ont vu leurs revenus moyens progresser de 119 % depuis 20 ans !

En clair, ces inégalités sont bien alimentées par la baisse des taux d'imposition effectifs sur les plus hauts revenus et d'une optimisation fiscale plus agressive bénéficiant surtout aux très hauts revenus et plus gros patrimoines tandis que l'inflation a grignoté le pouvoir d'achat des plus pauvres et que les minimas sociaux n'étaient pas revalorisés à hauteur de celle-ci.

Pour FO, la pauvreté n'est pas une fatalité. Il est inconcevable que la septième puissance mondiale ne parvienne pas à endiguer ce phénomène en mettant en œuvre une véritable politique de redistribution, d'accompagnement et d'insertion.

Des records historiques pour les versements de dividendes

L'année 2024 est un record historique pour le CAC 40 qui a reversé près de 100 milliards d'euros à ses actionnaires profitant surtout aux 1 % les plus riches qui concentrent un quart du patrimoine financier et aux 10 % les plus aisés – quasiment les deux tiers (64 %). Ces versements se sont accrus de 60 % depuis 2019. Cette distribution a pris la forme de dividendes pour 73 milliards d'euros et de rachats d'actions pour 25 milliards d'euros. À l'heure où les plans de licenciements se multiplient, les entreprises du CAC 40 ont ainsi reversés 66 % des bénéfices à leurs actionnaires.

Avec le PFU (Prélèvement forfaitaire unique) instauré en 2018, les distributions de dividendes des plus grandes entreprises françaises sont devenues un important facteur d'accroissement des inégalités en plus des stratégies d'évitement fiscal bénéficiant en priorité aux revenus du capital et aux contribuables les plus aisés.

Ces chiffres illustrent la prédation qu'opère la finance sur les richesses produites par les travailleurs.

La politique industrielle

Derrière les discours, la réindustrialisation reste un mirage

L'annonce le 2 avril 2025 par le président des États-Unis d'une hausse généralisée des droits de douane marque une remise en cause de l'ordre économique mondial. Face à cette situation, un Conseil national de l'industrie extraordinaire a été convoqué en présence du ministre de l'Industrie, des présidents de filières industrielles et des organisations syndicales.

La réunion devait permettre d'identifier « *les impacts directs et indirects de ces nouvelles taxes douanières, notamment sur les sous-traitants et sur l'emploi* ». FO y a mis en lumière l'absence de vision stratégique face à la crise industrielle et les conséquences de la guerre commerciale pour les salariés.

En effet, cette crise ne date pas de la guerre commerciale déclenchée par le président Trump. La désindustrialisation est un phénomène général amorcé au milieu des années 70

²⁴ www.lemonde.fr/politique/article/2025/01/29/les-revenus-des-ultrariches-s-envolent-les-inegalites-se-creusent-selon-une-note-de-bercy_6522115_823448.html.

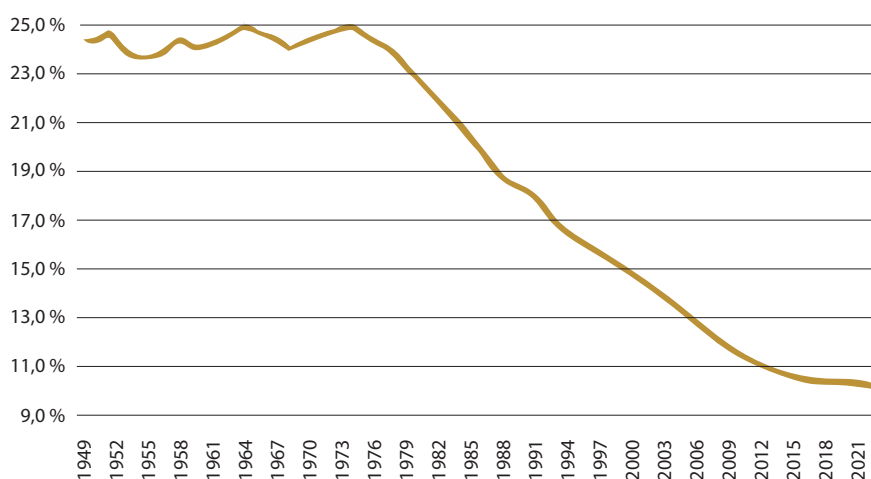
et commun à la plupart des pays développés. La part de l'industrie dans la valeur ajoutée est passée de 30 % au cours des Trente Glorieuses à 15 % en 2023. Depuis 1974, 2,4 millions d'emplois industriels ont disparu sous l'effet du progrès technique mais aussi de l'externalisation d'activités de services et de la mondialisation qui impose une concurrence avec les pays à bas coûts.

Rappelons qu'il n'y a encore pas si longtemps le discours dominant se contentait de relativiser la désindustrialisation et ses conséquences dramatiques. Il reposait sur l'idée que le libre échange était nécessairement « gagnant-gagnant ». La meilleure politique industrielle était donc de ne rien faire ou plutôt, de laisser faire le marché, tout en saupoudrant les

entreprises d'aides et de baisses d'impôts sans conditions ni contreparties. Elle se limitait à renforcer l'attractivité de la France dans la compétition mondiale, conduisant à intensifier la course au moins disant fiscal et social.

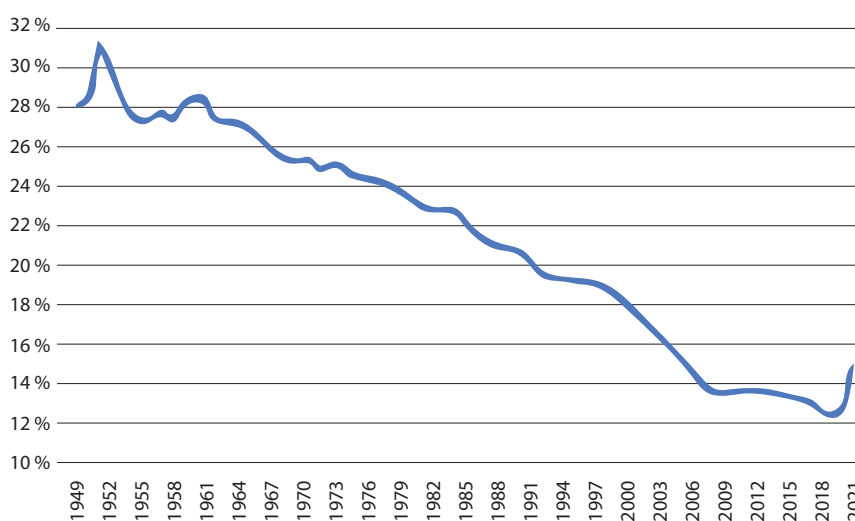
La situation s'est encore aggravée avec la crise sanitaire et l'inflation énergétique. La production industrielle est inférieure de 6,6 % par rapport à son niveau avant la crise du Covid et de 7,4 % pour la production manufacturière. Pour certains secteurs, la chute est violente. La production automobile a baissé de 21,4 %, la chimie de 14,3 %, la métallurgie de 16 %. Derrière les quelques créations d'emplois et un discours de façade, la réalité est celle d'un déclin industriel de la France.

Part de l'emploi industriel dans l'emploi total



Source: Insee

Part de l'industrie dans la valeur ajoutée



Source: Insee

Face à l'escalade protectionniste, défendre l'industrie et l'emploi

La guerre commerciale réactive le discours en faveur de la réindustrialisation. Il laisse néanmoins entrevoir différentes hésitations, nuances et divisions entre fractions du patronat et gouvernement.

La plupart des filières industrielles ont émis des réserves quant à la vigueur des représailles par peur de l'escalade, en particulier les industries ayant des débouchés aux États-Unis telles que la pharmacie, l'agroalimentaire, la chimie, l'aéronautique. D'autres filières souhaitent, au contraire, se protéger en limitant les importations venant des États-Unis (métallurgie, numérique). Des filières ont exprimé leur inquiétude de voir les excédents chinois se détourner vers l'Europe.

À l'occasion d'une réunion « *de travail sur les droits de douane* », le gouvernement a annoncé la mise en place de réunions mensuelles pour assurer un suivi régulier. Pour FO, si la situation de l'industrie est alarmante, il ne doit toutefois pas s'agir de participer à une forme d'unité dans l'escalade commerciale sous couvert de patriotisme économique.

Concernant la riposte à mener, le gouvernement français préconisait la « *désescalade* » et une réponse européenne « *sélective et ciblée* ». L'objectif affiché était de parvenir rapidement à un accord avec l'administration américaine pour abaisser les droits de douane ; un accord qui suppose d'importer en contrepartie plus de produits américains sur le marché européen. Le gouvernement prétend concilier souveraineté économique et libre-échange.

FO a exprimé ses inquiétudes quant aux conséquences de la guerre commerciale pour les salariés : suppressions d'emplois, abaissement des droits sociaux, relance de l'inflation, accroissement de la concurrence et du dumping social, notamment si les excédents chinois se détournent vers l'Europe. Pour FO, la guerre commerciale ne doit pas être un prétexte à la remise en cause de notre modèle social. Cette situation anxiogène ne doit pas servir de justification :

- à la généralisation d'une TVA dite sociale, qui suppose de réaliser des gains de compétitivité par la baisse de pouvoir d'achat des salariés ;
- à la multiplication des cadeaux fiscaux aux entreprises sans conditions ni contreparties ;
- ou à une nouvelle vague de « *simplification* », qui reviendrait souvent à démanteler des protections essentielles pour les travailleurs, alors que l'examen du projet de loi sur la simplification se poursuit au Parlement.

Dans ce contexte, Force Ouvrière revendique :

- la protection des emplois contre les licenciements, restructurations et délocalisations qui se poursuivent, y compris au sein de l'Union européenne !

- la remise en cause des exonérations de cotisations sociales ciblées sur les bas salaires, contradictoire avec la montée en gamme industrielle ;
- un renforcement de l'intervention publique dans les entreprises industrielles stratégiques, à travers l'Agence des participations de l'État, Bpifrance et la Caisse des dépôts ;
- le conditionnement des aides publiques aux entreprises au maintien de l'emploi et de la production en France ;
- la mise en œuvre d'une véritable politique de réindustrialisation et de relocalisations d'activités en s'appuyant sur le dialogue social à tous les niveaux et sur les Comités stratégiques de filières (CSF) ;
- le rétablissement d'un monopole public de l'électricité, garantissant des prix stables, et réglementés, conformément à l'esprit du programme du Conseil national de la résistance ;
- une relance de la demande intérieure permise par la hausse des salaires ;
- des relations économiques entre nations équilibrées et coopératives. Elles doivent être fondées sur les principes de justice sociale portés par l'Organisation internationale du travail (OIT), et réaffirmés dans la Déclaration de Philadelphie (1944).

Le Conseil national de l'industrie

Le Conseil national de l'industrie a été mis en place en 2013. C'est une instance qui regroupe représentants des entreprises, des organisations syndicales, des personnalités qualifiées et des élus, placée sous la présidence du Premier ministre qui en garantit un cadre interministériel. FO soutient activement les comités stratégiques de filières, dont la mise en place était une des revendications ; leur nombre s'élève désormais à 20. La création d'un comité « *transformation et valorisation des déchets* » était également une des revendications. Elle permet, tout en veillant à la sécurité et à la protection des salariés, de créer des emplois qualifiés et non qualifiés, non délocalisables, de récupérer les matières premières et d'améliorer la protection de l'environnement.

Rappelons cependant qu'ils n'ont pas vocation à se substituer aux branches professionnelles ni à perturber ou contrecarrer les négociations/conventions collectives. Rappelons également que nous n'avons pas vocation à être simple observateur ni à servir de courroie de transmission. Nous plaçons par ailleurs toujours pour la feuille de route actuelle du CNI qui prétend renforcer la souveraineté industrielle française et européenne à travers trois axes majeurs :

- relocalisation et autonomie stratégique, en réduisant la dépendance vis-à-vis des importations critiques ;
- décarbonation de l'industrie, en conciliant compétitivité et transition écologique ;
- préférence européenne, pour orienter les achats publics et privés vers les productions européennes.

Pour FO, il est indispensable de renforcer la base industrielle française et européenne, d'accélérer la décarbonation des sites existants et réduire les dépendances stratégiques. FO réaffirme son soutien à l'objectif de réindustrialisation et aux relocalisations, mais cet objectif ne doit pas se limiter à un slogan.

FO revendique une véritable conditionnalité des aides publiques (sociale, industrielle) et l'arrêt des délocalisations, estimant que la politique industrielle doit préserver la protection sociale collective et l'emploi. La politique industrielle n'est pas contraire à l'amélioration des droits sociaux et des conditions de travail.

L'Institut de recherches économiques et sociales (IRES)

Un institut au service de l'organisation

L'Institut de recherches économiques et sociales (IRES) est une association créée en 1982 par les principales organisations syndicales françaises, avec le soutien de l'État.

Sa mission est de produire des analyses économiques et sociales utiles aux syndicats pour éclairer leurs actions et revendications. L'IRES mène des recherches internes et des études commandées par les syndicats via l'Agence d'objectifs.

La capacité d'études et de recherche de FO dans le cadre de l'IRES

Force Ouvrière est membre fondatrice de l'IRES et y joue un rôle actif. Elle siège au conseil d'administration, commande régulièrement des études et valorise les résultats dans ses publications et événements. FO utilise l'IRES comme un outil stratégique pour appuyer ses revendications sur des sujets tels que les retraites, l'intelligence artificielle, la transition écologique ou les conditions de travail.

Exemples de travaux présentés par FO

Inspection du travail et re compositions managériales

Cette étude analyse les tensions dans les missions de contrôle de l'inspection du travail, face à la réduction des effectifs et à la rationalisation administrative. Elle met en lumière les risques de perte d'autonomie des inspecteurs et les conflits entre logique sociale et logique économique. Elle sert à défendre les moyens humains et l'indépendance de cette administration.

Intelligence artificielle et dialogue social

Ce projet vise à créer un kit de négociation syndicale pour encadrer l'introduction de l'IA dans les entreprises. Il permet aux représentants du personnel de mieux négocier face à des employeurs souvent mieux informés. FO s'en sert notamment pour élaborer un cahier revendicatif sur l'IA.

Transition écologique et syndicalisme

Cette étude explore comment les syndicats peuvent s'emparer des enjeux environnementaux. FO y défend une transition juste, qui ne pénalise pas les plus précaires, et insiste sur la reconversion des salariés et la qualité de l'emploi.

Financement des retraites

À travers une conférence IRES/AJIS en juillet 2025, FO a réaffirmé son opposition à la capitalisation, à la retraite par points et à la désindexation des pensions, en s'appuyant sur les analyses économiques de l'IRES.



LA BATAILLE CONTRE LA RÉFORME DES RETRAITES

En 2023, 17,2 millions de personnes vivant en France ou à l'étranger perçoivent une pension vieillesse d'au moins un régime de retraite français, soit 200 000 personnes de plus que fin 2022. Le système de retraite est le premier poste des dépenses de la protection sociale et représente 13,1% du Produit intérieur brut (PIB) en 2023 – une part dans le PIB qui reste quasi stable par rapport aux années précédentes. Pourtant, les régimes de retraite de base font régulièrement l'objet de réforme engendrant une diminution des dépenses et donc des effets négatifs pour les travailleurs et retraités.

La récente réforme des retraites en est l'image par son adoption de manière brutale et injustifiée en 2023. La retraite complémentaire qui est gérée et pilotée de manière paritaire par les interlocuteurs sociaux tente de compenser ces pertes de droits sur la retraite de base en adoptant des mesures pour la sauvegarde du niveau de vie des retraités.

Adoption d'une réforme injuste, brutale et injustifiée

La réforme des retraites de 2023

Après la suspension de la réforme pour la mise en place d'un système universel de retraite en mars 2020, l'exécutif a poursuivi son objectif de procéder à une nouvelle réforme des retraites. Des concertations ont débuté dès 2022.

Le ministre du Travail a reçu le 5 octobre 2022 les interlocuteurs sociaux pour présenter le calendrier de la concertation selon trois cycles : l'emploi des seniors et la prévention de l'usure professionnelle, l'équité et la justice sociale puis l'équilibre du système de retraite pour une conclusion à mi-décembre 2022. Les cycles se sont déroulés en réunions bilatérales malgré la demande générale des interlocuteurs sociaux d'organiser des multilatérales. Lors de la même séance, le ministre a précisé que le souhait du gouvernement était d'aboutir sur un texte législatif global qui aurait été présenté au Parlement à l'hiver 2022-2023.

Pendant cette réunion d'ouverture de la concertation sur les retraites, FO a indiqué que le gouvernement devait renoncer

à un passage en force de la réforme par le PLFSS et que le calendrier proposé était bien trop court pour ces sujets si sérieux et si complexes. FO a également réitéré son opposition à la disparition des régimes spéciaux, au recul de l'âge de départ en retraite ou à l'allongement de la durée de cotisation et que FO était prête à toutes actions afin de défendre les retraites.

Avant même la fin des réunions bilatérales sur le troisième cycle concernant l'équilibre du système de retraite, la Première ministre Elisabeth Borne annonçait le 10 janvier 2023 une nouvelle réforme des retraites avec un décalage de l'âge de départ à la retraite cumulé à une accélération de la réforme Touraine concernant l'allongement de la durée d'assurance.

La réforme a prévu une augmentation de l'âge de départ à la retraite progressivement relevé de trois mois par année de naissance à compter de la génération née au 1^{er} septembre 1961 pour atteindre 64 ans pour les personnes nées à partir de 1968 et une durée d'assurance qui augmentait en parallèle pour ces mêmes générations d'un trimestre tous les ans jusqu'à 172 trimestres pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Les arguments invoqués par le gouvernement pour justifier cette réforme étaient le déficit du système des retraites et les gains d'espérance de vie de la population.

Lors de l'audition à l'Assemblée nationale du 25 janvier 2023 sur l'annonce de la réforme des retraites, FO a dénoncé les arguments avancés par le gouvernement, avec la confirmation par le Conseil d'orientation des retraites (COR), notamment la maîtrise des dépenses de retraites et la stagnation de l'espérance de vie des Français en bonne santé depuis 10 ans²⁵ (étude de la DREES d'octobre 2019).

FO a aussi insisté sur le caractère injuste et inégalitaire de la réforme avec des conséquences néfastes pour les travailleurs les plus modeste, les plus précaires, pour les métiers les plus pénibles non reconnus, les carrières hachées et les femmes qui se sont retrouvés particulièrement impactés. De plus, FO a contesté la suppression des régimes spéciaux et a demandé leur maintien avec leurs spécificités.

FO a réitéré, pendant l'audition, son opposition à tout recul de l'âge de la retraite ou à l'augmentation de la durée d'assurance, revendication déjà évoqué lors des concertations de l'automne 2022. Par ailleurs, FO a également fait connaître ces propositions et solutions en matière de politique de l'emploi, sociale et juste pendant les concertations bilatérales. Ces mesures n'ont pas été prises en compte, ni fait l'objet de réel débat lors des concertations avec le gouvernement.

Les principales mesures proposées par FO étaient les suivantes :

- renforcer le maintien dans l'emploi des travailleurs seniors (aménagement de fins de carrière, renforcer la formation et la transmission professionnelle, favoriser l'embauche des seniors...) ;
- prendre en compte la question de la pénibilité avant la fin de carrière, en réintégrant les quatre critères d'expositions supprimés, en ajoutant un critère sur l'exposition aux risques psychosociaux, et en prenant réellement en compte la poly-exposition ;
- encourager la négociation collective, à la fois pour l'emploi des seniors mais également pour les questions d'égalité au travail ;
- lutter contre les inégalités femmes/hommes au travail (temps partiels subis, salaires...) ;
- élargissement des critères d'éligibilité (Aspa, pensions de réversion) : déplaçonnement des ressources pour bénéficier de l'AVPF (Assurance vieillesse des parents au foyer) et l'élargir à l'ensemble des aidants qui interrompent ou réduisent leur activité ;
- majoration de pension pour les parents d'enfant handicapé.

Dès l'annonce de la réforme, FO a appelé à des mobilisations pour obtenir son retrait total. Ces mobilisations (19 janvier 2023, 31 janvier 2023, 7 février 2023, 11 février 2023, 16 février 2023, 7 et 8 mars 2023, 11 mars 2023, 15 mars 2023, 23 mars 2023, 6 avril 2023, 13 avril 2023, 1^{er} mai 2023 et le 6 juin 2023) ont eu lieu partout en France. Toutefois, malgré la gronde de la rue et le refus massif de la réforme, le gouvernement a été sourd aux contestations.

La réforme des retraites a été adoptée par la loi de financement rectificative de la Sécurité sociale n°2023-270 du 14/04/2023 après l'utilisation par le gouvernement des articles 47-1 et 49-3 de la Constitution pour accélérer la procédure législative.

Malgré la lettre adressée par FO au Conseil constitutionnel en mars 2023, expliquant les raisons pour lesquelles elle considérait que cette loi pouvait être contraire à la Constitution, le Conseil a validé le 14 avril 2023 les dispositions du PLFRSS – sauf pour six articles dont quatre qui ont été intégralement supprimés comme l'Index senior – et le CDI senior, que FO dénonçait déjà lors de la présentation de la réforme.

Toutefois, il est regrettable qu'ait été censuré par le Conseil constitutionnel la proposition faite concernant l'utilisation du C2P pour bénéficier d'une retraite anticipée. Cette validation de la réforme globale des régimes de retraite par le biais d'une loi de financement de la Sécurité Sociale constitue un précédent nouveau. À la suite de la promulgation de la loi, FO a appelé à poursuivre les différentes actions, grèves et mobilisations pour une non-application de la réforme.

Force Ouvrière a réitéré ses revendications exprimées tout au long du processus d'élaboration de cette loi. Les principales mesures de la réforme des retraites, en plus du recul de l'âge de la retraite et de l'augmentation de la durée d'assurance, à effet du 1^{er} septembre 2023 sont :

- deux nouveaux seuils pour la retraite anticipée pour carrière longue : à compter du 1^{er} septembre 2023, les personnes ayant commencé à travailler avant 16, 18, 20 et 21 ans pourront partir en retraite respectivement à partir de 58, 60, 62 et 63 ans. Le nombre de trimestres cotisés nécessaire pour entrer dans le dispositif sera fixé à la durée d'assurance requise pour le taux plein, quels que soient les âges de début d'activité et de départ à la retraite. Autrement dit, la durée d'assurance nécessaire pour liquider une pension de retraite de manière anticipée, au titre de la carrière longue, sera fixée à 43 ans maximum, soit 172 trimestres ;
- maintien des âges de départ anticipé pour incapacité permanente à 60 ans : les victimes d'un accident du travail ou de maladie professionnelle dont le taux d'incapacité permanente dépasse 20 % pourront partir à 60 ans, tandis

²⁵ <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/sites/default/files/er1127.pdf>.

que les victimes dont le taux d'incapacité permanente est compris entre 10 % et 19 % pourront partir deux ans avant l'âge légal, sous certaines conditions ;

- un départ anticipé à 62 ans est créé pour inaptitude ou invalidité ;
- léger assouplissement des conditions d'accès à la retraite anticipée pour les travailleurs handicapés : suppression de la double condition de durée d'assurance, à la fois validée et cotisée, subordonnant désormais l'entrée dans le dispositif à la seule réunion d'un certain nombre de trimestres cotisés ;
- augmentation de la pension minimale des retraités à compter du 1^{er} septembre 2023 : à 85 % du Smic net, soit près de 1200 euros bruts par mois, pour une carrière complète à temps plein au Smic (si les conditions sont remplies pour y prétendre) ;
- création de l'Assurance vieillesse des aidants (AVA) qui permettra la validation de trimestres pour les personnes qui ont été contraintes de réduire leur activité pour aider un proche ;
- suppression de cinq régimes spéciaux : celui de la RATP, de la Banque de France, des clercs et employés de notaire, des Industries électriques et gazières (IEG) ainsi que des membres du Conseil économique social et environnemental (CESE). Les salariés embauchés avant le 1^{er} septembre 2023 peuvent continuer à bénéficier de ces régimes spéciaux, grâce à la clause du « *grand-père* », qui signifie que la mesure ne s'applique pas aux « *anciens* ». Les nouveaux salariés rejoignent le régime général ;
- ouverture de la retraite progressive du régime de base dès deux ans avant l'âge légal à l'ensemble des régimes, en particulier ceux de la fonction publique ainsi qu'à l'ensemble des travailleurs non-salariés et aux professionnels libéraux et aux avocats. La loi vient aussi encadrer les possibilités de refus par l'employeur par une réponse écrite et motivée ;
- report de l'âge légal et allongement de la durée de cotisation applicables à la fonction publique ;
- dispositif de surcote pour les parents : cette mesure permet aux parents bénéficiaires d'au moins un trimestre de majoration de durée d'assurance au titre de la maternité, de l'adoption, de l'éducation d'un enfant, de l'éducation d'un enfant handicapé ou du congé parental d'éducation, qui ont cumulé les trimestres requis pour un taux plein d'un an (ou moins) avant l'âge légal de départ à la retraite (soit 63 ans au terme de la réforme), de bénéficier d'une surcote de 1,25 % pour chaque trimestre supplémentaire accompli au cours de cette année (soit 5 % maximum) ;
- création d'une pension pour enfants orphelins ;
- assouplissement du rachat de trimestres au titre des études supérieures ou de stages : les périodes de stages d'insertion professionnelle, notamment de Travaux d'utilité collective (TUC) sont désormais reconnues ; les trimestres de stages

peuvent être rachetés à prix réduit jusqu'à 30 ans, et les trimestres d'études jusqu'à 40 ans ; les élus locaux peuvent cotiser volontairement et racheter des trimestres en cas de faibles cotisations ; les sportifs de haut niveau peuvent racheter des trimestres, dans la limite de 32, au titre de leur engagement sportif.

FO a, à plusieurs reprises, rappelé qu'il fallait renforcer l'emploi avant de vouloir réformer les retraites. Une réforme (sensée être synonyme de progrès et d'avancées sociales) aurait dû se concentrer sur l'emploi et notamment sur le renforcement de l'emploi des seniors et de l'égalité entre les femmes et les hommes. Or, le projet de retraite déjà profondément injuste et dangereux, ne comportait en outre aucune mesure permettant de renforcer l'emploi des seniors. Le projet, déconnecté de la réalité, ne fait que renforcer sûrement les sorties de carrière précoces, bien avant les départs à la retraite et donc de faire grossir les rangs des seniors ni en emploi, ni au chômage, ni à la retraite !

Pour FO, la prise en compte des indemnités journalières des congés maternités avant 2012 est une mesure d'égalité et de justice qui ne compense pas l'allongement à 64 ans de l'âge légal de départ à la retraite et ne constitue pas une réponse à la problématique de fonds que constituent les bas salaires des femmes qui pèsent très fortement sur le montant de leurs pensions.

Le gouvernement a créé une Assurance vieillesse des aidants (AVA) mais ne s'attaquait pas sérieusement au critère le plus restrictif, à savoir la gravité de la perte d'autonomie du proche aidé. De plus, le système d'affiliation reste très restrictif, car le congé proche aidant est limité en termes de temps (trois mois maximum, renouvelable sans pouvoir excéder la durée d'un an sur l'ensemble de la carrière) et beaucoup d'aidants n'y ont pas accès lorsqu'ils ne remplissent pas les conditions légales. Par ailleurs, les périodes cotisées se font sur la base du Smic, pas du salaire réel du proche aidant.

Enfin, la mesure pour porter la pension minimale à 85 % du Smic pour une carrière complète (1200 euros en 2023) est à peine au-dessus du seuil de pauvreté (1216 euros en 2023 pour une personne seule).

Lors de son discours de politique générale le Premier ministre, Sébastien Lecornu, a annoncé une suspension de la réforme des retraites jusqu'en 2028 avec un maintien pour les générations de 1964 et 1965 d'un départ de l'âge à la retraite à 62 ans et 9 mois et une durée d'assurance de 170 trimestres. Cette mesure a été inscrite dans le PLFSS 2026 par un amendement au cours du mois de novembre 2025.

Même si la suspension de la réforme est un premier pas, il ne s'agit pas d'une abrogation de la réforme des retraites.

Par conséquent, FO s'oppose à la réforme des retraites 2023 et réitère sa revendication pour l'abrogation de celle-ci – réforme restant injuste, brutale et injustifiée, et pour le maintien de tous les régimes de retraites spéciaux.

80 ans de la Sécurité sociale – Préservation du système de retraite français

Nous avons fêté le 4 octobre 2025, les 80 ans de la Sécurité sociale qui avait été instituée par les ordonnances de 1945 issue du programme et de l'idéologie du Conseil national de la résistance (CNR) pour garantir un niveau de vie décent pour les travailleurs âgés.

Depuis l'institution de nos régimes de retraite par répartition, de nombreuses réformes sont intervenues pour équilibrer et maintenir notre système de retraite. Depuis 1993, les réformes n'ont fait que pénaliser la population active et les retraités, avec des économies marginales prouvant ainsi leur inefficacité.

La dernière réforme des retraites de 2023 ne fait pas exception aux précédentes. En effet, différentes études dont le rapport du COR de juin 2025 ont indiqué que la réforme n'avait pas eu d'impact financier sur le système des retraites puisque le déficit persistait sur les prochaines années. La réforme n'a eu comme résultats que de pénaliser les travailleurs en leur demandant de travailler toujours plus !

Malgré toutes ces réformes qui ont mis à mal notre système de retraite, celui-ci persévère et FO réaffirme son attachement à la préservation du régime de retraite par répartition.

Pour FO, le déficit du système des retraites n'est pas le résultat d'un dérapage incontrôlé des dépenses mais d'un manque de ressources. Le rapport du COR de juin 2025 le confirme dans ses projections avec une diminution perpétuelle des parts de ressources du système de retraite dans le PIB de 1,1 point sur l'ensemble de la période projetée alors qu'à l'inverse la part des dépenses n'augmenterait que de 0,3 point.

Il ne convient donc pas d'opter pour une politique de diminution des dépenses mais d'augmenter les ressources !

L'augmentation des ressources doit passer par une vraie politique de l'emploi forte et efficace. Une ressource supplémentaire pour le système de retraite, en plus d'une politique de l'emploi efficace, passe par une augmentation des salaires. En augmentant réellement la rémunération des travailleurs, les cotisations accroîtraient et le pouvoir d'achat aussi.

Pour FO, il convient également de prendre en compte l'égalité professionnelle, la réduction des écarts de salaires, mais aussi la réduction des temps partiels subis et des carrières hachées qui permettraient également d'augmenter le volume de cotisations.

Enfin, il convient de mettre un terme aux mesures d'allègements généraux, dénoncées étude après étude comme ayant un effet nul, ou au mieux très limité sur l'emploi au regard des moyens consacrés. Il devient désormais impératif de conditionner toutes les aides octroyées aux entreprises. Ces exonérations de cotisations sont autant de ressources manquantes à notre système de retraite.

Notre système de retraite par répartition repose sur un principe de justice sociale qui doit être préservé pour réduire les inégalités présentes et non les approfondir comme la réforme des retraites de 2023 peut le faire. Pour Force Ouvrière, des solutions doivent être trouvées pour augmenter les ressources, et non diminuer les dépenses qui pénalisent les travailleurs et retraités.

Sortie de la Délégation paritaire permanente (DPP)

À la suite du discours de politique générale du Premier ministre, François Bayrou, le 14 janvier 2025, FO s'est rendue à la réunion de méthode sur la mise en place de la concertation sur les retraites le 17 janvier 2025.

Lors de la réunion, FO a indiqué qu'elle n'était pas présente pour améliorer la réforme des retraites mais pour la combattre et obtenir son abrogation. FO a rappelé que cette réforme reste injuste, brutale et injustifiée, et a demandé de prendre le sujet par les questions d'emploi tout au long de la vie, alors que 50 % des personnes qui liquident leur retraite ne sont plus en emploi.

FO a contesté fermement les propos du Premier ministre lors de sa déclaration de politique générale, affirmant que la moitié de la hausse de l'endettement serait consacrée au financement des retraites. FO a aussi affirmé son désaccord avec le cadre proposé, mélangeant l'examen de tous les régimes, privés, publics, régimes spéciaux, agriculteurs et indépendants. Pour FO, aucun régime n'est miscible. FO a réaffirmé son opposition à la retraite par points, au régime universel et à la retraite par capitalisation.

Ainsi, lorsque la lettre de mission du Premier ministre François Bayrou pour décliner le périmètre et l'objectif de la Délégation paritaire permanente (DPP) a été adressée le 26 février 2025, veille de la première séance de la DPP, FO a décidé de ne pas poursuivre les discussions dès le 27 février 2025. En effet, avant même le début de la délégation, le Premier ministre réduisait les marges de manœuvre pour trouver des solutions à un retour à l'équilibre du système des retraites sans que ceux-ci ne pèsent uniquement sur les salariés et les retraités, avec pour conséquence un statu quo sur la réforme des retraites 2023.

De plus, dans son rapport sur l'état financier du système des retraites du 20 février 2025, la Cour des comptes a indiqué un déficit de 6,6 milliards d'euros pour atteindre 15 milliards en 2030. Pourtant, ce déficit est à relativiser. La Cour des comptes précise sur le déficit que celui-ci ne remet pas en cause les fondamentaux de nos régimes de retraite et que notre système de retraite resterait protecteur à terme. Par ailleurs, ce déficit est à mettre en perspective au regard du montant des aides publiques accordées sans conditionnalité aux entreprises et qui ont été estimées par le Sénat en juillet 2025 à un montant de 211 milliards d'euros ! Néanmoins, dans sa lettre de mission pour la délégation, le

LA BATAILLE CONTRE LA RÉFORME DES RETRAITES

Premier ministre a demandé d'être attentifs à la compétitivité des entreprises, impliquant qu'il n'était pas envisageable une participation des employeurs pour l'équilibre de notre système de retraite. Une raison supplémentaire pour FO de ne pas participer à la délégation paritaire permanente.

Lors des discussions de la délégation, il a aussi été évoqué la gouvernance et le pilotage du système de retraites de base par une participation plus accrue des interlocuteurs sociaux.

La volonté d'un paritarisme renforcé au sein des régimes calqué sur le modèle de la retraite complémentaire pourrait laisser supposer le risque de la mise en place d'un régime unique de retraite – souhait régulièrement annoncé par les pouvoirs publics depuis plusieurs années, avec la mainmise sur l'excédent de la retraite complémentaire pour combler le déficit du système de retraites de base. FO confirme et maintient son opposition à la mise en œuvre d'un régime universel par points.

Renforcement de la gestion paritaire pour la sauvegarde des droits à la retraite complémentaire des travailleurs

Le 17 janvier 2023, une nouvelle mandature a débuté au conseil d'administration de l'Agirc-Arrco pour la période 2023-2026. FO a fait une déclaration lors de cette première réunion du CA en rappelant ses positions sur la réforme des retraites, notamment sa totale opposition à un recul de l'âge de départ et à un allongement de la durée de cotisation. FO a déclaré être satisfaite du dialogue engagé avec les Institutions de la retraite complémentaire (IRC) lors du mandat précédent, et espérer que ce nouveau mandat permettra de continuer ce travail collectif avec les institutions dans leur ensemble.

Accord national interprofessionnel (ANI) du 5/10/2023 sur le pilotage stratégique de l'Agirc-Arrco : obtention de la suppression du coefficient de minoration (malus)

La première séance paritaire de négociation sur le pilotage stratégique de l'Agirc-Arrco a eu lieu le 5 septembre 2023. Elle avait pour objet de définir le champ de la négociation et de commencer à travailler à une structure cible.

FO a commencé par rappeler, pendant cette première séance, son attachement au paritarisme et que le système de gestion n'était pas à remettre en cause dans ces débats. FO a rappelé qu'elle n'était pas favorable au pilotage du régime par les réserves. Concernant la valeur du point, FO a indiqué que la valeur d'achat du point devrait être indexée sur les salaires. Quant à la valeur de service du point, cette dernière devrait être définie selon l'option la plus avantageuse entre l'inflation ou l'évolution des salaires. FO a déclaré en effet qu'il n'est pas envisageable que les retraités perdent du pouvoir d'achat et a demandé la suppression pure et simple du coefficient de solidarité. En effet, le report de l'âge légal de départ à la retraite ainsi que les 43 annuités ayant eu déjà assez de conséquences pour de nombreuses personnes qui allaient devoir travailler beaucoup plus longtemps. De fait, la suppression de ce coefficient semblait de bonne gestion car il ne se justifiait plus. De plus, FO a demandé une extinction immédiate du coefficient minorant, il n'était pas juste et justifié qu'il soit échelonné dans le temps.

Pendant les trois séances suivantes, les services de l'Agirc-Arrco ont communiqué des éléments chiffrés sur le nombre de personnes qui seraient impactées par le coefficient de solidarité au 1^{er} septembre 2023 ainsi qu'une hypothèse chiffrée de la suppression de celui-ci à la même date. Il est ressorti de ces études que la suppression du coefficient aurait un effet financier relativement limité en 2023 pour un impact en progression jusqu'en 2027 en raison de l'absence totale de malus à compter de cette date. Par ailleurs, dans le cas d'une suppression pour l'ensemble des retraités dès le 1^{er} septembre 2023, en moyenne sur la période 2023-2037, le coût pour le régime a été estimé à 0,55 milliard d'euros chaque année. Cumulé sur ces 15 années, cela devait donc représenter une charge supplémentaire de 8,2 milliards d'euros, ce qui correspondait à une perte de neuf points de réserves.

À la lumière des éléments mentionnés ci-dessus, FO a de nouveau indiqué que le coefficient de solidarité (bonus/malus) pouvait être définitivement supprimé, sans avoir à tordre les réserves de l'Agirc-Arrco.

Surtout FO avait fait, dès le départ des négociations, un élément bloquant pour la suite de la négociation la non-suppression de ce coefficient. Il n'était pas envisageable pour FO que les retraités devaient continuer à être impactés par cette mesure alors que le contexte permettait sa suppression.

Après la question sur le coefficient de solidarité, il a été soumis à la discussion le thème du Cumul emploi retraite (CER) et la création de nouveaux droits à une retraite complémentaire. Dès le départ, FO a indiqué ne pas être favorable à l'entrée de ce dispositif dans le régime. Comme elle l'avait maintes fois rappelé, FO n'encourage pas ce dispositif de manière générale car il signifie souvent que la pension est trop faible et incite donc le retraité à reprendre un emploi pour subvenir à ses besoins. En outre, ce dispositif pouvait servir en plus grande partie l'employeur qui se verrait dédouaner d'une partie de la rémunération de son salarié. FO a précisé qu'elle manquait de visibilité sur l'impact de ce dispositif, notamment eu égard au coût qu'il pourrait peser sur le régime.

Sur le thème de l'action sociale, FO a rappelé l'attachement des administrateurs et des retraités au volet de l'action sociale et souhaitait que la dotation soit suffisante afin de répondre à leurs besoins.

Enfin, le sujet du Minimum contributif (MICO) – une attribution de complément de pension pour les petites retraites versées par le régime de base – a été abordé. Pour FO, le MICO ne fait pas parti du champ paritaire et rappelle qu'elle n'est pas favorable à un système universel de retraite. En effet, le MICO résulte d'une décision des pouvoirs publics concernant le régime général, c'est donc à ces derniers qu'incombe sa mise en place. En revanche, FO a précisé qu'elle n'était pas opposée à ce que les négociateurs participent à des mécanismes de solidarité et a encouragé à discuter d'une attribution minimale de points.

La dernière séance de négociation du 4 octobre 2023 a permis aux interlocuteurs sociaux d'aboutir à un projet d'accord et de faire front commun face aux injonctions du gouvernement (de mettre à contribution le régime pour « l'équilibre général du système »).

Après une longue séance de discussions, FO a obtenu :

- une revalorisation fixée au 1^{er} novembre 2023 à 4,9 %. La valeur de service du point évoluera au 1^{er} novembre de chaque année sur l'inflation, moins un facteur de soutenabilité de 0,40 point ; cette revalorisation ne pourra pas aller au-delà de l'évolution des salaires. Le conseil d'administration de l'Agirc-Arrco pourra corriger la progression de valeur de service du point de plus ou moins 0,40 point, le CA pourra alors potentiellement le ramener au niveau de l'inflation. En cas d'écart entre la prévision de l'année précédente et l'évolution de l'indice constatée, il est prévu un rattrapage ;
- suppression du coefficient de solidarité de manière totale et pour tous. FO a obtenu que le malus soit supprimé à compter du 1^{er} décembre 2023 pour les personnes étant parties à cette date à la retraite et à compter du 1^{er} avril 2024 pour les personnes impactées par un malus mais ayant déjà pris leur retraite avant le 1^{er} décembre 2023. Le bonus n'a été supprimé que sur le flux afin de permettre aux personnes qui en bénéficiaient déjà de ne pas le perdre. Il a disparu pour les personnes nées à compter du 1^{er} septembre 1961 (première génération impactée par la réforme des retraites) pour des pensions liquidées au 1^{er} décembre 2023 ;
- en échange de la suppression du coefficient de solidarité, FO a accepté l'intégration du cumul emploi-retraite, mais comme elle l'a indiqué depuis le début de la négociation, celui-ci ne pourrait être concevable que dans le cadre d'un plafonnement dont le quantum est fixé par les négociateurs. Ainsi, le cumul emploi-retraite sera créateur de droits pour le régime complémentaire uniquement sur les rémunérations en tranche 1 ;
- la sauvegarde du caractère paritaire et autonome de la gestion du régime Agirc-Arrco. Les interlocuteurs sociaux

ont d'ailleurs précisé dans le préambule de l'accord que les ressources du régime ne devront être mobilisées que pour financer les prestations dont il assure le service à ses affiliés ;

- création d'un groupe de travail : les négociateurs ont convenu de mettre en place, d'ici la fin du premier semestre 2024, un groupe de travail paritaire chargé de définir des dispositifs de solidarité en direction des allocataires du régime Agirc-Arrco, articulés avec les dispositifs déjà existants au sein du régime.

Le projet d'accord a été soumis à la signature jusqu'au 11 octobre 2023 afin de permettre la revalorisation des pensions complémentaires au 1^{er} novembre 2023.

Au regard de l'ensemble des avancées obtenues, FO a décidé de signer ce projet d'accord le 10 octobre 2023.

Groupe de travail sur les dispositifs de solidarité de l'Agirc Arrco prévus dans l'ANI du 5/10/2023 (art. 9)

Dans l'ANI sur le pilotage stratégique de l'Agirc-Arrco du 5 octobre 2023, signé par FO, il est prévu dans son article 9 que « les organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel signataires conviennent de mettre en place d'ici la fin du premier semestre 2024 un groupe de travail paritaire chargé de définir des dispositifs de solidarité en direction des allocataires du régime Agirc-Arrco, articulés avec les dispositifs déjà existants au sein du régime. Les organisations se saisiront des résultats de ce travail ». Ainsi, les interlocuteurs sociaux se sont réunis le 28 novembre 2023 afin de mettre en place ce groupe de travail et de définir le calendrier de discussions.

Pendant les trois autres réunions du groupe de travail paritaire sur l'article 9, il a été précisé et détaillé le dispositif du MICO pour permettre aux interlocuteurs sociaux de réfléchir au dispositif de solidarité le plus adapté aux ressortissants du régime complémentaire de l'Agirc-Arrco. En effet, le MICO est une majoration différentielle qui permet de porter la retraite de base à un montant minimal. Le MICO est versé pour les retraites qui ont été attribuées à taux plein mais dont le montant est inférieur à ce minimum.

Son calcul s'effectue au regard de la durée d'assurance du demandeur et le MICO majoré peut être attribué si le retraité réuni dans sa carrière au moins 120 trimestres cotisés.

L'attribution du MICO est également soumis à une condition de ressources (ne doit pas être supérieur au plafond fixé par décret chaque année) et de subsidiarité (être bénéficiaire de l'ensemble de ces retraites de base et complémentaires).

Lors des discussions, FO a indiqué rencontrer encore des difficultés à percevoir les possibilités d'ouverture du MICO aux uniques ressortissants du régime Agirc-Arrco. Pour FO, la priorité est de garantir les futures revalorisations des pensions

LA BATAILLE CONTRE LA RÉFORME DES RETRAITES

de retraites. FO a indiqué ne souhaiter aucun "tuyau" entre le régime général et le régime de l'Agirc-Arrco afin de conserver l'indépendance et l'autonomie de ce régime paritaire. FO a aussi précisé souhaiter trouver un mécanisme simple, compréhensible et visible par tous.

Par conséquent, FO a recommandé aux négociateurs de se laisser le temps de pouvoir prendre une décision éclairée et favorable à l'ensemble des allocataires du régime. Les interlocuteurs sociaux ont décidé de poursuivre les travaux.

La cinquième séance a été reportée et pour l'instant aucune nouvelle date n'a été proposée.

Négociations annuelles sur la revalorisation de la valeur du point en conseil d'administration de l'Agirc-Arrco pour le maintien du niveau de vie des retraités

À l'article 4 de l'ANI du 5 octobre 2023 relatif au pilotage stratégique du régime de retraite complémentaire de l'Agirc-Arrco, il est précisé que la valeur de service du point évolue au 1^{er} novembre de chaque année – comme les prix à la consommation hors tabac – estimée, pour l'année en cours, moins un facteur de soutenabilité de 0,40 point. Il est également indiqué que la valeur de service du point ne peut diminuer en valeur absolue. L'évolution des prix est évaluée selon la publication de l'Insee de l'indice de prix à la consommation en moyenne annuelle hors tabac pour l'année en cours.

Lors de ces discussions pour la fixation de la valeur du point de service selon les estimations du taux d'inflation par l'Insee, il est laissé à la discrétion du conseil d'administration de l'Agirc-Arrco une marge de main d'œuvre de plus ou moins 0,4 point.

Afin de permettre aux interlocuteurs sociaux siégeant au sein du conseil d'administration de prendre la décision pour l'évolution de la valeur de service du régime complémentaire, les services de l'Agirc-Arrco établissent des perspectives financières du régime selon des hypothèses économiques.

Ces trois hypothèses sont fixées à l'article 1^{er} de l'ANI de 2023 avec une variante qui prend en compte les prévisions du gouvernement, une variante déterminée au regard des prévisions de la Commission européenne et une variante réalisée par l'Agirc-Arrco avec des hypothèses intermédiaires des deux précédentes variantes.

L'objectif de ces perspectives financières est de permettre de garantir le respect de la règle d'or qui concerne le maintien d'un niveau de réserves au moins égal à six mois de prestations jusqu'en 2037 inclus.

Par conséquent, chaque année au mois d'octobre, les interlocuteurs sociaux procède à la négociation pour la valeur de service du point (la valeur d'achat du point étant elle-

même aussi prédéterminée dans l'ANI 2023). Pour l'année 2023, le montant de la valeur du point a été fixé lors des négociations sur le pilotage stratégique du régime.

Concernant l'année 2024, le conseil d'administration s'est tenu le 15 octobre 2024 pour décider de la revalorisation des pensions complémentaires. L'estimation de l'Insee pour l'année 2024 était de 1,8 %. Ainsi, selon les dispositions de l'ANI 2023, la revalorisation pouvait être comprise entre 1,4 % et 1,8 %.

FO a défendu une revalorisation à 1,6 % afin d'être au plus proche du taux de l'inflation pour notamment compenser le décalage de la revalorisation des retraites de base au 1^{er} juillet 2025 au lieu de janvier 2025 prévue dans le PLFSS et maintenir alors le niveau de vie des retraités.

Pour FO, un vote majoritaire devait être adopté afin d'éviter une absence de revalorisation des pensions. Après discussion c'est le taux de revalorisation de 1,6 % à compter du 1^{er} novembre 2024 qui a été adopté par les interlocuteurs sociaux, tout en s'assurant de respecter la trajectoire financière du régime sur les six mois de réserves à horizon de 15 ans.

Le 17 octobre 2025, le conseil d'administration de l'Agirc-Arrco s'est tenu avec pour objectif la revalorisation de la valeur du point de service au 1^{er} novembre 2025. Comme pour les séances précédentes sur ce sujet, les services de la retraite complémentaire ont effectué des projections sur la trajectoire financière du régime selon le taux de revalorisation acté par les interlocuteurs sociaux. L'estimation du taux d'inflation par l'Insee pour l'année 2025 était de 1 %. Ainsi, la revalorisation pouvait être comprise entre 0,2 % et 1 %.

Dès le début de la négociation, les organisations patronales ont proposé une revalorisation du point à 0,2 %. Force Ouvrière a défendu une revalorisation plus proche du taux de l'inflation, avec une contreproposition à 0,8 %, afin notamment de compenser le gel des retraites de base dans le PLFSS pour l'année 2026.

Les organisations patronales sont restées inflexibles sur leur position et elles ont maintenues leur proposition à 0,2 % au motif que la suspension de la réforme des retraites 2023 créé une incertitude sur l'équilibre à moyen terme du régime Agirc-Arrco. Toutefois, au regard des projections et des réserves excédentaires de la retraite complémentaire, une revalorisation des pensions à un taux proche ou égal à l'inflation était soutenable pour le régime.

FO a dénoncé l'obstruction des organisations patronales pour la prise de décision de revalorisation et a eu pour conséquence une absence d'augmentation de la valeur du point de service à partir du 1^{er} novembre 2025 ainsi qu'un maintien de la valeur d'achat du point pour 2026.

Pour FO, en proposant une revalorisation au taux le plus bas, malgré les réserves de l'Agirc-Arrco qui permettaient une augmentation de la valeur du point au taux de l'inflation

soit 1%, les organisations patronales se sont montrées incapables d'entendre les revendications syndicales pour une juste revalorisation des pensions et donc pour un maintien du niveau des retraités.

Cette négociation, intervenue juste après l'annonce de la suspension de la réforme des retraites jusqu'en 2028, à laisser sous-entendre par les organisations patronales que les futures négociations sur le sujet des retraites s'annonçaient particulièrement difficiles !

Abandon du recouvrement des cotisations de la retraite complémentaire Agirc-Arrco par l'Agence centrale des organismes de Sécurité sociale (Acos)

Une victoire a été obtenue par une annonce du ministre du Travail le 10 janvier 2023 pour l'abandon du transfert du recouvrement des cotisations Agirc-Arrco vers l'Acos grâce à la mobilisation de FO. Cet abandon a été gagné à la suite d'une mobilisation de l'ensemble des interlocuteurs sociaux, FO en tête, et des acteurs de la retraite complémentaire depuis la LFSS de 2020 (art. 18) qui avait posé les bases pour ce transfert au 1^{er} janvier 2022.

Chaque année, FO avait réussi à gagner le report de la mise en œuvre de la mesure du recouvrement des cotisations par l'Acos en exprimant son opposition lors des différentes instances ou réunions bilatérales avec le ministère. Un décret publié le 28 novembre 2021 était venu reporter la date de mise en application du transfert au 1^{er} janvier 2023 et la LFSS pour 2023 avait une nouvelle fois reculé la date au 1^{er} janvier 2024.

L'abandon du recouvrement des cotisations de la retraite complémentaire Agirc-Arrco par l'Acos a été prévu et finalisé par le PLFSS rectificatif pour 2023, dans son article 6, avec l'abrogation de l'article 7 de la LFSS pour 2023. Toutefois, en l'absence d'effet financier sur l'année en cours, cette décision a été invalidée par le Conseil constitutionnel. Le PLFSS pour 2024 est venue enterrer définitivement cette mesure.

FO a toujours dénoncé ce projet jugé inutile, coûteux et risqué aussi bien pour le service rendu à l'assuré que pour l'emploi des salariés en charge de cette mission au sein des institutions de la retraite complémentaire. De plus, la mise en place de ce recouvrement par un organisme extérieur au régime paritaire de la retraite complémentaire était pour FO un premier pas pour une mainmise par l'État sur les réserves de l'Agirc-Arrco, pouvant de même instituer les prémices d'une réforme avec la Constitution d'une caisse de retraite unique.

Accompagnement des représentants dans l'exercice de leur mandat

Chaque année, FO planifie des réunions bimestrielles avec l'ensemble de nos chefs de file au sein des institutions de la retraite de base pour les salariés (CNAV), de la retraite complémentaire (Agirc-Arrco et Ircantec) et représentants de la fonction publique territoriale et hospitalière.

Les réunions débutent par l'actualité sur la retraite et la protection sociale puis un tour de table des participants est effectué afin que chacun s'exprime sur son institution et les difficultés ou interrogations qu'il peut rencontrer.

Adoption de la Convention d'objectifs et de gestion (COG) 2023-2027 par la CNAV

Au début de l'année 2022 une nouvelle mandature a commencé au sein de la CNAV. FO a été élue à la présidence du conseil d'administration. Ces nouveaux mandats se sont ouverts sur une actualité forte avec l'annonce d'un projet de réforme des retraites. En plus de ce début de mandat mouvementé, comme tous les cinq ans, une nouvelle Convention d'objectifs et de gestion (COG) a été établie et signée pour la période 2023-2027.

Lors de la présentation de la COG en conseil d'administration en mai 2023, tous les administrateurs se sont exprimés sur les objectifs définis, les moyens attribués pour les atteindre et les actions à mettre en place. Puis ils ont voté.

FO a pendant ce conseil, déclaré que les trois parties du document (« Être présent pour les assurés tout au long de leur vie », « Assurer une prise en charge de qualité en amé-

liorant le modèle de production des services », « Optimiser le fonctionnement de la branche pour permettre d'atteindre ses objectifs de manière efficiente et responsable ») décrivent des engagements structurants, indispensables, voire audacieux sur certains aspects, pour assurer la mission de service public qui est dévolue aux caisses de retraites.

L'atteinte de ces objectifs appelle des moyens en retour. Pourtant, le budget alloué, les dépenses de fonctionnement, d'investissements informatiques ou immobiliers ne sont pas à la hauteur des besoins indispensables pour être en cohérence avec la politique de l'État.

Force Ouvrière a conclu par la reconnaissance d'une COG ambitieuse comme les précédentes avec néanmoins des moyens insuffisants entraînant un vote contre la convention pour FO.

Modification des paramètres retenus par le Conseil d'orientation des retraites (COR)

Le Conseil d'orientation des retraites (COR) a été créé en 2000 avec pour mission d'analyser et de suivre les perspectives à moyen et long terme du système de retraite français. C'est une instance qui est chargée de produire une expertise indépendante avec des recommandations pour assurer la soutenabilité financière du système de retraite.

En 2023, à la suite de la promulgation de la réforme des retraites et du départ du précédent président du COR, Pierre-Louis Bras, en raison de son audition devant l'Assemblée nationale d'une maîtrise des dépenses de retraite allant à l'encontre des discours du gouvernement, un nouveau président est nommé, Gilbert Cette, avec des changements pour le rapport annuel de 2024.

Ainsi, en avril 2023, FO a pris connaissance des documents envoyés par le COR pour les propositions de changements pour le prochain rapport annuel. Dès l'annonce de ces changements, FO a fortement émis des réserves sur ces modifications. En effet, avec la proposition de la retenue d'une seule convention, FO a annoncé sa crainte d'un

devenir insipide et édulcoré du rapport du COR. L'avantage d'une pluralité de scénarios était de permettre le débat sur les facteurs affectant le système de retraite et de conserver une vue d'ensemble sur les différentes causalités, sans aboutir directement à une vision pessimiste de la situation du système de retraite.

Par ailleurs, l'adoption d'un unique scénario, version qui est alignée sur la demande du gouvernement, n'a fait qu'appauvrir le débat démocratique qui était déjà bien affaibli en cette époque.

Pour FO, ces changements de méthodes de travail ont modifié la nature du COR qui était auparavant destiné à éclairer le débat public pour ne devenir qu'un organisme à la préparation de nouvelles réformes.

C'est pour l'ensemble de ces raisons, que FO lors de la tenue de la réunion du COR sur la préparation du rapport annuel qui s'est tenue le 4 avril 2024, a réservé sa réponse à la proposition de compromis.

Sous commission-Protection sociale complémentaire (SC-PSC) : mise en conformité des accords sur les catégories objectives des cadres (ex-article 36)

Le 1^{er} janvier 2019 fusionne les régimes de retraite complémentaire des salariés Agirc et Arrco. La fusion est issue de deux Accords nationaux interprofessionnels (ANI) conclus le 17 novembre 2017.

Auparavant, le régime complémentaire Agirc était soumis à la convention nationale du 14 mars 1947 et l'Arrco à l'accord du 8 décembre 1961. Dans la CCN de 1947 de l'Agirc, il était prévu dans son article 36 de l'annexe 1 que certains salariés non-cadres (employés, techniciens, agents de maîtrise) pouvaient bénéficier, sur la base de leur classification, des garanties de protection sociale complémentaire des cadres.

La fusion, par les accords de 2017, a abrogé cette convention et donc son article 36. Un décret du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective procède au remplacement des références abrogées.

Ainsi, aux termes de l'article R 242-1-1 du code de la Sécurité sociale, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de prévoyance certains salariés définis par accord interprofessionnel ou professionnel ou convention de branche, sous réserve que l'accord ou la convention soit agréée par la commission de l'Apec (Association pour l'emploi des cadres).

Le Bulletin officiel de la Sécurité sociale (BOSS) indique que la convention ou l'accord de branche peut ouvrir la possibilité aux entreprises entrant dans son champ d'application d'intégrer ou non les salariés ainsi définis dans la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de prévoyance (en le prévoyant expressément).

L'entrée en vigueur du décret de 2021 a été différé afin de permettre aux branches de se mettre en conformité avec le texte avant le 1^{er} janvier 2025 (une période de tolérance de trois mois supplémentaires après le refus d'agrément de l'Apec a été accordée). Par conséquent, jusqu'au 31 décembre 2024, les conventions et accords qui ont conclus avant l'entrée en vigueur du décret pouvaient continuer de faire référence aux anciens textes conventionnels sans que l'exclusion de l'assiette de cotisations dont bénéficient les contributions des employeurs ne soient remises en cause. Au 1^{er} janvier 2025, l'ensemble des accords collectifs et actes de droit du travail au sein des entreprises devaient avoir été mis en conformité avec les dispositions du décret.

L'activité de la SC-PSC a été marquée pour les années 2023 et 2024 par la mise en conformité des accords en matière de catégorisation objective, notamment sur la définition d'une catégorie de salariés pouvant être intégrée à celle des cadres pour le bénéfice de la prévoyance complémentaire (ancien article 36).

Consciente des enjeux pour les salariés concernés et de l'arrivée de l'échéance pour la mise en conformité des accords au 1^{er} janvier 2025, FO a communiqué rapidement auprès de

ses structures afin de les inviter à engager une négociation, leur rappeler la procédure d'agrément auprès de l'Apec, et les délais à respecter.

L'organisation des retraités UCR-Force Ouvrière

Le bureau de l'UCR s'est réuni régulièrement (dix fois par an) et le comité exécutif environ deux fois par an. La dernière Assemblée générale s'est tenue les 14 et 15 octobre 2025 à Ronce-les-Bains. À cette occasion, les instances ont été renouvelées.

L'UCR réaffirme les trois bonnes raisons de continuer à syndiquer les retraités : solidarité, continuité, efficacité.

La solidarité

Les salariés, qu'ils soient actifs, chômeurs ou retraités restent des salariés. L'un des principes fondamentaux de notre organisation, c'est la solidarité.

C'est la raison pour laquelle nos aînés se sont battus pour obtenir un système de protection sociale basée sur cette solidarité :

- solidarité entre ceux qui ont un emploi et ceux qui sont au chômage ;
- solidarité entre ceux qui sont bien portants et ceux qui sont malades ;
- solidarité entre ceux qui travaillent et ceux qui sont à la retraite.

La continuité : « Qui n'a pas de passé n'a pas d'avenir »

Les syndiqués qui partent à la retraite ont fait vivre, par leurs cotisations, par leur militantisme, le syndicat. Ils ont, au cours de leurs années passées dans la vie active, accumulé une expérience syndicale des plus précieuses. Cette expérience, quoi de plus naturel qu'ils la transmettent aux jeunes générations.

Et, en même temps, ils ont des revendications spécifiques : c'est la raison pour laquelle la Confédération a créé l'Union confédérale des retraités Force Ouvrière (UCR FO) « *Au sein de Force Ouvrière, l'Union confédérale des retraités FO a vocation au travers de leurs structures respectives, locales, départementales, nationales, fédérales à rassembler tous les retraités...* » (art. 3 ter des statuts confédéraux).

Ainsi, les retraités, même s'ils restent adhérents à leur syndicat de base, peuvent se retrouver pour défendre ensemble (public-privé) leurs revendications au sein des UDR FO (Union départementale des retraités Force Ouvrière).

L'efficacité : « L'union fait la force ! »

Au moment où les coups les plus durs sont portés contre cet acquis essentiel que constitue la protection sociale collective, il est indispensable que les retraités restent dans l'organisation syndicale pour défendre et reconquérir avec les actifs ce que nos aînés ont arraché de haute lutte et qui a été remis en cause par les gouvernements successifs. Défense du pouvoir d'achat, droit à la santé, accès aux services publics, autant de revendications que défend l'UCR FO.

Plus que jamais les menaces pèsent sur ce qu'on a durement mais légitimement acquis. Ceux qui nous gouvernent aujourd'hui comme ceux qui étaient au pouvoir hier considèrent les retraités comme des privilégiés, des nantis, des égoïstes. Et, une nouvelle fois ils voudraient nous faire payer comme si nous étions responsables de la gabegie qui a été la leur et qui a plongé le pays dans une situation catastrophique.

Pourtant, faut-il rappeler que le nombre de retraités bénéficiaires du minimum vieillesse (ASPA) augmente de 4,6% en 2023 pour atteindre 723 000 personnes, sachant que le montant de ce minimum ne permet pas à lui seul de dépasser le seuil de pauvreté (pour une personne seule, le seuil de pauvreté en 2025 était de 1 216 euros).

Peut-on les laisser faire sans broncher ? Évidemment non. Mais pour gagner, plus que jamais la solidarité actifs/chômeurs/retraités est indispensable.

Fédération européenne des retraités et personnes âgées (FERPA)

L'UCR FO a participé activement aux travaux du 9^{ème} Congrès de la FERPA qui s'est tenu à Vienne du 4 au 6 avril 2023. L'UCR FO s'est félicitée de la position de la Fédération exprimée dans la motion « *Pour une paix juste et durable* » soutenue par la délégation de l'UCR FO.

L'UCR FO a également participé activement, avec la FERPA, aux travaux de la Confédération européenne des syndicats (CES) au cours desquels un projet de résolution sur les retraites a été adopté, reconnaissant le poids des retraités dans la société.

Enfin, l'UCR FO a pris une part active dans la préparation et l'organisation de l'assemblée générale de mi-mandat de la FERPA qui s'est tenue à Paris les 14 et 15 mai 2025.

LA BATAILLE CONTRE LA RÉFORME DES RETRAITES

Le développement de l'UCR FO

Les membres du Bureau national ont participé, autant que faire se peut, aux assemblées générales des UDR FO et des sections fédérales de retraités qui en faisaient la demande.

Ainsi, depuis l'assemblée générale de Marseille, des membres du Bureau national ont participé aux assemblées générales dans plus de 50 départements : 01, 02, 03, 05, 13, 16, 17, 23, 24, 25, 26/07, 27, 30, 31, 33, 34, 35, 37, 38, 40, 42, 43, 44, 45, 49, 50, 51, 53, 56, 57, 59, 60, 63, 67, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 79, 80, 83, 84, 85, 86, 89, 91, 95... Ils ont également assisté aux assemblées générales des sections fédérales des Cheminots, de l'Action sociale, de la FEC... Alors, retraité un jour, syndiqué toujours !

Nous avons célébré en 2025 les 80 ans de la Sécurité sociale, dispositif mise en place afin de protéger et garantir un niveau

de vie décent pour les vieux travailleurs. Pourtant, le système de retraite français a subi de nombreuses réformes allant à l'encontre de ces principes d'institution de la Sécurité sociale. Régulièrement, les pouvoirs publics cherchent à réduire les droits des travailleurs et des retraités par un recul de l'âge de départ à la retraite, un allongement de la durée d'assurance ou un gel des pensions de base.

La réforme des retraites de 2023 est le dernier exemple de cette atteinte aux travailleurs. C'est pourquoi, Force Ouvrière continuera d'exiger son abrogation et son attachement à notre système de retraite par répartition et le maintien de tous les régimes. FO continuera à s'opposer à toute mesure pour la mise en place d'un régime universel par point ou à une retraite par capitalisation. FO dénoncera toutes mesures à l'encontre des retraités comme le gel des prestations vieillesse ainsi que la suppression de l'abattement fiscal de 10 %.



LA FONCTION PUBLIQUE, PILIER DE LA COHÉSION SOCIALE

Un grand coup de rabot sur le budget de l'État

Depuis quelques années, seuls les ministères régaliens (Défense, Police et Justice) sont considérés comme des missions prioritaires et ont fait l'objet de création de postes conformément aux lois de programmation militaire (+44 milliards d'euros en 2023, soit +7,4 par rapport à 2022 et en hausse de 36 % depuis 2017) ou de sécurité intérieure (LOPMI) au détriment d'autres ministères (Écologie, Finances, Éducation nationale, ministère du Travail...).

Concernant la Justice, malgré l'augmentation du budget de ce ministère ces dernières années (seulement 9000 magistrats en 2022), il représente seulement 0,21 % du PIB, soit 73 euros par habitant pour une moyenne de 78 euros en Europe.

Ces quelques créations de postes sur la sphère de l'État ne suffiront pas à rattraper les nombreuses suppressions réalisées dans certains ministères ou chez les opérateurs depuis 2018, ni les conséquences des réformes dévastatrices telles que la RGPP, la MAP ou Action publique 2022 ayant conduit à la disparition des services publics de proximité dans les territoires.

Les rapports annuels de la DGAFP sur l'évolution des effectifs de la fonction publique annexés au PLF le confirment : en 2020 l'emploi public s'est contracté de 0,2 % dans les ministères de la FPE en particulier dans les ministères économiques et financiers (moins 20000 postes en 7 ans) ou celui de la transition écologique et du logement (-1,7 %). La mission Travail est également touchée par les suppressions d'emploi, une grande partie portant sur les effectifs de France Travail et une baisse conséquente des crédits (-2,3 milliards) par rapport à l'année 2024. Ces coupes budgétaires concernent plusieurs dispositifs destinés aux plus précaires, aux chômeurs de longue durée et aux jeunes (insertion par l'activité économique, territoire zéro chômeur, contrat d'engagement jeune, emplois francs). Des économies étaient également prévues dans l'apprentissage dont le coût a été multiplié par 3,5 depuis 2018 selon l'OFCE pour atteindre près de 25 milliards d'euros.

Selon la DGAFP, la hausse des effectifs dans la fonction publique territoriale et hospitalière ces dernières années s'explique surtout par le recrutement direct de contractuels pour atteindre 1,2 million d'agents dans l'ensemble des trois versants de la fonction publique soit plus de 22 % de l'emploi public en 2023.

Cette tendance s'est aggravée depuis la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 avec la création du contrat de projet, contrat à durée déterminée (d'une durée comprise entre un et six ans selon la durée de la mission). Or, ce type de contrat n'ouvre pas l'accès à un contrat à durée indéterminée ni à une titularisation dans la fonction publique et a précarisé davantage l'emploi public.

Pour FO, ces nouvelles dispositions remettent fortement en cause le statut de la fonction publique de carrière, notamment le principe de permanence de l'emploi statutaire dans la fonction publique. Comme pour le secteur privé, cette loi a conduit à une diminution des représentants syndicaux et a réduit les prérogatives des CHSCT en matière de conditions de travail, de sécurité et santé des agents publics.

L'insatisfaction des agents publics est d'autant plus grande dans certains secteurs de la fonction publique soumis à de fortes contraintes comme les professions de santé, dans l'éducation, dans l'action sociale et services à la personne (horaires alternants, travail de nuit ou le week-end...) insuffisamment compensés par des rémunérations attractives.

Le manque d'attractivité est visible sur la sélectivité des concours. Le nombre de candidats a été divisé par deux en dix ans pour tous les niveaux hiérarchiques avec par exemple cinq candidats présents contre dix en 2010 pour les concours de la catégorie A et avec, paradoxalement, une recrudescence du nombre de candidats surdiplômés par rapport au niveau exigé lors de l'inscription aux concours.

La fonction publique se retrouve encore une fois en première ligne : réduction des moyens de fonctionnement, baisse des effectifs et stigmatisation des agents. Non content de saluer la nomination d'Ellon Musk à la tête d'un « *département de l'efficacité gouvernementale* » après la victoire de Donald Trump, l'ancien ministre de la fonction publique a multiplié les attaques contre les fonctionnaires en 2024.

Le ministre a ainsi motivé un « *plan absentéisme* » qui aurait permis 1,2 milliard d'euros d'économies pour 2025 par voie d'amendement : allongement du délai de carence d'un à trois jours ; réduction de l'indemnisation de 100 % du traitement à 90 % pour les arrêts maladie de moins de trois mois ;

suppression de la GIPA (Garantie indemnitaire de pouvoir d'achat) dès 2024.

Partant du principe que les agents sont responsables d'abus ou de fraude, le ministre a justifié ces mesures par le fait que cela freinerait l'augmentation des arrêts maladie et rétablirait l'équité avec les salariés du privé. Il s'est appuyé pour cela sur une interprétation fallacieuse du rapport de l'Igas. Celui-ci montrait que le nombre moyen de jours d'arrêts maladie par an avait augmenté plus fortement dans le public que dans le privé depuis la pandémie de Covid. Pourtant, le même rapport précise que l'écart s'explique par une démographie et des métiers exercés non comparables... Les travailleurs du public sont plus âgés, les professions plus souvent féminisées, plus souvent en contact quotidien avec des malades ou des enfants. Lorsqu'on tient compte de ces différences, c'est-à-dire en comparant à métiers et profils équivalents, les écarts avec le privé disparaissent pour les fonctions publiques d'État et hospitalière, le nombre de jours d'arrêt maladie étant de surcroît inférieur à celui du secteur privé dans la fonction publique d'État.

En réalité, l'allongement du délai de carence et la baisse de l'indemnisation mettraient en danger la santé des agents les contraignant à venir travailler malades, augmentant ainsi le risque de contaminer les collègues. En outre, ces mesures démagogiques sont surtout inefficaces. Elles provoquent une augmentation des arrêts maladie plus longs de sorte que le nombre global de jours d'arrêt maladie resterait inchangé comme l'ont démontré de nombreuses études. Le ministre a instrumentalisé ce rapport de façon assez grossière afin de faire passer les fonctionnaires pour des privilégiés et des profiteurs. Il n'a rien dit, et pour cause, des raisons réelles des arrêts maladie ; à savoir que les agents connaissent des conditions de travail de plus en plus difficiles, avec des astreintes, des horaires décalées, des risques psychosociaux ou de maladie professionnelle accrus.

Derrière l'apparence d'une stabilité du dernier budget de l'enseignement (64,5 milliards), l'exécutif tentait de justifier de nouvelles coupes dans les effectifs au prétexte de la baisse du nombre d'élèves constatée depuis 2017 dans le premier et second degré. Il existe pourtant toujours de nombreux postes d'enseignants vacants traduisant un grave problème

d'attractivité. En outre, la création de 2000 postes d'AESH n'auraient pas compensé les besoins sur le terrain alors même que ces personnels exercent des missions dévalorisées sous des statuts précaires.

Si l'on peut se réjouir de l'abandon des 4000 suppressions de postes d'enseignants et du retrait des deux jours supplémentaires de carence dans la fonction publique au budget 2025, ce budget acte néanmoins la poursuite du gel du point d'indice, la réduction de l'indemnisation de 10 % pour les congés maladie ordinaire ou la non-reconduction de la GIPA pour 2025 et 2026.

Lors des annonces du Premier ministre en juillet 2025, figurait notamment l'annonce de non-remplacement d'un fonctionnaire sur trois, la suppression de 3000 postes, s'inspirant de la RGPP (Révision générale des politiques publiques) lancée en 2007 déjà dénoncée par FO dans son « *livre noir de la RGPP* ». Le PLF 2026 initial confirmait en octobre 2025 ces suppressions de postes avec un solde net de moins 3119 ETP et une baisse des crédits ministériels de l'État et opérateurs à l'exception des dépenses militaires (+13 % par rapport à 2025), de la charge d'intérêts (+15,4 %) et de la contribution à l'UE (+26 %). Les collectivités locales se verraient aussi prélever 2 milliards d'euros de recettes dans le cadre du Dilico (Prélèvement de recettes des collectivités puis reversement à condition qu'elles réduisent leurs dépenses).

Si la fonction publique a déjà largement participé au redressement des comptes publics, les fonctionnaires ne sont pas responsables du dérapage budgétaire de ces dernières années avec la politique de gel du point d'indice poursuivie depuis 2000 aboutissant à une perte sèche de plus de 30 % par rapport à l'inflation et des baisses d'impôts non financées.

FO dénonce les politiques d'austérité budgétaire au détriment des services publics et revendique de rétablir une fiscalité progressive qui mette à contribution les hauts revenus et les revenus financiers.

FO exige une indexation automatique du point d'indice sur l'inflation, la suppression des jours de carence et des mesures d'austérité budgétaires menaçant le fonctionnement des services publics !

La fonction publique, éternelle variable d'ajustement budgétaire

Selon l'Insee, la masse salariale dans le total des dépenses publiques est restée stable de 2007 à 2024 alors même que dans le même temps la population et les besoins sociaux de la population n'ont cessé de croître sur cette période. La rémunération des agents publics a connu un net décrochage par rapport au secteur privé.

Ainsi, si les salaires de la fonction publique ont augmenté en 2022 en euros courants (sans tenir compte de la hausse

des prix), les études de l'Insee montrent qu'ils ont en réalité baissé compte tenu d'une inflation à 5,2 % :

- -2,2 % dans la fonction publique de l'État (+0,2 % en 2021) ;
- -1,1 % dans la fonction publique territoriale (-0,5 % en 2021) ;
- -0,4 % dans la fonction publique hospitalière (+2,8 % en 2021).

Dans l'ensemble de la fonction publique, les salaires ont donc diminué de 1,4 % en 2022, en euros constants. Sans compter que l'équation est similaire sur 2023 : la hausse de la valeur du point d'indice (+1,5 %) est loin de compenser les 4,9 % d'inflation enregistrés sur l'année. En 2023, les salariés du secteur privé gagnaient en moyenne 2 730 euros nets par mois pour un temps plein et à 2 530 euros dans l'ensemble de la fonction publique (fonctionnaires et contractuels) pour un volume annuel de travail dans la fonction publique en moyenne supérieur de 13,5 % à celui du secteur privé.

FO revendique une augmentation immédiate de 10 % de la valeur du point d'indice et une véritable politique salariale sur le long terme pour rattraper les pertes de pouvoir d'achat subies depuis 2000 évaluées à plus de 30 % ainsi que l'intégration de la moyenne des primes dans le traitement pour l'ensemble des personnels !

FO reste vigoureusement opposée à la réduction systématique des dépenses publiques. Une forte baisse des dépenses publiques est incompatible avec les investissements d'avenir nécessaires (transition écologique, politique industrielle, renforcement dans nos services publics, vieillissement démographique) mais également incompatible avec l'objectif de plein emploi. L'augmentation des besoins appelle au contraire une augmentation des dépenses publiques pour faire face au

coût des dépenses de santé, à celui de la dépendance ou pour améliorer le niveau d'éducation.

Pour FO, il faut avant tout s'attacher aux besoins de la population afin d'adapter les moyens et répondre aux nouveaux enjeux environnementaux et sociaux et en termes d'attractivité.

Contrairement aux idées reçues, en trente ans, l'emploi public a seulement augmenté de 1 million tandis que le nombre d'habitants a progressé de 9 millions ! Selon l'Insee, la part de la masse salariale en valeur dans le total des dépenses publiques est restée stable. Elle représentait 23 % du total de la dépense publique en 2007 et 22 % en 2024 alors même que les besoins sociaux de la population ont augmenté. La part des fonctionnaires dans l'emploi total a même baissé passant de 16,3 % en 2007 à 14,6 % en 2021 selon la DGAFP.

En 2023, 71 700 fonctionnaires sont entrés dans la fonction publique tandis que 179 400 en sont sortis. Contrairement aux idées reçues, la France n'est pas sur-administrée et plusieurs pays ont des taux d'emploi public bien supérieurs à la France (Allemagne, Suède, Norvège, Danemark...)

Pour FO, la fonction publique doit demeurer un vecteur d'égalité des droits des citoyens, un pilier de la République afin de garantir l'accès aux services publics sur tout le territoire.

Une douloureuse mise sous tutelle des collectivités locales

Les recettes des collectivités sont atones, en particulier celles venant de l'État. N'oublions pas que les concours financiers n'ont toujours pas retrouvé leur niveau de 2014, en particulier la dotation globale de fonctionnement qui, après avoir subi un rabot d'une dizaine de milliards d'euros est gelée depuis 2018. La participation des collectivités au « *redressement* » des comptes s'explique donc par un encadrement des recettes venant de l'État (concours financiers).

La loi de programmation des finances publiques instaure un nouveau « *Pacte de confiance* », qui doit remplacer les « *contrats de Cahors* »²⁶ Celui-ci confirme la participation active des collectivités locales à l'effort de rigueur budgétaire.

Les collectivités locales auraient dû réduire leurs dépenses de 2 %, soit 5 milliards d'euros au PLF 2025 (finalement réduite à 2,2 milliards lors de l'adoption du budget définitif début 2025). L'État a imposé un gel des transferts de TVA, un prélèvement sur recettes pour les plus grosses d'entre elles et la réduction du FCTVA). Selon les élus locaux, la totalité des

économies prévues étaient de 9,5 milliards d'euros avant la chute du gouvernement Barnier. Elles auraient conduit à une réduction de l'investissement local, véritable moteur pour l'ensemble de l'économie. Non seulement les dépenses locales soutiennent l'activité économique, notamment grâce à la commande publique, mais participent surtout à réduire les inégalités de revenus par les transferts monétaires ou en nature (éducation, logement, action sociale) et à travers les services publics de proximité dévolues aux collectivités territoriales (cantines scolaires, crèches, équipements sportifs ou culturels).

Les budgets de fonctionnement tels que l'entretien des écoles, lycées et collèges, la restauration ou les factures de chauffage à la charge des communes, régions ou départements étaient concernés par ces restrictions budgétaires.

En outre, les rénovations des bâtiments publics et les activités périscolaires auraient été également reportées ou tout simplement annulées faute de moyens.

²⁶ Les contrats de Cahors initiés lors de la Conférence nationale des territoires du 14 décembre 2017 visaient à contraindre les collectivités dans l'évolution de leurs dépenses de fonctionnement et dans la réduction de leurs déficits. En contrepartie l'État garantissait la stabilité de ses concours financiers. Les collectivités qui ne respectaient pas l'engagement en matière de dépenses se voyaient appliquées une reprise financière égale à 75 % de l'écart constaté ou à 100 % pour les collectivités ayant refusé de signer le contrat.

L'austérité va de pair avec la prolifération de services privés

Pour la première fois en 2023, le PLF a présenté un document budgétaire intitulé « *Recours aux conseils extérieurs* ». Ce rapport présenté dans le cadre de la transformation de l'action publique visait à effectuer un bilan des prestations confiées par l'État à des cabinets extérieurs. Cette annexe montrait que la majorité de ces prestations concernaient le conseil en stratégie et l'organisation des services de l'État pour des autorisations d'engagements de 271,4 millions d'euros en 2021 (hors prestations informatiques d'un montant de 190 millions de crédits de paiement pour la seule année 2021). Elles devaient être réduites de 15 % par rapport aux engagements de 2021 selon une circulaire ministérielle.

Ce rapport présentait toutefois des informations incomplètes. Le périmètre des dépenses concernées était artificiellement réduit comparé à celui étudié par la commission d'enquête sénatoriale, qui révélait un montant d'1 milliard d'euros de dépenses dédiées aux cabinets de conseil au sens large pour l'État ou ses opérateurs (893,9 millions d'euros pour les ministères et 171,9 millions d'euros pour 44 opérateurs) avec une augmentation de +45 % en 2021.

Selon ce rapport, le gouvernement a fait appel entre autres au cabinet Mc Kinsey pour la réforme des APL (quatre commandes pour 3,88 millions d'euros), pour la campagne de vaccination, pour préparer la réforme des retraites de 2019 (957 674 euros) ou pour élaborer le guide du Télétravail dans la fonction publique (235 620 euros).

Pour FO, cette externalisation à outrance comporte de réels dangers en termes d'efficacité, de sécurité et conservation des données personnelles pour le service public et peut conduire à un abandon de souveraineté pour des missions régaliennes d'intérêt général ou de santé publique.

FO condamne ces abandons de missions bénéficiant souvent à des cabinets internationaux ou grands groupes privés. Elle demande une évaluation et un bilan précis des recours à l'externalisation préjudiciable aux finances publiques, pour préserver à la fois l'intérêt général et maintenir des services publics de qualité sur tout le territoire.

Si la modernisation des services publics a bénéficié pour certaines démarches à un grand nombre de citoyens, n'oublions pas que 13 millions de personnes éprouvent toujours des difficultés et n'ont pas la faculté d'utiliser les services en ligne entraînant de nouvelles inégalités d'accès aux services publics de proximité les plus élémentaires. Cette dématéria-

lisation avait avant tout pour objectif d'effectuer des gains de productivité en termes de coûts, notamment dans le cadre de réduction des dépenses publiques comme le suggérait le programme « *Action publique 2022* ».

Le déploiement de l'IA ne doit pas seulement être abordé par le seul prisme de la maîtrise des dépenses publiques mais doit prendre en compte avant tout l'intérêt général et intégrer la notion de gratuité des services publics et d'égalité d'accès pour le plus grand nombre.

Ainsi, une approche citoyenne de ces nouveaux outils doit être privilégiée avec une exigence de transparence (traitement des données, accès aux codes source, porter à la connaissance du public les algorithmes, respect d'une éthique en matière sociale et environnementale...).

L'IA doit permettre de dégager du temps pour se consacrer à des tâches à plus forte valeur ajoutée, redonner du sens au travail tout en améliorant les conditions de travail et améliorer la qualité du service public. Au préalable, l'État se doit de privilégier la recherche et modèles d'IA de conception française et l'administration doit rendre publics les algorithmes utilisés et traitements destinés à améliorer les services aux usagers. Enfin, son déploiement dans la sphère publique doit comporter des clauses de protection des libertés individuelles notamment en matière de sécurité publique (par exemple, l'utilisation de la reconnaissance faciale) et un encadrement strict par la loi pour éviter toute dérive dans le respect des lois fondamentales en vigueur et après avis de la CNIL et respect du RGPD.

Plusieurs administrations utilisent déjà l'IA dans le cadre de missions de service public (Impôts, CAF, Parcoursup, Météo, Santé, etc.) Or, certains algorithmes n'ont pas été portés à la connaissance du public ainsi que les mesures de protection des données personnelles pouvant constituer des menaces sur les droits fondamentaux (par exemple, l'absence de communication des algorithmes par les CAF dans le contrôle des bénéficiaires des minimas sociaux...)

Pour FO, si l'IA peut représenter un atout afin d'améliorer la qualité du service public, il appartient à l'État et aux administrations d'encadrer strictement son déploiement d'une part en préservant les usagers des menaces sur les libertés fondamentales et d'autre part en facilitant les missions des agents et en préservant leur autonomie tout en s'inscrivant dans le respect des valeurs républicaines portées par le service public.

CLIMAT ET ENVIRONNEMENT : POUR UNE TRANSITION SOCIALEMENT JUSTE

La stratégie française énergie-climat : déclinaisons législatives et positions FO

Dans le cadre de l'accord de Paris sur le climat, le gouvernement a élaboré une stratégie française énergie-climat visant à atteindre la neutralité carbone d'ici 2050. Dans un contexte de dérèglement climatique et d'enjeux de souveraineté énergétique, elle s'articule autour de deux axes et a donné lieu à plusieurs lois depuis 2022. Il s'agit à la fois d'atténuation (grâce à la réduction des émissions de gaz à effet de serre) et d'adaptation aux impacts du changement climatique qui sont désormais inévitables et d'ores et déjà visibles (sécheresses, canicules, inondations...).

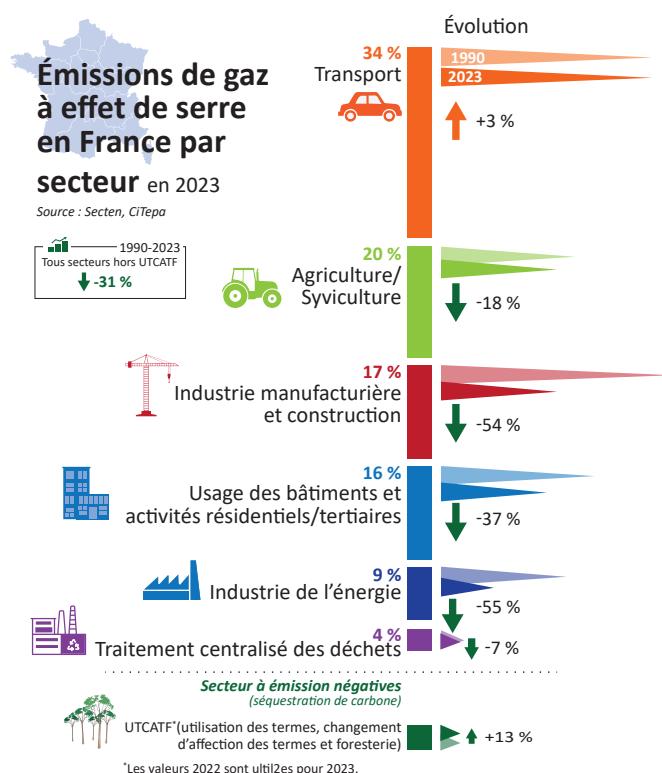
Plusieurs textes concernent la transformation du mix énergétique : la Programmation pluriannuelle de l'énergie (PPE) dessine les contours du bouquet énergétique, la loi sur les énergies renouvelables accélère leur déploiement, tandis que celle sur le nucléaire relance la filière. À cela s'ajoute la réforme controversée de la gouvernance de la sûreté nucléaire, avec la fusion de l'IRSN et de l'ASN, que FO a dénoncée craignant un affaiblissement de l'expertise et du contrôle indépendant. Au-delà de l'énergie, la décarbonation touche également les modes de production avec la loi Industrie verte et la Stratégie nationale pour l'alimentation, la nutrition et le climat (SNANC).

Le mix énergétique face aux défis climatiques

La programmation pluriannuelle de l'énergie (PPE 3) fixe les priorités d'action de la politique énergétique dans l'hexagone pour les dix prochaines années avec l'objectif principal d'atteindre zéro émission nette de gaz à effet de serre d'ici 2050 alors que le secteur de l'énergie représente actuellement 9 % des émissions de GES.

En novembre 2024, FO a contribué au débat public par le biais d'un cahier d'acteur, fruit d'un travail commun entre la Confédération, les Fédérations des Métaux, de la Chimie, la FNEM et la FEETS. FO y réaffirme la nécessité de maintenir une souveraineté énergétique forte, notamment via le nucléaire, tout en développant les énergies renouvelables de manière maîtrisée. Pour FO, la réussite de la nouvelle programmation pluriannuelle de l'énergie repose également sur l'anticipation des évolutions des emplois et du maintien des compétences. Ainsi, il est indispensable de (re)localiser des activités sur

le territoire, de sécuriser les parcours et les reconversions professionnels, en particulier pour les filières en difficulté. Il est également essentiel de renforcer les investissements, en termes d'emplois et de formation bien sûr, mais aussi de recherche et développement afin de soutenir de nouvelles activités sur l'ensemble de la chaîne de valeur. Pour FO, dans un souci d'égalité républicaine, la planification doit être réalisée par l'État à l'échelle nationale et reposer sur des services publics efficaces, avec des opérateurs intégrés et nationaux. FO insiste sur le fait que la transition énergétique doit réduire les inégalités territoriales et sociales. C'est pourquoi, concernant les plus vulnérables, FO demande que les aides existantes soient pérennisées. Par ailleurs, il est nécessaire de prendre des mesures permettant de maîtriser les prix de l'énergie, mais aussi de garantir l'accès à une mobilité peu carbonée abordable pour l'ensemble des usagers. Pour réussir une transition énergétique socialement juste, la négociation collective reste, pour FO, un levier essentiel au niveau national, dans les branches et dans les entreprises.



Loi du 10 mars 2023 relative à l'accélération de la production d'énergies renouvelables

Pour FO, cette accélération ne doit pas conduire à une dépendance par rapport à l'importation de produits étrangers, notamment chinois. FO défend la mise en œuvre d'une politique industrielle de transition énergétique socialement juste via une filière française de production et d'entretien des équipements ENR (pales d'éoliennes, panneaux photovoltaïques) créatrice d'emplois de qualité. Il faut favoriser l'emploi et la réindustrialisation de la France. De plus, il est indispensable de garantir la sécurité d'approvisionnement et assurer à chacun un accès à l'énergie. Cela nécessite une production et une distribution de l'électricité mobilisable et pilotable.

Si FO soutient le développement du photovoltaïque, il est primordial de préserver suffisamment de surfaces agricoles pour répondre aux besoins alimentaires. Il s'agit d'enjeux essentiels en matière de technologie, d'innovation, d'industrialisation et de création d'emplois. La France a du potentiel pour un tel développement. Mais pour cela, l'État et les collectivités locales doivent être porteurs de projets publics à travers une expertise et une ingénierie publique pour prendre en charge à la fois les aspects techniques, économiques, environnementaux et sociaux.

Loi relative à l'accélération des procédures liées à la construction de nouvelles installations nucléaires à proximité de sites nucléaires existants et au fonctionnement des installations existantes

Promulguée le 22 juin 2023, la loi a pour objectif de poser un cadre d'accélération des procédures administratives liées à la réalisation des futurs projets de construction de nouveaux réacteurs électronucléaires en France, et ainsi de raccourcir les délais de réalisation de ces projets, lorsqu'ils sont localisés

à proximité immédiate ou à l'intérieur du périmètre de sites nucléaires existants. FO a salué le fait que la loi prenne en compte les caractéristiques du cycle industriel nucléaire qui nécessitent de préparer sans délai le renouvellement éventuel du parc afin de créer la possibilité de l'entrée en service de nouveaux réacteurs.

Loi relative à l'organisation de la gouvernance de la sûreté nucléaire et de la radioprotection

Le 8 février 2022, la ministre de la Transition énergétique annonçait la création d'un « *pôle unique* », fusionnant l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN) en charge de l'expertise technique en matière de sûreté et l'Agence de sûreté nucléaire (ASN), l'autorité de décision indépendante en matière de sûreté nucléaire.

À l'issue de cette annonce, la Confédération a publié avec les Fédérations engagées dans la filière nucléaire (Métaux, Chimie, Finances et FNEM) un communiqué de presse pour exprimer leur inquiétude et leur désapprobation face à une telle décision non sans conséquences.

Le projet de fusion a connu un parcours mouvementé : d'abord rejeté par les députés lors de l'examen du projet de loi sur le nucléaire à l'Assemblée nationale, puis par les sénateurs en commission mixte paritaire le 9 mai 2023. Il a été relancé le 19 juillet 2023 par le comité politique nucléaire. Malgré des mois de débats soulignant les risques de déstabilisation de l'organisation nucléaire, le gouvernement a maintenu sa position. FO a dénoncé cette décision qu'elle juge contre-productive au regard des enjeux majeurs d'expertise et de contrôle : maintien et prolongation des réacteurs existants, démarrage de l'EPR de Flamanville et lancement des nouveaux réacteurs EPR2 et Nuward. Tout au long du processus, FO a alerté sur les risques pesant sur la sûreté nucléaire et la radioprotection. La loi a cependant été adoptée le 6 mars 2024.

Production industrielle et alimentaire face aux défis climatiques

Loi relative à l'industrie verte

Promulguée le 23 octobre 2023, la loi vise à accélérer la réindustrialisation du pays et à faire de la France le leader de l'industrie verte en Europe. L'industrie représente à elle seule 18 % des émissions de Gaz à effet de serre (GES) en France. Dans un contexte d'urgence climatique, la transition du secteur vers un modèle moins carboné devient une nécessité notamment pour la France, qui s'est d'ailleurs fixée pour objectif d'atteindre la décarbonation de l'industrie d'ici 2050. En même temps, la France souhaite également accélérer sa réindustrialisation afin de relancer son économie et préserver sa souveraineté.

FO soutient les projets d'intérêt national pour répondre à des enjeux de filières « *critiques* » pour la souveraineté euro-

péenne et nationale. De la matière première au recyclage, il est indispensable de structurer des filières sans maillon faible, et maîtrisant l'intégralité du cycle du produit afin de sécuriser nos approvisionnements et réduire notre dépendance envers d'autres États.

Il est aussi important d'apporter à l'industrie les qualifications et savoir-faire indispensables à sa réussite et son attractivité. Pour cela, il faut anticiper la transformation des compétences, répondre aux problématiques de l'emploi des jeunes, notamment par l'alternance, mais aussi de la digitalisation et de la transition environnementale. FO milite pour une politique industrielle nationale favorisant la relocalisation des productions essentielles et l'implantation des futures unités de fabrication et de recherche & développement sur le territoire.

Stratégie nationale pour l'alimentation, nutrition et climat (SNANC)

La SNANC 2025-2030, publiée le 4 avril 2025, tente de répondre à plusieurs constats majeurs. L'agriculture représente un secteur économique essentiel (88,2 milliards d'euros de produits agricoles en 2022), employant 1,4 million de personnes et les systèmes alimentaires actuels engendrent des coûts cachés estimés à 177,5 milliards d'euros, dont 134,3 milliards liés aux maladies chroniques. La précarité alimentaire touche 16 % des Français (contre 12 % en juillet 2022) tandis que les émissions de GES du système alimentaire représentent 24 % de l'empreinte carbone des ménages.

FO a déploré l'absence d'une approche globale intégrant systématiquement les questions d'emploi, de métiers et de compétences dans la construction même du projet. De plus, si la santé des travailleurs du secteur agro-alimentaire est évoquée, les enjeux spécifiques, tel les expositions aux produits chimiques et les troubles musculosquelettiques (particulièrement préoccupants dans un secteur qui concentre 25 % des TMS reconnus comme maladies professionnelles) auraient mérité une attention renforcée et des mesures dédiées.

Plan national d'adaptation au changement climatique (PNACC 3)

Publié le 10 mars 2025, le PNACC3 vise à préparer le pays à un réchauffement pouvant atteindre +4°C d'ici 2100. Il constitue l'un des piliers de la stratégie française en matière de

réduction de l'impact des activités nationales sur le climat et l'environnement. Il comporte 52 mesures pour traiter tous les impacts du changement climatique, avec plus de 200 actions à court, moyen et long terme. Son principal objectif consiste à « *préparer la France aux impacts du réchauffement climatique, en anticipant un scénario de +4°C d'ici 2100* ».

Pour FO, le PNACC3 ne prend pas suffisamment en compte les populations vulnérables. En effet, l'absence de fonds dédiés et de mécanismes de solidarité pour les ménages modestes laisse les coûts d'adaptation à leur charge. La précarité énergétique reste insuffisamment traitée, notamment concernant les coûts de rénovation qui pèsent lourdement sur les plus vulnérables. De même, les zones rurales isolées et les quartiers prioritaires souffrent d'un manque de considération. Une approche qui risque d'accentuer les fractures territoriales existantes et de compromettre l'équité dans l'adaptation au changement climatique. De plus, compte tenu de l'ampleur des mesures envisagées – tant en matière de rénovation des infrastructures que d'adaptation de l'agriculture – FO a estimé que le budget alloué au plan risquait d'être insuffisant. FO a également pointé un certain flou concernant la répartition entre État et collectivités territoriales ainsi que sur les sources de financement complémentaires. Enfin, le plan ne prévoit pas d'analyse des impacts sociaux différenciés selon les territoires, ni d'indicateurs pour suivre l'évolution des inégalités.

Pour FO, la transition ne pourra se faire sans investissements massifs et sans justice sociale que ce soit en matière d'atténuation ou d'adaptation aux changements climatiques.

FO agit auprès des pouvoirs publics

Le Conseil national de la transition écologique (CNTE) et ses commissions

Le CNTE émet des avis sur la politique de la transition écologique. Il est donc consulté sur les projets de loi environnementaux et énergétiques et sur les stratégies nationales relatives au développement durable, à la biodiversité et au développement de la RSE des entreprises et la stratégie bas-carbone.

Le conseil présidé par le ministre en charge de l'écologie, est composé de 58 membres issus de sept collèges (organisations syndicales, employeurs, élus, associations de protection de l'environnement, associations de la société civile, parlementaires et un collègue représentant les jeunes). Il se réunit environ une fois tous les deux mois en séance plénière et dispose également d'une commission spécialisée chargée de l'orientation des actions de l'Observatoire national sur les effets du réchauffement climatique (ONERC), dont la mission principale est la mise en œuvre des actions pour adapter les territoires de la France aux changements climatiques régionaux d'ici 2050. Les travaux ont notamment porté sur le Plan national d'adaptation au changement climatique 2018-2022

(PNACC3) qui s'inscrit dans la stratégie française Énergie climat.

FO est représentée au CNTE par deux titulaires et quatre suppléants (avec les Fédérations de la Chimie, des Métaux et la FNEM). FO siège également à l'Onerc et dans la commission économique du développement durable. Ces mandats permettent de porter nos revendications pour une transition socialement juste auprès des pouvoirs publics.

Le plan d'adaptation des entreprises au changement climatique

Les ministres de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique et de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires ont réuni, le jeudi 8 février 2024, les acteurs du monde économique, les organisations syndicales et patronales en vue de l'élaboration du PNACC3), avec pour objectif, de les sensibiliser et de leur présenter les mesures à prendre pour assurer la pérennité des activités économiques.

Lors de cette consultation, FO a déclaré que face au réchauffement climatique, il y a urgence à agir sur deux axes : il faut continuer à limiter nos émissions de gaz à effet de serre pour ralentir le changement climatique, mais comme cela ne suffira pas pour un retour en arrière, il faut également accélérer notre capacité d'adaptation pour faire face aux nouvelles conditions climatiques. Pour FO, les entreprises ne pourront réussir cette adaptation socialement juste que dans le cadre d'un dialogue social équilibré reposant sur la négociation collective et les instances représentatives du personnel. C'est pourquoi il est indispensable d'augmenter les moyens des IRP.

De même, l'État et les collectivités territoriales ont un rôle crucial à jouer pour l'adaptation et l'entretien des infrastructures nécessaires à l'activité des entreprises et pour garantir l'égalité face aux conséquences du changement, qui sont très différentes, en fonction des territoires (littoral, montagne, outre-mer, zones agricoles ou industrielles). Il faut également agir auprès des assureurs pour garantir la prise en charge des risques et ainsi protéger la population. Il ne pourra y avoir de transition réussie sans les investissements nécessaires et sans une juste répartition des efforts de financements.

Pour FO, il ne peut pas y avoir de justice sociale sans justice fiscale. FO a rappelé sa demande de réforme fiscale rendant son rôle à l'impôt sur le revenu progressif en augmentant le nombre de tranches avec une moindre progressivité dans le bas du barème afin de gommer le plus possible les effets de seuils. Une augmentation du taux marginal de la tranche la plus haute serait à même de rééquilibrer les efforts.

Au-delà des sollicitations gouvernementales, la Confédération a également répondu à diverses consultations et auditions à l'Assemblée nationale et au Sénat.

Audition Sénat - juin 2024 : « la mobilisation des salariés dans la transition écologique de leur entreprise »

FO a insisté sur le caractère essentiel d'un dialogue social constructif basé sur la négociation collective en amont des prises de décisions relatives aux politiques écologiques et sur l'importance d'impliquer les instances représentatives du personnel afin de s'assurer que les préoccupations des salariés sont prises en compte et que les initiatives écologiques sont adaptées et réalisables. FO a également rappelé qu'il est de la responsabilité de l'employeur de mettre en place des politiques et des infrastructures qui facilitent et encouragent les actions pour la transition écologique.

Audition Sénat - novembre 2024 : « La mise en concurrence des concessions hydroélectriques »

Lors de l'audition, la Confédération et la FNEM se sont exprimées sur différentes hypothèses visant à solder le différend concernant les concessions hydroélectriques entre la

Commission européenne et la France : mise en place d'une quasi-régie, régime d'autorisation, ou encore révision de la directive européenne sur les concessions. Pour FO, cette dernière hypothèse constitue la voie privilégiée car l'exclusion de l'hydroélectricité de cette directive diminuerait les risques liés à la concurrence. Elle permettrait aux États membres d'attribuer les concessions sans appels d'offres publics et limiterait l'entrée de nouveaux acteurs, notamment étrangers. Cette option renforcerait les opérateurs historiques tout en maintenant la propriété publique de la gestion de l'eau, et permettrait aux États de prioriser leurs politiques nationales spécifiques sans contraintes européennes.

La centrale à charbon Émile Huchet de Saint-Avold

Depuis l'annonce en 2016 de la fermeture programmée des centrales à charbon en France, FO a été force de proposition pour obtenir le maintien d'activités industrielles sur le site, se positionnant ainsi comme un acteur reconnu tant par les salariés que par les tutelles nationales et instances locales. FO a ainsi défendu différents projets : le « *Projet du Territoire du Warndt Naborien* », celui de production d'hydrogène vert ou décarboné présenté par l'exploitant de la centrale, ou encore un projet de conversion de la production d'électricité à partir du biogaz en remplacement du charbon (dont la concrétisation permettrait le maintien d'une activité de production d'électricité pour les périodes de pointe de fourniture d'électricité au réseau du RTE). FO a soutenu d'autres projets industriels comme la construction d'une station de traitement des effluents des installations industrielles locales, un projet de chimie verte (abandonné entre temps) ou encore la construction d'une chaudière biomasse. Pour chaque projet, l'objectif de FO étant de maintenir l'emploi pour l'ensemble des salariés de l'entreprise et de ses sous-traitants.

FO s'est de nouveau fortement mobilisée lors des négociations concernant les conditions de reprise du travail pendant les périodes de redémarrage de la production d'électricité, durant les hivers de 2022 à aujourd'hui. FO a également réussi à négocier de meilleures conditions de départ pour les salariés ne souhaitant pas reprendre d'activité après 2022, ainsi que pour les sous-traitants, avec des dispositions plus favorables que le droit commun.

FO s'est toujours engagée à défendre les activités industrielles dans le secteur de l'Est Mosellan, et poursuivra son action dans le cadre de ses orientations stratégiques. Lors des dernières élections de représentativité en 2024, les salariés de ces installations ont renouvelé leur confiance à FO qui a obtenu plus de 52 % des suffrages. Ce résultat témoigne de notre engagement quotidien sur ce site industriel.

Pour FO, la réussite de cette transition dépend de l'acceptation et de l'appropriation du sujet par le plus grand nombre afin de donner envie d'agir. Et pour permettre l'action de toutes et tous, FO a insisté sur l'importance du dialogue social et de la négociation.

FO revendique une transition socialement juste

Avec la prise de conscience de l'urgence à agir pour la transition environnementale, les normes législatives et réglementaires se sont multipliées ces dernières années, bien souvent sans intégrer la dimension sociale. Dans le cadre de l'agenda social, des discussions relatives au dialogue social et à la transition écologique avaient débuté en juillet 2022. Initialement, le patronat souhaitait produire un document paritaire, regroupant l'ensemble des règles environnementales auxquelles sont soumises les entreprises. L'objectif était d'élaborer une sorte de boîte à outils sur l'environnement et le dialogue social.

Durant toutes les négociations, FO a porté des revendications pour élaborer un accord national interprofessionnel garantissant la prise en compte du volet social lors de la mise en œuvre des diverses normes existantes. Pour FO, le véritable enjeu reposait sur l'impulsion forte à donner dans les branches et dans les entreprises afin de concilier la nécessité de lutter contre les conséquences du changement clima-

tique et de préserver les emplois, la formation, la santé et les conditions de travail.

Alors que la loi Climat et Résilience de 2021 avait impacté les CSE, en les dotant de nouvelles compétences en matière environnementale, le patronat n'a pas répondu positivement à nos revendications sur l'attribution de moyens supplémentaires accordés aux représentants du personnel.

Pour FO, en dépit de quelques avancées obtenues en matière d'incitation à la négociation dans les branches et les entreprises, cet accord est très en dessous des enjeux pour les salariés. Il se borne à rappeler les règles existantes et reste très insuffisant pour impulser véritablement la mise en œuvre sociale de la transition environnementale indispensable pour préserver les intérêts des travailleurs. C'est pourquoi, le Bureau confédéral a décidé de ne pas signer le projet d'ANI relatif à la transition écologique et au dialogue social.

FO agit auprès de ses structures

Conférence permanente FO sur le climat et l'environnement

Créé en 2019, la Conférence syndicale permanente consacrée à la question climatique et environnementale est composée de camarades des Fédérations les plus concernées et des secrétaires d'Unions départementales. Ce groupe confédéral a vocation à réfléchir sur ces sujets afin d'identifier les axes d'analyse et positionnement et de dégager des revendications permettant d'asseoir nos positions en tant qu'organisation syndicale, pour ne pas laisser ces questions aux seules associations et ONG. Depuis 2022, le groupe de travail a poursuivi ses travaux en mettant l'accent sur la production d'outils à destination de nos structures. L'enjeu est de garantir une mise en œuvre socialement juste de la transition environnementale dans les branches comme dans les entreprises. La Confédération et l'ensemble des structures FO ont un rôle fondamental à jouer. Il faut concilier l'urgence d'agir pour la planète avec la défense des intérêts des travailleurs : préserver leur emploi, leur santé et leurs conditions de travail.

C'est dans cette perspective que le guide « *Le GESTE socialement juste* » est réalisé. Fruit des travaux du groupe de travail confédéral sur le climat et l'environnement, le premier tome, consacré à la mobilité durable, se présente comme un outil pédagogique et pratique d'aide à la négociation pour les militants FO, leur permettant ainsi de s'emparer de sujets désormais incontournables. L'objectif est également d'aider les élus CSE et leurs représentants à mieux appréhender les questions environnementales qui font partie de leurs prérogatives depuis la loi Climat et Résilience de 2021.

Mise en place d'un stage : « *L'action syndicale dans la transition écologique* »

En complément des outils mis à la disposition des militantes et militants, la Confédération a élaboré, en 2023, un stage « *L'action syndicale dans la transition écologique* » en collaboration avec l'ISST de Bourg-la-Reine et l'Institut du travail de Strasbourg, afin que les camarades puissent être formés et informés sur cette thématique au regard de leur nouvelle prérogative en matière d'information et consultation. Depuis, deux sessions ont eu lieu : une à l'ISST et une à l'IDT.

Journée de formation à l'Institut régional du travail de Saint-Etienne (UD 42)

FO a été sollicitée à deux reprises (en 2023 et 2024), par l'Union départementale 42 pour animer une journée de formation avec l'IRT de Saint-Etienne. À cette occasion, nous avons présenté les travaux de la Confédération et plus particulièrement le premier tome « *Le GESTE socialement juste* ».

Comité départemental de l'UD FO de Saône et Loire – Juin 2024

FO a été invitée à présider un comité départemental de l'UD FO 71 consacrée à la transition écologique et ses impacts sur l'emploi et la santé au travail (RPS/TMS). Ce comité a réuni plus de 70 camarades. Tout au long de cette journée, le secteur a démontré, à travers des exemples concrets, les liens entre syndicalisme et enjeux environnementaux.

CLIMAT ET ENVIRONNEMENT : POUR UNE TRANSITION SOCIALEMENT JUSTE

Pour FO, la transition environnementale ne pourra se faire sans la prise en compte des salariés. Il faut concilier la nécessité de lutter contre les conséquences du changement climatique avec les intérêts des travailleurs qui ne sont pas une variable d'ajustement et pour lesquels il faut préserver les emplois, la formation, la santé et les conditions de travail. En effet, tous les métiers seront touchés d'une façon ou d'une autre : les conditions de travail, l'organisation du travail, la santé et la sécurité. Pour FO, seule une analyse de terrain permet d'observer l'évolution du travail et peut mettre en place des mesures de prévention.

De plus, il est impératif de faire de la transition une opportunité. Cela passe notamment par le développement et l'accompagnement des programmes de transition professionnelle, l'amélioration de l'attractivité des métiers d'avenir (reconnaissance sociale, rémunération, conditions de travail).

Le vif intérêt et l'engagement dont ont fait preuve les militants présents lors de ces journées de formation témoignent d'une forte attente sur le terrain et constituent une réelle opportunité pour chaque Union départementale de se saisir plei-

nement du sujet. La Confédération se tient aux côtés de ses structures pour poursuivre ce travail.

Intervention au Salon de l'agriculture - Février 2025

La Confédération a participé à une table ronde organisée par FO Agriculture : « *FO face aux enjeux de la transition écologique : pour une transition juste et solidaire* ». Ce débat avait pour objet de démontrer que la transition écologique, bien qu'indispensable pour répondre aux enjeux climatiques, ne peut se faire sans les travailleurs et leurs représentants.

Face à une transformation qui bouleverse les filières industrielles, agricoles et énergétiques, FO a rappelé l'urgence d'une approche équilibrée. Il ne s'agit pas seulement d'adopter des politiques climatiques ambitieuses, mais il faut aussi s'assurer que ces changements ne laissent personne de côté. La question n'est plus de savoir si la transition doit avoir lieu, mais comment elle peut se faire sans précariser les salariés. C'est dans cette optique que FO inscrit son action, à travers une stratégie syndicale globale, soucieuse de justice sociale, du respect des territoires et de la préservation du service public.



UN EMPLOI POUR TOUS

Depuis 2022, le secteur de l'Emploi a été fortement sollicité, notamment par un certain nombre de projets législatifs critiquables, sur lesquels FO est parvenue soit à influencer favorablement, soit à en freiner la mise en œuvre. Il a également été marqué par des négociations nationales particulièrement denses et structurantes, en particulier sur l'emploi des seniors, ainsi que dans des domaines plus spécifiques tels que celui des professions libérales. Enfin, comme chaque année, des sessions de formation ont été organisées autour des politiques de l'emploi, thématique large et essentielle.

Projets législatifs et dispositifs emploi

Expérimentation « Territoires zéro chômeur »

L'expérimentation « Territoires zéro chômeur de longue durée » (TZLCD) lancée en 2017 sur dix territoires pilotes cherche à résorber le chômage de longue durée en proposant aux chômeurs de longue durée des CDI rémunérés au Smic au sein d'Entreprises à but d'emploi (EBE). Les activités réalisées par les EBE sont nombreuses (recycleries, épiceries sociales et solidaires, maraîchage) et sont censées répondre aux besoins des territoires sur lesquels elles sont implantées. L'expérimentation a été reconduite en 2020 et élargie à 50 nouveaux territoires. Les EBE bénéficient d'aides au poste mais également d'aides au démarrage et au développement de leur activité.

Le 17 avril 2025, une proposition de loi vise à pérenniser et à élargir l'expérimentation « Territoires zéro chômeur de longue durée ». L'objectif est de permettre un accès effectif à l'emploi pour tous, en s'appuyant sur le principe que nul n'est inemployable et que le chômage de longue durée n'est pas une fatalité.

Le projet de loi s'inscrit dans le prolongement d'expérimentations antérieures, qui aurait montré que des solutions locales, adaptées aux besoins des territoires et des personnes, permettraient de créer des emplois supplémentaires et d'apporter une réponse concrète au chômage de longue durée. Le texte entend consolider le dispositif existant, en le rendant pérenne et en ouvrant la possibilité à davantage de territoires d'y participer.

FO a été favorable à sa mise en place et continue de l'être. FO relève que cette expérimentation a eu des effets positifs

de manière générale sur l'insertion professionnelle et la réduction de l'isolement des personnes qui ont bénéficié du dispositif. Elle a pu également dynamiser certains territoires et leurs économies locales.

Toutefois, FO estime que des améliorations restent à réaliser notamment concernant les conditions de travail des personnes employées par les EBE. FO propose :

- la mise en place d'une convention collective qui permettrait la reconnaissance des qualifications et la possibilité de progressions salariales ;
- la mise en place de formations certifiantes ou qualifiantes ;
- la réalité de conclusion de CDI ;
- la mise en place de fiches de poste précises.

Pour FO, la réponse à la précarité et au chômage d'exclusion passe avant tout par la valorisation du CDI qui doit être la norme régissant les relations professionnelles. Pour FO, le CDI doit redevenir la base des relations contractuelles. Dans le contexte actuel, où les dispositifs temporaires montrent leurs limites, il est impératif que les politiques de l'emploi incitent les entreprises à proposer des contrats plus durables.

De plus, on constate une relation directe entre le niveau de qualification d'un salarié et sa capacité à accéder à un emploi stable. Les salariés les plus vulnérables, notamment ceux qui sont en situation précaire ou peu qualifiés, sont souvent écartés des dispositifs de formation professionnelle continue, renforçant ainsi leur marginalisation sur le marché de l'emploi. C'est pourquoi FO prône un renforcement des dispositifs

de formation, non seulement pour les salariés déjà en poste, mais aussi pour ceux en situation de précarité. Cela pourrait passer par des incitations aux entreprises pour qu'elles investissent davantage dans la formation continue de leurs employés, tout en instaurant des pénalités pour celles qui ont recours massivement au temps partiel ou aux CDD répétés sans offrir de perspectives de stabilisation via des CDI.

Dans cette optique, il est également essentiel de redéfinir les aides publiques aux entreprises. Actuellement, de nombreux dispositifs d'aide à l'embauche ne favorisent pas suffisamment la création de CDI. Ils pourraient être repensés pour conditionner leur obtention à l'engagement des entreprises dans des contrats plus durables. De même, la suppression des aides pour les entreprises qui ne respectent pas les obligations de formation professionnelle, ou qui ont un recours abusif aux contrats précaires, permettrait d'encourager une évolution vers un marché du travail plus stable.

Pour FO, la lutte contre le chômage d'exclusion ne peut se limiter à des dispositifs temporaires. Il est temps de réorienter les politiques de l'emploi vers des solutions durables, en plaçant le CDI au cœur des relations contractuelles. Parallèlement, il est impératif d'améliorer les conditions de travail, d'adapter les dispositifs aux contraintes géographiques, de revaloriser les salaires, et de renforcer l'accès à la formation professionnelle pour tous les salariés, et particulièrement pour les plus précaires.

Le contrat de travail à temps partagé aux fins d'employabilité

Le contrat de travail à temps partagé aux fins d'employabilité a été mis en place par la loi du 5 septembre 2018, à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2021 (l'expérimentation a été prolongée jusqu'au 31 décembre 2023 par la loi n°2020-1577 du 14 décembre 2020).

Le salarié est mis à disposition par une entreprise de travail à temps partagé au bénéfice d'un client utilisateur pour l'exécution d'une mission mais l'employeur n'est pas contraint par les obligations entourant les contrats d'intérim. Ce CDI ne peut être proposé qu'à un public dont l'insertion professionnelle est difficile. Le salarié conserve sa rémunération (dernier salaire horaire de base perçu) lors des périodes d'intermissions.

Durant son temps de travail, le salarié doit bénéficier d'actions de formation prises en charge par l'entrepreneur de travail à temps partagé. Ces formations doivent être certifiantes ou permettre d'acquérir des blocs de compétences d'une certification. Dans ce cadre, l'employeur abonde le CPF à hauteur de 500 euros supplémentaires par salarié à temps complet et par année de présence. Si le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'abondement est calculé au prorata du temps de travail effectué.

Ce projet d'expérimentation porté par la loi du 5 septembre 2018 dont l'objet serait d'ouvrir un dispositif dérogatoire

de travail à temps partagé « aux fins d'employabilité » peut paraître assez séduisant sur le papier en ce qu'il pourrait favoriser l'apparition de perspectives de recrutement aux personnes rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle, tout en favorisant la formation sur le temps de travail. Mais le cadre défini dans la loi n'est pas assez précis. Il manque d'obligations à la charge de l'employeur et de garanties pour le bénéficiaire : notamment en termes de formation, de clause de limitation géographique, de consentement du salarié, de durée du contrat, de suivi et d'accompagnement du bénéficiaire. FO avait demandé une évaluation au fil de l'eau, tel n'a pas été le cas, ce qui ne permet pas d'avoir une vision claire des potentiels avantages de ce contrat. N'étant pas assez contraignant pour les entreprises il facilite les effets d'aubaine et l'utilisation de main-d'œuvre à bas coût. Enfin, n'ayant pas de formalisme particulier prévu par le Code du travail, il n'apporte aucune sécurité à ses bénéficiaires.

FO a été auditionnée par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale le 15 décembre 2023 sur la proposition de loi visant à la généralisation du contrat à durée indéterminée à des fins d'employabilité. FO s'y est alors opposée. Sur le volet formation, l'accompagnement renforcé et personnalisé de ces personnes par le recours au CEP est une première étape, toutefois, cet accompagnement devrait aller plus loin et revêtir un caractère obligatoire pour faciliter les orientations professionnelles. Aussi, le dispositif autorisait les parcours partiellement ou totalement qualifiant/certifiant. De fait, FO est plus que réservée sur les blocs de compétence qui ne peuvent s'entendre que dans un parcours qui mène à un diplôme et une qualification et encore une fois, nous manquons de visibilité sur la proportion de formations certifiantes/partiellement certifiantes qui ont pu être réalisées. En outre, FO estime que l'abondement complémentaire du CPF, prévu dans le cadre de cette expérimentation, devrait être généralisé à tous les salariés quelques soit leur temps de travail et s'oppose à toute proratisation d'abondement.

FO considère que ce type de contrat est pertinent pour les personnes en situation de handicap. En effet, ces publics qui rencontrent des difficultés très spécifiques bénéficient déjà de prises en charge adaptées par des structures et organismes qui connaissent bien leurs spécificités et problématiques. Encore une fois le cadre défini dans la loi n'est pas assez précis et nous n'avons pas eu de retour de son utilisation.

Ce type de contrat ne semble pas, sur le papier, adapté à la situation de l'individu, à ses contraintes personnelles et physiques mais plus adapté à l'entreprise lui permettant une fois encore d'utiliser de la main-d'œuvre sans avoir à justifier des « contraintes » ou protections d'un autre type de contrat.

Durant cette audition, FO a obtenu que cette expérimentation ne soit pas pérennisée dans la loi.

Le 23 octobre 2024, FO a pris connaissance de la proposition de loi visant à poursuivre l'expérimentation relative au travail à temps partagé aux fins d'employabilité. Si elle s'est satisfaite

de constater que le dispositif n'était pas entériné dans la loi. FO considère que nous manquons de données fiables, solides et précises sur l'usage et les effets du dispositif. Bien que le « *profil type* » du salarié ayant recours à ce dispositif soit davantage défini, FO estime que ces chiffres ne sont pas suffisants pour mesurer l'impact du dispositif. FO s'est également étonnée du manque d'ambition de la proposition de loi et a rappelé les propositions formulées en 2023.

Le dispositif n'a toujours pas fait l'objet d'une pérennisation dans la loi en revanche la loi n°2024-1027 du 15 novembre 2024 a relancé l'expérimentation pour 4 ans.

Le CDD multi-remplacements

L'article 6 de la loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022, portant mesures d'urgence pour le fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi a réintroduit la possibilité pour les entreprises de conclure, à titre expérimental, un seul contrat court pour assurer le remplacement de plusieurs salariés absents, qu'ils le soient simultanément ou successivement.

Le décret n°2033-263 du 12 avril 2023 fixe la liste des secteurs éligibles à l'expérimentation du CDD multi-remplacement. Ce décret permet d'ouvrir le CDD multi-remplacement à des filières très consommatrices de contrats courts ou encore sur les postes en tension pour lesquels les conditions de travail sont déjà difficiles et les salaires très bas.

FO s'est toujours opposée à ce dispositif qui est un contournement du droit et de la jurisprudence constante selon lesquels il est nécessaire de conclure autant de contrats CDD qu'il y a de personnes à remplacer. FO a dénoncé ce dispositif

qui a pour but de précariser des salariés déjà en difficulté, de dégrader les conditions de travail ainsi que la santé et la sécurité de ces travailleurs. Pour FO, la norme doit être le CDI !

Le 17 mars 2025, s'est tenue une réunion au ministère du Travail dans le but de présenter le bilan de l'expérimentation et d'évoquer ses suites. FO était présente à cette réunion et a rappelé que ce dernier comportait un certain nombre de questions importantes qui demeuraient ignorées à ce jour :

- en termes de protection sociale des salariés remplacés qui pourraient avoir des statuts et des cotisations sociales différentes ;
- en termes de rémunération, notamment si les salariés remplacés ont des rémunérations distinctes ;
- en termes de qualification : *quid* des différences de qualifications entre les salariés remplacés ;
- en termes de retour anticipé : quelle sécurité pour les travailleurs en cas de retour anticipé du salarié remplacé ?

Les réponses apportées par le ministère étaient incomplètes et insatisfaisantes. Il a été reconnu que certaines limites du dispositif, en particulier les questions sociales soulevées, demeurent. Le ministère a évoqué la nécessité d'un encadrement supplémentaire.

Plus largement, FO a souligné que le CDD multi-remplacement risquait d'aggraver la précarité de l'emploi en permettant plus de flexibilité aux employeurs et en offrant moins de garanties aux salariés. FO a donc réaffirmé son opposition à la pérennisation de ce dispositif et se félicite que cette expérimentation ait pris fin le 13 avril 2025.

Emploi des seniors et pacte de la vie au travail

Concertation sur l'emploi des seniors

Avant la réforme des retraites, le gouvernement a lancé un cycle de concertation sur l'emploi des seniors. C'est ainsi que le 14 octobre 2022, FO a été reçue par le cabinet du ministère du Travail au sujet de la première concertation relative à l'emploi des seniors et l'usure professionnelle. Après avoir entendue le cabinet, FO a évoqué ses revendications articulées autour de trois grands axes :

- renforcer le maintien dans l'emploi des travailleurs seniors : en prenant en compte la question de la pénibilité avant la fin de carrière, en reconnaissant l'importance de la formation continue et en aménageant les fins de carrière ;
- favoriser l'embauche des travailleurs seniors notamment en conditionnant les aides apportées aux entreprises ;
- encourager la négociation collective, voie privilégiée pour améliorer la situation des travailleurs seniors qui sont en emploi.

À ce titre, FO a communiqué au gouvernement le fruit de son travail sur le sujet : une note explicative comprenant un diagnostic à date de la situation du marché du travail pour les salariés seniors, des explications concrètes et des mesures efficaces en vue de faire progresser le taux d'emploi et d'améliorer les conditions d'emploi des travailleurs seniors.

Le cabinet a ensuite invité FO pour une deuxième concertation qui portait cette fois sur « *l'équité et la justice sociale* ». Il était donc primordial pour FO de s'y rendre et d'évoquer la situation des femmes, les temps partiels subis, les droits familiaux et conjugaux, les contrats TUC et assimilés ainsi que les minimums de pensions.

Pour FO, les femmes travaillent plus, sont moins bien payées, bénéficient de moins de cotisations que les hommes. Elles entrent plus tardivement à la retraite, avec une pension inférieure à celle des hommes car elles sont davantage pénalisées par des carrières professionnelles en dent de scie, résultat

de plus grandes difficultés à entrer sur le marché du travail, au recours plus fréquent au travail à temps partiel, au congé maternité et parental. Encore une fois, plutôt que de demander aux actifs de travailler plus longtemps, il convient de renforcer le taux d'emploi des femmes et d'assurer une égalité salariale effective entre les hommes et les femmes. FO a également communiqué au ministère une note explicative sur ses revendications comprenant, une fois encore, des mesures concrètes et applicables de suite.

Avec violence et brutalité, la réforme des retraites est entrée en application sans prendre en compte les multiples propositions que FO avait formulées, ni les oppositions clairement exprimées par les Français.

Négociation du nouveau pacte de la vie au travail

Faisant suite au courrier adressé par le ministre du Travail, le 21 novembre 2023, invitant les organisations syndicales et patronales à négocier le nouveau pacte de la vie au travail, les interlocuteurs sociaux se sont réunis le 22 décembre 2023 afin d'ouvrir la négociation dédiée à l'emploi des seniors, le compte épargne temps universel ainsi que les parcours, les reconversions et l'usure professionnelle. Considérant que cette négociation était une opportunité de mieux faire, FO a détaillé ses principales propositions : élargir la définition des seniors aux 50/64 ans, responsabiliser davantage les entreprises, garantir un droit à la reconversion professionnelle, accompagner et aménager les fins de carrière, etc.

La négociation a été organisée en trois temps : une phase de diagnostic, une phase de négociation et enfin une phase de conclusion. Trois réunions ont été consacrées à la phase de diagnostic et dix réunions pour les phases de négociation et de conclusion.

Les 8 et 9 avril 2024, les négociateurs se sont réunis une dernière fois dans l'objectif de conclure cette négociation. Le patronat s'est montré incapable d'entendre les revendications des syndicats. Au cours de ces 48 heures, FO a rappelé ses revendications et ses points de blocage tout en tentant de trouver des pistes de compromis. Mais aucun des articles de l'accord ne consacrait de droits nouveaux pour les salariés ou de contraintes supplémentaires pour les entreprises. Au contraire, ils augmentaient la fragilité et la vulnérabilité des salariés dans le cadre des rapports individuels et collectifs de travail. Les propositions ne permettaient au salarié ni de faire face aux transitions à venir, ni de se maintenir au sein d'un emploi durable en bonne santé jusqu'à la fin de sa carrière professionnelle. Le Bureau confédéral, réuni le 10 avril 2024 a donc décidé de ne pas apposer la signature de FO à cet accord.

Négociation sur le Compte épargne-temps universel (CETU) et les reconversions professionnelles

À la suite de l'échec de la négociation nationale interprofessionnelle du « Nouveau pacte de la vie au travail », l'U2P a

invité les interlocuteurs sociaux à négocier sur le CETU et les reconversions professionnelles. Les négociateurs se sont réunis à deux reprises et ont choisi de négocier deux accords distincts. FO a décidé de ne signer que l'accord relatif aux reconversions professionnelles.

Diagnostic de l'emploi des seniors

Selon l'Unedic, en 2022, 350 000 personnes âgées de 50 à 65 ans ont ouvert un droit à l'assurance-chômage à la suite de la perte involontaire d'un emploi (licenciement ou autre rupture à l'initiative de l'employeur). De plus, les freins à l'accès à l'emploi durable pour les seniors sont : une santé dégradée, des discriminations à l'embauche liées à leur âge, une proximité de la retraite, une préférence pour un emploi à temps partiel et proche du domicile ainsi qu'un moindre accès à la formation. Au surplus, l'accès à l'emploi durable des personnes au chômage indemnisé se réduit avec l'âge et ce dès 50 ans. Enfin, l'Unedic relève un effet rebond d'entrée à l'assurance-chômage entre 58 et 60 ans. Ce surplus d'entrées à l'assurance-chômage est composé très majoritairement de personnes ayant rompu un CDI d'au moins 10 ans après une rupture conventionnelle ou un licenciement : les trois quarts entrent pour la première fois à l'assurance-chômage en 30 ans. Concernant les seniors en emploi, si les seniors occupent globalement les mêmes métiers que le reste des actifs, il se retrouvent surreprésentés dans certaines professions, des emplois souvent peu qualifiés et davantage exposés à des contraintes physiques. Ainsi, les seniors sont surreprésentés dans les métiers de services aux particuliers (44 % parmi les personnels de ménage chez des particuliers et 35 % parmi les aides à domicile et auxiliaires de vie), dans les métiers les moins qualifiés et exposant davantage aux risques physiques.

FO fait ainsi le constat évident que le faible taux d'emploi des travailleurs seniors est d'abord le fait des entreprises. De plus, près d'un salarié sur deux n'est plus en emploi lorsqu'il a atteint l'âge d'obtenir la liquidation de ses droits à la retraite à taux plein. De surcroît, en raison de l'augmentation de l'âge de départ à la retraite, les seniors, en fin de carrière, doivent cumuler des emplois courts, précaires et des allocations chômage, ce qui entraîne nécessairement des conséquences sur leur santé. En outre, il est nécessaire d'instaurer des mesures ciblées spécifiquement sur l'emploi des seniors. Il est urgent de garantir un véritable emploi dès l'entrée dans la vie active et jusqu'à l'âge de la retraite et non d'adapter le système de retraite aux défaillances des politiques économiques qui n'ont pas réussi à résorber de manière significative le chômage. La réforme des retraites entraînera encore des conséquences dramatiques sur les salariés ni en emploi ni en retraite !

Aussi, les interlocuteurs sociaux se sont entendus sur le diagnostic suivant : les comparaisons européennes montrent que les pays qui ont les meilleurs taux d'emploi des salariés de plus de 55 ans sont ceux qui ont développé des dispositifs d'aménagement du temps de travail en fin de carrière. Pour

les demandeurs d'emploi de 60 ans et plus, le constat est sans appel : si leur taux de chômage est inférieur aux autres catégories de demandeurs d'emploi, le risque de chômage de longue durée quant à lui est plus important, de même le risque de retrait prématuré du marché du travail (seniors ni en emploi ni en retraite) suppose de renforcer leur accompagnement et d'encourager leur recrutement par la mise en place de nouveaux dispositifs. La dégradation des conditions de travail dans de nombreux secteurs d'activité ainsi que l'apparition de nouveaux maux du travail nécessitent des dispositions légales et conventionnelles incitant la mise œuvre de négociation sur la pénibilité au niveau des branches puis de l'entreprise.

Amélioration des dispositifs de fins de carrières pour les seniors : accord du 14 novembre 2024 pour la retraite progressive

Le 22 octobre 2024, dans la continuité de la négociation sur l'assurance-chômage, s'est tenue la séance d'ouverture de la négociation en vue d'un accord national interprofessionnel (ANI) sur l'emploi des seniors. En effet, après l'échec de la négociation qui a eu lieu au cours du premier semestre 2024, de nouvelles élections législatives ont eu lieu et un nouveau gouvernement a été installé. Or, pour donner suite à l'envoi d'une lettre d'orientation adressée par la ministre du Travail, les interlocuteurs sociaux ont relancé deux négociations : l'une relative à l'assurance-chômage et l'autre à l'emploi des seniors.

FO a ainsi confirmé sa volonté de s'inscrire pleinement dans la négociation et a revendiqué un accord sur l'emploi des seniors afin que les mesures négociées soient opposables et créatrices de garanties pour les salariés. À l'occasion de cette première réunion de négociation FO a rappelé ses principales revendications, à savoir : l'amélioration du dispositif de retraite progressive à 60 ans et 150 trimestres (37,5 annuités), départ à la retraite pour tous les demandeurs d'emplois ayant le nombre de trimestres requis, renforcement de l'entretien professionnel via la visite médicale à mi-carrière, meilleure prise en compte de la pénibilité et intensification du dialogue social en branche.

Le 14 novembre 2024, les négociateurs sont parvenus à la conclusion de trois accords : sur l'assurance-chômage, l'emploi des seniors et l'évolution du dialogue social notamment la suppression du plafonnement des trois mandats pour les élus CSE. Prenant en considération l'équilibre global de cette

négociation, le Bureau confédéral de FO fait le constat qu'aucun de ces accords ne contient de recul social. FO a donc décidé de signer ces trois accords qui réaffirment l'importance et la pertinence du paritarisme et de la négociation collective.

Pour expliciter l'ANI sur l'emploi des travailleurs expérimentés, ce dernier prévoit une obligation de négocier sur l'emploi et le travail des seniors dans la branche et les entreprises de plus de 300 salariés. Ces négociations doivent être précédées d'une phase de diagnostic et les thèmes suivants doivent être abordés : le recrutement, le maintien dans l'emploi et l'aménagement des fins de carrières ainsi que la transmission des savoirs et des compétences (mentorat, tutorat, mécénat des compétences, etc.).

Cet ANI a également renforcé l'entretien professionnel de mi-carrière qui doit être organisé dans les deux mois au plus suivant la visite médicale de mi-carrière et indique au surplus que l'entretien professionnel réalisé dans les deux années qui précèdent le soixantième anniversaire du salarié est l'occasion d'aborder les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagements de fin de carrière. En outre, l'ANI prévoit la création d'un contrat de valorisation de l'expérience pour les demandeurs d'emploi de plus de 60 ans. Enfin l'ANI contient des dispositions permettant d'aménager les fins de carrière :

- un temps partiel de fin de carrière mis en œuvre jusqu'à la liquidation de la retraite à taux plein ou jusqu'au recours à la retraite progressive ;
- un renforcement de l'attractivité de la retraite progressive : le dispositif est désormais accessible à partir de 60 ans (et une condition de durée d'assurance requise de 150 trimestres). L'ANI encadre la possibilité de refus de l'employeur en indiquant qu'il doit être justifié par l'incompatibilité de la durée de travail demandée par le salariés concernés peuvent aussi demander, sous réserve de l'accord de leur employeur, que leurs cotisations retraite soient calculées sur la base du salaire équivalent temps plein. De plus, au moment de l'entrée dans le dispositif, le salarié et l'employeur peuvent convenir ensemble des éventuelles missions de tutorat ou de mentorat assurées par le salarié.

Le décret n°2025-681 du 15 juillet 2025 a ouvert la retraite progressive aux salariés âgés de 60 ans (et 150 trimestres) dès le 1^{er} septembre 2025 et l'Assemblée nationale a voté définitivement la transposition de l'ANI le 15 octobre 2025.

Dialogue social dans les secteurs spécifiques

Accord dialogue social dans les professions libérales

Pour rappel, les interlocuteurs sociaux (UNAPL, FO, CGT, CFTD, CFTC et CFE-CGC) ont signé un accord national interprofes-

sionnel le 28 septembre 2012 pour le développement du paritarisme dans le secteur des professions libérales. Afin de renforcer le dialogue social, il a été décidé de créer un fonds de soutien et des Commissions paritaires régionales (CPR-PL). Les parties signataires ont donc décidé de mettre

en place une cotisation conventionnelle spécifique à la charge des employeurs entrant dans le champ d'application de l'accord. Cette cotisation conventionnelle au taux de 0,04 % est assise sur la masse salariale brute. Les CPR-PL sont composées de membre titulaires et suppléants des collèges employeurs et salariés. L'Association pour le développement du dialogue social et du paritarisme dans le secteur des professions libérales (ADSPL), est chargée d'assurer l'appel et la gestion des cotisations depuis 2018.

Sur l'année, le conseil d'administration de l'ADSPL se réunit, généralement, six à neuf fois par an. Le Bureau quant à lui, dépendant de l'activité de l'association peut être amené à se réunir une trentaine de fois par an. FO est membre du CA et du Bureau. Chaque année un évènement, minimum, est organisé à destination des CPR-PL : afin de les entendre sur la continuité de leur activité et/ou les différentes problématiques qu'elles pourraient rencontrer.

Mais, le 21 janvier 2021, le Conseil d'État a annulé, à compter de la date de la décision, les arrêtés d'extension de l'accord du 28 septembre 2012 révisé, datant respectivement du 28 décembre 2017 et du 5 janvier 2018. Malgré cette décision, les membres de l'ADSPL ont indiqué leur volonté de continuer le développement du dialogue social des professions libérales, par le biais de l'action des CPR-PL notamment et dont l'existence n'a pas été remise en cause par le Conseil d'État.

Le 16 septembre 2021, l'ADSPL a reçu une assignation devant le tribunal judiciaire de Paris à la requête notamment de la CNPL (organisation patronale). Cette dernière demandait au tribunal d'interdire à l'ADSPL toute action de recouvrement et de faire droit aux demandes de remboursement des cotisations portant sur la collecte de l'exercice 2020. Les organisations patronales demanderesse estimaient que l'accord du 28 septembre 2012, du fait de l'annulation de l'arrêté d'extension, n'était plus applicable. De fait, l'ADSPL ne pouvait plus réaliser son objet et donc procéder à l'appel et au recouvrement de la cotisation conventionnelle.

Les membres de l'ADSPL considéraient, quant à eux, que l'arrêté d'extension n'avait pas été annulé rétroactivement. La cotisation portant sur la masse salariale 2020 restait due. Cette cotisation permet de financer l'activité des CPR-PL.

Ce contexte n'a pas empêché les interlocuteurs sociaux membres de l'ADSPL et signataires de l'accord de se réunir régulièrement afin d'assurer la continuité du dialogue social dans le secteur des professions libérales et de trouver une solution à ce litige. C'est ainsi, qu'en décembre 2022, les signataires de l'accord de 2012 et les nouvelles organisations représentatives dans le secteur des professions libérales (UNSA et CNPL) ont décidé d'entamer de nouvelles négociations.

L'année 2023 a été marquée par la réussite de la médiation engagée entre la CNPL et l'ADSPL et qui a permis que soit dégagée une solution transactionnelle de nature à mettre un terme définitif au litige les opposant. De surcroît, le 17 juillet 2023, la signature de l'avenant n°2 par l'ensemble des orga-

nisations représentatives dans le périmètre des professions libérales et étendu par un arrêté en date du 8 décembre 2023, modifié par un arrêté rectificatif du 26 décembre 2023, permet à l'ADSPL de relancer sa collecte.

En effet, durant cette négociation, FO a été force de propositions et a demandé des avancées concrètes en matière de représentation des travailleurs dans le secteur des professions libérales. À ce titre, elle a obtenu :

- une meilleure lisibilité de l'accord ;
- la négociation d'un avenant et non d'un accord, grâce à cela l'accord de 2012 est sécurisé, l'existence des CPR-PL ne pourra pas être remise en question ;
- le refus de toute référence à une GEPP territoriale ;
- le passage de 7 à 15 % pour le plafond du montant utilisé pour le fonctionnement de l'association qui gère le développement des moyens du dialogue social ;
- le refus de toute mention de représentativité pour les organisations syndicales ;
- une clause de revoyure pour le montant du taux de la cotisation conventionnelle ;
- le renforcement de la protection des salariés mandatés ;
- l'augmentation des heures de délégation : passage de 7 à 10 heures de délégation par mois, le temps de trajet pour se rendre aux réunions de la CPR-PL et le temps passé en réunion paritaire ne sont pas imputés sur ce crédit d'heures ;
- la création d'une commission de suivi de l'accord pour accompagner les CPR-PL.

La collecte a ainsi été relancée en juillet 2024 et permettra aux CPR-PL de bénéficier des fonds suffisants pour le bon fonctionnement de leur activité en 2025.

Commission régionale des métiers de l'artisanat

Les interlocuteurs sociaux (UPA devenue U2P, FO, CGT, CFDT, CFTC et CFE-CGC) ont signé un ANI datant cette fois du 12 décembre 2001 pour le développement du dialogue social dans le secteur de l'artisanat, modifié par un avenant en date du 24 mars 2016. Il a été décidé de créer un fonds de soutien et des Commissions paritaires régionales (CPRIA) afin de développer un dialogue social territorial. Les CPRIA sont composées de membres titulaires et suppléants des collèges employeurs et salariés et sont présentes dans treize régions administratives.

Avec l'accord du 15 novembre 2018, l'U2P et les cinq confédérations syndicales de salariés ont mis en place, au niveau national un dispositif d'activités sociales, culturelles et sportives (Proximeo), à l'attention des salariés et des entreprises artisanales couvertes par le champ de l'accord du 12 décembre 2001 et des chefs de ces mêmes entreprises artisanales ainsi que des conjoints participants à l'activité de l'entreprise.

L'Association paritaire interprofessionnelle nationale pour le développement du dialogue social dans l'artisanat (ADSA), est chargée d'assurer l'appel et la gestion des cotisations pour le fonds de soutien. Le conseil d'administration de l'ADSA dont FO est membre se réunit en moyenne quatre fois par an. Aussi, afin de permettre un suivi de l'accord et le développement du dialogue social dans les CPRIA, les signataires ont créé un groupe de travail paritaire dont FO est également membre et qui se réunit en moyenne quatre fois par an.

En 2022, les membres du groupe de travail ont décidé de réaliser une doctrine des offres proposées par le dispositif Proximeo. Ils ont ainsi affiné les critères des offres et des partenaires proposés. En 2023, la grille de lecture des offres a été finalisée et resserrée sur quatre grands axes :

- un lien direct avec les activités sociales, culturelles et sportives (suppression progressive de la catégorie shopping, attention particulière au critère d'éco-responsabilité et à la concurrence déloyale) ;

- l'origine de l'offre : dans la mesure du possible française ou européenne ;
- la responsabilité écologique et sociale de l'offre ;
- la réduction proposée.

Chaque année les membres du groupe de travail organisent une journée nationale des CPRIA. Elle est l'occasion de réunir les CPRIA, de communiquer sur leur sujet et auprès du grand public par l'intermédiaire de la presse présente durant la journée. Elle permet au surplus d'entendre les CPRIA sur leurs sujets, actions et difficultés liés à leur territoire et d'évoquer plus généralement des problématiques actuelles afin de permettre à terme des actions mutualisées. La veille de cette journée, FO organise une réunion préparatoire, à la Confédération et à destination de ses mandats.

Les CPRIA sont un véritable lieu de dialogue social et d'informations. Certaines d'entre elles ont même réalisé des synergies leur permettant de réaliser des actions qui touchent plusieurs territoires.

Stages Emploi à l'IDT de Strasbourg

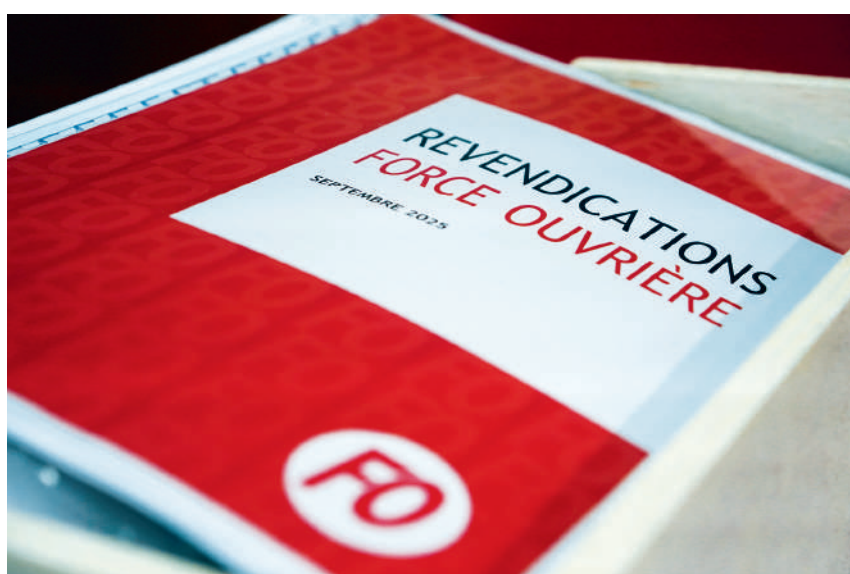
Sur les politiques de l'emploi, FO organise des sessions de stage à l'Institut du travail de Strasbourg.

Ce stage a lieu généralement une fois par an en mars. Il est constamment complet.

Ce stage est l'occasion d'évoquer les évolutions concernant les politiques de l'emploi ainsi que l'emploi des seniors, des jeunes ou des saisonniers notamment. Il propose une approche pluridisciplinaire, croisant économie, sociologie, droit et revendications syndicales, afin d'offrir une compréhension globale et approfondie des enjeux liés à l'emploi.

Que ce soit par des auditions auprès des parlementaires, des concertations avec le gouvernement, des négociations collectives, des formations ou les instances dans lesquelles elle siège, FO s'investit pleinement pour influencer sur les politiques de l'emploi dans l'intérêt des salariés.

FO poursuit son combat contre les nombreuses aides aux entreprises sans condition d'embauche et contre la précarité liée notamment aux contrats courts. Ses positions sont systématiquement portées et défendues lors de chacune de ses interventions. FO demeure pleinement mobilisée sur tous les sujets ayant trait à l'emploi.



PRÉSERVER L'ASSURANCE-CHÔMAGE PARITAIRE

Lutte contre la réforme de la contracyclicité et la baisse de la durée d'indemnisation

« Concertation » avec le ministère du Travail en automne 2022

À la fin de l'année 2022, FO a participé à une réunion multilatérale de concertation sur la contracyclicité de l'Assurance-chômage, organisée par le ministre du Travail. FO a dénoncé cette concertation expresse et de pure façade, les décisions ayant été prises au préalable par le ministère. Le ministre a ainsi annoncé une réduction de 25 % de la durée des droits de tous les demandeurs d'emploi en période dite « verte », définie par un taux de chômage inférieur à 9 %. En période « rouge », de dégradation économique, la durée amputée devait être compensée en fin de droits, avec un plancher minimum de six mois d'indemnisation.

FO s'est vigoureusement opposée à cette baisse, soulignant son impact particulièrement sévère sur les salariés précaires ainsi que sur les seniors, dont la durée d'indemnisation passerait de 36 à 27 mois pour les plus de 55 ans, ou de 24 à 18 mois pour les moins de 53 ans. L'organisation a dénoncé l'absence d'efforts exigée des employeurs et a contesté le seuil de 9 %, jugé excessivement élevé puisqu'il n'a été franchi qu'une seule fois depuis 2018.

Enfin, FO a réaffirmé que la solution aux problèmes du marché du travail ne résidait pas dans la réduction des droits, mais dans l'amélioration des conditions de travail et la levée des obstacles périphériques à l'emploi (logement, transport, garde d'enfants, etc.).

Publication du décret du 26 janvier 2023 instaurant une baisse de 25 % de la durée d'indemnisation

Le décret n°2023-33 du 26 janvier 2023 relatif au régime d'Assurance-chômage introduisant la contracyclicité des allocations chômage a été publié au Journal officiel le 27 janvier 2023. FO a rappelé qu'elle s'est toujours opposée à cette mesure qui réduit de 25 % la durée d'indemnisation de tous les demandeurs d'emploi dont la fin de contrat intervient à compter du 1^{er} février 2023. Cette modulation s'appuie sur le taux de chômage au sens du BIT.

FO s'est indignée de cette nouvelle réforme qui diminue encore davantage les droits des demandeurs d'emploi, avec des conséquences dramatiques sur l'ensemble d'entre eux, alors qu'aucun effort n'a été demandé aux entreprises.

FO a particulièrement alerté sur la situation des seniors, déjà discriminés par les employeurs en raison de leur âge, qui vont basculer plus rapidement vers les minimas sociaux et la pauvreté, notamment dans un contexte d'inflation croissante.

Recours contre le décret du 26 janvier 2023

FO a introduit un recours contre le décret relatif à la contracyclicité de l'allocation chômage. L'action déposée par FO portait à la fois sur le fond et sur une Question prioritaire de constitutionnalité (QPC).

Le 5 juillet 2023, le Conseil d'État a rendu sa décision. Il a rejeté la QPC, estimant que la question soulevée n'était pas « sérieuse » et ne l'a donc pas transmise au Conseil constitutionnel. Par ailleurs, il a également rejeté le recours sur le fond, validant ainsi la mise en œuvre de la contracyclicité de l'indemnisation chômage.

Recours contre le décret du 28 décembre 2023 introduisant la suppression des allocations chômage en cas de refus de CDI à l'issue d'un CDD

Ce décret, qui découle directement de la loi pour le plein emploi du 18 décembre 2023, prévoit la suppression des allocations chômage en cas de refus de deux propositions de CDI à l'issue d'un CDD. FO a contesté ce texte, qu'elle considère comme une atteinte aux droits des demandeurs d'emploi et à la liberté de choisir son employeur. De plus, FO critique la mise en place d'un système de signalement des salariés sur France Travail et redoute l'usage abusif de CDI fictifs pour éviter la prime de précarité. Malgré le recours introduit par FO, le Conseil d'État a validé le décret en juillet 2025.

Création et mise en place de France Travail

« Concertation » avec le ministère du Travail fin 2022

Fin 2022, le ministère du Travail a lancé une concertation sur la préfiguration de France Travail, présentée comme un chantier prioritaire pour refonder le service public de l'emploi, avec une mise en place effective prévue au 1^{er} janvier 2024. Cette démarche s'est déroulée sous l'autorité étroite du ministère, avec une large association formelle des partenaires sociaux, des collectivités et des acteurs institutionnels. Dès le début, FO a dénoncé une concertation unilatérale, où les grandes orientations et objectifs avaient déjà été fixés en amont, limitant fortement le dialogue et les marges de manœuvre.

France Travail a été présentée comme une structure visant à coordonner tous les acteurs du service public de l'emploi (Pôle emploi, missions locales, collectivités, etc.) autour d'un guichet unique, à la fois numérique et physique. Cependant, FO a immédiatement alerté contre cette superposition de plusieurs niveaux de gouvernance qui créent un millefeuille administratif à plusieurs étages, générant une cacophonie permanente et paralysante. Cette multiplication des instances introduit de la complexité au lieu de faciliter l'accès et le suivi des demandeurs d'emploi.

De plus, FO a toujours revendiqué que Pôle emploi pouvait pleinement remplir ses missions à condition d'être doté de moyens financiers réels et d'un nombre suffisant de conseillers dédiés à l'accompagnement et à l'insertion professionnelle. FO a dénoncé le désengagement financier de l'État, ainsi, c'est l'Unedic qui supporte depuis plusieurs années plus de 80 % du financement de Pôle emploi. FO a également mis en garde contre la dégradation des conditions de travail des agents, pointant une baisse de la qualité du suivi des demandeurs d'emploi et une souffrance croissante des personnels.

Mise en place de France Travail et de la loi Plein emploi du 1^{er} janvier 2024

Cette loi, adoptée le 18 décembre 2023, a constitué le cadre légal de la création de France Travail et la disparition de Pôle emploi. Des décrets sont venus compléter la loi afin de la rendre effective.

Face à la mise en œuvre de France Travail, FO a formulé une opposition claire et déterminée sur plusieurs aspects majeurs, considérant que cette réforme, au lieu d'améliorer le service public de l'emploi, risquait de le fragiliser et de dégrader les conditions de travail des agents et des demandeurs d'emploi.

Territorialisation du service public de l'emploi

FO a alerté sur le risque d'inégalité de traitement selon le lieu d'habitation du demandeur d'emploi, en raison des moyens très inégaux entre les territoires. Cette fragmentation a créé

un accès au service public qui varie trop selon les lieux, et fragilise l'égalité des droits. FO rappelle que la politique de l'emploi doit être pilotée au niveau national pour garantir un accès universel et équitable à tous, quels que soient le lieu de résidence ou les ressources territoriales.

Contrepartie pour les allocataires du Revenu de solidarité active (RSA)

La loi a instauré un contrat d'engagement pour les allocataires du RSA, imposant à ces derniers au moins 15 heures d'activité hebdomadaire sous peine de sanctions pouvant aller jusqu'à la suspension des droits. FO a condamné ce procédé qui transforme un droit social fondamental en une prestation conditionnelle, renforçant la stigmatisation et la précarité des plus vulnérables. Le RSA doit rester un filet de sécurité garanti et inconditionnel, indispensable à la dignité des allocataires et à leur insertion dans la société.

Complexification excessive du service public de l'emploi

FO a dénoncé la complexification excessive du service public de l'emploi avec France Travail. La gouvernance multi-niveaux, structurée autour du comité national pour l'emploi ainsi que des comités régionaux, départementaux et locaux, créé un millefeuille administratif qui dilue les responsabilités, le dialogue et complique la prise de décision. Ces comités sont censés coordonner les actions, mais ils alourdissent en réalité les processus. De plus, FO a mis en exergue le fait que l'État contrôle totalement la composition des comités France Travail, nommant la majorité de leurs membres, ce qui réduit fortement la place des représentants des salariés, des usagers et des partenaires sociaux.

Refonte du barème des sanctions

FO a jugé inacceptable le nouveau barème de sanctions généralisé à tous les demandeurs d'emploi, y compris les bénéficiaires du RSA. Ce système prévoit des suspensions d'allocations de 30 % à 100 % sur des durées pouvant aller jusqu'à quatre mois, avec des risques de suppression totale et de radiation. FO a dénoncé la logique punitive qui aggrave la précarité au lieu de favoriser l'insertion. FO a alerté aussi sur les risques d'inégalités territoriales et d'arbitraire, liés à l'individualisation/personnalisation des sanctions.

Financement de France Travail

Pour financer cette structure pharaonique, l'État a procédé à des ponctions massives, prélevant 12,05 milliards d'euros sur les caisses de l'Unedic entre 2023 et 2026. Ce pillage financier a fragilisé l'assurance-chômage, mettant fin à sa trajectoire de désendettement et compromettant la pérennité des droits des demandeurs d'emploi. FO a dénoncé avec force ces manœuvres orchestrées par le gouvernement au mépris de la solidarité nationale et des droits sociaux.

■ Négociation de l'accord d'Assurance-chômage du 10 novembre 2023 et non agrément

Contexte et temps de la négociation

Le décret de carence du 26 juillet 2019, prorogé à plusieurs reprises, fixant les règles d'indemnisation de l'Assurance chômage, est arrivé à son terme le 31 août 2023, marquant ainsi la fin de la période transitoire imposée par le gouvernement. Dès lors, la phase de négociation paritaire s'est enfin rouverte. Cependant, au lieu de laisser pleinement jouer la responsabilité des partenaires sociaux, le Premier ministre a adressé, le 1^{er} septembre 2023, une lettre de cadrage particulièrement directive, définissant unilatéralement les orientations budgétaires.

La lettre de cadrage a également demandé l'ouverture d'une négociation spécifique sur l'emploi et le maintien en emploi des salariés seniors, soulignant l'importance de ce volet dans le cadre des discussions globales sur l'assurance-chômage.

Les négociations pour l'accord national interprofessionnel sur l'assurance-chômage se sont ainsi ouvertes et déroulées dans un contexte tendu, marqué par la volonté de l'exécutif de réaliser des économies significatives au détriment des demandeurs d'emploi. Après neuf séances, FO a su bousculer ce cadre en défendant fermement les droits des allocataires. FO a défini et obtenu le respect de ses lignes rouges, notamment la liberté de négociation paritaire des intermittents du spectacle, la préservation du régime spécifique de l'activité conservée, ainsi que le report des questions « senior » à une future négociation nationale interprofessionnelle.

Contenu de l'accord

L'accord signé présentait plusieurs avancées majeures. FO a obtenu l'abaissement de la durée minimale de travail pour l'indemnisation des primo-entrants et saisonniers, qui passe de 6 à 5 mois, ainsi que la création d'une filière spécifique pour les saisonniers. Le plancher du nombre de jours non travaillés pris en compte dans le calcul de l'allocation a été abaissé de 75 % à 70 %, permettant à environ 180 000 allocataires supplémentaires de bénéficier d'une augmentation ou d'un accès à leurs droits. La dégressivité de l'allocation a été aménagée, ne s'appliquant plus qu'aux allocataires de moins de 55 ans au lieu de 57 ans. Le protocole a amélioré également le délai de réflexion pour la rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié et introduit des mesures « sociales » telles que l'assouplissement du versement en cas de décès ou maladie. Enfin, FO est parvenue à faire reculer les organisations patronales sur leur demande excessive de baisse des cotisations employeurs.

Non agrément par le Premier ministre

Après la signature de l'accord national d'Assurance-chômage du 10 novembre 2023, le Premier ministre a refusé de lui accorder son agrément en mai 2024. Ce refus a été justifié officiellement par l'absence d'un avenant sur l'indemnisation des seniors, jugé indispensable par le gouvernement.

■ Négociation de l'accord d'Assurance-chômage du 15 novembre 2024

Contexte et temps de la négociation

Une nouvelle négociation relative à l'Assurance chômage s'est ouverte le 22 octobre 2024, dans un climat politique et social marqué par le refus du gouvernement Attal d'agréer la convention du 10 novembre 2023. Après la dissolution de l'Assemblée nationale, les élections législatives et la mise en place d'un nouveau gouvernement, la ministre du Travail a relancé les partenaires sociaux par une lettre d'orientation. Dès lors, deux négociations parallèles ont été engagées : l'une sur l'assurance-chômage, l'autre sur l'emploi des seniors ; ces deux volets étant intrinsèquement liés pour parvenir à un équilibre global. FO a rappelé à l'ouverture que les finances du régime ne pouvaient être utilisées comme variable d'ajustement budgétaire et a réaffirmé son attachement au paritarisme.

Contenu de l'accord

L'accord du 15 novembre 2024 a pris la forme d'un avenant à la convention de 2023. FO a obtenu plusieurs avancées

notables : suppression du durcissement envisagé pour les intermittents du spectacle, sécurisation des durées initiales de droits avant application du coefficient de contracyclicité, et report de la suppression de la cotisation patronale de 0,05 % au 1^{er} mai 2025.

FO a également fait inscrire que le décalage de l'âge « senior » tomberait en cas d'abrogation de la réforme des retraites. Par ailleurs, un groupe de suivi sur le bonus-malus a été instauré, avec l'objectif de l'étendre aux entreprises de plus de 11 salariés.

Agrément du Premier ministre

Le Premier ministre a agréé, le 19 décembre 2024, l'avenant du 15 novembre 2024 à la convention d'Assurance chômage. FO estime que cet agrément est une victoire pour le paritarisme, ainsi cet agrément rend la main aux interlocuteurs sociaux dans la gestion et la définition des règles d'Assurance chômage pour les quatre années à venir.

Accord sur le bonus-malus d'assurance-chômage - Juin 2025

Contexte et temps de la négociation

Le contexte de la négociation sur l'accord bonus-malus a débuté avec la mise en place d'un groupe de travail paritaire dès mars 2025, après l'introduction du dispositif en 2019 par le gouvernement. Ce mécanisme, repris dans la convention d'Assurance-chômage du 15 novembre 2024, vise à moduler le taux de cotisation patronale en fonction du recours aux contrats courts, en augmentant le taux (malus) ou en le réduisant (bonus). Les négociations ont porté sur les ajustements à apporter à ce système, limité aux entreprises de plus de 11 salariés et à certains secteurs spécifiques, avec une évaluation soulignant une efficacité limitée et un impact financier neutre pour l'Assurance chômage. FO, tout en restant dubitative sur l'efficacité du bonus-malus actuel, a insisté sur la nécessité d'un dispositif plus ambitieux et d'une vraie négociation autour des contrats courts pour réduire la précarité.

Contenu de l'accord

L'accord signé en juin 2025 par FO ajuste le dispositif de bonus-malus en recentrant son périmètre sur les fins de contrats de moins de trois mois et en excluant un secteur du champ d'application.

FO a accepté de signer cet avenant malgré ses réserves, afin de préserver le paritarisme et garantir l'ouverture d'une négociation spécifique avant la fin de l'année 2025 sur le recours aux contrats courts et la sécurisation des parcours professionnels. Cette signature s'accompagne d'un engagement clair de FO à obtenir des mesures concrètes contre la précarité et pour renforcer les droits des salariés concernés par ces formes d'emploi instables. FO se félicite d'avoir stoppé les tentatives patronales visant à affaiblir le dispositif tout en rappelant la nécessité d'un modèle de bonus-malus plus ambitieux et efficace.

Recours contre la lettre de cadrage du Premier ministre du 8 août 2025

Début août 2025, le Premier ministre a adressé aux partenaires sociaux une lettre de cadrage imposant une nouvelle négociation de la convention d'Assurance chômage, alors même que la convention signée en 2024 venait tout juste d'entrer en vigueur et qu'un certain nombre de ses dispositions n'avaient pas encore produit leurs effets.

FO a dénoncé un document de cadrage qui réduisait encore les droits des demandeurs d'emploi. Celui-ci prévoyait notamment de durcir les conditions d'affiliation, de réduire la durée et le montant de l'indemnisation par une modulation selon le niveau de revenu, de limiter les ruptures conventionnelles individuelles et de réaliser des économies massives — entre 2 et 2,5 milliards d'euros par an, soit près de 10 milliards sur la durée de la future convention — au détriment direct des personnes privées d'emploi.

FO a rappelé que la dégradation invoquée de la trajectoire financière de l'Unedic provenait essentiellement des ponctions

pratiquées par l'État, qui avait lui-même organisé le déficit pour ensuite le brandir comme justification à la révision des règles.

FO s'est opposée à cette manœuvre, estimant qu'elle remettait en cause la légitimité de la négociation paritaire et transformait l'assurance-chômage en simple variable d'ajustement de la dette publique.

Pour toutes ces raisons, FO a saisi le Conseil d'État afin de contester la légalité de la lettre de cadrage. L'objectif était d'empêcher ce passage en force, de garantir le respect de la dernière convention signée, de protéger les droits des demandeurs d'emploi et de défendre le paritarisme.

La haute juridiction a rendu sa décision le 17 octobre 2025, rejetant la requête au motif que le document de cadrage revêt le caractère d'un acte préparatoire et ne constitue pas, par lui-même, une décision susceptible de faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir.

Contrat de sécurisation professionnelle et reconduction 2022-2026

Le Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) est un dispositif créé par les partenaires sociaux en 2011, destiné à accompagner les salariés licenciés pour motif économique dans leur retour à l'emploi, en leur proposant un parcours renforcé de reclassement incluant un suivi individualisé, des formations et une indemnisation spécifique. Mis en place par la convention du 26 janvier 2015 conclue entre les partenaires sociaux, il s'adresse principalement aux salariés des entreprises de moins de 1000 salariés et à ceux dont l'employeur est en redressement ou liquidation judiciaire.

Les règles applicables au CSP reposent sur la convention initiale de 2015, régulièrement actualisée par une série d'avenants successifs qui adaptent le dispositif aux évolutions réglementaires et aux modifications de la convention d'Assurance-chômage.

Depuis fin 2021, Force Ouvrière a été signataire de plusieurs avenants à la convention du 26 janvier 2015 relative au CSP, attestant de son engagement continu dans le suivi et la défense de ce dispositif. Ainsi, FO a signé l'avenant n°7 du 15 mars 2023,

PRÉSERVER L'ASSURANCE CHÔMAGE PARITAIRE

l'avenant n°8 du 15 novembre 2023, l'avenant n°9 du 22 novembre 2024.

Cependant, Force Ouvrière n'a pas signé l'avenant n°10 du 20 mars 2025, car elle revendiquait une dérogation temporaire concernant le décalage des bornes d'âge d'entrée dans

la filière « *senior* ». S'appuyant sur une expérience antérieure réussie sur le calcul du Salaire journalier de référence (SJR) en 2021, Force Ouvrière espérait obtenir cette dérogation en attendant la prochaine négociation générale sur le CSP. Le 25 novembre 2025, FO a signé l'avenant n°11 à la Convention du 26 janvier 2015 relative au CSP.

Activité partielle de longue durée Rebond (APLD-Rebond)

Face à un contexte économique tendu marqué par la hausse des coûts énergétiques et la recrudescence des défaillances d'entreprises, le dispositif d'Activité partielle de longue durée-Rebond (APLD-R) a été instauré par l'article 193 de la loi de finances pour 2025 et précisé par le décret n°2025-338 du 14 avril 2025.

Ce mécanisme, dont FO a soutenu la mise en place, vise à préserver l'emploi dans les entreprises connaissant une réduction durable d'activité sans compromettre leur pérennité.

L'APLD-R permet à l'employeur de réduire temporairement l'horaire de travail des salariés tout en maintenant leur contrat : ces derniers perçoivent 70 % du salaire brut (environ 84 % du net), porté à 100 % en cas de formation. L'État et l'Unedic prennent en charge 60 % du coût, l'employeur assumant le reste. Le dispositif, mobilisable entre le 1^{er} mars 2025 et le 28 février 2026 pour une durée maximale de 18 mois, repose sur un accord collectif ou un document unilatéral fondé sur un accord de branche étendu. Pour FO, l'APLD-Rebond constitue un outil protecteur et sécurisant pour les salariés.

Formation syndicale

Journée annuelle des mandatés IPT IPR

FO organise chaque année une journée d'information coanimée par l'Unedic destinée aux mandatés des Instances paritaires régionales et territoriales (IPT/IPR). Cet événement a pour but de renforcer leurs connaissances sur l'assurance-chômage, de leur transmettre les positions de la Confédération et de favoriser les échanges autour des pratiques locales dans leurs territoires. Ces journées se sont tenues aux dates suivantes : 5 janvier 2023, 10 janvier 2024, 19 novembre 2024 et 18 novembre 2025.

tants syndicaux, pour leur apporter une vision globale, pratique et juridique du système d'Assurance-chômage. Ces sessions se déroulent à l'Institut du travail (IDT) de Strasbourg.

Elles s'articulent autour d'interventions d'universitaires et d'experts, de la constitution d'une base documentaire, ainsi que d'outils d'analyse et de grilles de lecture.

Elles favorisent également la réflexion commune et les échanges à travers des travaux de groupe sur des thèmes de travail spécifiques. Ces semaines de formation ont eu lieu du 23 au 28 octobre 2022, du 8 au 13 octobre 2023, du 20 au 25 octobre 2024 et du 19 au 24 octobre 2025.

Session annuelle : Assurance-chômage à l'IDT Strasbourg

Le secteur de l'Emploi et des Retraites organise chaque année une session d'information et de formation destinée à ses mili-

Ainsi, par l'ensemble de ces actions, FO réaffirme sa volonté de défendre et préserver une Assurance-chômage solidaire, protectrice des demandeurs d'emploi et fondée sur les principes du paritarisme.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN DANGER

La loi « Avenir professionnel » de 2018, présentée par le gouvernement comme une réforme ambitieuse pour moderniser le système de formation, a confirmé les craintes exprimées par Force Ouvrière. Derrière ses objectifs de simplification et d'efficacité, elle a accéléré la libéralisation de la formation professionnelle continue, opérant un profond bouleversement dans son organisation et ses finalités.

L'un des changements les plus significatifs réside dans la transformation du Compte personnel de formation (CPF), désormais monétisé et accessible via une application gérée par la Caisse des dépôts. Ce dispositif, qui devait à l'origine permettre aux salariés de gagner en autonomie dans leur parcours professionnel, est devenu un véritable marché, largement ouvert aux prestataires privés. Cette marchandisation de la formation détourne le CPF de son objectif initial : sécuriser les parcours professionnels et répondre aux besoins réels des travailleurs.

Par ailleurs, les Centres de formation des apprentis (CFA), qui jouent un rôle central dans la formation des jeunes, sont désormais soumis à une mise en concurrence généralisée. La réforme les pousse à adopter des logiques de rentabilité qui entravent leur mission pédagogique. Dans ce nouveau paysage, les structures les moins rentables souvent les plus proches des territoires et des publics fragiles sont mises en difficulté, voire condamnées à disparaître. Cela risque d'aggraver les inégalités d'accès à la formation, au détriment des jeunes et des salariés les plus éloignés de l'emploi.

Enfin, cette réforme a profondément affaibli le rôle des interlocuteurs sociaux, qui étaient pourtant historiquement les garants d'un pilotage équilibré et concerté de la formation professionnelle. En recentralisant au sein de France compétences les décisions et en marginalisant le rôle des interlocuteurs sociaux, la loi de 2018 impose une vision technocratique et libérale, rompant avec une tradition fondée sur la négociation collective et l'intérêt général.

Dispositifs, financement, individualisation et régulation

L'apprentissage, demander plus en donnant moins

Depuis la loi du 5 septembre 2018 et le déploiement massif de l'apprentissage, Force Ouvrière constate une montée en charge du dispositif couplé d'un effet d'aubaine. En effet, depuis la création et la généralisation des aides à l'apprentissage, on comptabilisait 302 259 nouvelles entrées en apprentissage contre 824 000 en 2023. Dans ce cadre, on estime que 56 % de l'augmentation de ces embauches entre 2019 et 2020 seraient imputables à l'aide exceptionnelle.

Parallèlement, l'Unédic a relevé qu'en 2023, 165 000 sortants d'apprentissage avaient ouvert des droits à l'Assurance-

chômage alors qu'ils n'étaient que 70 000 en 2019. Les décisions politiques ont conduit à faire de l'apprentissage l'unique dispositif d'alternance ainsi que l'unique voie d'insertion professionnelle des jeunes et des moins jeunes. Changement de cap en 2024, le gouvernement a supprimé le dispositif d'aide à l'embauche en contrat de professionnalisation d'un jeune de moins de 30 ans. Par conséquent, à fin novembre 2024, seuls 84 800 nouveaux contrats de professionnalisation avaient commencé, alors qu'en 2023, on en recensait 115 700.

Force Ouvrière estime que l'alternance est une modalité pédagogique à privilégier et à développer tant au titre de la formation professionnelle initiale que continue. Toutefois, la politique du « tout apprentissage » conduit à neutraliser les

LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN DANGER

autres dispositifs (contrats de professionnalisation et ancien contrat Pro-A) et à transformer l'apprentissage en une politique d'emploi.

FO a toujours soutenu le développement de l'apprentissage en faveur des jeunes pour les niveaux infra bac à bac+2. Or, il ne bénéficie pas prioritairement à ces derniers. En effet, en 2016, la part des apprentis préparant une licence représentait moins de 30 % des effectifs contre 68 % en 2022. De même, la part des apprentis en école de commerce représentait 5 % des effectifs en 2016, contre 28 % en 2022. À l'inverse, la part des apprentis préparant un CAP est passée de 53 % en 2016 à 60 % en 2022.

Enfin, le gouvernement persiste dans sa logique d'apprentissage massif mais tout en poursuivant dans sa logique de refus d'investir (voire en supprimant) les moyens nécessaires au déploiement des dispositifs. En ce sens, depuis début 2025, le seuil d'exonération des cotisations salariales des apprentis est abaissé à 50 % (auparavant 79 %). En outre, désormais, la CSG et la CRDS deviennent exigibles. De ce fait, les apprentis se trouvent directement pénalisés. Le Projet de loi de Financement de la Sécurité sociale de 2026 va même plus loin, en prévoyant la fin totale des exonérations salariales pour les apprentis. Les politiques gouvernementales se font donc encore au détriment des publics les plus fragiles.

Détermination des NPEC des contrats d'apprentissage

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage sont définis par les Commissions paritaires nationale de l'emploi (CPNE). En décembre 2021, France compétences a invité les CPNE, ou à défaut les commissions paritaires des branches professionnelles, à transmettre à l'Opérateur de compétence (OPCO) dont elles relèvent les Niveaux de prise en charge (NPEC) des contrats d'apprentissage relatifs aux certifications relevant de leur périmètre.

La réforme de 2018 puis les décisions politiques et budgétaires ont conduit à appliquer une logique comptable au financement de l'apprentissage via la mise en œuvre des NPEC. Tandis que les CFA sont contrôlés et empêchés d'investir, les CPNE ont progressivement été écartées de la définition des NPEC. Suite à l'intervention de FO lors de la consultation de la sous-commission Emploi, orientation et formation professionnelle, la procédure de détermination et de révision des NPEC des contrats d'apprentissage a fait l'objet d'une modification. Mais la procédure manque encore de précision avec l'implication croissante de France compétences et de l'État au détriment des branches et des interlocuteurs sociaux. Le Président de France compétences a indiqué que la nouvelle baisse des NPEC ne donnerait pas lieu à une délibération mais à un simple débat entre les administrateurs puisque l'État avait d'ores et déjà arrêté la date et le pourcentage de la baisse ! Ainsi, les nouveaux NPEC effectifs à compter de septembre 2023 devaient atteindre une baisse globale de 5,2 %...

Ce faisant, et en utilisant la délibération cadre du 30 juin 2022 comme prétexte, le gouvernement a délibérément choisi de restreindre le rôle et le pouvoir des administrateurs, et notamment celui des interlocuteurs sociaux !

Considérant que cette manière de procéder était irrespectueuse à l'égard des interlocuteurs sociaux, FO a indiqué qu'elle demeurerait opposée à la nouvelle baisse des NPEC tant sur le fond que sur la forme de cette décision. Convaincue de l'incohérence de la politique appliquée par le gouvernement qui souhaite atteindre le million d'apprentis tout en sous-dotant la section apprentissage, FO, tout comme les organisations syndicales et patronales ainsi que les régions de France, a voté contre les délibérations électroniques définissant les nouvelles recommandations des NPEC. Plus encore, FO a appelé le gouvernement à penser le financement de la formation professionnelle à la hauteur de ses ambitions.

En conclusion, que ce soit lors des réunions du conseil d'administration de France compétences, lors des concertations avec le gouvernement, lors des réunions de la CNNCEFP, FO s'est toujours opposée aux baisses successives des NPEC et a revendiqué le rôle des CPNE dans le processus de détermination de ces derniers. Actuellement, FO considère que le dispositif est déséquilibré et penche trop en faveur des entreprises. Par conséquent, FO estime qu'il faut davantage responsabiliser les entreprises c'est-à-dire augmenter leurs contributions à l'apprentissage, renforcer leurs obligations notamment en matière de qualité et de suivi de la formation et conditionner le versement des aides.

Le CPF soumis aux conséquences néfastes de la mise en application de la loi du 5 septembre 2018

La loi de 2018 a fondamentalement transformé le CPF. Pourtant directement issu du droit individuel à la formation professionnelle, le CPF est progressivement devenu un outil d'achat simplifié de formation via l'utilisation de la plateforme dématérialisée MonCompteFormation. Ainsi, en 2022, la Caisse des dépôts et des consignations enregistrait 1 813 611 entrées dans le dispositif.

Cependant, dès 2018, FO avait alerté, considérant que cette situation n'était pas viable. Puisque l'accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle est facultatif, le titulaire du compte se trouve isolé. Autrement dit, le salarié n'est ni informé, ni accompagné dans le cadre de la construction de son parcours de formation monétisé. Arguant que les individus n'utilisaient pas leurs droits CPF à des fins professionnelles, le gouvernement a mis en place un « *ticket modérateur* » par un décret du 29 décembre 2024. Cela signifie que, sauf exonérations spécifiques (par exemple, pour les demandeurs d'emploi) ou co-financement avec une tierce personne (notamment l'employeur), l'individu souhaitant mobiliser son CPF doit payer une somme supplémentaire forfaitaire indexée sur l'inflation de 102,23 euros. FO s'est fermement opposée à cette mesure injustifiée et illégitime. D'une part car huit personnes sur dix mobilisant leur CPF

poursuivent un objectif professionnel et d'autre part, il faut rappeler que le CPF est attaché à l'individu. De fait, le reste à charge rompt avec l'esprit du droit individuel à la formation professionnelle. En conditionnant l'exonération de paiement à un co-financement, le « *ticket modérateur* » permet de détourner les fonds du CPF au profit des « *besoins en compétences* » des entreprises et des « *tensions de recrutement* » locales et/ou sectorielles.

Afin de se prémunir contre le risque de détournement, Force Ouvrière revendique que le co-financement soit encadré par un accord de branche voire d'entreprise. Le contexte actuel justifie plus que jamais des dispositifs de formation solides. Force Ouvrière considère que la régulation financière des outils conduit à l'effritement et à la fragilisation de ces derniers. C'est pourquoi Force Ouvrière revendique la systématisation du recours au CEP dans le cadre d'un parcours CPF. Celui-ci informerait, orienterait et accompagnerait l'individu dans ses démarches.

La reprise des travaux relatif au contrôle et à la qualité de la formation professionnelle

La loi du 5 septembre 2018 a conjointement libéralisé l'offre de formation professionnelle et créé la certification Qualiopi. Autrement dit, pour bénéficier des financements publics et mutualisés, l'organisme de formation doit répondre à diverses exigences de qualité. Dans ce cadre, il revient aux instances de labellisation ou aux organismes certificateurs de contrôler que l'organisme répond aux critères posés par la qualification.

Dès 2018, Force Ouvrière avait alerté sur les conséquences de la libéralisation de la formation professionnelle. Pour FO, une telle évolution conduirait inévitablement à la diminution des droits à la formation professionnelle des actifs. Il faut aussi souligner le scandale de l'arnaque au CPF qui a permis à des organismes frauduleux et malhonnêtes de vider les comptes des individus et à détourner des millions d'euros de fonds publics. Cet épisode a mis en lumière les lacunes du dispositif de contrôle de la formation professionnelle.

Assez rapidement, il s'est avéré que la certification Qualiopi ne permettait pas de maîtriser tous les risques et que les pouvoirs publics n'étaient pas suffisamment armés pour réagir et sanctionner les organismes frauduleux. Dans ce cadre, une loi visant à lutter contre la fraude au CPF et à interdire le démarchage de ses titulaires a été adoptée le 8 décembre 2022 et deux décrets relatifs au contrôle des financeurs ainsi qu'à la fraude au CPF ont été pris le 28 décembre 2023.

En 2023 et en 2024, le gouvernement a réouvert les groupes de travail ainsi que le comité de pilotage dédiés à la qualité de la formation professionnelle. Pour FO la qualité de la formation professionnelle est un enjeu prioritaire. Ainsi, FO s'est investie dans les concertations et les groupes de travail afin de faire évoluer le dispositif. Dans ce cadre, elle a accordé une attention particulière à l'encadrement du recours à la

sous-traitance par les organismes de formation, à l'importance de soutenir autant que possible les formations en présentiel, qui favorisent les interactions directes ainsi que les mises en situation pratiques entre les apprentis et les formateurs, afin d'assurer la qualité de l'apprentissage, mais aussi aux CFA d'entreprise ainsi que l'usage de la formation par les entreprises. En ce sens, plusieurs décrets ou projets de décrets ont été pris afin de limiter les fraudes des CFA et garantir la qualité des formations.

Désormais, lorsque la déclaration d'activité du centre de formation d'apprentis a été enregistrée depuis moins de six mois, le premier versement de 40 % est effectué après réalisation des actions et au plus tard au troisième mois. Cette mesure vise à lutter contre la fraude notamment en laissant aux OPCO le temps d'apprécier la réalité des actions réalisées par le CFA avant le versement de la première avance.

De même, depuis le 1^{er} juillet 2025, les formations dispensées au moins à 80 % à distance voient leur niveau de prise en charge minoré de 20 %. Ce sont les OPCO ou les services régionaux de contrôle de la formation professionnelle qui assurent le contrôle de ces déclarations.

La réforme manquée de la VAE

En décembre 2022, le gouvernement a tenté de réformer la VAE afin de démocratiser le dispositif et d'en renforcer l'accessibilité et la fiabilité en adoptant la loi « *portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi* ».

En principe, FO soutient ces objectifs. La VAE est un outil essentiel au dispositif de formation professionnelle car elle est, en principe, accessible à tous et qu'elle est une voie d'accès à la certification. Elle permet de garantir l'égalité d'accès au diplôme ainsi que la promotion sociale et professionnelle des salariés. Or, en pratique, méconnue, illisible et sous-financée, la VAE est devenue presque impraticable.

Toutefois, les promesses du gouvernement n'ont été que partiellement tenues. Malgré quelques améliorations, telle que l'augmentation de la durée du congé VAE passant de 24 heures à 48 heures, la réforme a, en réalité, complexifié le dispositif. D'une part, deux ans après son ouverture, la plateforme « *France VAE* » ne fonctionnait que par intermittence et ne référençait que 24 certifications relevant du secteur médico-social et d'autre part, la réforme rompt avec l'esprit originel du dispositif imaginé en 2022. En plus de l'inscrire dans une logique de bloc de compétences, le texte prévoit que le GIP assurera la promotion de la VAE en tenant compte des besoins en qualifications du territoire.

Plus encore, la loi a créé l'expérimentation « *VAE inversée* » dont l'objet est de favoriser l'accès à la certification et à l'insertion professionnelle dans des secteurs rencontrant des difficultés de recrutement. Pour ce faire, la VAE inversée permet à un salarié en contrat de professionnalisation de

LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN DANGER

valider des blocs de compétences via la VAE. Elle suppose un investissement et un suivi important puisqu'elle implique notamment l'intervention régulière d'un professionnel afin de déterminer les connaissances et aptitudes acquises par le salarié. La VAE inversée nécessite aussi une politique d'entreprise approfondie impliquant obligatoirement les interlocuteurs sociaux.

FO est toujours favorable au développement d'outils de formation destinés à qualifier les salariés, mais dans ce cadre, il est primordial que l'outil imaginé soit pertinent. En effet, cet outil supplémentaire risque d'alimenter la complexité et la densité de notre système de formation professionnelle. Néanmoins, la VAE inversée présente l'avantage de permettre aux employeurs de se l'approprier plus facilement. Par conséquent, il semble difficile de rendre un avis sur la VAE inversée versus la VAE classique. En effet, bien que l'objectif soit le même, il s'agit de deux dispositifs distincts. Les modalités de mise en place ainsi que les conditions de succès sont très différentes. FO constate le manque de précision de ce décret. Alors qu'aucun élément relatif au cahier des charges n'est mentionné, il aurait été opportun de définir *a minima* les « secteurs rencontrant des difficultés particulières de recrutement ». Par conséquent, l'objectif réel de ce texte est difficile à appréhender. Plus encore, FO craint, à terme, que la VAE et le contrat de professionnalisation soient détournés de leur objectif originel afin de devenir des dispositifs permettant de combler les besoins de main d'œuvre des entreprises.

Le financement des AtPro dans le viseur du ministère de l'Économie

En matière de gestion budgétaire, les Associations transition professionnelle (AtPro) et les Opérateurs de compétences (OPCO) sont en principe assujetties aux mêmes règles comp-

tables, notamment en ce qui concerne les excédents de trésorerie. Précisément, en application des textes réglementaires, si au 31 décembre de l'année N, le montant des disponibilités des AtPro avait dépassé celui du tiers des charges comptabilisées, elles devaient reverser le surplus à France compétences au plus tard le 30 avril de l'année N+1. Cette règle n'a pas été appliquée en 2019, 2020, 2021. En 2023, le gouvernement souhaitait adopter un décret afin d'obliger les AtPro à reverser leurs excédents de trésorerie. Une telle mesure aurait entraîné la fin des AtPro ainsi que la disparition du Projet de transition professionnelle (PTP).

Par conséquent, FO s'est opposée au projet de décret et a interpellé le ministère par un courrier en date du 6 avril 2023 afin qu'il reconsidère sa position. FO a rappelé que la réalisation d'un PTP ne respecte pas systématiquement le rythme de l'année civile. En réalité, les sommes dites « disponibles » sont en réalité engagées dans le cadre de PTP de longue durée. À ce titre, les formations pluriannuelles du secteur médico-social en constituent une parfaite illustration.

Après avoir obtenu gain de cause et démontré l'utilité des AtPro, FO a dû se battre contre les coupes budgétaires effectuées en milieu d'exercice sur le budget initial 2024 de France compétences. Pour rappel, le conseil d'administration vote le budget de l'année suivante en novembre. De fait, les AtPro connaissent leurs enveloppes dès le début de l'exercice budgétaire. Toutefois, en mai 2024, le ministère de l'Économie a imposé à France compétences 312 millions d'économies sur le budget en cours, contraignant France compétences à réduire les enveloppes de certains acteurs alors que les budgets étaient déjà ficelés. Ainsi, les AtPro ont dû réaliser 65 millions d'euros d'économies sur leur dotation PTP, passant de dotation de 500 à 435 millions d'euros. Une décision lourde de conséquences puisqu'elle a entériné la réduction de la dotation PTP faite aux AtPro.

Gouvernance du dispositif de formation professionnelle

Le Conseil d'administration de France compétences

Depuis la création de France compétences, le rôle et l'implication des interlocuteurs sociaux sont très limités. Pour rappel, les interlocuteurs sociaux ne représentent que 40 voix tandis que l'État en dispose de 45. De fait, la capacité à agir des organisations syndicales est neutralisée. Suivant l'ordre du jour, certaines délibérations de France compétences revêtent un caractère superficiel puisque le vote de l'État peut emporter l'approbation de la délibération. FO estime que cela témoigne d'une défiance à l'égard des interlocuteurs sociaux et revendique la création d'un espace stratégique externe à France compétences au sein duquel les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs disposeraient du même nombre de voix et décideraient des grandes orientations du dispositif de formation professionnelle continue.

La nouvelle commission d'objectifs et de performance des OPCO

Selon les textes législatifs et réglementaires en vigueur, les OPCO et le ministre en charge de la formation professionnelle doivent conclure une nouvelle Convention d'objectifs et de moyens (COM) pour une durée de trois ans. Son objet est de définir les modalités de financement et le cadre d'action de l'opérateur en considération des objectifs assignés des résultats attendus.

En 2023, les OPCO ont dû négocier une nouvelle COM puisque la précédente arrivait à terme. Les négociations ont été très difficiles puisque la priorité pour les représentants du ministère du Travail et de l'Emploi ainsi que du ministère de l'Économie étaient de réaliser des économies en limitant le budget de la nouvelle convention au budget effectivement réalisé en

2022. Pour ce faire, le gouvernement proposait notamment de plafonner le montant des frais de gestion.

FO s'est fermement opposée à cette manière de procéder, rappelant les principes essentiels auxquels elle est particulièrement attachée : la loyauté des négociations et la liberté contractuelle. En outre, FO a interpellé le gouvernement sur la légitimité des mesures d'économies proposées.

Enfin, une lettre de mission ministérielle, envoyée le 6 février 2025, invitait des inspecteurs de l'Igas à porter une attention très particulière à l'organisation et aux frais de gestion des OPCO. Il leur était demandé d'établir des conclusions propres à chaque opérateur, de les comparer entre eux et de préconiser des pistes d'économies voire de mutualisations possibles de certaines fonctions, notamment l'instruction et le suivi des dossiers de formations.

Pour FO, cette lettre de mission laisse présager à terme une mutualisation et donc une réduction du nombre d'OPCO. Pire encore, pour FO cette mission pourrait conduire à remettre en cause les OPCO et leur gestion paritaire.

En décembre 2025 la Confédération publiait un communiqué de presse en soutien aux OPCO sous le titre « *stop aux attaques contre les OPCO* » avec pour conclusion : « *FO refuse que la formation professionnelle soit la variable d'ajustement d'une mauvaise gestion budgétaire. Elle exige l'ouverture immédiate d'un véritable dialogue avec les présidences des OPCO et le retrait de ces orientations budgétaires qui menacent tout l'écosystème de la formation professionnelle.* »

Le Conseil en évolution professionnelle : un dispositif à renforcer et généraliser

Depuis la loi du 5 septembre 2018, il revient à France compétences de sélectionner et de financer les opérateurs privés régionaux chargés de délivrer le Conseil en évolution professionnelle (CEP). En 2024, France compétences a dû renouveler le « *marché CEP* », c'est-à-dire procéder à une nouvelle sélection des opérateurs habilités à délivrer le CEP et à bénéficier à ce titre des financements publics.

Le conseil d'administration de France compétences et donc les interlocuteurs sociaux auraient dû être pleinement associés au renouvellement du marché CEP ; en réalité, ils en ont été écartés. En effet, la jurisprudence pénale a durci son appréciation du conflit d'intérêt en matière de marché public. Ce faisant, c'est la théorie du doute possible qui prime, et non la réalité du conflit.

Au regard du risque de voir le nouveau marché CEP annulé, France compétences a préféré obliger certains administrateurs à se déporter pour ne pas prendre part au vote. FO a dénoncé l'évolution de la jurisprudence considérant que cela conduisait à exclure les interlocuteurs sociaux et à nier leur expertise. FO a également interpellé les représentants du gouvernement afin que ces règles soient modifiées. Grâce aux revendications portées pendant la négociation de l'ANI « *Transitions et reconversions professionnelles* » signé le 25 juin 2025, une commission relative au CEP a été créée au sein de France compétences. Dorénavant, le CA de France compétences s'appuie sur les recommandations de la commission du Conseil en évolution professionnelle pour ses décisions liées au CEP.

La certification professionnelle : un développement pour la qualité

Clarifier les notions de qualifications, certifications et de compétences

Il est essentiel de clarifier les notions de qualifications, certifications et compétences, car chacune d'elles induit des conséquences différentes pour les salariés, tant sur le plan de la reconnaissance professionnelle que de l'évolution de carrière. Ainsi, les compétences constituent un ensemble d'aptitudes et de connaissances tant techniques que personnelles (savoir-être, savoir-faire, qualités morales, etc) acquises au cours du développement individuel du salarié et mobilisées à l'occasion d'une situation de travail donnée.

Autrement dit, à la grande différence de la qualification, la compétence n'est pas rattachée à un métier. *A contrario*, la qualification est un processus de reconnaissance professionnelle en deux temps. Dans un premier temps, elle conduit à la reconnaissance de la capacité professionnelle (formation, diplôme, expérience) du salarié à exercer un métier donné. Dans un second temps, la qualification professionnelle conduit à une reconnaissance collective du salarié, elle lui permet d'intégrer la grille de classification professionnelle

issue de sa convention collective. Ainsi, elle permet au salarié de s'intégrer et se situer au sein de la classification professionnelle prévue par la convention collective (formation, diplôme, expérience).

Enfin, la certification professionnelle sanctionne l'acquisition des connaissances et capacités professionnelles nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle. À ce titre, que ce soit auprès des organisations patronales ou du gouvernement, FO rappelle toujours son attachement à privilégier les qualifications aux compétences, puisque les compétences n'incluent pas forcément une qualification et donc n'entraînent pas forcément une évolution dans la grille de classification professionnelle du salarié.

Simplifier le processus de validation des acquis de l'expérience

FO estime que le dispositif doit évoluer afin d'être plus attractif pour les salariés. En effet, trop peu de salariés s'en saisissent. Pour cela, FO porte plusieurs revendications en termes d'amé-

liorations et de simplifications du processus de VAE. Tout d'abord, il apparaît nécessaire que l'architecte de parcours du salarié soit spécialiste du domaine dans lequel il intervient. En effet, seul un spécialiste détient une expertise technique et professionnelle approfondie permettant de cerner le profil du bénéficiaire et de déterminer ses besoins compte-tenu de la certification visée et de l'expérience acquise. En outre, il est important de favoriser la mobilisation des professionnels pour l'organisation des jurys. Dans ce cadre, l'idée est de dépasser le cadre légal qui octroie au salarié s'inscrivant dans un processus de VAE d'obtenir une autorisation d'absence, un maintien de la rémunération et un remboursement des frais de déplacement.

À ce titre, FO estime qu'il faudrait informer et communiquer sur le sujet, tant auprès des professionnels que des employeurs afin de lever les obstacles organisationnels. En effet, la participation des salariés aux instances et jurys posent encore des difficultés en pratique. Ainsi, pour donner toute son efficacité

au système, il est impératif que chacun connaisse ses droits et ses obligations. Il conviendrait également de valoriser davantage l'investissement de ces professionnels. En effet, pour l'heure, la compensation n'est pas équivalente à leur investissement puisqu'elle se base uniquement sur le « *maintien de salaire* ». En réalité, la participation au jury n'est pas suffisamment attractive pour motiver les professionnels à s'investir dans la VAE. Par ailleurs, il est important de reconnaître les capacités et aptitudes des professionnels engagés dans le cadre de leur implication VAE.

À l'instar de la VAE élective/syndicale, la participation aux jurys pourrait faire l'objet de reconnaissance de certifications. Enfin, il faut que les entreprises s'approprient le dispositif. Pour ce faire, FO estime qu'elles doivent impliquer les interlocuteurs sociaux dans la mise en œuvre de ce dispositif. Ainsi, FO insiste sur l'importance de donner les moyens techniques, matériels, humains suffisants à l'ensemble des acteurs afin que la volonté des interlocuteurs sociaux ne reste pas vaine.

■ Négociations interprofessionnelles

Négociation nationale interprofessionnelle « *Nouveau pacte de la vie au travail* » (2024)

Faisant suite au courrier adressé par le ministre du Travail le 21 novembre 2023 invitant les organisations syndicales et patronales à négocier le « *nouveau pacte de la vie au travail* », les interlocuteurs sociaux se sont réunis le 22 décembre 2023 afin d'ouvrir la négociation dédiée à l'emploi des seniors, le Compte épargne temps universel (CETU) ainsi que sur les parcours, les reconversions et l'usure professionnelle.

Dans ce cadre, FO a rappelé l'une de ses revendications centrales : garantir un véritable droit à la reconversion professionnelle. Forte des premières revendications qu'elle avait formulées au début de la négociation, FO a précisé ses propositions et notamment invité les interlocuteurs sociaux à améliorer certains dispositifs de formation professionnelle. Pour cela, FO considère qu'il faut s'appuyer sur les dispositifs existants et les sanctuariser, notamment le projet de transition professionnelle, le compte professionnel de prévention, le plan de développement des compétences, l'alternance tout au long de la vie, la validation des acquis de l'expérience, etc. Enfin, FO a souligné l'importance de la négociation collective dans le cadre des transitions et reconversions professionnelles.

Néanmoins, cette négociation s'est soldée par un échec. En effet, les organisations patronales n'ont pas su saisir les enjeux de la négociation, ni le sens des revendications des organisations syndicales. Le patronat n'a concédé que de maigres améliorations, des adaptations terminologiques et des restructurations du texte. FO a constaté avec déception, que les énièmes modifications ne concernaient, ni la sécurisation des parcours, ni la préservation des droits des salariés.

Il s'est avéré que les changements accordés n'étaient que superficiels. En somme, aucun des articles contenus dans l'accord ne consacrait de droits nouveaux pour les salariés ou de contraintes supplémentaires pour les entreprises. Plus encore, ils augmentaient la fragilité et la vulnérabilité du salarié dans le cadre des rapports individuels et collectifs de travail. De surcroît, les propositions ne permettaient au salarié ni de faire face aux transitions à venir, ni de se maintenir au sein d'un emploi durable en bonne santé jusqu'à la fin de sa carrière professionnelle. Pour toutes ces raisons, le Bureau confédéral, réuni 10 avril 2024, a choisi ne pas apposer la signature de Force Ouvrière à ce projet d'accord.

Négociation nationale interprofessionnelle relative au CETU, à l'emploi des seniors ainsi qu'aux reconversions professionnelles (2024)

À la suite de l'échec de la négociation nationale interprofessionnelle du « *nouveau pacte de la vie au travail* », l'U2P (organisation patronale représentant l'artisanat, les professions libérales et les très petites entreprises), a invité en avril 2024 les interlocuteurs sociaux à négocier sur le CETU et les reconversions professionnelles. Le Medef et la CPME ont refusé de participer à cette négociation. Seules les organisations volontaires, pour participer à cette nouvelle négociation, se sont réunies. Ils ont choisi de négocier deux accords distincts (CETU et reconversions professionnelles).

FO a décidé de signer uniquement l'accord relatif aux reconversions professionnelles. Celui-ci constituait un premier niveau de réponse aux problématiques posées par les transitions et les mutations actuelles ou à venir. En effet, l'accord s'articule principalement autour de la création de la période de recon-

version remplaçant les dispositifs Pro-A et TransCo. L'ambition de cette Période de reconversion est de conserver l'alternance comme modalité pédagogique et de simplifier le dispositif de formation professionnelle, tout en sécurisant et en qualifiant le parcours professionnel du salarié. En ce sens, les conditions d'éligibilité sont assouplies, le contrat de travail et la rémunération sont maintenus pendant la durée de la formation, le droit au retour est garanti, l'accompagnement du salarié est renforcé et le CSE est intégré. Enfin, au regard du contexte social, paritaire et politique, Force Ouvrière a considéré que la signature de cet ANI relatif à la reconversion professionnelle avec l'U2P enverrait un message fort aux organisations patronales et au gouvernement. Plus encore, elle marquerait la capacité des interlocuteurs sociaux à s'emparer de sujets complexes et actuels ainsi qu'à négocier en bonne intelligence.

Accord national interprofessionnel (ANI) Transitions et reconversions professionnelles 2025

Faisant suite au courrier adressé conjointement par les deux ministres du Travail, le 10 avril 2025, les organisations syndicales et patronales ont été invitées à reprendre des négociations relatives aux transitions et aux reconversions professionnelles. FO a indiqué sa satisfaction à ce que l'ensemble des interlocuteurs sociaux soient de nouveaux réunis pour traiter ce thème à forts enjeux. FO a également souligné l'importance, en termes de transition et reconversion professionnelle, d'être dans une logique de prévention et non de réparation. En effet, des dispositifs collectifs sont mis à la disposition des entreprises pour anticiper les transitions et mutations du marché du travail ; il est nécessaire qu'elles s'en saisissent. FO a toujours affiché sa volonté de maintenir les dispositifs existants en matière de formation professionnelle et de sécuriser les parcours des salariés concernés.

De ce fait, les garanties attachées au PTP (Projet de transitions professionnelles) ont été conservées malgré la volonté patronale de détourner ce dispositif. Par ailleurs, l'accord ne franchit pas les lignes rouges que FO avait fixées dès l'ouverture des négociations : les dispositifs existants dont les salariés peuvent bénéficier sont maintenus, en particulier les associations ATPro qui financent et sécurisent les reconversions professionnelles et le Compte personnel de formation (CPF) qui reste à la main du salarié sans que celui-ci soit « aspiré » par les entreprises.

En outre, certains dispositifs de la formation et reconversions professionnelles ont été regroupés (fusion de Transco et Pro A) afin de créer un dispositif unique : la période de reconversion. Il s'agit d'un dispositif qui a pour but de permettre aux salariés de pouvoir s'en saisir plus aisément tout en bénéficiant d'un parcours sécurisé. Enfin, Certif Pro va être amenée à jouer un rôle central afin d'éviter les disparités régionales qui peut exister dans le traitement des dossiers au sein des ATPro. Désormais, Certif Pro est chargée de répartir et verser aux ATPro les fonds pour le financement du PTP qui jusque-là étaient aux mains de France compétences. Cela marque le retour du paritarisme dans la formation professionnelle qui avait été affaibli par la loi de 2018.

Participation à des projets externes

Le 12 septembre 2024, le Shift project s'est entretenu avec FO dans le cadre de l'élaboration d'un rapport « *Former les actifs pour la transition écologique* ». Dans ce cadre, FO a pu apporter ses observations. Pour rappel, le Shift project est une association et un laboratoire d'idées cherchant à atténuer le changement climatique et à réduire la dépendance de l'économie aux énergies fossiles.

Bilatérales/multilatérales/groupes de travail avec le ministère du Travail

Afin de défendre les revendications portées par Force Ouvrière, le secteur est régulièrement amené à tenir des échanges bilatéraux ou assister à des séminaires proposés par le gouvernement sur les sujets touchant à la formation professionnelle. Par exemple :

- le secteur a rencontré la ministre déléguée en charge de l'enseignement et de la formation professionnels, Carole Granjean le 29 septembre 2022. Cette rencontre a été l'occasion d'évoquer les grandes lignes de la réforme envisagée des lycées professionnels ;
- FO a également participé à des séminaires dédiés au CPF (17/02/2023), au lancement du nouveau plan d'investissement dans les compétences (21/11/2023), ainsi qu'à la digitalisation du travail (30/06/2023) ;
- FO a participé au groupe de travail relatif à la qualité de la formation professionnelle le 08/11/2023, 13/12/2023 ainsi que le 23/07/2024. L'objectif de ces réunions était de

faire un état des lieux des outils déployés ou en cours de déploiement ;

- FO a participé à une multilatérale relative au reste à charge CPF le 11/04/2024 ;
- FO a rencontré le Haut-commissaire à l'enseignement et à la formation professionnels au sujet du financement de l'apprentissage le 15/05/2024 ;
- FO a participé à une consultation organisée par la Dares relative à la nouvelle enquête « *employeur formation* » le 06/11/2024 ;
- FO a assisté au séminaire gouvernemental dédié au CPF (« *2014-2024 : 10 ans du CPF, quels changements dans les vies des français ? quelles nouvelles ambitions pour l'avenir ?* ») le 21/11/2024 ;
- FO a participé le 30 avril 2025 à une réunion organisée par le ministère du Travail consacrée à la réforme relative au financement de l'apprentissage ;

LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN DANGER

- FO a participé à plusieurs réunions dans le cadre de la retranscription réglementaire de l'ANI signé le 25 juin 2025.

Plusieurs séances de travail ont été organisées : 5 septembre, 19 septembre, 3 octobre, 17 octobre, 31 octobre.

Les actions et outils mis en place par la Confédération

Organisation de stages chaque année à l'ISST de Bourg-la-Reine

Afin d'apporter aux militants de FO une vision globale, pratique et juridique du système de formation professionnelle continue, le secteur de l'Emploi et des Retraites organise chaque année une session consacrée à la formation professionnelle continue à l'ISST de Bourg la Reine. Cette semaine de formation s'articule autour de deux éléments principaux :

- l'information : interventions d'universitaires et d'experts, constitution d'une base documentaire, outils d'analyse et grilles de lecture ;
- la réflexion commune et les échanges, notamment via des travaux de groupe sur les thèmes de travail. Actuellement, plusieurs sessions ont été organisées : 9 au 13 octobre 2023 ; 25 au 29 novembre 2024 ; 12 au 16 mai 2025. La prochaine session est prévue du 18 au 22 mai 2026.

Rédaction de notes et d'outils techniques

Pour apporter des repères clairs aux camarades sur les enjeux de la formation professionnelle, le secteur a élaboré et actualisé deux guides. La Confédération a mis en ligne une nouvelle version de son guide de la formation professionnelle qui tient compte des évolutions liées à la loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel.

De même, le secteur a publié un livret de l'alternance dont l'objectif est de donner une perspective générale des droits des apprentis et des salariés en contrat de professionnalisation.

Pour rappel, ces documents sont disponibles sur le site Internet de FO en format PDF.

Matinées d'information administrateurs ATPro et OPCO

La matinée d'information des ATPro est l'occasion de réunir les administrateurs pour échanger autour des grands enjeux juridiques d'actualité en lien la formation professionnelle. Ces temps d'information et de partage permettent de disposer des éléments nécessaires pour que les camarades puissent exercer leur mandat de manière éclairée et efficace.

Plusieurs matinées ont été organisées :

- le 14 novembre 2023 et le 19 octobre 2023 ;
- le 1^{er} octobre 2024 ;
- le 4 décembre 2024 ;
- le 30 juin 2025 (intervention lors de la journée des administrateurs de la Santé privée FO DR CPNE-FP, CPNE et OPCO Santé).

Bilan et perspectives

Bien que l'organisation de la formation professionnelle ait été profondément bouleversée par la loi « *Avenir professionnel* » de 2018, l'Accord national interprofessionnel (ANI) signé le 25 juin 2025 constitue une avancée en faveur du paritarisme.

Après des années de centralisation de la part de l'État à travers France compétences, les interlocuteurs sociaux retrouvent enfin une place dans la gouvernance du système de la formation professionnelle. Leur rôle est désormais renforcé, tant sur le plan stratégique qu'opérationnel, notamment dans le pilotage des projets de transition professionnelle, des parcours de reconversion, ainsi que dans la coordination des

18 Associations transitions Pro (AT Pro), qui ont été maintenues. Surtout, les fonds alloués au Projet de transition professionnelle (PTP) ne seront plus répartis par France compétences. Cela marque une rupture décisive avec la gestion unique et descendante menée par France compétences. Désormais, les enveloppes financières destinées aux reconversions seront gérées dans un cadre paritaire, garantissant une meilleure prise en compte des réalités du terrain, des besoins des salariés et des spécificités territoriales. Il s'agit d'une victoire pour le dialogue social et une reconnaissance concrète du rôle structurant des interlocuteurs sociaux dans la construction d'un système de formation plus juste et plus efficace.

DROITS ET GARANTIES COLLECTIVES

Consolidation du paritarisme dans le modèle social

Dix ans après la signature de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme, les interlocuteurs sociaux ont décidé de réaffirmer la nécessité et la pertinence d'un dialogue social constructif et ambitieux. Le dialogue social, la négociation collective et la pratique contractuelle au niveau national et interprofessionnel, hors tutelle de l'État ont toujours produit des avancées pour les travailleurs. Ce niveau permet de garantir les mêmes droits et progressions sociales aux travailleurs sur tout le territoire.

Le 14 avril 2022 a eu lieu la dernière séance de négociation sur le paritarisme qui a abouti sur une proposition d'accord. Le travail mené par la délégation FO pendant près de onze séances réparties sur neuf mois de discussions a permis d'aboutir à un accord équilibré et solide. Le Bureau confédéral a donc décidé, à l'unanimité, de signer cet accord.

L'accord permet ainsi d'instaurer un dialogue social continu (avec, notamment, la mise en place d'un agenda économique et social paritaire autonome), de clarifier l'articulation entre les interlocuteurs sociaux et l'État (transposition fidèle, droit d'initiative des interlocuteurs sociaux notamment) et d'améliorer les règles de fonctionnement, de transparence, et de gouvernance dans le paritarisme de gestion.

FO a porté une vision du paritarisme émancipée de celle du patronat et a permis l'instauration d'un cadre de dialogue social assurant un terrain propice à la négociation interprofessionnelle. FO a obtenu plusieurs avancées dans le texte,

ainsi la suppression de toute référence à la représentativité telle que définie dans la loi de 2008. Toutes les organisations représentatives sont autant légitimes à représenter les salariés. FO a également insisté pour que les domaines dans lesquels les interlocuteurs sociaux sont légitimes ne soient jamais limités et a obtenu que soit supprimée l'idée d'un dialogue territorial normatif. FO revendique, en effet, que les droits soient les mêmes pour tous partout sur le territoire de la République, y compris les départements ultramarins.

FO a obtenu plus d'égalité entre les organisations dans la mise en place du contenu de l'agenda social autonome, en garantissant la participation des organisations syndicales à l'établissement des priorités. FO a aussi obtenu la suppression de certaines dispositions qui conduisaient à placer les interlocuteurs sociaux comme colégislateur. Refusant de nous inscrire dans une forme assimilable à du corporatisme, FO a rappelé la distinction entre d'une part, la place et le rôle de la négociation collective et d'autre part la démocratie représentative parlementaire, tout en rappelant enfin son attachement à la hiérarchie des normes. Si nous pouvons créer de la norme, nous ne suppléons pas au gouvernement et au Parlement. D'autres dispositions rappellent cependant la nécessité d'une transposition et d'une extension systématique des accords conclus par la négociation collective. Enfin, FO a obtenu la suppression de toute mention de règles de vote par collège et aussi des avancées dans les règles d'organisation des négociations dans le cadre de l'agenda autonome pour renforcer la loyauté et l'égalité entre les organisations (syndicales et patronales).

Négociation collective et dialogue social

La Commission nationale de la négociation collective de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP)

La CNNCEFP est une instance paritaire au sein de laquelle siègent les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel ainsi que les organisations patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel et au niveau multi-professionnel. En sa qualité d'organisation syndicale représentative, la Confédération FO siège dans cette instance ainsi que dans ses multiples sous-commissions.

La CNNCEFP est théoriquement présidée par le ministre du Travail. Cependant, sa présence s'y fait de plus en plus rare, au profit du directeur général du Travail, ce que nous dénonçons régulièrement y voyant une certaine forme de mépris à l'égard du dialogue social.

Cette instance se réunit annuellement sur la revalorisation du Smic, le bilan de la négociation collective – auquel Force Ouvrière contribue – le bilan de l'activité des services de l'inspection du travail et, plus ponctuellement, sur tout projet de loi, d'ordonnance et de décret relatifs aux règles générales portant sur les relations individuelles et collectives du travail,

ainsi qu'au domaine de la politique de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle.

À ce titre, en 2022, la CNNCEFP a été consultée sur le projet de loi « *portant mesures d'urgence visant à conforter et à améliorer le fonctionnement du marché du travail* », le projet de loi « *portant mesure d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat* » et le projet de loi de finances rectificatives.

En 2023, la CNNCEFP a été consultée sur le projet de loi de transposition de l'ANI relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise et, en 2025, sur le projet de loi de transposition des ANI en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social.

Au cours de ces réunions, Force Ouvrière a fait part de ses avis, remarques, oppositions et revendications par le biais de déclarations.

À l'issue de chaque réunion plénière de la CNNCEFP, un compte-rendu est réalisé par la Confédération et est transmis par circulaire aux Unions départementales et aux Fédérations.

La majorité des textes, à savoir les décrets d'application et les ordonnances, sont en réalité discutés dans une formation restreinte de la CNNCEFP, à savoir ses sous-commissions qui ont une activité beaucoup plus régulière et dense.

La Sous-commission restructuration des branches professionnelles (SCRBP)

Un grand chantier de restructuration des branches professionnelles a été lancé par le ministère du Travail en 2015, conduisant à la création d'une sous-commission dédiée, la SCRBP.

Plusieurs lois se sont succédé pour fixer des objectifs chiffrés (parvenir à 200 branches contre 700) ainsi que pour arrêter des critères de ciblage des branches à restructurer (les branches sans vitalité conventionnelle, les branches territoriales et les branches de moins de 5 000 salariés).

Si la sous-commission Restructuration des branches se réunissait très régulièrement entre 2015 et 2018, en application des critères de restructuration établis par la loi, les réunions se sont faites plus rares à partir de 2019, dans l'expectative de nouveaux critères de ciblage et, notamment, de la publication du rapport Romain qui devait préfigurer la suite dudit chantier. Ce rapport n'étant jamais paru officiellement et aucun autre « *plan d'action* » en matière de restructuration des branches n'ayant été présenté, les restructurations depuis 2019 se sont essentiellement poursuivies conventionnellement.

Ainsi, la SCRBP s'est réunie une seule fois en 2023, afin de fusionner par décision administrative deux branches sur demande paritaire : la branche des pâtes alimentaires sèches et la branche des industries des tuiles et briques. FO a émis

une vive opposition à la fusion administrée de la branche des industries des tuiles et briques avec la branche carrières et matériaux de la chaux. Lors de la réunion de la SCRBP et de ses groupes de travail, la Confédération a défendu la position de rattachement alternative proposée par la Fédération, à savoir une fusion avec la branche de la céramique. Bien que cette proposition ait été particulièrement argumentée, elle n'a malheureusement pas été retenue par l'administration du Travail.

En 2024, la SCRBP s'est une nouvelle fois réunie pour établir un bilan du chantier de la restructuration des branches (cf. infra).

Mise en place d'un nouveau critère de restructuration des branches

Présentée comme une réponse à la problématique de la perte de pouvoir d'achat, la loi n°2022-1158 « *portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat* » du 16 août 2022 et son décret d'application ont réformé les règles en matière de restructuration des branches, venant préciser le critère de restructuration relatif à la faiblesse de l'activité conventionnelle, correspondant désormais notamment aux branches dont les minima ne seraient durablement pas conformes au Smic.

Il convient de rappeler qu'à chaque revalorisation du Smic, la quasi-totalité des branches professionnelles se retrouvent mécaniquement sous le Smic car les négociations salariales sont, à regret, toujours opérées au plus juste, dans l'unique but de répondre à l'obligation de mise en conformité au Smic.

Pour Force Ouvrière, la menace de la restructuration est loin de constituer une réponse adaptée à la problématique de la perte de pouvoir d'achat. En outre, ces nouvelles dispositions ne doivent pas favoriser les restructurations arbitraires.

En tout état de cause, FO rappelle que la liberté de négociation se matérialise par la liberté de signer ou de ne pas signer un accord. La menace d'une restructuration des branches ne doit pas entraver les négociations.

Pour l'heure, ce dispositif n'a été mis en œuvre qu'une seule fois, concernant la branche des casinos qui ne parvenait pas à la signature d'un accord salarial conforme au Smic. FO faisait usage de son droit d'opposition, considérant les accords soumis à signature insuffisants. Sous la menace d'une restructuration administrée imminente, un nouvel accord minoritaire a été conclu pour mettre en conformité la branche par rapport au Smic et FO a renoncé à l'utilisation de son droit d'opposition. La procédure de restructuration fondée sur la loi d'août 2022 a donc été interrompue.

Bilan de la restructuration des branches

En juin 2024, un bilan des restructurations a été présenté à la Sous-commission restructuration des branches (SCRBP). La plupart des fusions ont eu lieu entre 2018 et 2020. Pour

rappel, à la suite d'une fusion des champs conventionnels, intervenue par arrêté ou par accord, les interlocuteurs sociaux disposent d'un délai de cinq ans pour négocier des dispositions d'harmonisation (art. L 2261-33 du Code du travail). Pour un certain nombre de branches, ce délai est arrivé à expiration.

En 2015, au début du chantier, il y avait environ 645 conventions collectives du régime général hors outre-mer et secteur agricole. Une première phase de travaux sur les branches sans vitalité conventionnelle avait essentiellement conduit à la désactivation de 179 IDCC de branche.

Une seconde phase, débutée en 2018 avait pour objet la suppression des branches de moins de 5000 salariés. 96 branches conventionnelles étaient ciblées. Plus de la moitié des fusions ont été opérées par voie conventionnelle.

En dehors des ciblage légaux, certaines branches se sont engagées dans un processus de restructuration conventionnelle telles que la branche Métallurgie en 2015. Ce processus a abouti à l'entrée en vigueur d'une convention collective unique au 1^{er} janvier 2024.

Aujourd'hui, le paysage conventionnel est composé de 230 CCN, hors outre-mer et secteur agricole.

S'agissant des restructurations qui ont déjà eu lieu :

- dans 43 % des cas, un accord a été signé dans le délai de cinq ans (dit d'harmonisation) ;
- dans 20 % des cas, aucun accord n'a été signé ;
- dans 11 % des cas, l'accord de fusion ou de remplacement a été dénoncé (par exemple, la conchyliculture ou l'économistes de la construction).

Concernant l'harmonisation conventionnelle, dans la moitié des cas, les conventions collectives ont maintenu des stipulations spécifiques. Les thématiques communes portent le plus souvent sur la dynamique de contrat de travail ou l'égalité professionnelle.

Sans surprise, les sujets classifications et rémunérations sont les dispositifs pour lesquels il y a eu le plus de maintien de spécificités.

Au cours de cette réunion de juin 2024, la DGT a insisté sur la nécessité d'inscrire dans les accords les justifications du maintien des spécificités conventionnelles, afin de se prémunir

en cas de contestation devant les juges. En effet, quand les accords d'harmonisation arrivent à l'extension avec un maintien de spécificités sous forme d'annexes, la DGT se pose souvent la question de leur légalité au titre de l'égalité de traitement ; davantage encore lorsqu'il n'y a pas d'éléments justificatifs dans l'accord. Elle craint, qu'en cas de contentieux d'un non-signataire ou même de n'importe quel salarié, une remise en cause de l'arrêté d'extension puisse être opérée par le juge.

Force Ouvrière a insisté sur la nécessité de maintenir la possibilité de prévoir des annexes spécifiques, permettant, dans bon nombre de cas, d'aboutir à des accords. Une remise en cause desdites annexes lors du passage à l'extension de l'accord reviendrait à remettre en cause l'équilibre même de l'accord négocié et plus globalement la liberté de négociation des interlocuteurs sociaux.

Il est à noter qu'à ce stade, plusieurs incertitudes demeurent, notamment, sur les conséquences du défaut d'accord d'harmonisation à l'expiration du délai de cinq ans.

La Sous-commission des conventions et accords dite extension (SCCA)

La Sous-commission des conventions et accords se réunit régulièrement en vue de l'examen des accords soumis à la procédure d'extension et d'agrément et est également consultée sur les projets de textes réglementaires (projets de décret et ordonnances).

Un calendrier de réunions est établi annuellement, auquel s'ajoutent ponctuellement des réunions exceptionnelles, notamment, en cas de consultation des interlocuteurs sociaux sur un projet de texte. Ainsi, cette sous-commission s'est réunie treize fois en 2022 et en 2023, neuf fois en 2024 et.

En amont de chaque réunion, la Confédération sollicite les Fédérations en leur transmettant un ordre du jour personnalisé en vue de recueillir leurs positions sur les accords inscrits à l'ordre du jour ainsi que sur les observations préconisées par l'administration du Travail. Les retours des Fédérations sont donc primordiaux, car la Confédération porte leurs positions lors de ces réunions, notamment en cas d'opposition à l'extension d'un accord. Après chaque réunion, un compte-rendu personnalisé est transmis aux Fédérations concernées, dénommé « Suites SCCA ».

Années	Nombre de demandes d'extension	Nombre d'accords étendus	Dont accords relatifs aux salaires
2022	1271	1029	675
2023	1043	998	595

Il est intéressant de noter que plus de la moitié des accords étendus concerne les salaires.

On observe une légère baisse du nombre d'accords étendus en 2023, qui constitue en réalité un retour à la normale car l'année 2022 a été marquée par trois revalorisations du Smic, impliquant un retour plus fréquent à la table des négociations de branche pour une mise en conformité des grilles salariales.

Cela peut également expliquer, en partie, le delta important entre les demandes d'extension et le nombre d'accords étendus – certains accords étant devenus obsolètes par la conclusion de nouveaux, n'ont pas été étendus.

S'agissant plus particulièrement des accords salaires, il existe une Procédure accélérée (PA). Les accords sont transmis pour avis aux organisations syndicales qui disposent alors de quinze jours pour s'opposer à l'extension de ceux-ci.

Il s'agit d'une procédure écrite. Il n'y a pas de réunion physique, sauf en cas de double opposition, l'accord repasse alors en SCCA.

Les délais d'extension et la nouvelle procédure d'extension des accords salaires

Antérieurement, la loi ne fixait pas de délai pour l'extension des accords salaires, de telle sorte qu'en dépit de cette procédure dite « accélérée », les délais d'extension des accords salaires demeuraient trop longs. La loi n°2022-1158 « portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat » du 16 août 2022 et son décret d'application, fixe désormais un délai de deux mois pour l'extension des accords salaires, mais pas de manière généralisée, uniquement pour les accords conclus au cours d'une période où le Smic aurait été revalorisé au moins deux fois au cours des douze derniers mois.

Dans le cadre de la consultation de la CNNCEFP, FO a exprimé regretter que l'instauration d'un délai de deux mois pour la procédure d'extension des salaires n'ait été fixée qu'à titre dérogatoire et non pas pour tous les accords salaires.

La Direction générale du travail a indiqué qu'elle entendait intégrer le respect de ce délai à ses objectifs pour tous les accords salaires. On peut, en effet, observer une nette amélioration des délais d'extension des accords relatifs aux salaires.

Années	Délai moyen général de la procédure d'extension (en jours)	Délai moyen pour la procédure normale (SCCA) (en jours)	Délai moyen pour la procédure accélérée (PA) (en jours)
2018	190	201	179
2019	173	190	156
2020	151	178	124
2021	123	147	99
2022	101	135	67
2023	90	136	45

Le groupe d'experts extension

L'une des ordonnances Travail du 22 septembre 2017 a prévu la possibilité de recourir à un groupe d'experts à l'initiative du ministre ou à la demande écrite et motivée d'une organisation patronale ou d'une organisation syndicale représentative de la branche, pour apprécier les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de l'extension d'un accord de branche.

FO s'était dès l'origine opposée à ce dispositif car il risquait de limiter l'extension des conventions et accords collectifs de branche.

Depuis son installation, le groupe d'experts a rendu treize avis dont un seul préconise de refuser l'extension : l'avis relatif à l'accord du 3 juillet 2018 du secteur du transport de fonds et de valeurs.

Parmi ces quatorze saisines, la moitié est à l'origine de l'organisation patronale Plastalliance, qui s'est vu débouter à chaque fois. Très vite, FO s'est posé la question de l'abus de saisine et des conséquences dilatoires susceptibles d'en résulter. Il n'existe à ce jour aucun encadrement légal en la matière. La DGT nous avait alors simplement assuré que les experts évacueraient très vite toute demande non justifiée. Pour rappel, le groupe d'experts dispose d'un délai de deux mois pour rendre son avis.

Saisi d'une énième demande d'expertise de Plastalliance relative à l'extension d'un nouvel accord conclu dans la branche Plasturgie, le ministre n'a pas saisi le groupe d'experts et a étendu l'accord du 2 juillet 2020. Cet arrêté d'extension a été annulé par le Conseil d'état dans le cadre d'un arrêt du 5 juillet 2022 (n°450066), au motif que le ministère du Travail n'avait pas saisi le groupe d'experts en dépit de la demande motivée de Plastalliance.

Il ressort de cet arrêt que le ministère n'a pas la faculté d'apprécier l'opportunité des demandes de saisine du groupe d'experts Extension. Cela est problématique car, à ce jour, aucun dispositif légal n'existe pour encadrer les demandes abusives visant, notamment, à retarder l'extension d'un accord.

Le comité d'évaluation des ordonnances

À la suite de l'adoption des ordonnances Travail de 2017 qui ont réformé en profondeur le droit du travail français, un comité d'évaluation a été mis en place.

Ce comité, piloté par France stratégie, était composé des interlocuteurs sociaux représentatifs au niveau national et interprofessionnel, des représentants de l'administration (DGT, Dares, DGEFP, DG trésor, Anact, etc.) et de spécialistes, universitaires et praticiens, tels que des avocats, etc.

De nombreuses études ont été commandées dans le cadre d'appels à projets et ont été présentées dans le cadre de cette instance, durant cinq ans, donnant lieu à des rapports annuels du comité, intégrant des contributions des organisations syndicales et notamment de FO.

Au cours de l'année 2022, le comité d'évaluation des ordonnances s'est réuni trois fois, dont la dernière fois en décembre 2022 pour acter de la fin de la mission dudit comité.

Tout au long des travaux du comité, FO a pu exprimer ses positions et notamment ses oppositions aux ordonnances Travail et témoigner de leurs conséquences néfastes sur le terrain, notamment s'agissant de la représentation du personnel et du dialogue social.

Une multitude d'études présentées dans le cadre de cette instance est venue étayer nos positions. On peut se demander si ce n'est d'ailleurs pas ce qui a conduit à la clôture de l'instance, alors qu'une réforme de cette ampleur aurait nécessité un suivi et une évaluation sur une période beaucoup plus longue, afin de pouvoir apprécier les changements intervenus sur le long terme.

Le gouvernement regrettait que certaines dispositions des ordonnances n'aient pas été davantage utilisées par les entreprises, notamment, la nouvelle articulation des normes branche/entreprise, la négociation par référendum dans les petites entreprises, etc. Autant de dispositions particulièrement décriées par Force Ouvrière.

En 2022, la ministre du Travail de l'époque a souhaité mettre en place un plan d'accompagnement de la mise en œuvre des ordonnances Travail, à droit constant, ce qu'a contesté notre organisation dans le cadre d'une réunion avec le cabinet de la ministre lors de laquelle elle a rappelé son opposition aux ordonnances et a dénoncé ses effets néfastes sur le dialogue social.

Outre la perte de moyens en matière d'IRP, FO a également dénoncé les dispositifs de contournement des organisa-

tions syndicales tels que le référendum d'entreprise dans les entreprises de moins de 21 salariés qui ne doit, en aucun cas, être considéré comme de la négociation collective.

FO a, une fois encore, rappelé son attachement indéfectible au rôle de la branche, dénonçant toute remise en cause du principe de faveur dans le cadre de la hiérarchie des normes.

Les actions et outils mis en place par la Confédération

Afin d'aider au mieux nos camarades à appréhender les règles en matière de négociation collective et de représentativité, le secteur de la Négociation collective et de la Représentativité a pensé, conçu et mis à leur disposition plusieurs outils pédagogiques.

Organisation de stages en Institut du travail et à la Confédération

Jusqu'en 2023, deux stages par an relatifs à la « *Négociation collective* » à destination des délégués syndicaux d'entreprise étaient organisés dans les instituts du travail : l'un à l'Institut des sciences sociales du travail (ISST) de Bourg-la-Reine (92) et, l'autre à l'Institut du travail (IDT) de Strasbourg (67).

À partir de 2024, le nombre de stages relatifs à la négociation collective a été réduit pour passer à un par an, au sein de l'IDT de Strasbourg. Cela s'explique par le fait que de nouvelles thématiques de stages sont proposées par les instituts, ce que FO accueille positivement. Pour autant, le nombre de sessions destiné à chaque organisation syndicale n'a pas augmenté.

En conséquence, les sessions « *Négociation collective* » de 2024 et de 2025 ont fait l'objet de nombreuses candidatures malheureusement impossibles à honorer en totalité. Une sélection des stagiaires est opérée selon le mandat détenu ; la priorité étant donnée aux détenteurs d'un mandat de délégué syndical mais aussi, selon la diversité des entreprises et les secteurs d'activité représentés, l'ordre d'arrivée des candidatures, l'urgence du besoin exprimé par le candidat, etc.

En 2022, comme les années précédentes, en complément des sessions organisées dans les instituts du travail, une formation plus technique et pratique en deux modules, intitulée « *Techniques de négociation* » a été organisée par la Confédération.

Publication d'un guide actualisé de la négociation collective de branche

En avril 2023, une actualisation du guide FO relatif à « *la négociation collective de branche* » a été réalisée tenant compte des dernières réformes, notamment, en matière de restructuration des branches et de procédure d'extension des accords.

Ce guide, à destination des négociateurs, fait le point sur l'ensemble des dernières réformes. Il met l'accent sur les

points de vigilance et contient de multiples conseils FO. Il est construit sous forme de fiches, chacune répondant à une question afin d'en faciliter l'utilisation.

Interventions confédérales à la demande de structures

À la demande des structures de l'organisation, le secteur de la Négociation collective et de la Représentativité est amené à réaliser des interventions ciblées sur des thématiques relevant de son champ de compétences.

Ainsi, il est intervenu, dans le cadre du séminaire organisé en mars 2025 à destination des nouveaux secrétaires généraux d'UD, sur la négociation collective (négociation obligatoire, les différents périmètres de négociation, l'articulation des normes, les différents mandats existants dans l'entreprise et leur articulation, etc.).

Le secteur a également réalisé plusieurs interventions à destination des délégués syndicaux et délégués syndicaux centraux de la Fondation d'Auteuil, sur les divers mandats syndicaux, les négociations périodiques obligatoires, l'articulation des normes et des périmètres de négociation, etc.

Une intervention a également été organisée à la demande de la FEC FO sur la restructuration des branches pour la branche Casinos du fait de la mise en œuvre de la procédure de restructuration initiée par le ministre du Travail, en raison de la non-conformité de la branche au Smic. Une autre intervention a également eu lieu à l'occasion d'un comité national fédéral de cette même Fédération pour traiter de la restructuration des branches.

D'autres interventions ont eu lieu sur le dialogue social, la négociation collective, la représentativité, la restructuration

des branches à la demande de la Fasap lors de la tenue d'un conseil fédéral, ainsi qu'à la demande de la Fnas à l'occasion de l'acquisition de la représentativité dans la branche des missions locales.

Le secteur de la Négociation collective et de la Représentativité est également intervenu pour présenter le dialogue social en France auprès d'une délégation ivoirienne, à la demande du secteur International.

Aussi, chaque année, le secteur est sollicité deux fois par l'université de Paris-Nanterre pour participer à un séminaire relatif à la négociation collective et pour présenter le métier de juriste en organisation professionnelle aux étudiants.

Le bilan annuel de la négociation collective

Chaque année, les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel sont invitées à contribuer au bilan annuel de la négociation collective élaboré par les services de l'État. Il s'agit pour Force Ouvrière de transmettre ses éléments d'analyse, ses positions et ses revendications relatifs aux négociations et aux principales concertations ayant eu lieu dans l'année.

Le bilan annuel élaboré par l'administration du Travail, accompagné des contributions des interlocuteurs sociaux est présenté à la CNNCEFP ; l'occasion pour FO de rappeler ses positions dans le cadre d'une déclaration lue en séance.

À ce même moment, la DGT nous communique son rapport annuel sur l'évolution économique dans les départements et collectivités d'Outre-mer que nous transmettons aux Unions départementales concernées.

■ Mise en place, rôle et fonctionnement des CSE

La volonté affichée par l'ordonnance du 22 septembre 2017 était notamment de simplifier et d'améliorer le rôle et la place des IRP et de favoriser le dialogue social.

Cette recherche de rationalisation s'est traduite par la disparition des CE, des CHSCT, ainsi que des DP, au profit d'une instance unique, le CSE, obligatoire dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés.

Un bilan sans surprise

Les représentants du personnel sont toujours aussi nombreux à témoigner d'un élargissement de leurs attributions et d'une forte réduction du nombre d'élus et de leurs moyens, conduisant à une dégradation générale du dialogue social.

Des constats toujours alarmants

Huit ans après la mise en place des premiers CSE, et alors que ces derniers commencent à se renouveler, le constat est toujours aussi alarmant.

Ainsi, selon les études les plus récentes de la Dares, en 2023, 35,8% des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole sont dotées d'au moins une instance représentative du personnel élue, contre 36,2% en 2022, soit une réduction de près de huit points depuis 2018, année de mise en place des CSE. On constate cependant un léger infléchissement ces deux dernières années.

La présence des délégués syndicaux concerne quant à elle 10,5% des entreprises et 56,10% des salariés. Ce chiffre reste stable depuis ces dernières années.

Enfin, les représentants de proximité ne sont présents que dans 1,6 % des entreprises et leur progression est minime.

■ Une perte de proximité

Une centralisation de la représentation du personnel

Depuis la mise en place des CSE, une diminution substantielle du nombre de comités d'établissement au sein des entreprises multisites a été constatée. En effet, on observe, dans la pratique, une mise en place centralisée des CSE au niveau du siège des entreprises (46 % des établissements multisites sont concernés contre 22 % en 2017), le niveau du comité d'établissement n'étant pas privilégié par les directions.

Dans ces entreprises auparavant découpées en établissements distincts, mais ayant fait le choix de centraliser leur CSE, les élus se retrouvent ainsi éloignés du terrain, ce qui rend l'exercice de leur mandat plus difficile, compte-tenu de la nécessité de multiplier les déplacements pour se rendre aux réunions des instances, mais surtout pour garder le contact avec les salariés.

C'est sans compter également sur l'augmentation de leur activité, dans la mesure où la disparition des DP a transféré au CSE les questions des réclamations individuelles et collectives qui leur étaient jusqu'alors dévolues.

Dès lors, le fait de devoir aborder, en plus de leurs attributions consultatives, les questions « DP » et « CHSCT » dans des réunions CSE multi-sujets a suscité de nombreuses inquiétudes chez les élus qui se sont retrouvés confrontés à des ordres du jour surchargés, phénomène aggravé par la centralisation de l'institution.

Un éloignement des acteurs de la santé (disparition des CHSCT)

Depuis la réforme de 2017, les prérogatives relatives à la santé et aux conditions de travail sont désormais assurées par le CSE, avec l'appui éventuel de la CSSCT qui ne doit obligatoirement être mise en place qu'à compter de 300 salariés comptabilisés dans l'entreprise (contre 50 pour les CHSCT).

Selon l'enquête Dares Résultats de 2025 (référence aux données 2023), la moitié des établissements couverts par un CSE déclare avoir mis en place une CSSCT. 68 % des établissements de 50 à 299 salariés pour lesquels la CSSCT est facultative en sont dotés, alors que dans ces mêmes établissements, en 2017, 80 % possédaient un CHSCT.

Si l'on a pu constater une légère hausse de la création de CSSCT dans les entreprises dans lesquelles elle est obligatoire (93 % de ces établissements en 2023), le nombre de commissions dans les entreprises de moins de 300 salariés reste faible et alarmant.

FO ne cesse d'alerter les pouvoirs publics sur les dangers, en termes de santé et de sécurité des travailleurs, de la disparition des CHSCT.

La similitude apparente entre les CHSCT et les CSSCT n'est qu'un leurre qui n'a pas apaisé nos craintes. En effet, la CSSCT est une émanation du CSE, sans existence juridique propre. L'absence de personnalité morale de la CSSCT et, par conséquent, la disparition des droits propres anciennement attachés au CHSCT (vote d'une expertise en cas d'existence d'un risque grave ou d'un projet important menaçant les conditions de travail, action en justice) ne sont donc nullement compensées par la mise en place de CSSCT.

Des représentants de proximité souvent inexistant

On a tenté de nous faire croire que la disparition des DP, instance au plus près des salariés et du terrain serait compensée par la mise en place de représentants de proximité. Non seulement, on peut constater que les entreprises dotées de représentants de proximité restent rares (1,6 %) faute d'accords mettant en place de tels représentants ; mais encore, lorsqu'ils existent, ils ne bénéficient que de peu de moyens et leurs attributions sont encore difficiles à identifier.

Ainsi, selon France stratégie, environ 25 % des accords de mise en place des CSE prévoient la création de représentants de proximité, principalement dans les grandes entreprises. Un quart de ces accords concerne cependant des structures de moins de 300 salariés.

Si ces nouveaux représentants du personnel devaient pallier la centralisation et assurer le maintien du lien de proximité entre salariés et IRP, en réalité, il n'en est rien.

En outre, il apparaît que, lorsqu'ils sont mis en place, ce n'est pas forcément pour garantir un dialogue de proximité puisque les accords collectifs ne créent pas tous des représentants de proximité sur un périmètre plus restreint que celui du CSE dans les entreprises multisites. En effet, on constate que sur la période 2017-2023, 22 % de ces entreprises ont mis en place des représentants de proximité au niveau du CSE (Dares 2025).

En tout état de cause, FO constate :

- un manque de moyens adaptés et suffisants, et de reconnaissance ;
- une ambiguïté des rôles, les contours de leurs missions étant parfois flous ;
- une inégalité de traitement selon les structures, la mise en œuvre variant fortement d'une entité à une autre.

Tous ces constats traduisent un risque d'inefficacité car, faute de pouvoir décisionnel ou de véritable canal de transmission auprès de la direction, le rôle des représentants de proximité s'avère, à ce stade, purement symbolique.

C'est pourquoi, lorsque nos délégués syndicaux sont appelés à négocier sur ces questions de représentants de proximité, Force Ouvrière leur recommande de prévoir des moyens adaptés à l'exercice de leur mandat (formation spécifique, heures de délégation, accès à la BDESE, liberté de circulation...) et d'organiser leurs relations avec les autres élus et les salariés (participation aux réunions CSE, échanges avec le CSE...), afin d'assurer la cohérence des actions.

Un impact sur la représentativité (avec des conséquences notamment sur les prud'hommes, les CPRI ou encore les CESER)

La centralisation exacerbée des institutions représentatives du personnel n'est pas sans conséquences sur la mise en place d'institutions tels que les conseils de prud'hommes ou les Commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI). FO a interpellé, à plusieurs reprises la DGT, sur ce point. En effet, la mise en place de ces institutions dépend des résultats de la représentativité sur le plan régional ou départemental. Or, la représentativité étant appréciée sur la base des résultats des élections professionnelles, une centralisation des CSE en lieu et place d'élections au niveau d'établissements distincts aura nécessairement un impact sur les résultats dans les départements et les régions, faussant alors la réalité du terrain et par conséquent la répartition de la représentation des salariés dans les conseils de prud'hommes, les CPRI, les CESER, etc.

■ Une perte d'attractivité multifactorielle

Une réduction des moyens des élus

FO n'a eu de cesse de constater et de dénoncer la perte de moyens consécutive à la disparition des institutions séparées. Quelques données chiffrées montrent clairement que la fusion des CE, DP et CHSCT pose des difficultés aux élus pour exercer efficacement leur mandat ; d'abord en raison de l'élargissement de leurs attributions, mais également de la réduction du nombre d'élus, sans compensation en termes de moyens, tels que les heures de délégation. Bon nombre d'élus font part de difficultés à faire remonter les informations, de discussions moins efficaces du fait de la multiplication des sujets à traiter, de préparation des réunions plus complexes...

C'est pourquoi Force Ouvrière continuera de revendiquer le rétablissement des capacités de représentation collective des salariés, de leurs droits et de leurs moyens indispensables.

Des suppléants relégués au second plan

Depuis la mise en place des CSE, les suppléants, sauf lorsqu'ils remplacent un titulaire absent, n'ont plus la possibilité de participer aux réunions du CSE. Pas plus qu'ils ne bénéficient, légalement, d'heures de délégation. Par conséquent, cet éloignement des discussions ayant lieu au sein de l'instance vide peu à peu leur mandat de tout intérêt. C'est pourquoi FO a incité les syndicats invités à négocier un accord de mise

en place du CSE à s'assurer de la possibilité de redonner aux suppléants la capacité d'exercer pleinement leur mandat, en connaissance de cause (participation aux réunions, heures de délégation...).

Un élargissement croissant des prérogatives, et des enjeux de plus en plus complexes

La création d'une instance unique avait déjà complexifié les rôles des représentants du personnel qui, comme FO l'a souvent rappelé ont eu à absorber les prérogatives dévolues aux membres du CHSCT et aux délégués du personnel, sans moyens supplémentaires en contrepartie. Mais, c'est sans compter sur la multiplication des informations mises à leur disposition, sur des sujets parfois complexes et sur la création de nouvelles consultations, telles que celle liée aux enjeux de durabilité (enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance).

France stratégie, dans son rapport de 2021 avait déjà fait ce constat : « *L'élargissement et la concentration sur le CSE d'un champ très vaste de sujets à aborder ne crée pas mécaniquement une meilleure articulation des enjeux stratégiques, économiques et sociaux et peut constituer un élément de fragilisation de l'engagement des élus...* ».

Une perte d'attractivité du mandat

FO a exprimé son inquiétude quant à la complexification des attributions du CSE, l'intensification du travail, le manque de moyens, l'éloignement du terrain, surtout dans les grandes entreprises, autant d'obstacles à l'investissement des représentants du personnel qui se retrouvent trop souvent découragés.

Les mêmes craintes ont été relayées par le comité d'évaluation des ordonnances qui relève « *une surcharge de travail de représentation, des difficultés de conciliation avec l'activité professionnelle et un manque d'expertise sur l'ensemble des sujets* » (rapport France stratégie 2021) qui mettent en danger, à terme, le maintien de l'institution.

On constate d'ailleurs de plus en plus de carences totales aux élections professionnelles, faute de candidats. Or, l'augmentation de la carence, a fortiori, de celle constatée au premier tour donne malheureusement du grain à moudre à tous ceux qui rêvent de supprimer le monopole des organisations syndicales de présentation des candidatures au premier tour.

Un droit à expertise limité (remis en cause, notamment du fait des transferts de budgets du CSE)

Les ordonnances de 2017 ont instauré un mécanisme de transfert de reliquats budgétaires qui permet au CSE d'opérer un transfert d'une partie de l'excédent de son budget de fonctionnement (10%) à la subvention destinée aux Activités sociales et culturelles (ASC), et inversement. Or, l'opération de transfert peut entraîner des conséquences néfastes sur le financement des expertises décidées par les membres du CSE. En effet, un transfert de l'excédent budgétaire de fonction-

nement vers le budget ASC peut priver le CSE, au cours des trois années à venir, de recourir à un expert s'il n'a pas les ressources de fonctionnement nécessaires pour financer les 20 % qui restent à sa charge pour certaines expertises.

Des craintes exprimées à plusieurs reprises

FO a exprimé sa désapprobation sur la mise en place d'une instance unique et condamné la disparition des CHSCT, bien avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance instituant le CSE. Elle a continué de faire part des craintes que suscite cette nouvelle instance et à réclamer le rétablissement des CHSCT. Même si les pouvoirs publics ont admis que la mise en place des CSE n'a pas forcément eu le succès escompté, ils ont maintenu le cap, malgré les craintes exprimées par les organisations syndicales depuis huit ans, que confirment les derniers résultats publiés par la Dares (Analyses, n°41 de juillet 2025).

C'est aussi sans compter sur le fait que cette baisse de la représentation élue sur les lieux de travail depuis 2017 n'est pas sans conséquences sur la représentation syndicale dont nous sommes garants et sur la qualité du dialogue social.

Des solutions parfois satisfaisantes, souvent insuffisantes

Quelques solutions proposées au cas par cas par les pouvoirs publics ou la jurisprudence ont fait évoluer le rôle du CSE. Pour autant, ces quelques avancées restent à la marge et sont loin de compenser les difficultés de fonctionnement et la mise en péril de cette instance que nous ne cessons de dénoncer depuis sa création.

Suppression de la limitation du nombre de mandats successifs par l'ANI du 14 novembre 2024

FO revendique depuis des années la suppression pure et simple de la limitation à trois mandats, considérant que cette mesure restreint la liberté syndicale, affaiblit le choix des salariés et pénalise l'expertise des représentants du personnel.

Cet engagement a abouti à un ANI conclu le 14 novembre 2024, intégrant la suppression de la limitation dans le Code du travail.

Par ce texte, FO salue une avancée majeure pour la démocratie sociale, visant à garantir la continuité de l'exercice des mandats par des élus compétents dans le dialogue social en entreprise.

Cet ANI a été transposé dans le Code du travail lors du dernier trimestre 2025.

Prise en charge par l'employeur des frais d'expertise relative à la participation

Selon FO, l'expertise sur l'accord de participation, notamment pour l'examen du calcul de la réserve spéciale, doit être prise en charge à 100 % par l'employeur. Notre position a

été confirmée par la Cour de cassation qui, dans un arrêt du 5 avril 2023 (Cass. soc., 05-04-2023, n°21-23.427) a considéré que l'expert-comptable désigné par le CSE pour assister l'examen du rapport relatif à l'accord de participation doit être rémunéré à 100 % par l'employeur, car cette expertise s'inscrit dans la consultation récurrente sur la situation économique et financière.

Prérogatives des CSE en matière de durabilité

Face aux enjeux environnementaux de plus en plus prégnants, la loi « *climat et résilience* » a confié un rôle important au CSE dans le cadre de la transition écologique.

Ainsi depuis 2021, le CSE doit être informé et consulté sur les conséquences environnementales des projets envisagés par l'entreprise. Avec cette nouvelle responsabilité, le CSE doit également s'impliquer dans les politiques de mobilité durable, qui représentent un enjeu majeur pour réduire l'empreinte carbone des entreprises. Par ailleurs, il peut également demander à être informé sur le plan de mobilité de l'entreprise et proposer des mesures concrètes basées sur les besoins réels des salariés.

Pour mener à bien leur mission, les élus doivent avoir accès aux informations pertinentes sur les conséquences sociales et économiques des enjeux environnementaux (quelles évolutions des activités ? Quelles conséquences sur les conditions de travail, la santé, la sécurité des salariés ?). Ils doivent également s'intéresser aux conséquences environnementales de l'activité de leur entreprise, notamment lorsqu'elles impactent la santé des salariés.

Cependant, FO déplore que l'élargissement des attributions des élus ne soit pas accompagné de moyens supplémentaires pourtant nécessaires pour une mise en œuvre socialement juste de la transition environnementale.

Suppression de toute condition d'ancienneté dans l'attribution des ASC

Les activités sociales et culturelles ont, elles-aussi, fait l'objet de profondes modifications puisque la Cour de cassation, dans un arrêt du 3 avril 2024 (n°22-16.812) a considéré qu'aucune condition d'ancienneté ne peut être opposée aux salariés pour bénéficier des ASC ; pas plus qu'une modulation des droits en fonction de l'ancienneté (Cass. soc., 12-03-2025, n°23-21.223). L'Urssaf a alors invité tous les CSE à se mettre en conformité avec cette règle avant le 1^{er} janvier 2026. Pour rappel, auparavant, l'Urssaf admettait la mise en œuvre d'une condition d'ancienneté dans la limite de six mois, sans que cela ne remette en cause l'exonération de cotisations et contributions sociales.

Cette jurisprudence consacre donc l'élargissement des bénéficiaires des ASC ; cependant ces décisions risquent de créer une certaine insécurité juridique en ouvrant un droit au recours aux salariés et anciens salariés qui se sont vu refuser l'attribution d'une ASC sur le fondement de cette condition

d'ancienneté. De plus, la suppression de ce critère aura un impact non négligeable sur le budget des ASC qui devra dorénavant être partagé entre plus de salariés sans forcément augmenter. C'est également sans compter sur la charge de travail supplémentaire que cette nouvelle modalité de gestion entraînera pour les élus qui manquent déjà drastiquement de moyens d'exercer leurs mandats.

Pour limiter ces risques et en particulier celui d'un redressement de la part de l'Urssaf pour les prestations ASC versées antérieurement à ces arrêts, notre organisation a pris contact avec les organismes de sécurité sociale afin de s'assurer que ces décisions de la Cour de cassation n'aient un impact que pour l'avenir s'agissant des exonérations de cotisations.

Le secteur de la Négociation collective et de la Représentativité au soutien des élus

Après la période de mise en place des « nouvelles » IRP issues des réformes « Macron », notamment l'instauration d'un comité social et économique en lieu et place de l'ancien comité d'entreprise, et leur mise en pratique au quotidien dans les entreprises, le secteur de la Négociation collective a continué d'apporter aux militants un soutien juridique et technique quotidien, pour les accompagner dans l'exercice de leurs mandats de représentants du personnel.

L'analyse des accords de mise en place des CSE, des règlements intérieurs

Le secteur apporte régulièrement son expertise dans l'analyse des accords ou des projets d'accords de mise en place des CSE dans les entreprises, que les militants lui soumettent. Les accords sur la mise en place et le fonctionnement des CSE sont désormais incontournables, au regard de l'ensemble des thèmes qui relèvent de la négociation susceptible d'aboutir à l'application de dispositions moins favorables que les dispositions supplétives du Code du travail, du volume d'heures de délégation à la création de commissions spécialisées par exemple.

De même, le secteur leur apporte un conseil dans l'élaboration et dans l'analyse des règlements intérieurs des CSE, devenus obligatoires dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Le renouvellement permanent des CSE dans les entreprises au fil des élections professionnelles représente un volume constant de sollicitations du secteur.

Des conseils juridiques sur le fonctionnement du CSE et ses attributions

Sollicité par les camarades élus de CSE, principalement par le biais de leurs Unions départementales ou Fédérations, le secteur de la Négociation collective leur apporte une réponse juridique sur l'ensemble des sujets relevant de la compétence

et du champ des comités sociaux et économiques, sur leur organisation interne, leur rôle et attributions économiques et professionnelles (emploi, conditions de travail et santé-sécurité, information-consultation, etc.) comme sur leurs activités sociales.

La rédaction de guides : CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés, règlement intérieur du CSE et modèles type de PAP.

Afin d'apporter aux structures de l'organisation, comme aux militants, des outils pratiques utilisables au quotidien pour l'exercice de leurs mandats, le secteur de la Négociation collective a édité, depuis 2022, cinq guides consacrés aux CSE :

- un guide « *Préparer ses élections professionnelles* » sous le format d'un PAP commenté ;
- l'actualisation du guide relatif à la BDESE (Base de données économiques, sociales et environnementales) ;
- une mise à jour du guide sur la mise en place et le fonctionnement du CSE ;
- un guide sur le CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- un modèle commenté de RI (Règlement intérieur) de CSE, diffusé à l'occasion de la journée confédérale des CSE 2025.

L'organisation annuelle d'une journée des CSE

Les journées des CSE, rencontres annuelles de militants élus de CSE à la Confédération, rassemblent à chaque édition quelques 200 camarades de toutes les branches professionnelles et venant de tous les territoires, autour de thèmes d'actualité et de réflexions liés à leur mandat, incluant la contribution d'intervenants extérieurs de haut niveau, experts et universitaires, qui échangent avec des militants et des représentants de l'organisation.

Ces journées confédérales permettent également aux militants d'échanger entre eux sur leurs expériences de terrain en tant qu'élus ainsi que sur les stratégies syndicales.

Ces journées ont ainsi abordé en 2022 la question des représentants de proximité après la disparition des délégués du personnel entérinée par les réformes « Macron ». En 2023, la journée était l'occasion de dresser un premier bilan de la mise en place des CSE et, en 2024, d'appeler à une réappropriation de leur rôle économique fondamental par les CSE.

En 2025, à l'instar de la Sécurité sociale, la journée a été l'occasion de marquer les 80 ans de la création des comités d'entreprise, devenus CSE, et permis un regard rétrospectif sur l'action syndicale et les transformations de cette instance, ainsi qu'un échange sur les perspectives d'avenir des CSE et de la représentation du personnel.

La publication trimestrielle de « l'InFO des CSE »

La publication de « l'InFO des CSE » par le secteur de la Négociation collective s'est poursuivie sur une base trimestrielle, soit 14 numéros depuis 2022.

À destination des élus FO de CSE, cette publication reprend de façon claire et synthétique l'ensemble de l'actualité législative, réglementaire et jurisprudentielle impactant directement les comités, développe des dossiers sur des sujets particuliers d'ordre pratique pour les élus (les heures de délégation, l'ordre du jour et les votes au CSE, les élections, l'obligation de discrétion des élus, leur liberté de déplacement, etc.) et donne la parole à un secteur confédéral ainsi qu'à nos experts partenaires.

L'organisation de stages CSE avec les instituts du travail

Les stages de formation économique, sociale et syndicale des salariés du secteur privé organisés avec les instituts nationaux du travail (Bourg-la-Reine et Strasbourg) consacrés aux CSE sont déclinés en deux sessions de cinq jours par an. Ces formations sont l'occasion pour les militants d'approfondir l'analyse du cadre législatif et réglementaire de l'action des CSE et de préparer au mieux leur action syndicale au sein de cette instance.

Dans la continuité des liens tissés avec les instituts du travail, le secteur est également intervenu à une table ronde lors d'un colloque organisé par l'IDT de Strasbourg sur les représentants de proximité en 2022.

Les Administrateurs représentant les salariés (ARLS)

Le secteur de la Négociation collective à en charge le dossier des administrateurs représentant les salariés. Si la Confédération est fermement opposée à tout mécanisme de cogestion, elle est en revanche favorable à ce que les salariés voient leurs intérêts davantage pris en compte par l'intermédiaire de leurs représentants. En sens, il nous paraît essentiel de préserver l'indépendance des administrateurs et de saisir les opportunités pour porter nos revendications au plus haut niveau stratégique de l'entreprise. Dans ce cadre, le secteur de la Négociation collective continue de porter les revendications de la Confédération et d'accompagner les militants disposant de ce mandat.

Un bilan mitigé de la loi Pacte concernant les ARLS

La loi Pacte du 22 mai 2019, en abaissant le seuil du nombre de membres du conseil d'administration ouvrant droit à la désignation d'un second administrateur représentant les salariés, a pu être présentée comme un progrès vers une meilleure représentation des salariés au sein des conseils. Elle a également porté la durée de formation des ARLS de 20 à 40 heures par an et rappelé l'exigence de mixité à hauteur de 40 % de chaque sexe parmi les administrateurs.

Pour autant, le bilan demeure contrasté. Dans les faits, les ARLS restent encore souvent isolés au sein de conseils dominés par les logiques financières et les intérêts des actionnaires. La loi Pacte n'a pas modifié les fondements de la gouvernance d'entreprise qui continuent de placer la rentabilité avant toute autre considération. Les ARLS y siègent donc plus souvent en observateurs qu'en véritables acteurs de la stratégie, quand bien même leur présence apporte une connaissance du terrain et un regard social précieux.

Force Ouvrière a toujours rappelé sa position de principe : le syndicalisme n'a pas vocation à cogérer l'entreprise, considérant que l'on ne peut être à la fois gouvernant et gouverné. Pour

autant, FO refuse de laisser à d'autres la représentation des salariés dans ces espaces de pouvoir économique et s'attache à soutenir les camarades qui exercent ce mandat. En ce sens, le secteur travaille pour porter nos revendications et doter ce mandat de véritables moyens, ce qui passe notamment par la formalisation des règles de procédure, la présence obligatoire d'un ARLS au sein de chaque comité, ou encore la reconnaissance d'une plus libre communication auprès des salariés que les ARLS représentent.

Un encadrement législatif pour féminiser le mandat d'ARLS

La question de la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration a connu de nouvelles évolutions récentes avec l'ordonnance du 15 octobre 2024 portant transposition de la directive (UE) 2022/2381 du Parlement européen et du Conseil du 23 novembre 2022 relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées.

Cette ordonnance s'inscrit dans la continuité de la loi Copé-Zimmermann de 2011 et de la loi Rixain du 24 décembre 2021. Elle vise à corriger la sous-représentation persistante des femmes dans les instances de gouvernance. Pour FO, elle ne saurait cependant remettre en cause la liberté syndicale de désignation des représentants, principe fondamental qui doit rester garanti. Dans le cadre du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, la Confédération a mis en avant les incohérences de la transposition législative de la directive européenne. En effet, l'ordonnance du 15 octobre 2024 ajoute un nouveau quota pour les représentants salariés au conseil d'administration. FO considère que cet ajout n'est pas nécessaire et non conforme aux articles de la directive. En effet, selon l'article 5 de cette dernière, l'obligation s'applique aux sociétés cotées, et donc aux entreprises en tant que personnes morales et non aux organisations syndicales qui ont leur propre personnalité morale. Il revient donc aux

sociétés en tant que personnes morales de s'adapter pour être conformes à la loi et non aux organisations syndicales.

L'objectif d'une féminisation du mandat d'ARLS est partagé par la Confédération, mais cette dernière considère que la voie législative ne doit pas se traduire par des quotas contraints imposés aux organisations syndicales. C'est avant tout par la formation, l'accompagnement et la valorisation des parcours militants féminins que la féminisation du mandat doit progresser.

Les actions mises en place par la Confédération pour accompagner les ARLS FO

En vue d'accompagner nos militants, le secteur de la Négociation collective a poursuivi et mis en place différentes actions.

Un stage dédié aux ARLS et un groupe de suivi

À la demande de nos militants, le secteur a mis en place l'organisation d'un stage pour les administrateurs représentant les salariés. Ce stage d'une semaine au sein de l'Institut des sciences sociales du travail de Bourg-la-Reine a été organisé pour la première fois en 2023 et reconduit en 2024.

Ces stages ont pour objectif de former les administratrices et administrateurs salariés afin qu'elles et ils acquièrent (ou renforcent) les compétences spécifiques exigées pour l'exercice de leurs fonctions au sein des conseils d'administration des entreprises. Ils ont permis d'aborder de nombreuses thématiques telles que les modes de gouvernance des entreprises, le rôle, les droits et les devoirs des administrateurs salariés, l'état de santé financière et les stratégies des entreprises ou encore le cadre juridique du devoir de vigilance des entreprises.

L'alimentation de la plateforme numérique dédiée aux ARLS

La plateforme numérique dédiée, mise en place en 2019, continue de faire l'objet d'un enrichissement régulier de la part du secteur avec notamment des documents liés aux stages ARLS ou encore des rapports et études récents. Accessible exclusivement aux ARLS FO, par le biais de « e-FO », elle leur permet de télécharger et publier des documents (newsletters, lettres de l'administrateur, exemples de règlement intérieur...), dans le but, notamment, d'échanger les bonnes pratiques appliquées au sein des conseils auxquels ils appartiennent.

Salaires et rémunérations

Les questions salariales demeurent au cœur des préoccupations des travailleurs et des revendications de Force Ouvrière.

La publication d'une newsletter

Le secteur continue la réalisation de sa newsletter à destination des administrateurs représentant les salariés. Ces newsletters sont essentielles pour faire un point sur les évolutions législatives et réglementaires qui impactent ce mandat et apporter des outils à nos militants. Elles sont aussi l'occasion de faire un point sur les revendications de notre organisation.

Une newsletter a été publiée en décembre 2023 afin de faire un point sur le rapport de Proxinvest sur la rémunération des dirigeants au titre de l'année 2022 et d'aborder les résultats de l'enquête sur la mixité des instances dirigeantes des entreprises du CAC 40.

Une deuxième newsletter a été publiée en janvier 2025 pour aborder les impacts de l'ordonnance n°2024-934, publiée le 16 octobre 2024, transposant la directive européenne du 23 novembre 2022 visant à renforcer l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les organes d'administration des sociétés cotées.

La participation du secteur aux travaux de l'association « Réalité du dialogue social »

La Confédération Force Ouvrière fait partie du comité de pilotage « Administrateurs salariés » de l'association Réalités du dialogue social. Cette association a pour vocation de promouvoir le dialogue social et de témoigner de son utilité dans la vie économique, sociale et sociétale.

Dans ce cadre, le secteur de la Négociation collective contribue à un groupe de réflexion en vue de développer des projets relatifs à la place et au rôle des administrateurs représentants des salariés. L'objectif principal est de mieux faire connaître leur place et leur rôle, tout en évaluant les effets de ce mode de gouvernance dans les entreprises. Une matinée interactive sur le sujet « la place de la transition écologique et de la nature dans la gouvernance d'entreprise : quel rôle pour les ARLS ? » s'est déroulée le 2 avril 2025 afin de débattre des enjeux liés à l'intégration des questions écologiques dans la gouvernance et d'identifier le rôle que peuvent jouer les administrateurs salariés dans ce domaine.

De plus, sur proposition du groupe de réflexion, une enquête a été lancée sur les pratiques des comités concernant les transitions écologique, numérique et démographique et le rôle des ARLS dans ces comités. En adéquation avec les revendications de notre organisation, il s'agit ici de démontrer l'importance de la présence des ARLS au sein de tous les comités des conseils d'administration.

Dans un contexte marqué par une inflation persistante, une perte de pouvoir d'achat et des inégalités grandissantes dans la répartition de la richesse produite, notre Confédération

n'a cessé de rappeler que le salaire, et d'abord le Smic, est la première protection des salariés.

Parallèlement, FO défend une meilleure répartition de la valeur ajoutée au profit de tous les salariés, indistinctement selon la taille de l'entreprise dans laquelle ils travaillent. L'épargne salariale, en plein développement, constitue un champ de bataille syndical : FO exige que ces dispositifs ne se substituent jamais aux augmentations générales de salaires mais viennent en complément et dans des conditions équitables et transparentes.

La Confédération s'est attachée à renforcer l'accompagnement concret des militants sur ces sujets afin de donner aux militants FO les moyens de peser dans la négociation, de sécuriser les accords et de défendre au mieux les intérêts des salariés.

L'augmentation significative du Smic : une revendication prioritaire et urgente de Force Ouvrière

L'absence de coup de pouce au Smic et la contestation du rôle donné au groupe d'experts sur le Smic

Depuis plus de quinze ans, le groupe d'experts sur le Smic se répète : « pas de coup de pouce ». Entre 2022 et 2025, malgré une inflation élevée, une perte de pouvoir d'achat sans précédent et une aggravation de la pauvreté, leurs rapports ont été les mêmes.

Pour Force Ouvrière, cette position, figée et dogmatique, nie la réalité sociale et économique : le Smic n'est pas un frein à l'emploi, il est au contraire un levier indispensable pour permettre à chacun de vivre dignement de son travail, réduire les inégalités et garantir une juste répartition de la valeur ajoutée.

Les arguments du groupe d'experts – inefficacité du Smic pour lutter contre la pauvreté, danger pour l'emploi et la compétitivité, tassement des grilles – vont systématiquement à l'encontre d'une hausse significative du Smic.

FO démontre qu'ils sont infondés : le salaire minimum n'est pas parfaitement indexé sur l'inflation, et les salariés au Smic subissent de plein fouet l'explosion des prix, en particulier sur l'alimentation et l'énergie. La pauvreté et la privation matérielle se sont aggravées, touchant désormais près de 10 millions de personnes. Dans le même temps, les exonérations massives de cotisations sociales et la prime d'activité encouragent le maintien de salaires au voisinage du Smic, alimentant de véritables « trappes à bas salaires » et favorisant la précarité.

Face à ce constat, Force Ouvrière continue de porter des revendications claires lors des auditions organisées par ce groupe d'experts :

- un coup de pouce significatif au Smic ;

- le maintien du caractère universel du Smic : refus de toute régionalisation ou différenciation par l'âge (Smic Jeunes) ;
- le retour à une échelle mobile des salaires, afin d'indexer automatiquement l'ensemble des salaires sur les prix et d'éviter le tassement des grilles conventionnelles ;
- la conditionnalité des exonérations de cotisations sociales au respect du Smic dans les branches, et la suppression progressive des allègements qui encouragent les bas salaires ;
- des mécanismes de lutte contre la précarité : majoration des heures complémentaires à 25 % pour les temps partiels, sur-cotisation des contrats courts, obligation pour l'employeur de cotiser à temps plein en cas de temps partiel imposé ;
- etc.

Enfin, Force Ouvrière conteste la légitimité même du groupe d'experts, dont les avis biaisés et uniformes servent de caution à une politique de modération salariale. FO en demande la suppression et réaffirme que la fixation et l'actualisation du Smic doivent relever du dialogue social et des revendications des travailleurs, et non d'une expertise technocratique hostile à toute revalorisation réelle.

La création du Haut conseil des rémunérations, de l'emploi et de la productivité (HCREP)

Issu de la conférence sociale d'octobre 2023 et installé en mars 2024, le Haut conseil des rémunérations, de l'emploi et de la productivité (HCREP) a pour vocation de partager des diagnostics et de rendre des avis sur un large éventail de sujets liés aux salaires et à l'emploi : évolution des rémunérations réelles et négociations salariales, classifications, égalité salariale femmes-hommes, prélèvements assis sur le travail, dispositifs d'épargne salariale et de partage de la valeur mais aussi, effets du temps partiel et des contrats courts sur les revenus, ou encore lien entre rémunération, emploi, productivité et compétitivité.

Pour Force Ouvrière, cette instance a le mérite d'ouvrir un espace de discussion plus large que le seul prisme économique dominant jusque-là, en permettant aux interlocuteurs sociaux d'exprimer leurs analyses et revendications sur les politiques salariales. Les premières réunions ont toutefois montré les limites et les tensions qui traversent cette nouvelle instance.

La présentation des études de la DREES et de l'IGF a mis en évidence l'ampleur et l'inefficacité des exonérations de cotisations sociales, qui représentent 78 milliards d'euros en 2024 sans démonstration tangible de leur efficacité sur l'emploi ni sur les salaires. FO a insisté sur la nécessité d'interroger également la fiscalité et les effets de seuils, ainsi que l'exigence de conditionnalité et de transparence dans l'octroi des aides publiques aux entreprises.

Les débats ont révélé un constat partagé : les exonérations massives créent un effet pervers en incitant les employeurs à

limiter les hausses de salaires, alimentant ainsi le tassement des grilles et les trappes à bas salaires. Mais les solutions restent conflictuelles : quand FO et d'autres organisations réclament un recentrage et une véritable conditionnalité sociale, les organisations patronales s'y opposent farouchement.

Si aucun consensus n'a pu être trouvé à ce stade, le HCREP met en lumière l'incohérence d'un système d'aides devenu illisible et largement inefficace, et ouvre pour la première fois la possibilité de remettre en cause cet empilement de dispositifs. FO y voit une opportunité de porter ses revendications en matière de revalorisation salariale, de suppression progressive des exonérations de cotisations sur les bas salaires et de défense du financement de la Sécurité sociale.

La Confédération réaffirme sa revendication de suppression du groupe d'experts au profit d'un débat contradictoire et pluraliste dans le cadre du HCREP.

Le comité de suivi des salaires des branches

Le comité de suivi des salaires est une sous-commission de la Commission nationale de la négociation collective et de la formation professionnelle (CNNCEFP). Mise en place en 2004, elle a pour vocation de suivre l'état des négociations salariales de branche et, notamment, la conformité des minima conventionnels au Smic.

Elle se réunit généralement deux fois par an, une fois au cours du premier semestre pour faire un point sur la conformité des branches au Smic et une seconde fois, en fin d'année, avant la nouvelle revalorisation du Smic, pour voir l'évolution des négociations sur l'année, sous la présidence du directeur général du Travail.

Depuis la crise inflationniste de 2021 et les multiples revalorisations du Smic, la question du pouvoir d'achat était au cœur des préoccupations. Afin de montrer l'importance donnée à ce sujet, la présidence des comités de suivi des salaires a été assurée par les ministres du Travail successifs entre décembre 2021 et fin 2023. Le suivi des branches non conformes au Smic a été directement suivi par le cabinet du ministre qui a organisé des rencontres avec les interlocuteurs sociaux des branches durablement non conformes au Smic.

Dans ce cadre, la branche des casinos a été, en 2023, ciblée par le ministre du Travail en vue d'une restructuration, en raison de sa non-conformité durable au Smic. La branche ayant réussi à signer un accord salaires conforme en cours de procédure, cette dernière a été suspendue.

De manière générale, on observe que les revalorisations du Smic impulsent les négociations salariales de branches, bien qu'elles se fassent toujours au plus juste et que les minima conventionnels se trouvent quasiment systématiquement rattrapés par chaque nouvelle revalorisation. On observe également un tassement des grilles salariales persistant.

Pour tenter de régler cette question, les pouvoirs publics tentent d'impulser un vaste chantier de négociations sur les classifications. Un suivi de ces négociations est désormais également opéré dans le cadre du comité de suivi des salaires ainsi qu'un suivi des écarts de rémunérations.

Pour Force ouvrière, s'il est essentiel de vérifier que les grilles de classification ne sont pas obsolètes, la question du tassement des grilles salariales relève davantage du fait de l'augmentation différenciée des grilles de salaires, beaucoup de branches se contentant de mettre le bas de la grille en conformité avec le Smic sans renégocier cette dernière dans son ensemble.

C'est pourquoi, FO revendique la suppression de l'interdiction légale d'indexer les salaires sur l'inflation et plus particulièrement le retour à l'échelle mobile des salaires afin de lutter contre ce phénomène. FO a également rappelé, chaque fois qu'elle en a eu l'occasion, sa revendication de conditionner l'octroi des aides publiques à la conformité des branches au Smic.

L'épargne salariale, préoccupation de Force Ouvrière pour une meilleure répartition de la valeur

L'accord national interprofessionnel sur le partage de la valeur

Après onze séances de négociation menées entre décembre 2022 et février 2023, les interlocuteurs sociaux sont parvenus à un Accord national interprofessionnel (ANI) sur le partage de la valeur. Force Ouvrière a décidé d'y apposer sa signature, tout en rappelant avec force que le salaire reste et doit rester le principal levier de maintien du pouvoir d'achat des salariés ainsi que la première source de financement de la protection sociale collective via les cotisations sociales. FO a obtenu que ce principe figure dès le premier chapitre de l'accord : les dispositifs d'épargne salariale (participation, intéressement, Prime de partage de la valeur – PPV) ne peuvent en aucun cas se substituer aux augmentations générales de salaires.

L'accord comporte plusieurs avancées, en particulier pour les salariés des petites et moyennes entreprises notamment avec la généralisation progressive des dispositifs de participation pour les TPE/PME ou encore la prise en compte des résultats exceptionnels.

Tout au long de la négociation, FO s'est opposée aux tentatives patronales de réduire encore les prélèvements sociaux – comme la proposition d'un taux unique de forfait social à 10% ou la multiplication illimitée des PPV – qui auraient fragilisé le financement de la Sécurité sociale et institutionnalisé la substitution des primes au salaire.

En signant cet ANI, FO assume un choix pragmatique : dans un contexte de forte inflation, chaque mesure susceptible d'améliorer le pouvoir d'achat des salariés constitue un « plus ». Mais la Confédération rappelle avec constance que les dispo-

sitifs de partage de la valeur ne remplacent pas la nécessité d'augmenter les salaires, revendication prioritaire et permanente de Force Ouvrière.

Loi sur le partage de la valeur et suivi de la transcription réglementaire

La loi du 29 novembre 2023 transpose une partie des dispositions de l'ANI sur le partage de la valeur, signé par Force Ouvrière. FO rappelle que sa signature reposait sur une exigence centrale : le salaire doit rester le levier prioritaire du pouvoir d'achat et le financement premier de la protection sociale collective. La Confédération a travaillé à cette transposition et a, notamment, obtenu que le principe de non-substitution figure noir sur blanc : ni la participation, ni l'intéressement, ni la prime de partage de la valeur ne doivent remplacer les augmentations salariales.

Plusieurs mesures issues de l'accord se retrouvent dans la loi. FO constate avec satisfaction la généralisation progressive du partage de la valeur aux petites et moyennes entreprises : obligation pour les branches d'ouvrir des négociations d'ici juillet 2024, extension de la participation aux entreprises de 11 à 49 salariés à partir de 2025 lorsqu'elles dégagent des bénéfices, suppression de la possibilité de repousser l'instauration de la participation en cas d'accord d'intéressement. Autant de dispositions qui peuvent permettre à près d'1,6 million de salariés, jusqu'alors exclus de ces dispositifs, d'accéder à ces mécanismes.

FO a également obtenu l'instauration d'une négociation obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés sur la redistribution des bénéfices exceptionnels. Cela constitue un premier pas bien qu'il existe des limites à ce dispositif : la loi ne fixe pas de définition supplétive du bénéfice exceptionnel ni d'obligation de résultats en cas d'échec des négociations. De même, si la loi autorise désormais le versement de deux PPV par an et crée un nouveau plan de partage de la valorisation de l'entreprise, FO alerte sur le risque de voir se développer des outils financiers qui, à terme, pourraient être utilisés comme substitut au salaire.

La Confédération a attiré à plusieurs reprises l'attention sur les dispositifs d'avances sur intéressement et participation, qui présentent un risque réel pour les salariés en cas de trop-perçu, puisqu'ils pourraient se traduire par une retenue sur salaire.

En définitive, la loi reprend certaines avancées obtenues dans l'ANI, en particulier pour les salariés des petites entreprises et la consécration du principe de non-substitution. Mais, elle a pour autant conscience des insuffisances et des dangers de cette transposition : absence de garantie réelle sur les bénéfices exceptionnels, multiplication d'outils financiers au détriment du salaire, fragilisation potentielle du financement de la Sécurité sociale.

Pour Force Ouvrière, le partage de la valeur ne saurait en aucun cas se substituer à la revalorisation salariale, revendication prioritaire et constante de l'organisation.

Les actions et outils mis en place par la Confédération

Des conseils juridiques et des examens d'accords sur l'épargne salariale

Le secteur de la Négociation collective accompagne au quotidien ses syndicats, militants et structures sur l'ensemble des questions relatives à la rémunération et au partage de la valeur. Le secteur apporte un soutien juridique régulier, qu'il s'agisse de l'interprétation des textes, de la défense des revendications en matière salariale ou de l'appui à la négociation.

Cet accompagnement se traduit notamment par l'examen et l'analyse des accords collectifs relatifs à l'épargne salariale : participation, intéressement... Le secteur veille à ce que ces accords respectent la législation mais surtout, à ce qu'ils garantissent des droits effectifs pour les salariés sans qu'ils ne se substituent aux augmentations de salaire.

Au-delà de l'appui juridique, il s'agit aussi de renforcer les capacités de négociation des équipes sur le terrain, de donner des repères clairs et d'alerter sur les risques de dérives patronales qui visent à remplacer des hausses de salaires pérennes par des dispositifs ponctuels et aléatoires.

À la suite de la signature de l'ANI et de sa transposition, le secteur a assuré la présentation auprès d'une de ses Fédérations dans le cadre d'une visioconférence et s'est engagé dans la rédaction d'un guide à destination de ses militants sur les dispositifs d'épargne salariale, toujours en cours d'écriture à ce stade.

À travers ce travail, FO réaffirme son rôle d'organisation de référence pour la défense du salaire et du financement de la protection sociale, tout en permettant à ses militants de disposer des outils nécessaires pour agir efficacement dans l'entreprise.

Des sollicitations externes pour porter nos revendications

Le 14 novembre 2024, le secteur de la Négociation collective a été auditionné par la Commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale dans le cadre d'une proposition de loi visant à encadrer les hautes rémunérations. Nous avons rappelé que notre organisation était très largement favorable à la mise en place d'un encadrement des rémunérations des dirigeants tel que proposé en l'espèce. FO n'est pas opposée au rapport de 1 à 20 prévu dans la proposition de loi pour l'encadrement des rémunérations ni, à ce que toute décision ayant pour effet de porter le montant annuel de la rémunération la plus élevée, dans un écart autre que celui de 1 à 20, soit considérée comme nulle, à partir du moment où le salaire le plus bas n'est pas relevé. Bien que cette proposition de loi n'ait pas pu aboutir, nous continuons à revendiquer la nécessité de la mise en place d'un encadrement législatif.

L'organisation de stages au sein des Instituts du travail

Chaque année, le secteur organise une session de stage consacrée aux salaires et aux rémunérations, en partenariat avec l'Institut des sciences sociales du travail (ISST) de Bourg-la-Reine. L'objectif de ces sessions est clair : permettre aux militants de maîtriser à la fois les aspects théoriques et pratiques liés aux salaires rémunérations.

Ces stages constituent un moment privilégié d'échanges et de réappropriation syndicale. Ils offrent aux militants l'occasion de confronter leurs expériences, de se former aux techniques de négociation, et de repartir avec des outils concrets pour porter plus efficacement les revendications salariales dans leurs entreprises et branches. À travers cette formation, FO réaffirme sa conviction que le salaire doit rester au cœur du contrat de travail et de la répartition de la richesse produite.

Rédaction d'un décriptage du bulletin de paie

Le secteur de la Négociation collective a élaboré et diffusé en 2024 un dépliant intitulé « *Ma fiche de paie décryptée* », réactualisé en 2025 pour intégrer les nouvelles règles et taux de cotisations. L'objectif de cet outil est double : permettre à chaque salarié de mieux comprendre son bulletin de paie et rappeler la place essentielle des cotisations sociales, que FO qualifie de véritable salaire différé, garant de la protection des salariés et de leur famille.

En produisant ce support, la Confédération entend donner à ses militants et adhérents un outil concret leur permettant de mieux appréhender leur bulletin de paie et, par voie de conséquence, de défendre leurs droits et contrer le discours patronal sur le « *coût du travail* ». Le bulletin de paie devient ainsi un instrument de formation et de revendication : il démontre que le salaire brut et les cotisations financent directement la protection sociale et qu'ils constituent la meilleure garantie pour sécuriser les parcours professionnels et personnels des salariés.

FO réaffirme son rôle de syndicat de la fiche de paie et sa volonté de rendre lisible et accessible un document souvent jugé complexe, afin que chaque salarié puisse à la fois comprendre son revenu, valoriser ses droits et participer au combat syndical pour la défense du salaire et du financement solidaire de la Sécurité sociale.

FO réaffirme son rôle de syndicat de la fiche de paie et sa volonté de rendre lisible et accessible un document souvent jugé complexe, afin que chaque salarié puisse à la fois comprendre son revenu, valoriser ses droits et participer au combat syndical pour la défense du salaire et du financement solidaire de la Sécurité sociale.

Organisation du travail

Conscient de l'importance des enjeux autour de l'organisation du travail en proie régulièrement à une remise en cause tenant aux évolutions sociétales, économiques, écologiques, numériques mais aussi aux lubies patronales et politiques, le secteur de la Négociation collective reste en vigilance permanente sur ceux-ci et travaille à des revendications.

- 63 % des cadres télétravaillent contre seulement 10 % des employés ;
- les salariés des grandes entreprises bénéficient plus du télétravail que ceux des PME ;
- le télétravail reste inaccessible à de nombreux travailleurs précaires.

Un premier bilan de la pratique du télétravail en entreprise

Le télétravail a continué à se développer très fortement suite à la pandémie de Covid et le secteur continue d'accompagner des militants dans la négociation des accords. Les études publiées notamment par la Dares et l'Insee ont été l'occasion de dresser un bilan de ce mode d'organisation du travail.

D'un côté, les entreprises ont largement bénéficié des économies générées par la réduction des frais immobiliers et des coûts de fonctionnement. De l'autre, les salariés se sont retrouvés confrontés à de nouvelles contraintes. Pour Force Ouvrière, il ne s'agit ni d'entériner ni de favoriser la généralisation du télétravail mais de renforcer les protections des salariés dans cette situation. Ainsi, si le télétravail est une revendication forte de certains salariés, il est essentiel de prendre en compte les risques liés à ce mode d'organisation du travail.

Derrière l'apparente modernisation du travail se cachent de profondes inégalités, une fracture sociale et professionnelle :

Derrière la flexibilité vantée par les employeurs, le télétravail cache une intensification du travail et donc des risques d'atteinte à la santé des salariés. L'intensité du travail est l'une des principales dimensions des risques psychosociaux. Elle se réfère aux contraintes de rythme, à la charge et à la pression exercées par les exigences professionnelles, telles que le volume de travail, les délais serrés, et la complexité des tâches.

Enfin, le télétravail menace l'un des piliers du monde du travail : la solidarité et le collectif. Moins d'échanges informels, plus de difficultés à partager l'information, une individualisation du travail renforcée par les logiques managériales : autant de risques qui fragilisent la construction des revendications collectives et affaiblissent l'action syndicale.

Certaines entreprises tentent aujourd'hui un retour en arrière qui apparaît délicat et sans prendre le temps de réellement consulter les instances représentatives du personnel. Cela constitue une réelle inquiétude et doit nous conduire à être attentifs car ce retour s'accompagne souvent de la mise en

place d'une organisation du travail délétère, notamment, via des systèmes de *flex office* du fait de la vente par les entreprises de leur surface immobilière.

Le télétravail est une réalité que Force Ouvrière investit pleinement pour en faire une avancée sociale, et non une régression.

Face à la volonté des employeurs de flexibiliser toujours plus le travail, Force Ouvrière rappelle que le télétravail n'est pas un privilège, mais un droit qui doit s'exercer dans des conditions équitables et protectrices pour l'ensemble des salariés.

1^{er} Mai

Une fois encore, la petite musique visant à remettre en cause les jours fériés a retenti à l'occasion du 1^{er} Mai 2024 du fait de sanctions allouées par l'inspection du travail à quelques employeurs de salariés de boulangerie et fleuristes qui n'ont pas respecté les prescriptions du Code du travail.

Afin de « *sécuriser ces activités économiques* », une proposition de loi visant à permettre aux salariés de certains établissements et services de travailler le 1^{er} Mai » a été déposée au Sénat le 25 avril 2025, avec le soutien du gouvernement, dans le cadre de la procédure accélérée.

À cette occasion, FO a été auditionnée par la commission des affaires sociales du Sénat et n'a pas manqué de s'opposer à ce texte, rappelant notamment que le 1^{er} mai, seul jour férié de l'année qui s'avère chômé et rémunéré constitue une

conquête sociale permettant à tous les salariés de se reposer, de se mobiliser, de revendiquer, de se souvenir.

Ce texte a été adopté en première lecture par le Sénat et doit faire l'objet d'un examen en première lecture par l'Assemblée et ne laissera pas le 1^{er} Mai être volé aux travailleurs.

Examen des accords relatifs à la durée du travail

Le secteur est régulièrement sollicité afin de réaliser un contrôle de la légalité des accords d'entreprise relatifs à la durée du travail soumis à signature par les employeurs.

Il examine attentivement ces derniers afin, d'abord, de s'assurer qu'aucune clause n'est contraire à la loi et, transmet également au négociateur des pistes d'amélioration afin de l'accompagner dans le cadre de la négociation engagée.

Organisation de stages en Institut du travail

Le secteur organise une à deux sessions annuelles de formation sur cette thématique que ce soit au sein de l'ISST de Bourg-la-Reine ou au sein de l'IDT de Strasbourg.

Ces stages visent à outiller les militants afin qu'ils puissent faire face aux évolutions des formes d'organisation du travail susceptibles d'avoir des incidences sur les conditions de travail et, plus particulièrement, sur la santé physique et morale des travailleurs.







80 ANS DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Le secteur de la Protection sociale s'est investi pour célébrer les 80 ans de la Sécurité sociale.

Une série d'articles a été publiée dans l'Info Militante, plusieurs déplacements ont eu lieu dans les UD qui ont organisé des rencontres, des conférences et d'autres événements en demandant la participation du secteur.

Le secteur a aussi réalisé un dépliant tiré à 10000 exemplaires sur le modèle « déchiffrer la Sécu » afin de diffuser du contenu pédagogique sur la Sécurité sociale.

L'évolution du financement

Depuis la création de la Sécurité sociale en 1945, Force Ouvrière a défendu inlassablement un financement solidaire reposant sur les cotisations sociales, fruits du travail, et non sur l'impôt. Cette position s'est affirmée à travers son histoire, de la naissance du système à ses combats actuels contre la logique comptable et l'austérité budgétaire.

Les origines : 1945 et l'esprit du Conseil national de la Résistance (CNR)

Force Ouvrière s'inscrit dans la continuité du programme du CNR, qui visait à garantir à tous les citoyens la sécurité matérielle grâce à une protection sociale gérée par les représentants des assurés et financée par des cotisations obligatoires. Dès 1945, les militants qui allaient fonder Force Ouvrière, sous l'impulsion de Georges Buisson, défendaient une caisse unique, regroupant Assurance maladie, vieillesse et allocations familiales, symbole d'une solidarité intergénérationnelle. FO considère cette architecture comme le cœur de la République sociale instaurée après la Libération.

Les décennies suivantes : défense du paritarisme et refus de la fiscalisation

À partir des années 1960, FO s'oppose aux politiques gouvernementales tendant à remplacer les cotisations par des taxes (TVA, CSG,...). Force Ouvrière y voit là une rupture avec le lien entre travail et protection sociale : la Sécurité sociale doit être un bien commun des travailleurs, géré par eux dans le cadre du paritarisme, sans perdre son autonomie sous le poids de l'État.

Les années 1990-2000 : critiques de la dérive budgétaire

Sous les directions d'André Bergeron et de Marc Blondel, FO dénonce la soumission de la Sécurité sociale aux impératifs budgétaires du gouvernement et de Bruxelles. Lors des réformes de financement de 1996 (création de la LFSS et de la Cades), FO avertit contre la « confiscation politique » de la gestion de la Sécurité sociale au profit du gouvernement, qui transforme un outil de solidarité en instrument d'ajustement financier.

Depuis 2010 : lutte contre les exonérations et la rigueur

FO combat la multiplication des exonérations de cotisations sociales, estimant qu'elles privent la Sécurité sociale de dizaines de milliards d'euros par an. Aussi, Force Ouvrière plaide pour un financement reposant sur le travail et le partage équitable de la richesse, notamment par la lutte contre la fraude patronale et l'évasion fiscale.

Aujourd'hui : refus de l'austérité sociale

En 2025, alors que les gouvernements successifs ont réduit les dépenses d'Assurance maladie et augmenté les restes à charge, Force Ouvrière alerte sur une « déstructuration du modèle social de 1945 ». FO réclame le retrait des décrets doublant les franchises médicales et s'oppose à tout gel des prestations ou pensions. FO défend une revalorisation des minima sociaux et des pensions, et exige un financement

juste par suppression des exonérations patronales, afin de préserver la cohésion nationale et l'accès universel aux soins.

Pour Force Ouvrière, l'évolution du financement de la Sécurité sociale illustre un combat de fond : préserver le

modèle social fondé sur les cotisations et le paritarisme contre la logique de fiscalisation et de baisse des droits.

De 1945 à 2025, FO a fait de la défense de la Sécurité sociale, non seulement une question économique, mais un enjeu de dignité et de démocratie sociale.

/// Où en est notre modèle social ?

Notre modèle social traverse une période de questionnement et de tension, mise en lumière notamment à travers le débat sur le financement de la Sécurité sociale et les réformes récentes portées par le gouvernement. Force Ouvrière pointe les risques d'un affaiblissement continu des principes de solidarité, d'un accès universel aux prestations et d'un financement structurellement fragilisé. En effet, FO constate que le financement de la Sécurité sociale repose de plus en plus sur des impôts comme la CSG et la TVA, fluctuants selon la

conjoncture économique et la consommation, au détriment des cotisations patronales et salariales qui sont indéniablement le pilier de l'autonomie et de la stabilité de notre modèle social. En effet, lorsque la croissance ralentit, les recettes chutent, creusant les déficits et accroissant la dépendance du système à l'égard des choix budgétaires de l'État. Aussi, FO revendique un retour à un financement solidaire, adossé au travail, pour garantir la pérennité et l'indépendance du système vis-à-vis des politiques de rigueur.

/// FO et la Sécu

FO voit dans la logique budgétaire des gouvernements successifs un antagoniste à la justice sociale. En effet, les mesures successives de gel des pensions et des prestations sociales, la stagnation des seuils de CSG ou de minima sociaux, et la baisse des compensations d'exonérations patronales sont autant d'atteintes directes aux droits des assurés sociaux, notamment les plus précaires. FO condamne une politique guidée par l'équilibre budgétaire qui fragilise l'accès aux droits collectifs et la redistribution, prenant pour variable d'ajustement les revenus et le pouvoir d'achat des ménages modestes. FO réclame l'indexation automatique sur l'inflation des seuils et des prestations sociales, la revalorisation des minima sociaux et des aides, et un accompagnement renforcé pour les publics fragiles, à l'heure où la pauvreté atteint des records historiques en France.

En ce qui concerne la santé, FO dénonce la rigidité de l'Ondam et la gestion par la contrainte budgétaire, qui engendre des restrictions dans les hôpitaux publics, le gel de postes, la pression sur les soignants et le retard dans les innovations. La multiplication des franchises médicales, des participations et la sous-reconnaissance des maladies professionnelles contribuent à individualiser la charge des soins, nuisant aux principes d'universalité et de solidarité. Aussi, pour FO, le modèle social ne doit pas être piloté uniquement par des incitations financières ou la maîtrise comptable, mais par une vision des besoins réels des patients et des personnels, fondée sur la qualité du soin et l'humain. La logique de rationnement déguisé, notamment dans les soins dentaires ou l'accès aux médicaments innovants, favorise l'inégalité d'accès pour les ménages les plus modestes.

En ce qui concerne le maintien de l'autonomie des personnes âgées, FO s'alarme de la lenteur de la progression des financements dans la branche Autonomie, alors que le vieillissement

démographique va accroître les besoins dès 2030. Le syndicat plaide pour une loi pluriannuelle, adossée à des financements pérennes spécifiques, afin de permettre la prise en charge digne des personnes âgées et handicapées, partout sur le territoire.

Quant à la branche Famille, FO critique les transferts d'excédents vers les branches déficitaires, qui entravent la création de places d'accueil, la réforme du congé parental et la revalorisation des prestations familiales. FO appelle à une protection renforcée des plus précaires, avec des minima sociaux rehaussés au niveau du seuil de pauvreté et une meilleure lisibilité du dispositif.

Dès lors, pour FO, la sortie de l'impasse passe par le rétablissement d'un financement social via les cotisations, garantissant autonomie et stabilité du système, la suppression des exonérations de cotisation dont bénéficient les entreprises sans être contraintes de créer ou de maintenir les emplois, l'indexation automatique des prestations sociales et des seuils sur l'inflation. Il convient par ailleurs d'apporter un appui massif à la revalorisation des salaires, des postes dans la santé et l'autonomie et à la prévention médicale publique. Enfin, un investissement structurel dans les infrastructures publiques et la capacité d'accueil pour l'enfance, la dépendance et le logement devient urgente !

Notre modèle social reste un acquis précieux mais s'expose à une érosion silencieuse par des choix politiques qui mettent en péril la solidarité, sapent les protections et creusent les inégalités. FO appelle à une réaffirmation des principes fondateurs : universalisme, redistribution, financement par le travail (par la cotisation et le salaire différé) et justice sociale, afin de garantir la continuité et le progrès du modèle pour toutes et tous.

LA SANTÉ EN QUESTION

Les travaux de la Conférence nationale de santé

Rapport sur la santé bucco-dentaire

Adopté en janvier 2025, ce rapport dresse un panorama complet de la santé bucco-dentaire en France afin de proposer un ensemble de recommandations structurées autour de l'intégration de la santé orale dans la santé publique, la lutte contre les inégalités et la nécessité d'une stratégie nationale.

Les maladies bucco-dentaires sont très répandues (3,5 milliards de personnes dans le monde) et leur prévalence reste élevée parmi les populations vulnérables, avec un impact significatif sur la santé et la qualité de vie. Les principaux facteurs de risque sont communs avec d'autres pathologies chroniques : consommation de sucre, tabac, alcool, conditions de vie défavorables, déficit d'hygiène. Le financement français est mixte (Assurance maladie, complémentaires santé), mais le reste à charge reste notable et génère du renoncement aux soins. L'offre de soins est marquée par un déficit de professionnels dans certains territoires, des difficultés d'accès pour les publics fragiles, un recours accru à l'hôpital pour les cas complexes, mais une démographie professionnelle en progression.

La réforme « 100 % santé » a réduit les restes à charge, mais ses effets sur l'accès restent partiels et le dispositif nécessite des efforts de communication et d'évaluation.

Dès lors, l'accent est mis sur la nécessité de stratégies de prévention à tous les âges (brossage, fluoruration, campagnes « Génération sans carie »), avec une priorité à l'école et dans les lieux de vie des populations isolées.

Le rapport déplore aussi l'absence de stratégie nationale ambitieuse : la santé bucco-dentaire est souvent marginalisée dans les projets régionaux de santé. Les auteurs insistent sur la transversalité, la participation active des usagers, la démocratie sanitaire et la promotion de la littératie en santé orale.

Aussi, le rapport préconise plusieurs recommandations majeures :

- reconnaître la santé orale comme composante essentielle de la santé publique et nommer un Délégué national à la santé orale ;

- mieux intégrer la santé orale dans la stratégie nationale et régionale de santé, avec des budgets dédiés, et renforcer l'interdisciplinarité dans la formation des professionnels ;
- renforcer la prévention (primaire et secondaire), favoriser l'« aller vers », simplifier l'accès aux soins pour les populations vulnérables et lutter contre la discrimination et les refus de soins ;
- encadrer la financiarisation du secteur pour éviter les dérives commerciales et soutenir les centres de santé à but non lucratif ;
- développer la recherche, la littératie en santé orale, et encourager l'innovation, le numérique, la qualité et l'évaluation des soins.

Stratégie nationale pour la santé, l'alimentation et le climat

L'impact de l'alimentation sur les maladies chroniques, un enjeu majeur de santé publique

L'explosion des maladies chroniques représente un défi sanitaire sans précédent : diabète, maladies cardiovasculaires, obésité, cancers figurent parmi les principales causes de mortalité et de morbidité. Or, la littérature scientifique s'accorde sur un constat : l'alimentation joue un rôle déterminant dans l'apparition, l'évolution et la prévention de ces pathologies.

Dès lors, il ne fait aucun doute qu'un lien étroit existe entre nutrition et maladies chroniques. Les maladies chroniques non transmissibles sont en grande partie liées à des facteurs dit environnementaux, c'est-à-dire lié au mode de vie, au premier rang desquels figure l'alimentation. Selon les données épidémiologiques, 80 % des maladies cardiovasculaires et du diabète de type 2 sont associés à une alimentation déséquilibrée, au manque d'activité physique et au tabac, tandis que 30 à 50 % des cancers pourraient être évités grâce à un mode de vie sain, incluant une alimentation équilibrée. Les déséquilibres nutritionnels, la consommation excessive d'aliments ultra-transformés, riches en sucres, en sel et en graisses saturées, favorisent le surpoids, l'obésité, l'inflammation chronique et la résistance à l'insuline, autant de facteurs de risque majeurs pour ces maladies.

En effet, l'alimentation doit être au cœur des politiques de santé publique. Face à l'ampleur du phénomène, les autorités sanitaires ont intégré la prévention nutritionnelle au cœur de leurs stratégies. En France, par exemple, les recommandations officielles encouragent désormais à limiter la consommation d'aliments ultra-transformés et à privilégier le « *fait-maison* » et les produits bruts, dans le cadre du Programme national nutrition santé (PNNS). L'éducation thérapeutique et l'accompagnement nutritionnel personnalisé sont également devenus des piliers dans la prise en charge des patients atteints de maladies chroniques. S'il convient de se féliciter de ces premières mesures, il n'en reste pas moins qu'il faut approfondir ces actions et les multiplier afin de toucher l'ensemble de la population, notamment nos concitoyens les plus vulnérables.

Aussi, des campagnes de prévention deviennent nécessaires afin de promouvoir les aliments protecteurs d'une part et à mettre en garde le consommateur quant aux aliments ultra-transformés présentant un risque pour leur santé d'autre part. Cette prévention peut se faire de manière collective (campagne de prévention télévisuelle, médecine du travail et scolaire, sensibilisation auprès des parents dans le cadre de préparation des menus dans les écoles, campagne d'éducation nutritionnelle ciblées notamment dans les quartiers populaires et auprès des publics jeunes par exemple) mais également à l'échelle individuelle (journée de prévention sur le « *bien manger* », sensibilisation lors d'une grossesse auprès des futurs parents, journée de consultation générale avec diététicienne, nutritionniste). Le médecin traitant peut également avoir un rôle dans la prévention des maladies cardio vasculaires quant à l'alimentation à adopter.

Par ailleurs, si cette prévention des maladies chroniques doit être globale, elle doit également être durable. Ce changement de paradigme implique une mobilisation collective : politiques publiques, professionnels de santé, industrie agroalimentaire et citoyens ont un rôle à jouer pour faire de la nutrition un véritable pilier de santé publique. Pour FO, l'alimentation n'est pas seulement un acte quotidien : elle est un déterminant majeur de notre santé à long terme et un enjeu central pour l'avenir de nos sociétés.

Les nouveaux enjeux de sécurité sanitaire

Force Ouvrière considère la sécurité sanitaire comme un pilier de la santé publique et de la protection des travailleurs et des consommateurs. Face à l'émergence de nouveaux risques (pandémies, crises alimentaires, pollutions, nouveaux produits chimiques), FO formule plusieurs propositions concrètes pour répondre à ces enjeux.

En tout premier lieu, il convient de renforcer les moyens humains et matériels des services publics de contrôle. FO réclame l'augmentation des effectifs et des ressources pour les services de contrôle sanitaire, notamment dans l'alimentaire et l'environnement. La baisse continue des inspections et

Les inégalités sociales de nutrition et la hausse de la précarité alimentaire

Force Ouvrière alerte sur l'aggravation des inégalités sociales de nutrition et la montée inquiétante de la précarité alimentaire, qui touche désormais un Français sur six, avec une progression fulgurante ces dernières années. Face à ce constat, FO formule plusieurs propositions concrètes pour garantir à tous un accès digne et équitable à une alimentation de qualité.

Afin de permettre à tous nos concitoyens de se nourrir convenablement, il convient tout d'abord de revaloriser les salaires et les minima sociaux. Il convient d'une part d'exiger une hausse immédiate du Smic et des salaires pour faire face à l'inflation alimentaire, principale cause du recours à l'aide alimentaire. D'autre part, il apparaît nécessaire de revaloriser les minima sociaux et les aides spécifiques pour permettre aux plus précaires, notamment les jeunes, les familles monoparentales et les retraités, de subvenir à leurs besoins alimentaires essentiels.

Par ailleurs, il convient de renforcer l'aide alimentaire et le soutien aux structures solidaires. Ce renforcement doit passer par l'accroissement des moyens alloués aux associations, banques alimentaires et épiceries solidaires, qui jouent un rôle vital mais sont sous tension face à l'augmentation du nombre de bénéficiaires. Il convient également de pérenniser et renforcer le modèle des épiceries solidaires, qui préservent la dignité des personnes en leur permettant de choisir leurs produits et de s'alimenter sainement.

Cet objectif de réduction des inégalités doit également passer par la lutte contre la précarité alimentaire dans les territoires. Il convient de mettre en place des dispositifs spécifiques pour les territoires ruraux et ultramarins, particulièrement touchés par la hausse des prix et l'isolement, en facilitant l'accès à des produits frais et locaux. Cette lutte peut notamment passer par le développement des circuits courts et des partenariats avec les filières agricoles pour garantir une alimentation de qualité accessible à tous. Pour FO, il est urgent d'agir collectivement afin de garantir à chaque citoyen le droit fondamental de bien se nourrir, condition indispensable à la santé, à la dignité et à l'égalité.

des moyens fragilise la capacité à prévenir et gérer les crises sanitaires. FO demande le rétablissement et la valorisation des CHSCT (Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) pour améliorer la santé et la sécurité au travail.

D'autre part, il convient de garantir l'indépendance des agences sanitaires. En effet, FO s'oppose à toute mise sous tutelle ou influence des agences sanitaires comme l'Anses, qui doivent rester indépendantes des intérêts industriels et politiques pour garantir des décisions fondées sur la science et la santé publique. FO exige le retrait de toute disposition législative remettant en cause cette indépendance, notamment

dans les procédures d'autorisation ou d'interdiction de substances à risque (pesticides, additifs, etc.).

Par ailleurs, assurer la transparence et la traçabilité de l'information représente une condition *sine qua non* de la sécurité sanitaire. FO milite pour une information claire et accessible du public sur les risques sanitaires, la composition des produits et la traçabilité tout au long de la chaîne de production. FO demande le renforcement des obligations de transparence pour les entreprises, en particulier dans l'agroalimentaire.

La santé en outre-mer

À l'occasion de cette conférence, FO s'est prononcée sur les pistes d'amélioration du système de santé dans les territoires d'outre-mer. FO insiste sur la nécessité d'inclure les citoyens ultramarins dans les réflexions, en tenant compte de leurs problèmes quotidiens et de leur expertise spécifique. Les déterminants majeurs de la santé (logement, environnement, transport, vie chère, pauvreté, eau, éducation) sont prioritaires pour FO, en soulignant notamment la pollution par les pesticides (chlordécone aux Antilles) et les coupures d'eau. Le manque d'infrastructures de transport et le coût élevé de la vie aggravent l'exclusion et la pauvreté des populations, fragilisant leur accès aux soins et à l'éducation supérieure. L'isolement géographique, la précarité et les problèmes d'accès à l'alimentation, à l'eau et aux soins touchent particulièrement les plus vulnérables, amplifiant les inégalités sociales et territoriales de santé. FO prône l'investissement massif dans les transports publics, l'amélioration du parc de logements sociaux et une réglementation plus stricte des logements touristiques.

En ce qui concerne l'éducation, FO souhaite l'instauration de bourses spécifiques et un accès prioritaire au logement étudiant pour les jeunes ultramarins, ainsi que le développement local de cursus universitaires adaptés.

Pour l'eau, FO recommande des technologies innovantes pour sa collecte et sa purification, et une politique volontariste de dépollution des sources. FO juge la prévention indispensable, préconisant des campagnes d'information ciblées sur les

Enfin, FO est attachée à la défense de notre modèle de protection sociale collective. FO rappelle que la sécurité sanitaire ne doit pas être sacrifiée sur l'autel de l'austérité ou de la compétitivité. Elle exige le maintien et le renforcement du système de Sécurité sociale fondé sur la solidarité et le financement par la cotisation.

FO exige des moyens, de l'indépendance, de la transparence et la reconnaissance du rôle central des salariés et de leurs représentants pour faire face efficacement aux nouveaux enjeux de sécurité sanitaire.

modes de vie et l'alimentation. FO dénonce le manque de moyens humains et financiers. Elle souhaite des conventions médicales bilatérales et des incitations (financières et matérielles) pour attirer et former des professionnels de santé dans les territoires d'outre-mer. FO propose la création d'instituts universitaires spécialisés et le développement d'une offre éducative locale en lien avec les pathologies ultramarines spécifiques (pesticides, diabète, exposition solaire, radiations).

En ce qui concerne le financement des structures de soin, FO critique la tarification à l'activité des hôpitaux et recommande un retour à la dotation globale pour garantir la pérennité des établissements hospitaliers.

Le financement du système de santé et la prévention alimentaire doivent être réformés pour garantir l'accès à une alimentation saine à prix raisonnable, notamment par la réduction du nombre d'intermédiaires et une meilleure subvention des produits locaux.

Enfin, FO insiste sur l'engagement des habitants dans la construction des politiques de santé, en associant scolaires, salariés et populations à tous les niveaux (menus scolaires, prévention santé sexuelle, diabète, pathologies professionnelles). FO appelle à amplifier les campagnes de prévention, à adapter les dispositifs nationaux aux réalités ultramarines, et à renforcer la participation citoyenne et la démocratie sanitaire locale.



LES BRANCHES DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Branche Maladie

La COG 2023-2027

La mobilisation de FO autour de la Convention d'objectifs et de gestion

Durant cette mandature, Force Ouvrière s'est fortement mobilisée autour de la Convention d'objectifs et de gestion (COG) au sein de la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM). Cette mobilisation s'est traduite dès les premières phases de rédaction du texte, grâce à l'investissement conséquent de nos administrateurs siégeant au conseil. Le travail fourni a permis de porter la voix de notre organisation dans un cadre où les orientations sont de plus en plus centralisées.

Une opposition de fond

Malgré notre opposition claire, la COG a été adoptée et mise en œuvre. Elle s'inscrit dans la continuité des conventions précédentes, dans une logique que FO dénonce fermement : celle de l'étatisation progressive de la Sécurité sociale et d'une politique budgétaire d'austérité qui se fait au détriment de la santé des assurés.

FO défend la soutenabilité financière de notre système de protection sociale. Elle ne peut s'inscrire dans une vision purement technocratique, comptable et libérale. Réduire les dépenses à tout prix n'est pas une solution durable aux déficits structurels. Au contraire, les dépenses de la branche Maladie doivent être considérées comme des investissements pour la population, et non comme de simples charges.

Un vote défavorable justifié

Face à une COG sans réelle clarification sur les modalités de financement et d'atteinte des objectifs, et dans un contexte de réduction drastique des moyens humains et matériels, FO a fait le choix de voter contre. Cette décision repose sur une analyse approfondie du texte et de ses conséquences prévisibles.

La convention affiche cinq grandes priorités :

- garantir un service public accessible à tous ;
- assurer l'accessibilité territoriale et financière des soins ;
- renforcer les actions de prévention ;
- lutter contre la fraude ;

- améliorer l'efficacité du système de soins et de gestion de la branche Maladie.

Pourtant, dans les faits, plusieurs mesures actées dans la COG contredisent ces objectifs. La suppression programmée de 1720 postes dans l'ensemble de la branche est l'exemple le plus criant de cette incohérence. Comment garantir un service public accessible tout en diminuant les effectifs qui le font vivre au quotidien ?

La réduction des effectifs est justifiée, selon la direction, par la généralisation de la dématérialisation. FO alerte néanmoins sur les risques d'aggravation de la fracture numérique.

L'accueil physique des assurés, en particulier les plus vulnérables, doit rester une priorité de l'Assurance maladie. À ce titre, notre organisation a dénoncé la mise en place d'un système de filtrage des appels via le numéro "3646", qui vise davantage à dissuader les usagers qu'à leur apporter une réponse rapide. Cette mesure est directement liée aux réductions d'effectifs prévues dans la COG.

Par ailleurs, FO tient à alerter sur les dérives de la numérisation mal anticipée. L'expérimentation du logiciel Arpège dans les caisses primaires de Vendée et de Loire-Atlantique, censée simplifier le versement des indemnités journalières, a en réalité laissé des milliers de personnes sans indemnisation. Ce dysfonctionnement a eu des conséquences sociales majeures. FO est intervenue directement dans ce dossier auprès de la CNAM.

Bien que FO ait refusé de valider cette convention, elle reste pleinement mobilisée et vigilante quant à sa mise en œuvre. FO continuera d'agir pour défendre une Sécurité sociale solidaire, accessible et justement financée.

Les finances de la branche

Depuis 2022, la branche Maladie de la Sécurité sociale traverse une période de forte tension financière caractérisée par un déficit croissant et une dynamique de dépenses supérieure à celle des recettes. Le déficit de la branche Maladie s'élève à environ 13,8 milliards d'euros en 2024, atteint 17,2 milliards en 2025, et reste le principal contributeur au déficit global de la Sécurité sociale, qui atteint 23 milliards en

2025. Cette situation est principalement liée à une croissance continue des dépenses de santé, portée par plusieurs facteurs structurels tels que l'augmentation des maladies chroniques, le progrès médical, et le vieillissement de la population.

L'Objectif national des dépenses d'Assurance maladie (Ondam), principal outil de maîtrise des dépenses, a été fixé à 256,4 milliards d'euros en 2024, avec une croissance prévue à 265,9 milliards pour 2025, soit un taux supérieur à celui du PIB. Pour 2026, l'Ondam est prévu à 270,4 milliards d'euros, avec une hausse maîtrisée de 1,6 % par rapport à 2025, grâce à des mesures de prévention, de maîtrise des prix des médicaments, et de régulation des soins. Toutefois, ces dépenses continuent de peser lourdement sur l'équilibre financier.

Du côté des recettes, la croissance ralentit avec un contexte économique plus faible, une progression limitée de la masse salariale, ce qui engendre un déséquilibre entre recettes (+2,6 %) et dépenses (+3,6 %). Ce décalage structurel amplifie le déficit.

Face à cette situation inédite hors crise sanitaire, des mesures correctrices ont été engagées en 2025, telles que le report de certaines revalorisations conventionnelles, la baisse des prix de certains produits de santé, et des annulations de crédits pour contenir la dépense.

Le Projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) 2026 prévoit notamment de réduire le déficit à 17,4 milliards d'euros. Le projet prévoit aussi une hausse des franchises médicales et des participations forfaitaires pour responsabiliser les assurés dans leur consommation de soins.

Enfin, les dépenses de santé sont poussées par le vieillissement démographique, avec un ratio qui va passer de 2,5 actifs pour un senior aujourd'hui, à 1,7 d'ici 2070, alourdissant mécaniquement les charges de la branche Maladie.

Dès lors, la branche Maladie connaît depuis 2022 une détérioration financière marquée par l'écart croissant entre dépenses et recettes, nécessitant des mesures de maîtrise des coûts, de prévention, et d'ajustement du financement pour préserver la pérennité du système français de protection sociale.

FO s'oppose à ces mesures ainsi qu'aux orientations actuelles de réduction des dépenses au prix d'une fragilisation des droits des malades, et exhorte à une refondation du système de financement axée sur l'équité sociale et sanitaire pour garantir la pérennité et la qualité des soins à tous les assurés sociaux.

Un recul des droits des assurés sociaux

Durant cette mandature, la branche Maladie de la Sécurité sociale a été marquée par une série de réformes qui ont entraîné un recul net des droits des assurés sociaux. Ces évolutions, loin d'améliorer l'accès aux soins, participent à une fragilisation voire une déconstruction de notre modèle de

protection sociale fondé sur une prise en charge collective et universelle.

Le transfert de charges vers les complémentaires

L'un des faits majeurs de cette période est le désengagement progressif de l'Assurance maladie obligatoire, qui se manifeste par un transfert constant de charges vers les organismes complémentaires (mutuelles, assurances santé, institutions de prévoyance).

Ce transfert a pour double effet :

- d'augmenter le coût de la protection complémentaire (hausse des cotisations) ;
- ou d'amener à une réduction des garanties offertes, exposant les assurés à un reste à charge plus élevé.

Les assurés ne disposant pas de complémentaire, ou couverts par des contrats peu protecteurs, sont ainsi de plus en plus nombreux à renoncer à des soins, en particulier dans les domaines où les restes à charge sont élevés (optique, dentaire, audiologie, etc.).

Des mesures concrètes sources d'inégalités

Parmi les mesures ayant suscité une forte opposition :

- l'augmentation du ticket modérateur sur les soins dentaires, passé de 30 % à 40 %, alourdit significativement la part laissée à la charge des patients ;
- la réduction du plafond des indemnités journalières en cas d'arrêt maladie diminue le niveau de protection des travailleurs malades, en particulier ceux aux revenus modestes ;
- le covoiturage médical imposant ainsi une double peine aux assurés malades ;
- le doublement des franchises médicales, laissant ainsi des restes à charges très élevés.

Ces décisions traduisent une orientation politique vers une « responsabilisation » accrue des assurés, souvent au détriment de leur accès effectif aux soins.

Durant cette mandature, Force Ouvrière s'est mobilisée activement pour dénoncer ces régressions :

- prises de position publiques (communiqués de presse, notes, circulaires) ;
- interpellations du gouvernement et des tutelles concernées ;
- interventions lors des séances du conseil de la CNAM, où FO a systématiquement voté contre les projets de textes actant de nouveaux transferts de charges vers les complémentaires ou les employeurs.

Cette action s'inscrit dans une stratégie constante de défense du système solidaire, et du principe d'un accès aux soins égal, universel et garanti par la Sécurité sociale.

Force Ouvrière l'a toujours affirmé : la santé est un droit inaliénable. Nous devons nous battre sans relâche pour le défendre, face à chaque recul qui menace l'accès aux soins pour tous.

La crise hospitalière et des professionnels de santé : un constat alarmant

Une situation financière gravement détériorée

Depuis la crise sanitaire liée à la Covid 19, la situation financière des hôpitaux publics continue de se dégrader. Malgré les besoins croissants en matière de soins, les différentes Lois de financement de la Sécurité sociale (LFSS) n'ont pas permis d'apporter des réponses budgétaires à la hauteur des enjeux.

En effet, l'Ondam Hospitalier reste insuffisant : son évolution annuelle moyenne est d'environ 3,4 %, alors que les besoins réels du secteur sont estimés à 6 % pour maintenir une offre de soins adaptée et accessible à tous. Ce sous-financement structurel accentue les tensions sur les établissements, déjà fragilisés par la crise sanitaire et l'inflation des coûts.

Un recul de l'offre de soins hospitaliers

La réduction de l'offre de soins est un symptôme visible de cette crise :

- de nombreux services hospitaliers sont contraints de fermer temporairement ou définitivement des lits, non par manque de patients, mais en raison d'un déficit de personnel soignant, notamment infirmiers, aides-soignants et médecins ;
- dans plusieurs établissements, les urgences fonctionnent de manière dégradée, avec des plages horaires réduites ou des fermetures partielles, en particulier en zones rurales ou périurbaines ;
- cette situation a un impact direct sur la qualité et la sécurité des prises en charge, contribuant à une hausse préoccupante de la mortalité hospitalière dans certains contextes.

Une logique de gestion contraire aux principes du service public

L'organisation hospitalière actuelle repose de plus en plus sur une logique de performance et de résultats, au détriment d'une approche fondée sur les besoins de santé des populations.

Cette logique gestionnaire, centrée sur les indicateurs d'activité et les équilibres budgétaires, s'écarte des fondements du service public hospitalier, à savoir :

- l'égalité d'accès aux soins sur l'ensemble du territoire ;
- la continuité du service ;
- L'adaptation de l'offre aux besoins, indépendamment de la rentabilité économique.

Les établissements sont ainsi placés dans une tension permanente entre objectifs de productivité et missions d'intérêt général, ce qui fragilise à la fois les structures et les personnels.

Des conséquences sociales et humaines majeures

La dégradation des conditions de travail dans les hôpitaux publics a un impact direct sur l'attractivité des métiers de la santé. Les professionnels subissent :

- une intensification du travail ;
- un épuisement professionnel croissant (burn-out) ;
- une perte de sens dans leurs missions.

Ces facteurs alimentent un turn-over élevé, une désaffection des carrières médicales et paramédicales à l'hôpital, et un recours accru à l'intérim, source d'instabilité et de surcoûts.

La position de notre Confédération est claire en la matière : réaffirmer le rôle central de l'hôpital public qui doit rester le pilier de l'organisation des soins en France. À ce titre, il doit bénéficier des moyens humains, matériels et financiers adaptés à ses missions, et d'une gouvernance centrée sur la réponse aux besoins de santé et non sur les seuls équilibres budgétaires.

Pendant nos différents travaux, notre syndicat a toujours revendiqué plus de financement à la santé. Ce qui suppose :

- revoir à la hausse l'Ondam Hospitalier, afin de le rapprocher du niveau réel des besoins du terrain ;
- investir massivement dans les recrutements et la fidélisation des personnels ;
- redonner des marges de manœuvre aux établissements, pour ajuster leur offre de soins aux réalités locales.

Mais également, Force Ouvrière revendique la restauration d'une logique de service public qui appelle à un changement de cap en faveur d'un système hospitalier fondé sur les principes suivants :

- accessibilité universelle ;
- continuité et proximité des soins ;
- reconnaissance du travail des professionnels de santé.

La crise hospitalière est avant tout la conséquence d'un sous-financement chronique, combiné à une gouvernance technocratique éloignée du terrain. Elle menace directement la capacité de l'hôpital public à remplir ses missions fondamentales. Seule une réorientation ambitieuse des politiques publiques de santé, recentrée sur les moyens et les personnels, permettra de garantir l'accès effectif aux soins pour tous, dans le respect des valeurs du service public.

Le service du contrôle médical

La réforme du service du contrôle médical a constitué, tout au long de l'année, un axe majeur de mobilisation pour notre Confédération. Dès la présentation du projet au conseil de la CNAM, Force Ouvrière s'y est opposée avec fermeté, dénonçant une démarche conduite sans véritable concertation et au mépris des instances représentatives.

Nous avons immédiatement alerté les parlementaires ainsi que le directeur général de la CNAM afin de faire part de notre vive inquiétude face à une réforme que nous jugeons particulièrement grave et préjudiciable. En effet, la suppression du service du contrôle médical porte atteinte aux principes fondateurs de la Sécurité sociale et en compromet l'équilibre.

Malgré nos multiples interventions et revendications, cette suppression a été entérinée par décret. L'ancien service médical a été remplacé par une entité administrative réduite, à la compétence limitée à la production de simples constats, désormais placée sous le contrôle direct des CPAM.

Pour Force Ouvrière, cette évolution constitue une perte majeure en matière d'expertise médicale indépendante.

Depuis le 1^{er} octobre 2025, le personnel du service médical a été transféré dans cette nouvelle structure, en dépit de son opposition. Ce transfert contraint renforce notre inquiétude quant aux conditions de travail des agents concernés, à leur reconnaissance professionnelle ainsi qu'à la qualité du service rendu aux assurés.

Force Ouvrière considère que cette réforme :

- porte atteinte à l'indépendance de l'expertise médicale ;
- fragilise les droits des assurés sociaux ;
- déstabilise profondément les agents de l'ex-service du contrôle médical.

Nous restons pleinement engagés pour la défense de ce service essentiel au bon fonctionnement de notre système de protection sociale.

Les travaux du HCAAM

Force Ouvrière a activement participé aux travaux portant sur les dépassements d'honoraires, organisés sur une durée d'un an à travers six séances. Ces travaux ont permis d'établir un état des lieux précis de la situation en médecine de ville et d'analyser les causes des restes à charge élevés pour les assurés.

Le rapport issu de ces travaux met en évidence plusieurs constats préoccupants :

- une augmentation continue des dépassements d'honoraires, générant des surcoûts injustifiés pour les patients ;
- une forte prévalence du secteur 2, qui échappe en partie à la régulation tarifaire ;

- des restes à charge élevés, notamment pour les personnes aux revenus modestes et les retraités, entraînant des renoncements aux soins.

Pour FO, ces dépassements d'honoraires sont incompatibles avec les principes fondateurs de la Sécurité sociale. Ils remettent en cause le droit à l'accès universel aux soins, accentuent les inégalités et compromettent la solidarité entre les assurés.

Notre organisation réaffirme ainsi son attachement à un système de santé équitable, fondé sur des tarifs opposables accessibles à tous, sans discrimination financière.

Les travaux du HCFiPS

Les rapports annuels sur l'état des lieux du financement de la protection sociale

Les lois de finances pour la Sécurité sociale successives s'orientent vers une trajectoire budgétaire reposant sur des économies importantes, notamment dans la branche Maladie, avec des réductions de dépenses via des mesures d'économies sur les prestations et des revalorisations différées ou plafonnées. Ainsi plusieurs mesures d'économie ont été proposées telles que la baisse des cotisations sociales, la modération des revalorisations et la réduction de certaines prestations ou dépenses liées aux secteurs hospitaliers et médico-sociaux.

La croissance des dépenses, notamment en santé, est analysée comme très dynamique, dépassant souvent les prévisions initiales, avec un risque de dépassement important de l'Ondam. FO s'indigne de ces politiques d'économies artificielles et critique la focalisation des différents PLFSS sur la réduction des dépenses, notamment via des plafonnements et des mesures d'économies qui refoulent la qualité et l'accès aux soins, sans véritable perspective de réforme structurelle en faveur des personnels de santé et des usagers.

Aussi, FO note une remise en cause importante des droits sociaux. En effet, FO déplore que la réduction des dépenses ne permette pas d'améliorer la prise en charge des patients ou de garantir des conditions équitables pour les professionnels de santé, mais plutôt de faire peser un poids supplémentaire sur les acteurs de terrain.

La priorité est donnée aux économies et ce au détriment des investissements. FO estime que cette approche ignore l'enjeu de l'investissement dans le système de santé pour renforcer son efficacité et sa résistance face aux crises futures. Par ailleurs, FO critique le fait que la stratégie repose sur des hypothèses macroéconomiques optimistes, notamment en matière de croissance, qui peuvent ne pas se réaliser, rendant la situation financière encore plus critique à moyen terme.

Enfin, FO conteste la gestion de la dette sociale. En effet, FO soulève l'absence de mesures concrètes pour la reprise de la

dette sociale, qui pourrait aggraver la situation financière à long terme.

Étude sur les freins à la progression salariale

L'étude vise l'analyse des obstacles à la hausse des salaires, en particulier autour du Smic, en lien avec les dispositifs fiscaux et sociaux. Ainsi, il en ressort que le coin socio-fiscal, c'est-à-dire l'écart entre le coût employeur et le revenu disponible du salarié augmente fortement pour les salaires proches du Smic, ce qui peut décourager la progression salariale. Par ailleurs, les dispositifs d'allègements de cotisations sociales, instaurés pour les bas salaires, ont des effets ambivalents. Ils soutiennent l'emploi mais peuvent limiter la mobilité salariale et créer des « *trappes à bas salaires* ».

Ainsi, une minorité significative d'entreprises, surtout petites et moyennes, identifient ces dispositifs comme un frein, aggravé par les difficultés économiques (marges faibles, concurrence, difficulté à répercuter les coûts salariaux dans les prix). Dès lors, le tassement des grilles salariales est renforcé par ces facteurs, ainsi que par des comportements des salariés (renoncement à la promotion, choix de rester en temps partiel) qui sont eux-mêmes liés aux contraintes socio-fiscales. Enfin, la prime de partage de la valeur est vue comme un outil possible pour pallier ces freins, mais elle n'est pas encore largement envisagée comme solution prioritaire par les entreprises.

FO ne peut que constater là une confirmation du rôle perturbateur des dispositifs socio-fiscaux sur la dynamique salariale, notamment via la baisse des allègements qui pèse sur les coûts de l'entreprise sans que les salaires nets en bénéficient réellement. La perte des aides sociales (prime d'activité, aides au logement) liée à la revalorisation salariale est un facteur important de désaffection ou d'insatisfaction chez les salariés, ce qui complique la progression salariale et la mobilité.

FO souligne l'importance de combattre la précarisation liée aux trappes à bas salaires, notamment dans les secteurs à forte féminisation et dans les petites entreprises, en promouvant une réelle progression des salaires au-delà du simple Smic.

L'amélioration des conditions d'emploi (temps plein versus temps partiel, promotions effectives) est un enjeu majeur pour FO afin de réduire les effets négatifs liés aux contraintes socio-fiscales. L'organisation de la production et le partage de la valeur ajoutée au sein des entreprises sont des aspects fondamentaux pour FO, qui revendique une meilleure prise en compte des conditions de travail et une valorisation des qualifications.

Évaluation du travail dissimulé

À l'occasion de ce travail, le Haut conseil a eu l'occasion de mesurer l'ampleur du travail dissimulé, sa récente évolution, ses impacts économiques et sociaux, notamment sur les

finances publiques et sociales. Ainsi, le travail dissimulé concerne environ 1,7 % à 2,1 % de l'assiette des cotisations sociales dans le secteur privé, avec un manque à gagner estimé à 9 milliards d'euros de cotisations sociales (Urssaf, Unedic, retraite complémentaire). Le phénomène semble stable depuis une dizaine d'années, malgré la crise sanitaire. Les secteurs les plus touchés sont la construction, l'hôtellerie-restauration et le commerce. La fraude est aussi très importante chez les micro-entrepreneurs utilisateurs de plateformes numériques, avec des taux de cotisations éludées très élevés (jusqu'à 62-70 % pour la livraison ou les VTC). Les contrôles reprennent après une interruption liée à la pandémie, et les méthodes évoluent, notamment avec l'usage de techniques d'intelligence artificielle pour mieux détecter les fraudes. La répartition géographique montre des taux de fraude plus élevés en Île-de-France et en régions Sud (Paca, Corse).

FO rappelle que le travail dissimulé est un fléau, non seulement économique, c'est-à-dire en termes de manque à gagner pour la Sécurité sociale, mais aussi social, puisqu'il tire vers le bas les droits et les conditions de travail des salariés exploités. FO reste sceptique quant à la stabilité apparente du taux du travail dissimulé puisque cela ne traduit qu'un échec des politiques publiques à venir à bout de cette fraude, malgré les contrôles et les dispositifs mis en place.

Par ailleurs, FO attire l'attention sur la précarisation croissante du travail, notamment dans les secteurs les plus concernés par le travail dissimulé, comme la construction et l'hôtellerie-restauration, où les salariés sont souvent sous-payés et mal protégés.

Concernant les micro-entrepreneurs et les plateformes, FO dénonce la dérégulation du travail qui favorise la dissimulation massive des revenus et affaiblit la protection sociale, défendant une réglementation plus stricte et une meilleure application des lois.

FO pointe les limites des évaluations statistiques, qui sous-estiment la fraude réelle en ne mesurant pas suffisamment le travail totalement dissimulé (sans immatriculation) ou le travail partiellement dissimulé, minimisant ainsi l'ampleur réelle du problème.

Enfin, FO insiste sur la nécessité de renforcer non seulement les contrôles et sanctions, mais aussi les moyens d'accompagnement des entreprises pour respecter le droit du travail, et sur un meilleur soutien aux salariés victimes de travail dissimulé. FO appelle à un renforcement du financement et des missions des organismes de recouvrement des cotisations sociales (Urssaf notamment), pour mieux lutter contre la fraude tout en garantissant les droits des travailleurs.

Rapports sur l'avenir du recouvrement social

Par suite de la saisine du Premier ministre souhaitant un éclairage sur la gestion des cotisations et contributions sociales, le Haut conseil du financement de la protection sociale a

conduit un ensemble d'auditions et de travaux, matérialisés par un premier rapport en juillet 2022. Ce rapport analyse de manière précise les dimensions liées au recouvrement, mission beaucoup plus large et importante que le seul encaissement, autour de l'information et de l'accompagnement du cotisant dans un univers réglementaire et législatif de plus en plus complexe. C'est aussi à travers ses outils de gestion – une connaissance fine de la réalité économique – que la branche Recouvrement peut déployer une capacité d'anticipation des difficultés économiques des acteurs, pouvant même, pour les travailleurs indépendants, aider dans l'orientation des droits sociaux.

Le rapport souligne les enjeux de la gestion des données sociales, allant de la déclaration à la collecte. Sur le fond, il met en exergue les enjeux des transferts de recouvrement, l'idée d'unification du recouvrement social au sein du seul réseau des Urssaf. Force Ouvrière a rappelé son opposition à ce principe, mais salue l'approfondissement du rapport quant aux préalables indispensables pour s'assurer de la pertinence de tels projets. En particulier, FO a redit son opposition à l'intégration des cotisations Agirc-Arrco, en ce que leur nature diffère fortement dans le calcul des droits et donc également pour ce qui concerne les systèmes d'information.

La lutte contre la fraude sociale (25 septembre 2024)

Saisi par la Première ministre en juin 2023, le Haut conseil du financement de la protection sociale apporte un éclairage sur la notion de fraude sociale, son évaluation, sa prévention, son contrôle, la conciliation de l'efficacité de cette lutte avec le principe de non-discrimination et enfin la protection des assurés sociaux des risques d'usurpation d'identité.

Pour Force Ouvrière, la France a fait le choix d'une protection sociale forte avec pour objectif de réduire les inégalités entre les assurés sociaux. Dès lors, la longévité de ce modèle repose sur une large adhésion démocratique à ce système social basé sur une confiance dans l'équité de cette redistribution. C'est là, le premier enjeu de la lutte contre les fraudes sociales : assurer d'une part une équité des prélèvements et d'autre part une équité du droit aux prestations.

Le rapport permet d'appréhender les enjeux réels de la lutte contre la fraude en apportant un nouveau regard sur son évaluation, notamment par la définition même de la notion. Au-delà, le rapport met en exergue la nécessité d'une véritable démarche préventive des fraudes avec des points d'amélioration saillants. Il s'agit ainsi de lutter contre la dilution des responsabilités dans l'organisation du travail, en particulier en ce qui concerne la sous-traitance, le détachement et la micro-entreprise.

Force Ouvrière a rappelé la nécessité de doter les services de la Sécurité sociale de moyens suffisants, qu'ils soient humains ou financiers, afin de mener à bien ses missions de contrôle et de recouvrement. Toujours dans un objectif de stabilité et de clarté de la norme réglementaire et législative, ce rapport pointe la difficulté de l'appréhension des assiettes du fait

de la coexistence de plusieurs bases de ressources pour le calcul des prestations sociales. En effet, le contenu même des ressources varie d'un organisme à l'autre, d'une prestation à l'autre, rendant la lisibilité difficile à la fois pour les assurés sociaux et pour les agents.

Le Haut conseil préconise donc, à l'image d'un revenu fiscal de référence, la mise en place d'un « *Revenu social de référence* », fixé par le législateur et qui s'imposerait pour toute prestation. FO a salué la volonté d'une clarification et d'une simplification des déclarations pour les assurés sociaux, mais reste sceptique sur le maintien des droits des assurés sociaux avec un « *Revenu social de référence* ». En effet, le montant net social instauré par le gouvernement en février 2023 inclut en plus du revenu du salarié, la prévoyance complémentaire, les CESU garde d'enfant, les tickets restaurant et autres avantages en nature, venant ainsi gonfler artificiellement le montant des ressources du salarié et par conséquent baisser le montant des prestations sociales associées. De même, un « *Revenu social de référence* » ne saurait être uniforme à l'image du Revenu fiscal de référence et potentiellement variable en fonction du droit considéré ou du statut de l'assuré social.

Enfin, ce rapport souligne la nécessité d'un nouvel équilibre entre la lutte contre la fraude et la protection des données personnelles. Dans cette veine, le Haut conseil insiste sur la nécessité de mettre en place une gouvernance interbranche afin de prendre en charge les enjeux de cybercriminalité. Pour ce faire, le Haut conseil préconise d'associer les interlocuteurs sociaux au sein « *des conseils et conseils d'administration de caisse à la réflexion sur le bon équilibre entre sécurité et accessibilité au système de protection sociale* ». Force Ouvrière ne peut qu'adhérer à cette préconisation. La place des interlocuteurs sociaux est primordiale sur ces enjeux complexes et techniques et leur association à ces discussions est indispensable dans une démocratie sociale. Pour conclure, ce rapport dont la qualité est indéniable, souligne l'importance de rénover la gouvernance. La préservation de l'autonomie des finances sociales, notamment au travers de la lutte contre la fraude, permettra de renforcer la démocratie sociale et de préserver notre modèle social.

Les travaux CNAM

Au cours de cette mandature, Force Ouvrière s'est pleinement investie dans les travaux menés au sein de la Caisse nationale de l'Assurance maladie (CNAM). Fidèle à ses valeurs fondatrices, notre organisation a défendu avec constance les principes de solidarité et de justice sociale qui fondent notre système de protection. Plusieurs dossiers majeurs ont mobilisé nos équipes et nos représentants, témoignant de notre vigilance face aux réformes en cours.

Le service du contrôle médical : un pilier à préserver

Dès l'annonce des projets de réorganisation du service du contrôle médical, FO a exprimé ses vives inquiétudes quant à la suppression de cet organe.

Des réunions régulières ont été organisées avec le directeur général, Thomas Fatôme, afin de lui exposer nos réserves et d'obtenir des garanties sur le maintien de ce service essentiel à la qualité du suivi médical et à la prévention des dérives.

Cette mobilisation s'est accompagnée d'une large communication interne à destination de nos administrateurs et conseillers : circulaires, notes d'information, déclarations et communiqués de presse ont permis de sensibiliser l'ensemble du réseau à la gravité de cette menace pour le fonctionnement même de la Sécurité sociale.

La défense du droit à l'indemnisation : les IJSS au cœur du débat

L'un des combats majeurs de la mandature a porté sur la baisse des Indemnités journalières de Sécurité sociale (IJSS).

Face à ce que nous considérons comme une atteinte directe au droit à l'indemnisation, FO s'est mobilisée sur tous les fronts : au sein des instances nationales, auprès des pouvoirs publics et dans l'espace médiatique.

Nos administrateurs nationaux, aux côtés de la Confédération, ont multiplié les interventions, communiqués, notes d'information, déclarations et saisines du gouvernement, afin de rappeler que l'indemnisation des arrêts maladie constitue un droit propre et exclusif de l'assuré, acquis par la cotisation.

Cette position, FO la défend sans compromis : la Sécurité sociale n'est pas une charge, mais une conquête sociale à préserver.

Les missions IJSS et arrêts maladie

Au sein du Conseil de la CNAM, FO participe activement aux travaux relatifs à la mission IJSS et arrêts maladie.

Nos représentants y portent une parole forte sur plusieurs thématiques essentielles :

- le régime des indemnités journalières et des arrêts maladie ;
- les prestations en espèces liées à la maladie ;
- la prévention.

À travers ces travaux, FO veille à garantir un équilibre entre la nécessaire maîtrise des dépenses et la protection des droits fondamentaux des assurés sociaux.

Le rapport Charges et produits

Le rapport Charges et produits constitue un outil de référence pour les ministères de tutelle et le Parlement dans la préparation des Projets de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS).

Pour la première fois durant cette mandature, Force Ouvrière a estimé qu'il n'était plus suffisant de se contenter de simples déclarations : nous avons exigé que les représentants des assurés sociaux soient pleinement associés aux travaux préparatoires.

Grâce à cette initiative, les organisations syndicales ont été intégrées au processus d'élaboration du rapport « Charges et produits 2026 ».

Ces travaux ont permis de formuler soixante propositions concrètes, issues d'une réflexion collective menée avec le conseil de la CNAM. À l'issue de ce processus, FO a pris position sur chacune des mesures présentées.

Nous avons notamment exprimé un avis défavorable concernant la limitation des arrêts de travail et la réforme du dispositif des Affections de longue durée (ALD).

Branches Famille

Le service public de la petite enfance : les victoires de FO sur la réglementation de l'accueil collectif et individuel

La mise en place du SPPE

L'une des missions centrales de la branche Famille est de faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, en offrant aux parents des modes de garde abordables et de qualité. La réussite de cette mission repose sur un système d'accueil du jeune enfant performant. Après les annonces présidentielles sur la mise en place du Service public de la petite enfance (SPPE), les questions relatives aux modes de garde ont été au cœur des négociations de la COG 2023-2027 (voir infra).

En la matière, les besoins restent considérables. L'offre actuelle est insuffisante, tant quantitativement que qualitativement, et mal répartie sur le territoire. En 2020, la France comptait 446 000 places pour 2,2 millions d'enfants de moins de trois ans. Le HCFEA estimait dès 2018 un manque de 230 000 places d'ici 2022, tandis que le rapport Borloo signalait un besoin de 30 000 places supplémentaires dans les Quartiers prioritaires (QPV).

Face à ce constat, Force Ouvrière s'est fortement mobilisée, rédigeant des contributions pour la CNAF, le CESE et le HCFEA, et a formulé plusieurs revendications :

- l'instauration d'un droit opposable à un mode d'accueil, imposant à l'État de garantir à chaque enfant de moins de

trois ans une place en crèche ou chez un assistant maternel, avec indemnisation des familles en cas de défaillance ;

- une augmentation substantielle du nombre de places en crèches fonctionnant à la Prestation de service unique (PSU), seul mode de financement garantissant un cadre réglementaire strict et une réelle mixité sociale, grâce à un reste à charge soutenable pour toutes les familles ;
- une réglementation plus rigoureuse sur l'ouverture des Maisons d'assistants maternels (MAM) et des crèches non financées à la PSU.

Grâce à la mobilisation de FO, notamment lors de la négociation de la COG 2023-2027, plusieurs avancées ont été obtenues, en particulier la création de 35 000 places financées à la PSU et une évolution du mode de financement des Établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE).

La refonte de la qualité d'accueil dans les micro-crèches fonctionnant à la PAJE

En parallèle, FO demeure la seule organisation syndicale à alerter régulièrement sur le développement anarchique des micro-crèches privées fonctionnant à la Prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE), où la logique de rentabilité économique prime trop souvent sur la qualité de l'accueil. Par mimétisme avec le secteur des Ehpad, ces structures privilégient la rentabilité en maximisant le nombre d'enfants accueillis et en réduisant au minimum les effectifs.

Cette recherche de rentabilité va à l'encontre de l'attractivité du secteur : réduction des coûts salariaux, limitations des plans de formation, absence d'investissement dans les locaux, etc

Les ouvrages récents, Babyzness, Le prix du berceau et Les ogres, dressent un constat accablant : nourriture rationnée, bébés oubliés ou maltraités, manque de contrôles, salariées épuisées. C'est la course aux profits et à la rentabilité qui domine le secteur des crèches privées !

FO a participé activement à l'ensemble des concertations autour du sujet, notamment devant l'Inspection général des affaires sociale (Igas)²⁷ ou encore dans le cadre d'une audition parlementaire ²⁸.

Face à nos alertes, plusieurs décrets ont été adoptés pour renforcer la qualité d'accueil dans les EAJE, dont celui du 2 avril 2025, supprimant une grande partie des dérogations accordées aux micro-crèches.

Malgré ces avancées, FO reste vigilante : la crise des modes de garde et la pénurie de personnel demeurent une urgence absolue. Notre Confédération continue de porter son cahier revendicatif devant la CNAF et le gouvernement notamment :

- en renforçant les moyens humains et matériels des services de PMI, afin d'instaurer des contrôles systématiques et inopinés à fréquence minimale obligatoire ;
- via une transparence accrue sur le fonctionnement et la rentabilité des crèches privées percevant des fonds publics ;
- via un plan de revalorisation des métiers de la petite enfance, incluant évolution de carrière et droit effectif à la formation.

Les revendications de FO sur la refonte du congé parental

Pour un service public de la petite enfance efficace, répondant aux aspirations des parents en matière d'équilibre vie professionnelle/vie familiale, FO revendique une réforme du congé parental. L'actuelle prestation PreParE est un échec : moins de 1 % des pères éligibles y recourent. Son montant forfaitaire faible conduit à une prédominance féminine des bénéficiaires, accentuant les inégalités.

FO, présente dans toutes les concertations (ministère de la Santé, Sénat), a porté un cahier revendicatif exigeant :

- la création d'un nouveau congé parental d'une durée plus courte (douze mois), plus souple et mieux rémunéré (80 % du salaire, ou 100 % pour les familles monoparentales, avec un plancher à 80 % du Smic) ;
- la suppression du partage obligatoire actuel du congé parental, dont la non-utilisation par l'un des parents entraîne la perte du droit, afin de résoudre une partie des difficultés liées au manque de modes de garde ;
- la refonte du congé paternité : FO demande que sa totalité soit obligatoire et alignée sur la durée du congé maternité, afin d'instaurer une réelle égalité femmes-hommes.

L'attaque contre les assurés sociaux

L'opposition de FO au montant net social

Dans le cadre de la réforme dite de « *Solidarité à la source* » – qui prévoit à terme le pré-remplissage automatique des déclarations permettant de bénéficier des prestations familiales – les bulletins de paie doivent, depuis le 1^{er} juillet 2023, afficher une nouvelle mention : le montant net social.

Cette somme constitue désormais la base unique utilisée pour les déclarations de ressources servant au calcul des prestations sociales, notamment la prime d'activité et le RSA. Avant cette réforme seules certaines catégories de revenus étaient prises en compte par les CAF : revenus soumis à l'impôt sur le revenu, revenus de remplacement, APL et pensions alimentaires.

²⁷ Rapport Igas : « *Qualité de l'accueil et prévention de la maltraitance dans les crèches* », Mars 2023.

²⁸ Commission d'enquête sur le modèle économique des crèches et sur la qualité de l'accueil des jeunes enfants au sein de leurs établissements.

Le montant net social intègre désormais également plusieurs éléments non soumis à l'impôt sur le revenu, tels que : la part salariale au financement des tickets restaurant, l'ensemble des cotisations à la protection sociale complémentaire (hors « *frais de santé* »), la participation des employeurs aux chèques-vacances et au financement des services à la personne (y compris la part exemptée socialement), etc.

Résultat : le montant net social fait artificiellement gonfler d'environ 100 euros la base de ressources utilisée pour le calcul du RSA et de la prime d'activité. Cette modification entraîne une diminution des prestations pour de nombreux salariés, voire la suppression de leurs droits.

Force Ouvrière est l'une des seules organisations syndicales à avoir dénoncé dès le départ cette mesure, estimant qu'elle visait avant tout à réaliser des économies sur le dos des allocataires.

Sous la pression de FO, le gouvernement a partiellement reculé, en annonçant que les cotisations liées aux contrats de prévoyance et de retraite supplémentaire seraient désormais exclues du calcul du montant net social.

Si FO se satisfait de cette avancée, elle la juge toutefois insuffisante. L'organisation continue d'exiger le retrait de la prise en compte : de la part salariale au financement des titres-restaurants qui concerne la quasi-intégralité des travailleurs, ainsi que la participation des employeurs aux chèques-vacances et au financement des services à la personne.

Après la réforme du calcul des APL, FO refuse que les allocataires du RSA et de la prime d'activité soient une nouvelle fois les victimes de mécanismes comptables qui réduisent leurs droits. Pour lutter efficacement contre le non-recours, FO revendique des moyens humains supplémentaires dans les organismes de Sécurité sociale et les collectivités territoriales, afin d'accompagner les assurés, de restaurer le lien social et de réintroduire un accueil physique, aujourd'hui largement remplacé par le tout dématérialisé.

L'opposition de FO à la loi Pour le plein emploi sur la refonte du RSA

La loi du 18 décembre « *Pour le plein emploi* » crée la « *super structure* » France Travail et réforme en profondeur l'accompagnement des demandeurs d'emploi et des allocataires du RSA. Dès le dépôt de leur demande, ces derniers sont automatiquement inscrits à France Travail.

Tous les allocataires signe un « *contrat d'engagement* » unifié. Ce contrat précise un plan d'action pour l'insertion sociale et professionnelle et impose un minimum de 15 heures d'activité par semaine, sans dépasser la durée légale du travail pour les activités salariées.

La loi introduit un nouveau régime de sanctions, appelé « *suspension remobilisation* ». En cas de non-respect du contrat, le versement du RSA peut être suspendu par le département ou, si délégation, par France Travail. Les sommes suspendues

peuvent être récupérées rétroactivement sur trois mois si l'allocataire se conforme à ses obligations.

FO s'oppose fermement à cette réforme, qui stigmatise les allocataires du RSA. Aucun cadre clair n'est prévu pour les « *immersions en entreprise* », pouvant conduire à du travail non rémunéré. Cette logique contrevient à l'esprit initial du RSA, conçu pour favoriser le retour à l'emploi avec un cumul possible d'allocation et de rémunération au minimum au Smic. Cette nouvelle doctrine de « *droits et devoirs* » rompt avec le modèle social français fondé sur l'universalité, l'unicité et l'uniformité des prestations et contrevient au principe de solidarité inscrit à l'article 13 du préambule de la Constitution de 1946, garantissant à toute personne incapable de travailler des moyens d'existence convenables.

FO dénonce la dimension punitive de ces sanctions, qui risque de précariser davantage les allocataires, alors que les entreprises continuent de bénéficier d'aides publiques sans contrepartie. Notre Confédération pointe aussi le risque d'inégalités de traitements entre les régions, en raison du partage des compétences entre préfets et départements.

Pour faire face à cette réforme, FO a exprimé son opposition auprès du gouvernement, voté contre l'ensemble des décrets d'application devant la CNAF et formulé des avis critiques dans différentes instances, notamment au CNLE. La Confédération continue de revendiquer davantage de moyens pour les collectivités, les CAF et France Travail, afin de permettre un accompagnement efficace et réel des allocataires du RSA.

Les finances de la branche Famille

Durant la mandature 2022-2026, les différentes Lois de financement de la Sécurité sociale (LFSS) ont porté plusieurs attaques contre la branche Famille, venant réduire son excédent et, par conséquent, sa capacité à faire face aux défis qui sont les siens.

La LFSS pour 2023 est venu procéder à un transfert d'excédent de 2 milliards d'euros entre la branche Famille et Maladie en obligeant désormais la CNAF à prendre en charge le financement d'une partie des Indemnités journalières (IJ) post maternité au nom d'une soi-disant « *solidarité interbranche* ».

Pour FO, au-delà du fait qu'il n'appartient pas à la branche Famille de prendre en charge les IJ post-maternité (dont le versement se justifie par le fait que la salariée ne peut se maintenir dans son emploi du fait de son état de santé qu'induit la grossesse) ; ce transfert met aussi en lumière l'étatisation rampante de la Sécurité sociale. La cotisation n'est pas un impôt, elle ouvre et finance des droits : elle ne peut être affectée à telle ou telle branche au nom d'une « *solidarité interbranches* ».

Ce transfert d'excédent affaiblit durablement la branche Famille. Combinée aux réductions de la CSG et à la part de la TVA affectée prévues par les LFSS successives, son excédent

chute à 0,8 milliard d'euros en 2024 et 2025, puis à 0,7 milliard en 2026, contre 2,6 milliards en 2022.

Pour FO, il est essentiel de restaurer la primauté de la cotisation et de mettre fin aux transferts d'excédent et à l'instrumentalisation des comptes de la branche Famille. La transformer en simple levier financier pour les autres branches empêche de remplir ses missions essentielles : création de places en crèche, réforme du congé parental et revalorisation des prestations familiales.

La COG 2023/2027

La COG de la branche Famille intervient à un moment charnière, marqué par la mise en place du service public de la petite enfance et de la solidarité à la source, qui modifient durablement les missions des agents. Dans ce contexte inédit, FO a revendiqué davantage de moyens pour la branche, la petite enfance, la politique jeunesse et les fonds locaux des CAF, dans l'intérêt des familles et des allocataires.

FO a voté favorablement cette COG, reconnaissant qu'elle est la plus favorable jamais adoptée en termes de moyens humains, matériels, abondement du Fonds locaux et mesures en politique jeunesse (FNAS). Ce vote stratégique permet à FO de maintenir son influence dans les négociations futures, en signant là où ses revendications sont entendues et en refusant ailleurs (CNAM, CNAV).

Quelques avancées obtenues par FO.

L'augmentation des moyens de la branche

Durant les différentes crises (financière de 2008, Gilet jaune, Covid), les CAF ont joué un puissant rôle d'amortisseur social. La mobilisation des agents de la branche a été unanimement saluée.

Cependant, la branche est depuis plusieurs années sous tension dans sa gestion, ses missions et ses objectifs. La cause notamment à la précédente COG qui est venue procéder à la restitution de près de 2 100 ETP (Équivalents temps pleins) et affaiblir les moyens financiers.

Au-delà du fait que ces suppressions de postes ont affaibli la branche, elles ont aussi détérioré les échanges avec les allocataires, et créé une charge de travail supplémentaire pour le personnel car les gains de productivité attendus n'ont pas été au rendez-vous. La situation de la branche est aujourd'hui dans une situation de dégradation historiquement inédite avec des taux d'antériorité dans certaines caisses supérieures à 50 %.

Dans ce contexte, FO n'a eu de cesse d'appeler à la fin des suppressions de postes et à revendiquer la création d'ETP pour que la branche puisse faire face aux nouvelles missions qui l'attendent (mise en place de la solidarité à la source, lutte contre la fraude, mise en place du service public de la petite enfance, gestion des pensions alimentaires impayées...).

FO a donc acté que sa revendication ait été entendue, avec notamment le recrutement de 641 ETP (CDI) dont 530 dès 2023 et 200 de plus en 2024 ainsi que le recrutement de 672 CDD sur la durée de la COG.

Ces effectifs supplémentaires ne sont bien évidemment pas suffisants pour faire face aux besoins de la branche Famille, pour autant cette COG marque une nette avancée en matière de moyens humains supplémentaires en comparaison avec les précédentes. Qui plus est, la mise en place d'une clause de revoyure, permettant uniquement d'augmenter les effectifs si de nouvelles missions sont affectées aux CAF était une mesure obligatoire pour FO.

Outre l'augmentation des moyens humains, FO a revendiqué plus de moyens matériels pour les 101 CAF. Le Plan national immobilier (PNI), en hausse de 20 % correspond à nos demandes. Ce plan permettra de répondre aux objectifs fixés par le décret tertiaire, et devrait permettre d'investir dans la sobriété énergétique. Il en est de même pour les dépenses informatiques en hausse à 760 millions d'euros nécessaires dans le cadre de la mise en œuvre notamment de la solidarité à la source.

L'augmentation des moyens de la branche en action sociale et des fonds locaux

Dans le cadre des négociations de la COG, FO a rappelé que la branche Famille a pour objectif de mettre en œuvre des politiques d'action sociale, de délivrer des prestations permettant d'améliorer le niveau de vie des familles et de faciliter leur accès à un logement décent. Elle n'a pas vocation, contrairement à l'impôt, de permettre la redistribution des revenus, ou de se substituer aux politiques d'aide sociale.

FO était donc particulièrement exigeante quant à l'évolution du FNAS afin que la branche Famille se dote des moyens de réaliser une véritable politique d'action sociale, particulièrement nécessaire en cette période de crise. Ainsi, l'augmentation en moyenne annuelle de 6 % du FNAS soit +2 milliards (contre +600 millions prévisionnels lors de la COG 2018-2022) vient satisfaire notre revendication en la matière.

FO a aussi acté le fait que les fonds locaux seront pour la première fois revalorisés de 58 millions d'euros. Ces revalorisations sont les bienvenues pour permettre aux conseils d'administration des caisses locales d'avoir une politique d'action sociale ambitieuse, corrélée aux besoins sociaux de leur territoire.

Le développement et la réglementation de notre système actuel d'accueil du jeune enfant

En la matière cette COG comporte plusieurs avancées qui répondent aux revendications de FO notamment en ce qui concerne :

- le développement de 35 000 nouvelles places de crèches via une diminution de la part relative des financements à

l'activité, de la revalorisation de la PSU, et la linéarisation du barème du taux de facturation de la PSU ;

- la mise en place d'un fond de modernisation des EAJE permettant de rénover les crèches afin de garantir la pérennité du parc de places existantes et leur qualité ;
- le financement de 450 animateurs de relais Petite enfance supplémentaires, afin d'accompagner tous les parents pour trouver une solution d'accueil ;
- le renforcement de la qualité dans les EAJE, avec notamment un renforcement de l'action des CAF en faveur de la qualité des pratiques en accueil collectif pour préparer l'accueil des enfants et permettre les travaux en équipe hors présence des enfants (jusqu'à trois journées pédagogiques par an prises en charge par la PSU, heures de concertation prises en compte dans le calcul de la PSU seront réorientées vers la préparation, etc.). Il est aussi prévu un renforcement des contrôles dans les EAJE (PSU/PAJE), afin de vérifier le bon respect des normes de qualité, et d'encadrement ;
- la participation aux travaux du comité de filière Petite enfance, aux campagnes de promotion des métiers et soutien aux revalorisations salariales réalisées dans ce cadre visant à participer à résorber les pénuries de professionnels de la petite enfance.

FO se satisfait donc ici des orientations de la COG qui s'axent avant tout sur le développement des EAJE PSU. La plupart de ces avancées sont liées aux revendications de notre organisation qui fut la plus active en matière de propositions pendant les négociations de la COG. Un bémol reste sur le nombre de créations de places qui est encore bien inférieur aux besoins du secteur. Pour mener à bien ces ambitions, la COG prévoit une augmentation budgétaire du secteur de la Petite enfance de 1,530 milliard d'euros par an soit l'équivalent de 6 milliards d'euros sur la période 2023-2027.

Le développement de la politique jeunesse

FO a toujours promu l'importance et la nécessité d'aider les jeunes, public très fragilisé par la crise sanitaire. Il est en effet essentiel pour les jeunes de trouver leur place dans une société en plein bouleversement et de disposer ainsi de points d'ancrages quant à leur autonomie, la jeunesse étant porteuse des évolutions de la société.

Pour FO, la question de la pauvreté des jeunes est une priorité absolue pour lutter contre le déterminisme social. C'est pour cette raison que FO est force de proposition en la matière. En effet, lors de la COG 2018/2022, FO avait été à l'origine de la mise en place de la prestation de service Jeunes. Cette nouvelle prestation ayant pour objectif de financer plus de 1000 postes d'animateurs a été plébiscitée par la CNAF comme mesure phare.

Durant les négociations de cette COG, FO a donc rappelé qu'il était nécessaire que cette prestation soit de nouveau

déployée et généralisée. Ainsi le recrutement de 500 animateurs au titre de cette prestation accompagnée de la création de 150 centres sociaux marque la pérennisation de cette prestation et répond ainsi aux revendications de FO.

Qui plus est, l'ouverture de 3000 places supplémentaires en foyers Jeunes travailleurs, la majoration du Bafa, le dégel du bonus territoire pour les ALSH, et le développement d'un parcours Jeunes (qui vise à proposer aux jeunes des offres de service globales qui conjuguent prestations et action sociale) sont autant de mesures nécessaires pour lutter contre la pauvreté des jeunes.

FO a aussi souligné l'importance de favoriser l'accès aux activités péri et extra-scolaires pour les enfants et les jeunes. FO se satisfait donc que cette COG prévoit un renforcement dans les structures d'accueil périscolaire et extrascolaire avec 12% en plus d'heures d'accueil financées, ainsi que de la mise en place progressive d'un « *pass colo* » pour les enfants de moins de 10 ans financé par l'État.

Le soutien à la parentalité

Le soutien à la parentalité consiste à épauler les parents en les informant, en les écoutant et en mettant à leur disposition des services et des moyens leur permettant d'assurer pleinement leur rôle éducatif.

FO a obtenu l'ouverture de 240 Lieux d'accueil enfants parents (Laep), le renforcement des parcours « *arrivée de l'enfant* » (qui concourt à la bonne articulation des offres de services et un accompagnement adapté à chaque situation familiale, en particulier pour les familles à besoin spécifique) et une majoration de 12 millions d'euros pour le fonds national Parentalité, visant à améliorer l'accompagnement des familles. Ces mesures sont nécessaires mais restent insuffisantes, FO continuera de les promouvoir.

Le soutien aux outre-mer

La COG prévoit un certain nombre d'éléments en soutien aux départements d'outre-mer dans la dynamique de développement des dispositifs à destination des familles.

Il est notamment prévu :

- le développement de 50 nouveaux centres sociaux ;
- un appui à la dynamique de convergence réglementaire et technique de Mayotte ;
- la fourniture de diagnostics territoriaux des besoins en matière de construction de filière de formation.

Le renforcement de l'implantation des CAF

Enfin FO n'a cessé de revendiquer une meilleure implantation des CAF sur les territoires. Cette nouvelle COG pose un certain nombre de principes et de mesures qui viennent renforcer l'implantation des CAF au niveau local :

LES BRANCHES DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

- la création de 150 centres sociaux ;
- la création de 460 espaces de vie sociale ;
- l'affirmation de la présence d'une CAF de plein exercice par département agissant autour d'un socle d'activités départementales et exerçant également des missions pour le compte du réseau ;
- le renforcement des moyens humains et matériels (tel que susvisé).

Le renforcement à la solidarité par le soutien aux politiques d'insertion, d'autonomie et de handicap, en lien avec les partenaires

La prise en compte du handicap est un élément central dans le cadre de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle. La COG contient un certain nombre de mesures en faveur du handicap comme la co-construction d'un parcours handicap, la création d'un bonus financier « *inclusion handicap* » permettant le renforcement de l'accès des enfants en situation de handicap aux établissements de proximité dont les centres de loisirs. Pour autant, FO sera attentive à ce que soient revues les modalités d'attributions du droit au répit qui vise à assurer un temps de répit aux parents d'un enfant lourdement handicapé, en prenant en charge ponctuellement l'enfant à domicile, et à la généralisation des pôles Ressources handicap dans tous les départements.

Branches Recouvrement

La COG 2023-2027

Le conseil d'administration de l'Urssaf Caisse nationale a adopté la COG en 2023. FO s'est abstenue lors du vote de cette COG. Cette position est cohérente eu égard à notre positionnement central au sein du conseil d'administration, avec la présidence de la Commission de gestion des moyens (CGM), mais aussi eu égard à l'implication des administrateurs nationaux, qui nous a permis de faire avancer plusieurs points notamment sur le renforcement des moyens humains représentant un bon nombre de ses revendications. FO veille tout au long de la période de cette COG au respect des engagements pris.

Les effectifs et la lutte contre la fraude

Force Ouvrière dans le cadre des négociations n'a eu de cesse de revendiquer plus de moyens pour la branche. La trajectoire des effectifs prévoit ainsi une augmentation de 547 ETP, indispensable pour faire face aux défis à venir :

- hausse du prévisionnel des nombres de comptes ;
- fiabilisation de la DSN ;
- contrôles, application de nouvelles réglementations ;

Les mesures de soutien à Mayotte

Le 14 décembre 2024, le cyclone Chido a frappé l'île de Mayotte dévastant une grande partie du territoire. Le 12 janvier, Mayotte a de nouveau été touchée par des pluies torrentielles apportées par la tempête tropicale Kidéledji, provoquant inondations, torrents de boue et glissements de terrain.

FO s'est mobilisée pour soutenir l'île face à ces catastrophes, notamment via son action au sein de la CNAF. L'organisation a voté toutes les mesures d'aide pour Mayotte, notamment :

- en matière de soutien aux structures et services aux familles ;
- mesures exceptionnelles pour les équipements ;
- aides exceptionnelles aux familles pour un montant total de 1 million d'euros dont 600 000 d'euros via le FNAS rectificatif.

Pour FO, il est inacceptable que Mayotte, département français depuis 2009, continue d'être traitée différemment des 100 autres départements, notamment en matière de droits sociaux, aggravant la situation économique et sociale locale. FO revendique une harmonisation des droits sociaux pour l'archipel et n'a eu de cesse de porter cette revendication auprès des pouvoirs publics et du CA de la CNAF.

- labélisation des bulletins de paie (qui correspond à l'une de nos revendications et engage la branche pour les dispositifs du type chèque emploi mais aussi et surtout l'État pour les bulletins de paie des fonctionnaires et autres agents publics).

Qui plus est, cette COG acte le renforcement des équipes dédiées à des secteurs essentiels comme la lutte contre le travail illégal où 145 ETPMA, sont annoncés. Ces recrutements étaient plus que nécessaires au regard des risques de fraudes qui ne cessent de s'intensifier (notamment les fraudes dites complexes : fraude au détachement, en bande organisée, entreprise éphémère, développement du non-salariat).

Cette COG acte aussi l'une des revendications de notre organisation syndicale à savoir la ré-internalisation d'une partie des effectifs sur l'informatique. En effet, les crédits informatiques, ont connu une hausse significative de +31,6% par rapport à la COG précédente soit 800 millions d'euros.

Cette hausse des crédits se matérialise par le recrutement de 195 ETPMA et la diminution du recours aux prestataires ce qui permettra de conserver l'expertise de la branche mais aussi de garantir la sécurité informatique. Cette réinternalisation partielle sera entamée au cours de l'année 2023 et

devra être achevée en 2024.

Même si cette hausse des effectifs ne comble pas des précédentes COG d'austérité en matière de moyens humains et matériels, elle marque un virage essentiel pour réarmer la branche face aux défis qui l'attendent.

Les crédits de fonctionnement et le PNI

Les crédits de fonctionnement sont en augmentation de 31,6% par rapport à la COG précédente. Pendant les négociations, FO a particulièrement insisté sur l'importance d'une hausse du Plan national immobilier (PNI).

Chose faite puisque ce dernier est fixé à 149 millions d'euros ce qui représenterait une hausse de 33% par rapport à la précédente COG. Cette hausse permettra de répondre aux objectifs fixés par le décret tertiaire (qui prévoit l'obligation d'améliorer la performance énergétique des parcs tertiaires afin d'atteindre une réduction de 40% des consommations énergétiques d'ici 2030 et 60% d'ici 2050), et il permettra aussi à la branche d'investir dans la sobriété énergétique.

En revanche les « autres dépenses de fonctionnement » (888,4 millions d'euros sur la durée de la COG) font l'objet d'un cadrage de diminution de 1% en valeur, hors dépenses d'énergie (ce qui était un point important pour notre organisation du fait de la crise de l'énergie que nous traversons). De manière concrète, cette réduction va passer par :

- la poursuite de la réduction des dépenses d'affranchissement ;
- les baisses de dépenses de loyers du fait des projets immobiliers inscrits dans le PNI ;
- la réduction des dépenses d'intérim et des prestations intellectuelles.

FO a alerté sur le fait que cet objectif semble extrêmement ambitieux et difficilement tenable en l'état.

Abandon du transfert des cotisations Agirc-Arrco

Dans un processus de renforcement d'un organisme unique de recouvrement, l'article 18 de la LFSS pour 2020 prévoyait un transfert du recouvrement des cotisations de retraite complémentaire du secteur privé aux Urssaf à compter du 1^{er} janvier 2022.

Face à l'opposition des interlocuteurs sociaux, FO en tête, cette mesure a été abandonnée.

FO se réjouit de cette mobilisation victorieuse : depuis son vote en LFSS en 2019, nous avons chaque année obtenu le report de ce transfert initialement repoussé jusqu'en 2024, avant son abandon définitif dans la LFSS 2024 (art. 13).

FO n'a eu de cesse d'alerter sur les dangers d'une telle unification et ce sans remettre en cause le professionnalisme des Urssaf en matière de recouvrement. En effet, plusieurs éléments justifient cette inquiétude ; d'abord vis-à-vis des conséquences sur l'emploi dans les caisses de retraite dont près de 2000 personnes pourraient être impactées par ce transfert, ce qui constitue « un risque social majeur ». De même, la nature du recouvrement n'est pas totalement similaire. Alors que la « maille » du recouvrement Acof est l'établissement, celle de l'Agirc-Arrco est individuelle. Enfin, les gestionnaires de la complémentaire (dont FO) ont investi plus de 80 millions d'euros dans un nouveau système d'informations pour améliorer et fiabiliser les données individuelles. Cet investissement n'aurait donc pas été rentabilisé par son usage.

Pour FO, ce projet n'était qu'une première étape pour l'État de mettre la main sur les réserves de l'Agirc-Arrco préfigurant la mise en place d'un système universel de retraite.

Contrôle des cotisants et lutte contre la fraude : un recouvrement des redressements encore imparfait

La lutte contre la fraude

Les redressements pour travail dissimulé n'ont eu de cesse d'augmenter sur la période de la COG : 1,6 milliard contre 1,18 milliard d'euros pour 2023 et 788,1 millions en 2022.

Si l'on pourrait se satisfaire de cette évolution, elle masque encore la réalité de la fraude aux cotisations de Sécurité sociale estimée entre 7,3 et 9,2 milliards d'euros selon l'Urssaf Caisse nationale. Cette somme représente les deux tiers de la fraude sociale estimée à 13 milliards d'euros par le Haut conseil pour le financement de la protection sociale (HCFPS).

À titre de comparaison, la fraude des assurés sociaux ne représente en réalité qu'à peine un tiers de la fraude sociale (entre 2,8 et 4,4 milliards d'euros). Le reste étant imputable aux professionnels de santé (1,3 milliards d'euros).

Alors les discours contre les plus précaires se multiplient, il apparaît clairement que la fraude des assurés sociaux ne pourra pas constituer une solution miracle pour combler le déficit public. Si FO demeure bien entendu opposée à toute forme de fraudes, elles ne doivent pas servir de prétexte pour remettre en question les droits des plus vulnérables.

Pour FO, les efforts doivent se concentrer là où les enjeux financiers sont les plus élevés : fraude fiscale (80 à 100 milliards d'euros) et fraude aux cotisations sociales. La lutte contre cette dernière est essentielle pour protéger les ressources de la Sécurité sociale et garantir la solidarité et les droits sociaux.

FO plaide pour l'adoption d'une loi ambitieuse de lutte contre la fraude sociale et fiscale, combinant prévention pour éviter les erreurs et renforcement des sanctions, notamment

à l'encontre des entreprises, principales responsables de la fraude.

Un recouvrement des redressements insatisfaisant

Qui plus est, redressement n'est pas synonyme de recouvrement effectif. Or, à ce sujet l'écart est abyssal : sur les 1,6 milliard d'euros redressés, seulement 121 millions ont été effectivement recouverts ! FO ne manque pas de rappeler ces chiffres devant le conseil d'administration de l'Urssaf Caisse nationale et les pouvoirs publics.

Cette situation s'explique principalement par :

- une législation permettant aux employeurs fraudeurs d'organiser leur insolvabilité (absence légale, liquidation judiciaire, etc.) ;
- une procédure de recouvrement très stricte et fastidieuse, où toute irrégularité peut faire tomber le redressement, contrairement aux protections inexistantes pour les bénéficiaires de minimas sociaux ;
- des délais judiciaires trop longs (2 à 3 ans en moyenne), empêchant un recouvrement rapide.

FO revendique une réforme urgente du recouvrement, comprenant :

- le renforcement des moyens humains et matériels des tribunaux (notamment pôles sociaux) pour réduire les délais ;
- une réglementation plus stricte des mécanismes d'insolvabilité pour prévenir les abus ;
- une procédure de recouvrement simplifiée pour les inspecteurs, afin que les employeurs fraudeurs versent effectivement les cotisations dues à la Sécurité sociale !

Exonérations de cotisations employeur : toujours plus !

Empilement des mesures d'exonérations

De 2014 à 2024 le total des allègements généraux de cotisations patronales du secteur privé a presque quadruplé, passant de 20,9 milliards d'euros à 77,3 milliards d'euros (neuf salariés sur dix bénéficient d'un dispositif d'allègement). Si on ajoute les exonérations ciblées et spécifiques, le coût total pour les finances de la Sécurité sociale est de 86,9 milliards d'euros pour 2024.

Les conséquences de l'empilement de ces mesures d'exonérations sont multiples :

- un taux effectif de cotisation au Smic qui passe de 45 % au début des années 80 à 7,2 % aujourd'hui, et une cotisation qui ne représente plus que 48 % du financement de notre modèle social ;
- une fiscalisation croissante de la Sécurité sociale : en remplacent la cotisation par la CSG/CRDS et la TVA) ;

- de rendre dépendant notre modèle de protection sociale à la dette : les pertes de recettes induites par les mesures d'exonérations sont la principale cause du déficit de la Sécurité sociale (qui s'élève à 15,3 milliards d'euros pour 2024). L'emballement du déficit est devenu désormais supérieur à la capacité annuelle de financement de la Cades. Le creusement de la dette sociale est donc supporté désormais par l'Urssaf Caisse nationale ;
- de créer de véritables trappes à bas salaire : car les exonérations concentrées sur les bas revenus incitent les entreprises à limiter les augmentations ;
- d'augmenter les dépenses de la Sécurité sociale : c'est l'effet pervers des exonérations : pour compenser la trappe à bas salaire c'est la Sécurité sociale qui prend en charge le complément de revenu via la prime d'activité qui coûte environ 10 milliards d'euros par an à la Sécurité sociale. C'est donc une double peine pour les finances de la Sécu !

Les crises que nous traversons posent la question centrale du financement de la Sécurité sociale pour les années à venir. La politique de désocialisation des entreprises et d'exonération de cotisations des employeurs doit cesser. Pour FO, il est impératif de revenir aux fondamentaux de notre système de financement de sécurité sociale en rétablissant une équité contributive, à la fois entre les entreprises et les personnes protégées.

En la matière FO revendique :

- la conditionnalité de toutes les aides aux entreprises ;
- la réduction immédiate du seuil de sortie des allègements généraux à 140 % du Smic, soit entre 12 et 15 milliards d'euros de recettes supplémentaires par an ;
- la fin de l'indexation de ce seuil sur le Smic, qui ne fait que repousser artificiellement la fin des exonérations. Alors que le gouvernement souhaite imposer une année blanche aux assurés sociaux, il serait pour le moins légitime d'appliquer la même rigueur aux entreprises.

À plus long terme, la suppression des exonérations massives, dont l'efficacité sur l'emploi est nulle ou marginale au regard de leur coût.

FO s'opposera à toutes nouvelles remises en cause de la cotisation notamment par l'instauration d'une TVA sociale, impôt le plus injuste qui soit et qui remet en cause la logique de solidarité, fondement de notre république sociale.

Les contributions de FO sur les différents rapports concernant les exonérations de cotisations

Du fait de l'importance des sommes octroyées sans contrepartie, le sujet des exonérations a pris de l'ampleur dans le débat public. Plusieurs rapports récents soulignent le dérapage du montant des exonérations de cotisations.

FO de part ses auditions ou contributions à participé à l'élaboration desdits rapports :

- le rapport dit « *Guedj-Ferracci* » qui constate un « *effet d'emballlement* » des exonérations générales et recommande la suppression du « *bandeau famille* » ;
- le rapport Bozio-Wasmer qui conclut à la nécessité d'une « *inflexion* », concernant les exonérations. Le rapport met en évidence qu'il existe des « *effets de trappes à bas salaires* ». À court terme, les auteurs recommandent de réduire de 4,05 points les exonérations de cotisations au niveau du Smic et de supprimer les « *bandeaux* », Maladie et Famille ;
- un rapport de la commission d'enquête sénatoriale des aides publiques aux entreprises qui souligne le montant total de ces aides à au moins 211 milliards d'euros en 2023 (comprenant les mesures d'exonération). Le rapport

recommande de rationaliser les aides, de conditionner leur octroi et d'évaluer leur efficacité sur l'emploi.

Le secteur de la protection sociale a été auditionné sur tous ces rapports et a rappelé les revendications de FO.

Récemment à l'Urssaf Caisse nationale, FO a voté contre le projet de décret du 4 septembre 2025 qui prévoit une unification des dispositifs d'allègement généraux à trois Smic (avec l'instauration d'un plancher d'exonération de 2%). Pour FO, il s'agit d'une réforme purement paramétrique, qui se limite à des effets de substitution sans impact réel sur les comportements des entreprises. Le seuil de sortie fixé à trois Smic demeure particulièrement élevé. Cette mesure engendre un rendement beaucoup trop faible (1,6 milliards d'euros par an) dérisoire face au coût global des allègements (78,4 milliards d'euros en 2024).

Branches AT/MP

Signature de l'ANI du 15 mai 2023

Le 15 mai 2023, les interlocuteurs sociaux ont conclu les négociations entamées en septembre 2022 sur la branche AT/MP. Cet ANI, intitulé « *Branches AT/MP : un consensus social réaffirmé par une prévention ambitieuse, une réparation améliorée et une gouvernance paritaire renforcée* », a été signé par l'ensemble des interlocuteurs sociaux. À l'origine, ces discussions ne portaient que sur la gouvernance de la branche AT/MP qui ne dispose pas à l'heure actuelle d'une autonomie réelle, bien qu'elle signe tous les cinq ans sa propre COG. En effet, la commission AT/MP(CAT/MP) n'est qu'une émanation de la CNAM, sans pouvoir décisionnaire plein sur son budget ou ses orientations stratégiques. L'objectif initial était de parvenir à un accord pour créer un véritable conseil d'administration paritaire, afin que les organisations syndicales et patronales puissent reprendre la maîtrise des excédents de la branche et leurs prérogatives historiques. Très vite, Force Ouvrière et les autres organisations syndicales ont estimé indispensable d'élargir le périmètre de la négociation aux deux autres missions fondamentales de la branche : la prévention et la réparation des risques professionnels.

S'agissant de la prévention, Force Ouvrière a rappelé que malgré des chiffres officiels « *stables* » depuis plus d'une décennie, aucune amélioration structurelle n'est intervenue. La France demeure parmi les mauvais élèves européens, avec un nombre d'accidents mortels en hausse, une explosion des poly-expositions, notamment les TMS et les risques psychosociaux, et des moyens humains et financiers largement insuffisants (à peine 3 % du budget de la branche). L'absence de statut protecteur pour les mandatés syndicaux, les carences de coordination entre acteurs, le manque d'évaluation qualitative des dispositifs de tarification et des aides financières accordées aux entreprises aggravent ces constats. Sur le terrain, ni les interlocuteurs sociaux ni les ingénieurs-conseils

des Caisses d'assurance retraite et santé au travail (Carsat) ne disposent des outils nécessaires pour mesurer l'efficacité collective et durable des actions de prévention mises en place.

Sur le volet de la réparation, Force Ouvrière a rappelé que le compromis social de 1898, fondé sur une présomption d'origine professionnelle contre une réparation forfaitaire et automatique et l'immunité civile de l'employeur (hors faute inexcusable), est aujourd'hui fragilisé. Le régime AT/MP se retrouve concurrencé par celui de l'invalidité de droit commun, souvent plus avantageux pour les victimes. La procédure de reconnaissance, complexifiée depuis 2019, demeure inégale selon les Caisses primaires d'assurance maladie (CPAM) et les Comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP), aggravant la sous-reconnaissance des maladies professionnelles. Le manque de médecins compromet le fonctionnement des CRRMP, les tableaux de maladies professionnelles sont obsolètes, et les barèmes indemnitaires insuffisamment revalorisés. Ces défaillances alimentent une judiciarisation croissante, alors même que le système est conçu pour offrir une voie de réparation rapide et équilibrée.

Face à ces constats, l'ANI prévoit plusieurs engagements structurants. En matière de prévention, les interlocuteurs sociaux ont réaffirmé la nécessité de faire de la branche un véritable levier de prévention primaire dans les entreprises, en insistant sur l'identification fine des risques, la coordination renforcée entre acteurs, la prise en compte accrue de l'usure professionnelle et le réinvestissement d'une part des excédents au service des salariés et entreprises. Concernant la réparation, les interlocuteurs sociaux se sont accordés sur l'indexation minimale des rentes d'incapacité sur les rentes d'invalidité, une meilleure indemnisation des frais médicaux et de l'assistance par tierce personne, l'ouverture de négo-

ciations sur les barèmes médicaux et les taux d'Incapacité permanente partielle (IPP), la création de nouveaux tableaux de maladies professionnelles, ainsi que l'abaissement du taux d'IPP requis pour accéder aux CRRMP de 25 % à 20 %, avec une perspective de baisse supplémentaire dans les deux ans.

Sur la gouvernance, Force Ouvrière a porté une revendication forte de paritarisme effectif pour mettre fin à l'étatisation rampante de la Sécurité sociale. Les interlocuteurs sociaux se sont entendus sur la création d'un conseil d'administration strictement paritaire, doté de compétences réelles : définir les orientations de la COG AT/MP, conclure une convention de délégation de gestion avec la CNAM, nommer le directeur général de la branche, participer à l'élaboration des textes législatifs et réglementaires, conclure des partenariats stratégiques (INRS, Eurogip, Anses), disposer de toutes les informations nécessaires à l'exercice de leurs missions et créer des commissions spécifiques. Cet ANI prévoit également un renforcement significatif des moyens humains et financiers de la branche, avec notamment une augmentation de 20 % des effectifs d'ingénieurs-conseils et de contrôleurs de sécurité des Carsat/Cramif/CGSS, ainsi que des moyens accrus pour les interlocuteurs sociaux afin d'exercer pleinement leurs mandats.

Toutefois, malgré la signature unanime de cet accord historique, nous sommes toujours dans l'attente de sa transposition. L'absence à ce jour de déclinaison concrète, qu'il s'agisse de la gouvernance, des réformes de la réparation (à l'exception de celle sur la rente) ou de l'investissement massif en prévention, interroge la volonté réelle des pouvoirs publics de redonner à la branche AT/MP la place et les moyens qui devraient être les siens. Pour Force Ouvrière, cette transposition doit intervenir sans délai pour que cet ANI ne reste pas lettre morte.

Signature du relevé de décisions sur la rente

Le relevé de décisions sur la réforme de la rente AT/MP a été signé par les interlocuteurs sociaux un an après l'ANI du 15 mai 2023, à l'issue de longs mois de négociations. Ce texte s'inscrit directement dans la continuité de l'accord national, dans un contexte profondément marqué par le revirement de jurisprudence de la Cour de cassation de janvier 2023. Par cette décision, la Cour a considéré que la rente AT/MP n'indemnisait plus le Déficit fonctionnel permanent (DFP), ouvrant ainsi aux victimes la possibilité de solliciter une indemnisation complémentaire dans le cadre d'un recours en faute inexcusable de l'employeur. Cette évolution a entraîné une rupture d'égalité entre les victimes bénéficiant d'une reconnaissance de faute et la grande majorité des salariés victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles pour lesquels aucune faute n'est caractérisée. Pour Force Ouvrière, il était impératif de répondre à cette inégalité en renforçant les droits des victimes tout en préservant le compromis historique de 1898.

Le relevé de décisions introduit une nouvelle architecture de la rente, structurée autour de deux composantes complémen-

taires. La première, dite « *part professionnelle* », conserve la logique actuelle et indemnise les pertes de gains professionnels futurs ainsi que l'incidence professionnelle sur la base du salaire utile et du taux d'incapacité professionnelle utile. La seconde, dite « *part fonctionnelle* », constitue une avancée majeure puisqu'elle permet désormais d'indemniser le déficit fonctionnel permanent pour toutes les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles qui gardent des séquelles. Ce déficit fonctionnel permanent est évalué de manière autonome selon le barème du concours médical et prend en compte les atteintes aux fonctions physiologiques, les douleurs physiques et morales ainsi que la perte de qualité de vie. Comme la part professionnelle, la part fonctionnelle n'est donc ouverte qu'aux victimes présentant des séquelles après consolidation et est indemnisée de manière forfaitaire.

L'accord intègre également plusieurs mesures d'amélioration importantes : possibilité d'un versement partiel en capital de la part fonctionnelle pour les victimes présentant une incapacité importante, abaissement du taux d'éligibilité aux prestations complémentaires de recours à tierce personne, revalorisation des frais d'appareillage, et adaptation de la méthode de calcul pour mieux prendre en compte les poly-expositions et les pathologies complexes, notamment les cancers. En cas de faute inexcusable de l'employeur, les victimes continueront à bénéficier d'une réparation renforcée, la majoration de la rente portant sur les deux composantes, professionnelle et fonctionnelle.

Pour Force Ouvrière, cette réforme représente une avancée majeure pour les victimes d'AT/MP gardant des séquelles. Elle permet de réintroduire dans la rente une indemnisation du déficit fonctionnel permanent tout en préservant le modèle assurantiel spécifique à la branche. Cette réforme traduit une conception exigeante de la réparation : plus juste, plus complète et plus protectrice des droits des victimes.

Audition de la Cour des comptes : sous-déclaration

La commission de la sous-déclaration des accidents du travail et maladies professionnelles est une instance placée auprès de la Cour des comptes, chargée d'évaluer l'ampleur, les causes et les conséquences de la sous-déclaration des sinistres professionnels, ainsi que son impact sur le financement de la branche. Elle rend un rapport tous les trois ans, particulièrement attendu, qui dresse un état des lieux complet et formule des recommandations adressées au gouvernement, à la branche AT/MP et aux interlocuteurs sociaux. Force Ouvrière est auditionnée à chaque cycle afin de faire valoir son analyse et ses revendications sur ce phénomène massif, qui fragilise à la fois les droits des victimes et la soutenabilité financière de la branche.

Pour rappel, la sous-déclaration correspond au fait de ne pas déclarer un accident ou une maladie qui devrait pourtant être reconnu et pris en charge au titre de la législation professionnelle. Elle a des conséquences directes pour les salariés : perte d'accès à la protection renforcée de la branche AT/MP

(absence de jours de carence, indemnités journalières plus élevées et illimitées dans le temps, prise en charge intégrale des soins, protection contre le licenciement, indemnisation automatique en cas de séquelles et possibilité de recours pour faute inexcusable). Elle a aussi des conséquences collectives lourdes : en transférant la charge financière de ces sinistres vers la branche Maladie, financée par les cotisations salariales, patronales et de l'impôt, elle fait supporter à l'ensemble des assurés sociaux et contribuables des coûts qui devraient incomber aux employeurs, remettant ainsi en cause le principe assurantiel de la branche AT/MP.

La commission s'intéresse particulièrement à cet effet systémique : la sous-déclaration fausse les statistiques de sinistralité imputées aux entreprises et fait mécaniquement baisser leurs taux de cotisation. Or, la tarification AT/MP repose sur un modèle assurantiel et une période triennale de référence qui doit refléter la réalité des risques professionnels. Ce décalage se traduit donc par une baisse artificielle des recettes, alors même que les dépenses augmentent. D'après le rapport 2024 de la Cour des comptes, le coût de la sous-déclaration supporté indûment par la branche Maladie est passé de 1,23 à 2,11 milliards d'euros par an en 2021 à entre 2,009 et 3,637 milliards d'euros en 2024. Ces montants sont considérables et menacent directement la stabilité financière de la branche AT/MP. Les lois de financement de la Sécurité sociale successives ont d'ailleurs anticipé une baisse importante de ses excédents, liée à la réforme des retraites (suppression de régimes spéciaux, baisse de cotisations AT/MP d'environ 800 millions d'euros, coût annuel de 200 millions du FIPU), ne permettant plus de couvrir la fourchette basse de la sous-déclaration estimée.

Force Ouvrière a rappelé devant la commission que la sous-déclaration est un phénomène multifactoriel. Elle est alimentée par des pratiques patronales (refus de déclaration, pressions sur les salariés, utilisation abusive du registre des accidents bénins), par la peur des représailles et la méconnaissance des droits des salariés, par des carences liées à la pénurie médicale et au manque de moyens humains dans les CPAM, ainsi que par l'inaction persistante de l'État. Le rapport révèle notamment que 55% des dossiers incomplets en caisse sont dus à l'absence de déclaration par l'employeur, pourtant obligatoire en application de l'article L 441-2 du code de la Sécurité sociale. Dans la majorité des cas, les salariés qui ne déclarent pas leur accident le font sous la pression directe ou indirecte de leur employeur.

Ce phénomène se déploie dans tous les secteurs mais avec des intensités variables : dans les secteurs les plus précaires (intérim, nettoyage, grande distribution), il est fortement lié à la peur de perdre son emploi ou certaines primes ; dans le BTP et l'hôtellerie-restauration, il s'ancre dans une « culture du risque » ; dans l'encadrement, il est alimenté par la sous-reconnaissance des pathologies psychiques, en particulier en l'absence de tableau spécifique pour les risques psychosociaux.

Force Ouvrière a également alerté sur la sous-déclaration croissante des accidents survenant en télétravail, en raison

de l'interprétation restrictive du temps et du lieu de travail par la jurisprudence récente.

Pour Force Ouvrière, la sous-déclaration n'est pas une fatalité mais le résultat de choix politiques et économiques. Les recommandations de la Cour des comptes formulées en 2021 n'ont pratiquement pas été mises en œuvre. Aucune sanction effective n'existe à ce jour pour les employeurs défaillants. Dans ces conditions, il n'est pas acceptable que la branche AT/MP devienne une variable d'ajustement budgétaire. Force Ouvrière n'a cessé de marteler que cette situation compromet à la fois le financement des actions de prévention, déjà insuffisant, et les améliorations de la réparation, comme la prise en charge du déficit fonctionnel permanent.

Force Ouvrière revendique des mesures fortes et immédiates : mise en œuvre des recommandations de la Cour des comptes, renforcement des contrôles et des sanctions, évolution des cotisations employeurs pour refléter la sinistralité réelle, création de nouveaux tableaux de maladies professionnelles, abaissement du taux d'IPP pour accéder aux CRRMP et amélioration de la traçabilité des expositions professionnelles. L'objectif est double : garantir aux victimes une prise en charge effective et restaurer un financement juste de la branche AT/MP, en conformité avec sa logique assurantielle et ses principes fondateurs.

La commission AT/MP

La CAT/MP est l'organe de gouvernance de la branche AT/MP. Instituée au sein du conseil de la CNAM, elle réunit les interlocuteurs sociaux – organisations syndicales de salariés et organisations patronales – et a pour mission de définir les orientations stratégiques de la branche. Elle participe à l'élaboration et au suivi de la COG, donne un avis sur les projets de textes législatifs et réglementaires relatifs aux AT/MP, et se prononce sur les grandes priorités en matière de prévention, de reconnaissance et de réparation des risques professionnels. Elle dispose également d'un pouvoir d'avis sur l'affectation des ressources financières de la branche et sur les fonds dédiés à la prévention.

Si elle ne dispose pas d'une pleine autonomie budgétaire, la CAT/MP constitue néanmoins un espace central de dialogue social et d'équilibre entre les exigences de prévention, la protection des droits des victimes et les responsabilités des employeurs. Elle est un lieu stratégique dans lequel s'élaborent les grandes orientations de la politique publique de réparation des risques professionnels.

La COG 2023-2028

La CAT/MP a adopté une nouvelle COG pour la période 2023-2028, à l'issue de discussions engagées dès 2022. Pour FO, cette COG est un texte stratégique majeur, car elle fixe les grandes orientations de la branche AT/MP en matière de prévention, de reconnaissance et de réparation des risques

professionnels. Elle intervient dans un contexte marqué par la réforme des retraites, la baisse des cotisations patronales, l'augmentation des dépenses de la branche et une situation financière fragilisée. FO a donc été particulièrement vigilante à ce que cette COG soit conforme à l'Accord national interprofessionnel du 15 mai 2023, et qu'elle garantisse des moyens humains et financiers à la hauteur des enjeux.

Cette nouvelle convention repose sur quatre grands axes définis par les interlocuteurs sociaux signataires de l'ANI. Le premier axe vise à renforcer la prévention des risques professionnels. Il prévoit une intensification des programmes nationaux construits par typologie de risques (TMS Pros, Risques chimiques Pros, RPS Pros, etc.), qui ont déjà montré leur efficacité lors de la précédente COG. Cette orientation s'accompagne du développement de l'appui, de l'accompagnement et du conseil aux entreprises, pour construire une véritable culture de prévention dans les milieux de travail. Force Ouvrière soutient pleinement cette approche qui fait de la prévention une mission centrale de la branche.

Le deuxième axe est consacré à l'amélioration de l'accès aux droits et de l'accompagnement des assurés. L'objectif est de fluidifier les dispositifs de reconnaissance et d'indemnisation – incapacité temporaire comme permanente – et de garantir une qualité de service élevée sur l'ensemble du territoire. La COG prévoit également des actions de lutte contre la sous-déclaration par une meilleure information des publics (salariés, employeurs, professionnels de santé) et le déploiement de projets expérimentaux pour mieux détecter l'origine professionnelle des maladies et faciliter leur déclaration.

Le troisième axe renforce la relation de service avec les entreprises. En s'appuyant sur une meilleure connaissance des besoins et des contextes de contact, la branche entend développer de nouvelles offres de services et de conseil, améliorer la communication autour des programmes de prévention et accroître leur efficacité. Cette orientation traduit la volonté des interlocuteurs sociaux d'inscrire les entreprises dans une logique de prévention active, et non de simple conformité réglementaire.

Le quatrième axe vise à garantir la réalisation des missions fondamentales de la branche, en particulier en matière de tarification et de gestion du risque. Il s'agit d'assurer un haut niveau de performance des services rendus, de poursuivre la sécurisation du dispositif de tarification, de renforcer les dispositifs de contrôle et de lutte contre la fraude, et de moderniser le système d'information AT/MP. Force Ouvrière est particulièrement attentive à ce que ces dispositifs contribuent à une tarification plus individualisée, incitative à la prévention, tout en garantissant l'équilibre financier de la branche.

En parallèle de ces axes stratégiques, la COG prévoit une augmentation significative des moyens humains et financiers. Les effectifs des organismes de Sécurité sociale financés par le Fonds national de prévention (FNPAT) doivent augmenter de 197 ETP d'ici 2028. Les moyens financiers connaissent également une hausse substantielle, avec 61,7 millions d'euros

supplémentaires par rapport à la précédente COG d'ici 2028, répartis notamment entre le FNPAT, les incitations financières, l'INRS, Eurogip et la masse salariale. Cette enveloppe renforcée doit permettre de soutenir les ambitions de prévention et de reconnaissance portées par les interlocuteurs sociaux.

Pour Force Ouvrière, cette COG est fidèle à l'esprit et aux objectifs de l'ANI du 15 mai 2023 : investir massivement dans la prévention, renforcer les moyens de la branche et consolider les droits des victimes. C'est pourquoi Force Ouvrière a été signataire de ce texte, tout en rappelant que son succès dépendra de sa mise en œuvre effective et du respect des engagements pris par les pouvoirs publics.

La mise en place du FIPU

Le Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) a été créé par la loi du 14 avril 2023 dans le cadre de la réforme des retraites et est doté d'un budget d'1 milliard d'euros sur cinq ans (2023-2027). Ce dispositif a pour vocation de soutenir les entreprises dans la prévention de l'usure professionnelle liée aux contraintes physiques du travail. Il vise à réduire l'exposition des salariés aux risques ergonomiques, à améliorer la santé au travail et à favoriser le maintien dans l'emploi, à accompagner en priorité les TPE-PME qui ne disposent pas des moyens d'investir seules dans la prévention, et à financer des actions de prévention menées par les organismes de branche. Le FIPU couvre trois facteurs de risques ergonomiques : la manutention manuelle de charges, les postures pénibles et les vibrations mécaniques, tandis que les autres facteurs de pénibilité (bruit, températures extrêmes, travail de nuit...) relèvent d'autres dispositifs tels que le C2P. Il permet de financer des équipements de prévention (exosquelettes, matériels de levage, outils anti-vibrations...), des formations, des diagnostics d'usure professionnelle et des aménagements organisationnels ou techniques. Sa gestion est assurée par la CAT/MP au niveau national et par les Carsat au niveau régional, qui attribuent les subventions après examen des dossiers.

Force Ouvrière s'est fermement opposée à la création du FIPU, directement issu de la réforme des retraites qui a reculé l'âge légal de départ à 64 ans au lieu de 62. Force Ouvrière considère qu'il n'est pas acceptable de faire de la prévention un simple outil destiné à compenser une perte de droits pour les salariés. Elle regrette en outre que les interlocuteurs sociaux aient été totalement écartés de la réflexion préalable à la mise en place du dispositif. Force Ouvrière critique également le périmètre trop étroit du fonds, qui exclut les risques psychosociaux, alors même que l'ANI du 15 mai 2023 – toujours en attente de transposition – avait retenu une définition de l'usure professionnelle proposée par l'Anact intégrant ces risques. Limiter l'action du FIPU à trois seuls facteurs ergonomiques apparaît, aux yeux de FO, comme une approche partielle et incohérente, dans un contexte où les RPS constituent une cause majeure de désinsertion professionnelle. FO déplore par ailleurs que les gestes répétitifs soient absorbés dans la catégorie générale des « postures

pénibles » sans reconnaissance propre, ce qui affaiblit la visibilité de ce risque et empêche la mise en œuvre d'une prévention réellement adaptée.

Le FIPU s'adresse à trois types de bénéficiaires : les entreprises, les organismes de prévention de branche et France compétences. Force Ouvrière soutient une priorité donnée aux TPE-PME mais dénonce les risques de détournement du dispositif – certaines branches ayant négocié des accords permettant des aides à des métiers peu exposés. FO défend le maintien du code PSC-ESE, qui cible les métiers réellement concernés, contre la volonté patronale de passer au code NAF à cinq chiffres, trop large et peu précis. Elle soutient également le principe d'organismes de prévention de branche, mais constate l'échec de leur développement : seul l'OPPBTP existe à ce jour. FO critique en outre le financement insuffisant de cet organisme, estimant qu'une légère hausse de sa cotisation suffirait à couvrir ses besoins sans recourir au FIPU, ce qui éviterait le financement de projets contestables. Enfin, FO se montre favorable à l'implication de France compétences dans la formation et la reconversion professionnelle, tout en soulignant que certaines formations proposées, notamment celles menant à des métiers comme celui d'aide-soignant, exposent elles-mêmes à de forts risques ergonomiques, limitant ainsi la pertinence du dispositif.

Dans sa mise en œuvre, le FIPU a concentré une grande partie de ses financements sur le BTP et la métallurgie, principalement pour des équipements, au détriment d'autres secteurs. Force Ouvrière restera particulièrement vigilante à une meilleure répartition des aides. Elle s'oppose aussi à ce que le fonds finance les salaires de préventeurs déjà en poste ou en CDD, estimant que les subventions doivent être réservées à l'embauche de nouveaux préventeurs en CDI, gage d'une action pérenne et structurante. Elle rappelle également que les subventions doivent rester strictement limitées aux risques ergonomiques visés par le fonds. Si FO salue le principe d'attribution des subventions sur factures acquittées et non sur devis, elle déplore le manque de contrôle et de sanctions effectives. Elle revendique que toute demande de subvention soit présentée en CSE, que les dossiers soient contresignés par le secrétaire du CSE et que des sanctions financières et administratives fermes soient instaurées en cas de fraude.

Deux ans après sa création, Force Ouvrière constate que le budget annuel de 200 millions d'euros est très largement sous-utilisé. Cette situation s'explique peut-être par le frein lié à l'obligation pour les entreprises d'avancer les frais, mais elle interroge aussi sur l'ampleur des fraudes potentielles dans les anciens dispositifs de subvention sur devis. Force Ouvrière appelle donc à une meilleure visibilité du FIPU, non seulement auprès des entreprises mais aussi des représentants du personnel, ainsi qu'à une véritable réorientation stratégique : le FIPU doit devenir un outil structurant de politique publique, articulé avec une approche globale de la prévention intégrant aussi les risques psychosociaux, garantissant une utilisation rigoureuse, ciblée et équitable des fonds publics, au service de la santé au travail et de la réduction durable de l'usure professionnelle.

Groupe de travail Rente

Dans le prolongement du relevé de décisions signé en 2024 sur la réforme de la rente AT/MP, la CAT/MP a mis en place un groupe de travail dédié au suivi et à la mise en œuvre opérationnelle de cette réforme majeure. Ce groupe constitue un espace central de discussion et de construction technique entre interlocuteurs sociaux, direction de la Sécurité sociale, direction des risques professionnels et experts (médecins, juristes, avocats), afin de garantir que les orientations actées trouvent une traduction concrète et conforme à l'esprit de l'accord.

L'objectif de ce groupe de travail est d'assurer la bonne application de la nouvelle architecture de la rente, désormais composée d'une part professionnelle et d'une part fonctionnelle. Il s'agit notamment de veiller à la cohérence des barèmes médicaux, à la révision du barème du concours médical, à la mise à jour du référentiel Mornet, ainsi qu'à l'adaptation des outils de gestion et des formations des médecins conseils. Le groupe doit également s'assurer que les délais de mise en œuvre soient respectés, afin que les victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles puissent bénéficier rapidement de ces nouvelles modalités d'indemnisation.

Pour Force Ouvrière, ce groupe de travail revêt une importance stratégique : il ne s'agit pas seulement d'un chantier technique, mais d'un enjeu de justice sociale pour des milliers de victimes. La création d'une part fonctionnelle permettant d'indemniser le déficit fonctionnel permanent – y compris en l'absence de faute inexcusable de l'employeur – représente une avancée importante. Encore faut-il qu'elle soit déployée de manière homogène sur tout le territoire, avec des outils fiables et des pratiques médicales harmonisées. Force Ouvrière veille particulièrement à ce que cette réforme ne se traduise ni par une complexification des procédures ni par une fragilisation des droits des assurés.

Le groupe de travail doit également garantir que les moyens nécessaires – humains, techniques et financiers – soient effectivement mobilisés. Cela suppose une formation renforcée des médecins conseils, une meilleure coordination entre acteurs et une communication claire auprès des assurés et des employeurs. L'enjeu est double : permettre une indemnisation plus juste et lisible pour les victimes et préserver la spécificité assurantielle de la branche AT/MP. Pour Force Ouvrière, cette réforme doit renforcer le droit à réparation et non l'affaiblir. C'est pourquoi l'organisation reste pleinement engagée dans ce groupe de travail afin d'en défendre l'ambition initiale et de veiller à sa mise en œuvre fidèle et effective.

Les finances de la branche

La branche AT/MP repose depuis 1898 sur un principe fondateur simple et juste : celui qui crée le risque en assume la charge financière. Ce modèle assurantiel repose exclusivement sur les cotisations patronales, calculées en fonction du

niveau de risque et de sinistralité des entreprises : plus une entreprise expose ses salariés à des risques professionnels, plus elle contribue au financement du système. Ce mécanisme a historiquement permis d'assurer l'équilibre structurel de la branche, de garantir une réparation spécifique pour les victimes d'AT/MP et de préserver son autonomie financière vis-à-vis de la solidarité nationale.

Aujourd'hui, cette logique est profondément fragilisée. En 2025, et pour la première fois depuis plus d'une décennie, la branche devient déficitaire : moins 500 millions d'euros sont prévus en 2025, et jusqu'à moins 1 milliard d'euros en 2026. Ce déficit ne traduit pas une défaillance du modèle assurantiel lui-même, mais le résultat de choix politiques qui ont volontairement organisé son déséquilibre. Baisse des cotisations patronales à la suite de la réforme des retraites de 2023, exonérations non compensées depuis des années, absence de mesures correctrices face à la sous-déclaration massive – estimée entre 2 et 3,8 milliards d'euros par an – et absence de révision structurelle de la tarification : autant de décisions (ou d'inactions) publiques qui affaiblissent durablement les recettes de la branche.

Ce désengagement politique conduit à une collectivisation silencieuse du coût des risques professionnels, transféré vers la branche Maladie et donc vers la solidarité nationale, au lieu de rester à la charge des employeurs comme le prévoit le principe fondateur de 1898.

Dans le même temps, les dépenses de la branche augmentent fortement, et Force Ouvrière s'en félicite lorsqu'elles sont au service des victimes. Revalorisation des rentes, prise en charge accrue des frais médicaux, financement de la prévention, et, à partir de juin 2026, indemnisation du déficit

fonctionnel permanent dans le cadre de la réforme de la rente : ces dépenses sont légitimes et socialement justifiées. Elles traduisent une volonté d'améliorer la reconnaissance et la réparation des atteintes à la santé liées au travail. En revanche, pour être soutenables, ces dépenses doivent impérativement être accompagnées d'une évolution parallèle des recettes. Or aujourd'hui, les cotisations patronales ne reflètent plus la réalité de la sinistralité. Le système de tarification est affaibli par l'ampleur de la sous-déclaration, des contentieux récurrents et une prise en compte insuffisante des risques émergents, notamment psychosociaux.

Force Ouvrière alerte depuis des années sur ce déséquilibre construit par les choix des pouvoirs publics et sur les conséquences qu'il pourrait avoir à terme sur les droits des victimes et la capacité de la branche à remplir ses missions fondamentales. L'augmentation des dépenses en faveur des victimes est une avancée sociale majeure, mais elle doit impérativement s'accompagner de recettes à la hauteur. Il appartient à l'État de prendre ses responsabilités en rétablissant un financement à la hauteur de la sinistralité réelle.

Dans cette perspective, Force Ouvrière appelle à une réorientation claire et courageuse de la politique financière de la branche AT/MP : revalorisation des cotisations patronales, lutte effective et structurelle contre la sous-déclaration, réforme de la tarification pour mieux refléter les risques réels et sanctuarisation des excédents au profit exclusif de la prévention et de la réparation. La branche AT/MP ne doit ni devenir un outil budgétaire ni une variable d'ajustement comptable : elle doit rester un pilier autonome de protection sociale, garantissant aux victimes une réparation spécifique, équitable et financée conformément à son principe fondateur.



Résumé des comptes des branches de la Sécurité sociale (2022-2026)

Année	Branche	Recettes*	Dépenses*	Solde*
2022	Maladie	219 677	240 672	-20 995
	Vieillesse	148 742	151 656	-2 915
	AT/MP	14 586	12 962	1 625
	Famille	53 295	51 367	1 928
	Autonomie	35 408	35 169	240
	FSV	19 355	18 027	1 329
	Total (RG + FSV)	460 619	479 408	-18 789
2023	Maladie	231 200	242 337	-11 138
	Vieillesse	158 645	159 950	-1 304
	AT/MP	15 173	13 823	1 350
	Famille	56 750	55 734	1 016
	Autonomie	37 005	37 579	-575
	FSV	20 419	19 281	1 138
	Total Branches	484 705	494 216	-9 512
2024	Maladie	243 364	260 538	-17 174
	Vieillesse	168 538	172 186	-3 648
	AT/MP	15 280	14 594	687
	Famille	58 943	57 848	1 095
	Autonomie	41 207	39 919	1 288
	FSV	21 551	20 457	1 095
	Total Branches	506 690	519 997	-13 306
2025 (prévisionnel)	Maladie	243 364	260 538	-17 174
	Vieillesse	178 846	184 452	-5 605
	AT/MP	15 288	15 840	-552
	Famille	60 188	59 345	843
	Autonomie	41 740	42 034	-294
	FSV	21 987	21 493	494
	Total Branches	523 478	545 767	-22 288

*En milliards d'euros.

Santé au travail

Plan santé au travail 2022-2025

Depuis 2004, les pouvoirs publics définissent tous les cinq ans les grandes orientations en matière de santé au travail. Le Plan national de santé au travail (PST) vise à améliorer durablement la santé des travailleurs et à prévenir les risques professionnels, en mobilisant l'ensemble des acteurs du monde du travail.

Ce plan national est ensuite décliné au niveau territorial par les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) sous la forme de Plans régionaux de santé au travail (PRST).

Force Ouvrière salue les avancées apportées par le PST4, qui ont permis de structurer davantage la politique de santé au travail autour de principes fondamentaux tels que la prévention primaire, la qualité de vie au travail et la lutte contre la désinsertion professionnelle. La mise en avant de la prévention en amont des risques professionnels, le renforcement du dialogue social dans les entreprises et la reconnaissance d'une approche pluridisciplinaire constituent des pas dans la bonne direction.

Toutefois, Force Ouvrière souligne également les limites du plan. Les moyens demeurent insuffisants, tant du point de vue humain que financier, en particulier dans les services de prévention et de santé au travail. Les écarts d'accès à la prévention entre grandes entreprises et TPE/PME persistent, et la mise en œuvre opérationnelle du plan reste trop souvent déconnectée des réalités du terrain. Enfin, la participation des travailleurs reste marginale, alors même qu'ils sont les premiers concernés.

Le Plan Santé au Travail 5 (PST 5), prévu pour la période 2026-2030, est en cours d'élaboration et s'inscrit dans la continuité des précédents plans, tout en intégrant de nouvelles priorités pour répondre aux évolutions du monde du travail. FO restera particulièrement vigilante afin que le PST 5 poursuive la promotion du dialogue social et le renforcement du pilotage de la santé et de la sécurité au travail, en associant pleinement les interlocuteurs sociaux et les acteurs locaux.

Bilan des conditions de travail

Les dernières années ont été marquées par une forme d'essoufflement en matière de politique publique de santé au travail. Malgré l'affichage de certains engagements, les retards d'application des décrets et les difficultés persistantes sur le terrain mettent à mal les avancées engagées les années précédentes.

FO alerte sur les chiffres de la sinistralité qui restent stables ou en hausse dans plusieurs secteurs.

Le dernier rapport annuel de l'Assurance maladie sur les risques professionnels dénombre 759 décès d'accidents du travail auxquels s'ajoutent 332 décès d'accident de trajet et 196 de maladies professionnelles, le total des morts au travail se monte à 1287 soit plus de 3,5 par jour. FO a fait en sorte de relayer ce nouveau chiffre catastrophique auprès des pouvoirs publics mais aussi des militants afin de sensibiliser l'ensemble des acteurs.

Il est clair que la prévention au sein des entreprises n'est pas encore ancrée dans les mœurs. Seulement 43% des dirigeants indiquent avoir mis en place au sein de leur entreprise une politique globale de prévention en matière de santé au travail.

FO reconnaît l'importance des transitions en cours, mais alerte sur leurs effets sur les conditions de travail. La transformation des métiers liée à la numérisation ou aux impératifs environnementaux se fait trop souvent sans accompagnement suffisant, ni en termes de formation, ni en termes d'évaluation des risques.

Ces dernières années ont vu une accélération de l'usage de l'intelligence artificielle (IA) dans le monde du travail, y compris en matière de santé au travail. Si certains usages peuvent présenter des avancées potentielles en termes de prévention, de détection des risques ou d'aide à la décision, Force Ouvrière alerte sur les dérives possibles et rappelle que la technologie ne doit jamais se substituer aux principes fondamentaux de protection des salariés.

FO constate que nous sommes entrés dans une ère de stagnation : les outils existent, les intentions sont posées, les textes votés mais l'absence d'engagements budgétaires, l'inaction réglementaire et les retards opérationnels compromettent l'ambition affichée.

Risques professionnels et sinistralité

Plan des accidents graves et mortels (PATGM)

FO ne peut que saluer l'initiative de ce plan visant à lutter contre les accidents graves et mortels. Le constat en France concernant les accidents mortels est aujourd'hui glaçant. L'urgence est effectivement bien réelle et nous ne pouvons plus regarder chaque année les chiffres sur le nombre de morts au travail comme une fatalité. Derrière ces accidents du travail graves et mortels, il y a bien des problématiques organisationnelles, des défauts de formation ou encore de prévention qui ne sont pas tolérables au vu de l'impact que cela a sur la vie des travailleurs et de leurs familles.

Le mérite de ce plan est de mettre en lumière cette problématique. Le Plan santé au travail 4 intègre aussi cet objectif via un axe transversal. Le diagnostic partagé identifie rapidement

les risques responsables d'une grande partie des AT mortels : risques routiers, chutes de hauteur, équipements de travail ou engins dangereux... Le diagnostic démontre surtout que les accidents du travail mortels se concentrent principalement sur une population intérimaire et jeune. Sur ce point le plan de lutte ne répond pas à nos attentes. Pour Force Ouvrière, le constat d'un décalage entre les intentions affichées et la réglementation devient de plus en plus flagrant. La lutte contre les AT graves et mortels doit aussi passer par une limitation de la sous-traitance plus stricte et par un encadrement plus fort en matière de formation pour les jeunes travailleurs particulièrement exposés.

De plus, ce plan aurait pu être une véritable opportunité pour traiter des maladies professionnelles mortelles et de l'amélioration de leur reconnaissance. En effet, le cadre stratégique de l'Union européenne mettant en place le « *vision zéro décès* » au travail traite de cette question. Il démontre que la première pathologie responsable de décès en Europe reste le cancer professionnel. Sur ce point, nous avons un travail à mener sur l'actualisation et la création des tableaux de maladies professionnelles. On rappellera qu'en France seul 1,5 % des cancers sont reconnus d'origine professionnelle.

Ce plan s'inscrit dans la continuité d'actions décidées dans la cadre du plan Santé au travail ou encore au niveau de la convention d'objectifs et de gestion mais ne dédie aucune ressource supplémentaire à la politique de prévention. En ce sens, nous ne pouvons que nous demander s'il s'agit là d'un véritable plan d'action ou plus simplement d'un plan de communication. Les acteurs de la prévention des risques, notamment les Carsat, ont besoin de moyens pour opérer le changement nécessaire à la mise en place d'une véritable culture de prévention.

En ce sens, nous ne pouvons qu'espérer que les moyens seront mis en œuvre notamment dans le prochaine COG AT/MP en utilisant de manière massive les excédents de la branche AT/MP. FO ne cesse de le rappeler, l'investissement dans la prévention ne peut avoir que des résultats positifs pour les salariés, pour les entreprises et sera toujours moins coûteux que la réparation.

Les risques psychosociaux en expansion

Depuis des années, FO s'alarme du traitement de la santé mentale en France et rappelle qu'outre le manque de praticiens, le manque de lits en hôpital psychiatrique, le manque de suivi des plus vulnérables et la mauvaise prise en charge des soins, la détérioration de la santé mentale est multifactorielle. La paupérisation de notre société, l'isolement social, les mauvaises conditions de vie et de travail, la détérioration et le manque de moyens de notre système de santé ainsi que l'absence de prévention sont autant de causes qui nuisent à la santé mentale de tous. FO pointe plus particulièrement les travailleurs qui font face au stress au travail. Certaines catégories de salariés sont bien plus vulnérables. C'est le cas des plus jeunes (18-29 ans) qui affichent un niveau de détresse

psychologique élevée. Les télétravailleurs à 100 % sont également fortement impactés.

FO accueille cette annonce favorablement et souhaite que les interlocuteurs sociaux soient consultés et entendus sur cette thématique primordiale.

Force Ouvrière revendique dès à présent :

- l'amélioration globale de la prise en charge de la santé mentale avec :
 - l'augmentation du nombre de praticiens et plus particulièrement de praticiens conventionnés,
 - l'augmentation du nombre de lits en service psychiatrique,
 - la revalorisation des tarifs pour les praticiens, combinée à l'amélioration du remboursement des thérapies et suivis psychologiques/psychiatriques,
 - l'amélioration du dispositif « *mon soutien psy* » et un assouplissement des conditions d'ouverture au dispositif,
 - l'amélioration de la prévention des troubles psychologiques/psychiatriques notamment en milieu scolaire/universitaire ;
- l'amélioration des conditions de travail, qui ne cessent de se dégrader induisant une augmentation criante des Risques psycho-sociaux (RPS) avec :
 - la création d'un tableau de maladie professionnelle sur les RPS ;
 - la mise en place effective de mesures de prévention pour lutter contre le mal être au travail (stress, harcèlement, isolement, etc.) ;
 - la vérification et la mise en place de sanctions pour les employeurs qui ne respecteraient pas leur obligation d'évaluer et d'atténuer les facteurs de RPS ; l'ouverture de discussions sur les méthodes de management, d'organisation du travail et la qualité de vie au travail.

La santé des femmes au travail

Les répercussions du travail sur la santé des femmes sont encore largement méconnues et minimisées. Tel est le constat de la délégation aux droits des femmes du Sénat, dans un rapport présenté le 28 juin 2023, qui émet 23 recommandations pour y remédier.

FO souligne que les principales problématiques de santé au travail pour les femmes en France sont liées à la grossesse, à l'accouchement et aux difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. Malgré les protections légales contre le licenciement pendant la grossesse, ces droits ne sont pas toujours respectés. FO cite en exemple le modèle luxembourgeois de congé parental, plus flexible et égalitaire, comme une piste à suivre pour limiter les discriminations.

LES BRANCHES DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Les conditions de travail, les horaires morcelés et la charge mentale pèsent lourdement sur la santé des femmes, notamment celles exerçant des métiers précaires (caissières, aides à domicile, employées de maison), qui ont souvent un accès limité au suivi médical.

FO alerte aussi sur les risques physiques et les violences sexistes et sexuelles sur le lieu de travail. Si la Convention 190 de l'OIT, ratifiée par la France, impose la négociation sur ces sujets, sa mise en œuvre reste insuffisante, notamment dans les entreprises.

Les données de la branche AT/MP montrent une augmentation des accidents et maladies professionnelles chez les femmes, notamment les troubles musculosquelettiques, les risques psychosociaux, les cancers professionnels et les psycho-traumatismes liés aux violences. FO plaide pour l'adaptation ou la création de tableaux de maladies professionnelles spécifiques à ces pathologies.

Enfin, FO dénonce la sous-estimation des risques professionnels féminins par les employeurs, souvent motivée par des raisons financières ou un manque d'information, entraînant une sous-déclaration persistante des accidents et maladies professionnelles. Elle appelle à développer des recherches genrées sur la santé au travail afin de mieux reconnaître et prévenir ces risques.

Suivi de la loi Santé au travail 2021

Dans le cadre du suivi de la mise en œuvre de la loi du 2 août 2021 relative à la santé au travail, FO a été auditionnée le 13 avril 2024 afin de faire un point d'étape sur l'application de cette réforme.

Cette audition a permis à Force Ouvrière de rappeler ses revendications et positions syndicales concernant les conditions de déploiement de la loi et ses effets attendus pour les salariés.

Force Ouvrière a toutefois souligné qu'à la date de cette audition, la réforme demeurait récente, avec peu de retours de terrain et plusieurs décrets d'application encore en attente de publication, rendant difficile une évaluation complète de sa mise en œuvre.

Pour rappel, cette loi vise à transposer l'ANI du 9 décembre 2020 sur la santé au travail, signé par les partenaires sociaux, et constitue une étape importante dans le renforcement de la prévention et l'amélioration des conditions de travail.

En réalité, elle reprend pour l'essentiel, les préconisations de l'ANI mais reste trop peu ambitieuse dans le domaine de la prévention primaire des risques professionnels. Pour Force Ouvrière, il y a urgence à aller plus loin dans ce domaine, afin d'éviter toute altération de la santé des travailleurs à cause du travail. Aussi, plusieurs thématiques fondamentales n'apparaissent pas comme l'attractivité de la médecine du travail, les questions liées aux risques chimiques et aux

risques psycho-sociaux, le rôle des branches professionnelles dans le domaine de la santé et la sécurité...

Concernant le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), FO déplore sa faible appropriation par les entreprises, l'absence d'obligation effective et l'abandon de sa dématérialisation.

S'agissant de l'offre socle des Services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI), FO salue sa structuration autour de la prévention, du suivi individuel et de la prévention de la désinsertion professionnelle, tout en alertant sur le manque de moyens et les dérives possibles des offres complémentaires.

Sur les cellules de Prévention de la désinsertion professionnelle (PDP), FO constate leur utilité mais regrette qu'elles fonctionnent à moyens constants et sans cadre clair. Elle critique également le recours excessif à la télémedecine, qu'elle juge contraire à une prévention de qualité.

La visite de mi-carrière reste, selon Force Ouvrière, peu visible et insuffisamment dotée pour prévenir réellement la désinsertion professionnelle. Force Ouvrière s'oppose, par ailleurs, au rendez-vous de liaison, qu'elle considère comme un outil de contrôle patronal, et plaide pour la systématisation des visites de pré-reprise réalisées par le médecin du travail.

Enfin, FO exprime ses réserves sur le dispositif de Médecin praticien correspondant (MPC), qui risque d'accentuer la pénurie médicale, et réclame un encadrement strict. Elle déplore aussi l'absence de décret sur la formation des infirmiers en santé au travail et revendique une véritable reconnaissance statutaire et qualifiante de leur rôle.

Mise en place de la formation santé au travail AT-MP

Dans le cadre de stages « *organismes sociaux* », le secteur de la Protection sociale collective a remis en place des stages de formation en régions destinés à nos administrateurs et conseillers des organismes de Sécurité sociale.

Ces formations ont porté sur la reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles, ainsi que sur les fondamentaux de la prévention. Elles ont pour objectif de renforcer les compétences de nos administrateurs afin qu'ils puissent mener à bien leurs mandats.

Les travaux du COCT

FO contribue à la définition de l'offre Socle des Services de prévention et de santé au travail

Dans le cadre des travaux du Comité national de prévention et de santé au travail (CNPST), Force Ouvrière a pris part à

l'élaboration du document présenté le 18 mars 2022 par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs membres du comité. Ce document définit la liste et les modalités de l'ensemble socle de services que doivent assurer les Services de prévention et de santé au travail (SPST), conformément aux dispositions issues de la loi du 2 août 2021.

Le décret n°2022-653 du 25 avril 2022 est venu approuver partiellement cette délibération des partenaires sociaux, à l'exception de six points relatifs notamment à l'offre de services complémentaires, à l'offre spécifique en matière de prévention des risques professionnels et de désinsertion professionnelle, aux compétences de l'équipe pluridisciplinaire, aux conditions de délégation du médecin du travail, ainsi qu'à l'organisation, à la gestion et aux documents de fonctionnement des SPST.

FO souligne le caractère inédit de ce décret, qui marque une reconnaissance du rôle des interlocuteurs sociaux dans l'exercice du pouvoir réglementaire.

Cette démarche traduit une évolution importante du dialogue social national en matière de santé et de prévention au travail, et conforte la place des organisations syndicales, dont FO, dans la construction des politiques publiques de prévention.

L'enquête annuelle sur l'activité des Services de prévention et de santé au travail (SPST) : élément essentiel du pilotage du système de santé au travail

Dans le cadre de son engagement constant en faveur de la santé au travail, Force Ouvrière a contribué activement aux travaux du CNPST portant sur la première enquête nationale relative à l'activité des Services de prévention et de santé au travail interentreprises et autonomes (SPSTI et SPSTA) pour l'année 2022.

FO, aux côtés des autres interlocuteurs sociaux, s'est félicitée de la mise en place de cette enquête, issue de la loi du 2 août 2021 et de ses décrets d'application. Cet outil constitue une avancée importante pour le suivi et l'évaluation de la réforme de la santé au travail, en permettant d'obtenir une vision concrète et documentée de l'activité des SPST sur l'ensemble du territoire.

Les résultats de cette première enquête soulignent le rôle majeur des SPST : plus de 817 000 actions de prévention, 8 millions de visites et 637 000 préconisations d'aménagement de poste ont été réalisées en 2022, pour le suivi de plus de 17 millions de travailleurs.

Ces actions, portées par près de 22 000 salariés, dont plus de 5 000 médecins du travail, confirment la place essentielle des SPSTI comme acteurs de proximité de la prévention et de la santé au travail.

FO a rappelé son attachement à la délivrance complète de l'offre socle de services définie par les partenaires sociaux : Prévention des risques, suivi individuel de l'état de santé, Prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) et maintien dans l'emploi. Elle a souligné que la qualité du service rendu doit rester au cœur de cette démarche.

La Confédération a également soutenu les initiatives visant à renforcer la fiabilité des données et à améliorer l'interopérabilité des logiciels de santé au travail, conditions indispensables à un suivi rigoureux et à une amélioration continue du système.

Enfin, FO a insisté sur l'importance du processus de certification des SPSTI et de la récurrence annuelle de l'enquête, qui permettront d'assurer une meilleure homogénéité de l'offre de services, de mesurer les progrès réalisés et d'alimenter les futurs travaux du CNPST en matière de prévention, de santé et de maintien dans l'emploi.

Améliorer la qualité et les conditions de travail dans le cadre du changement climatique

La Confédération FO a activement participé aux débats conduits au sein du Comité national de prévention et de santé au travail (CNPST) du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) relatifs à l'adaptation des conditions de travail face au changement climatique.

Consciente de l'impact croissant des épisodes climatiques extrêmes (canicules, inondations, tempêtes, gel, etc.) sur la santé et la sécurité des travailleurs, FO a rappelé la nécessité d'une approche préventive, durable et collective, dépassant la simple gestion ponctuelle des crises.

Force Ouvrière a soutenu l'idée que les entreprises doivent intégrer le changement climatique dans l'évaluation et l'organisation du travail, notamment à travers la mise à jour du DUERP et la mise en œuvre de plans d'action de prévention. Elle a également insisté sur le rôle central du dialogue social, au niveau des entreprises et des branches, pour définir des solutions concrètes : aménagements d'horaires, réorganisation du travail, innovations techniques et organisationnelles, etc.

La Confédération a souligné l'importance d'un accompagnement renforcé des pouvoirs publics notamment via le troisième Plan national d'adaptation au changement climatique (PNACC-3) afin de soutenir les entreprises dans leurs efforts d'adaptation, tout en garantissant la protection des salariés.

FO a réaffirmé que la prévention primaire doit rester la priorité de toute politique de santé au travail et que l'implication des représentants du personnel constitue un levier essentiel pour concilier performance économique, transition écologique et amélioration durable des conditions de travail.

La pénibilité

Réintégration des quatre critères d'exposition supprimés

La dernière réforme actant le passage du C3P au C2P a exclu quatre facteurs de risques dont l'exposition n'est désormais plus prise en compte. Ces facteurs (manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques et agents chimiques dangereux) représentaient près de 30 % des entrées dans le dispositif.

Si la réalité de leur caractère de pénibilité peut effectivement être difficile à appréhender cela n'est pas impossible (*quid* d'une appréciation par unité de travail, intégré au DUER)

Cette nouvelle répartition des facteurs de risque nie la pénibilité subie au quotidien par de nombreux travailleurs, alors même que pour ces risques la traçabilité est indispensable à une véritable prévention. Dès lors Force Ouvrière revendique la réintégration des quatre facteurs d'exposition supprimés par l'ordonnance du 22 septembre 2017.

Intégration d'un critère prenant en compte l'exposition aux risques psychosociaux

Mener une réforme de la pénibilité en 2020 sans prendre en compte l'exposition aux risques psychosociaux représenterait une véritable erreur et n'irait pas dans le sens d'un véritable progrès social. Il est important de rappeler que la convention 155 de l'OIT (non ratifié par la France) dans son article 3 précise que la santé en lien avec le travail ne vise pas seulement l'absence de maladie ou d'infirmité ; il inclut aussi les éléments physiques et mentaux affectant la santé, directement liés à la sécurité et à l'hygiène du travail. Le Code du travail lui-même dispose que « *L'employeur est tenu par la loi de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés* ».

Ainsi que ce soit dans notre droit interne ou dans le droit international, les normes actent la reconnaissance d'un impact du travail sur la santé mentale des travailleurs. Il est donc légitime et juste de le reconnaître à travers le compte pénibilité, d'une part afin d'assurer une meilleure prévention au sein des entreprises et d'autre part pour assurer une véritable réparation aux travailleurs exposés.

Branche Autonomie

La genèse de la branche Autonomie

La loi n°2020-992 du 7 août 2020 relative à la dette sociale et à l'autonomie a instauré une cinquième branche de la Sécurité sociale, dite « *Autonomie* ». Cette branche a pour objet de soutenir l'autonomie des personnes âgées et des

L'appréhension des risques psycho-sociaux n'est pas des plus aisée, il existe cependant des outils mis à la disposition des entreprises, en particulier l'outil RPS-DU mis en place par l'INRS en collaboration avec les Carsat. La prise en compte des RPS est déjà une obligation dans le cadre du DUER ; cette évaluation devrait donc permettre d'évaluer l'exposition des travailleurs aux facteurs psychosociaux de pénibilité.

À défaut, cette mesure devra, a minima, être prise en compte dans le cadre d'un accord de branche pour pouvoir identifier des secteurs d'activité ou des métiers particulièrement exposés.

Force Ouvrière revendique l'intégration des risques psychosociaux au sein du Compte professionnel de prévention afin que ce dernier soit en cohérence avec les obligations de l'employeur.

Pour une réelle prise en compte de la poly-exposition

La question de la poly-exposition représente un défi majeur pour l'ensemble des acteurs de la sécurité sanitaire et de la prévention en matière de santé au travail. La multiplicité et la concomitance des expositions peuvent favoriser la survenue de pathologies et accentuer la pénibilité au travail, comme l'a montré l'enquête Santé et itinéraire professionnel réalisée par la DREES et la Dares 2006-2010.

À ce titre, l'action 1.11 du plan Santé au travail 2016-2020 met en avant la nécessité d'une meilleure prise en compte de la poly-exposition des travailleurs. Allant dans le sens inverse de cette recommandation, le C2P prend aujourd'hui en compte la poly-exposition de manière très marginale. En effet un salarié obtiendra le même nombre de points, qu'il soit exposé à deux ou six facteurs.

Pour Force Ouvrière, la poly-exposition, facteur d'accroissement des risques pour les salariés, doit être véritablement prise en compte. En conséquence, FO revendique que chaque facteur d'exposition supplémentaire permette d'acquérir un nombre de points supplémentaires sans aucune limitation. *A minima*, l'exposition à plus de deux facteurs devrait faire l'objet d'un abondement en point de la part de l'employeur responsable de l'exposition.

personnes en situation de handicap. Sa gestion a été confiée à la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA).

Créée en 2005, la CNSA gère aujourd'hui plus de 43 milliards d'euros destinés au financement des solutions favorisant l'autonomie. Elle contribue notamment au financement de

l'Allocation personnalisée d'autonomie (APA), de la Prestation de compensation du handicap (PCH), de l'Allocation aux adultes handicapés (AAH), de l'Allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH), des Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) ainsi que des établissements et services médico-sociaux.

La CNSA assure également le pilotage, la coordination et l'animation des acteurs participant à la mise en œuvre des politiques d'autonomie, en lien avec les Agences régionales de santé (ARS) et les conseils départementaux. Elle veille à l'équilibre financier de la branche. FO rappelle qu'elle n'était pas favorable à la création d'une branche autonome et aurait souhaité un rattachement de la perte d'autonomie à la branche Maladie.

La spécificité de sa gouvernance

La gouvernance de la branche Autonomie est atypique : le conseil de la CNSA comprend 52 membres représentant l'ensemble des acteurs concernés (associations, départements, État, institutions, organisations syndicales et patronales...).

Les votes se répartissent entre 92 voix : 41 pour les représentants de l'État et 51 pour les autres membres. Les cinq organisations syndicales interprofessionnelles disposent chacune d'un siège, représentant un total de huit voix (dont deux pour FO).

FO déplore la faible implication des ARS et la trop grande présence de l'État dans cette gouvernance. Par ailleurs, la branche ne dispose pas d'un réseau territorial de caisses, contrairement aux autres branches de la Sécurité sociale. Cette absence complique les démarches des personnes âgées ou en situation de handicap, ainsi que celles de leurs proches aidants : multiplicité des interlocuteurs, manque de lisibilité, coordination insuffisante... autant de facteurs entraînant un risque de renoncement aux droits ou de prise en charge inadaptée.

Les finances de la branche Autonomie à l'aube du choc démographique de 2030

Les recettes affectées à la CNSA (environ 43 milliards d'euros en 2025) proviennent principalement :

- d'une part (2,08 %) de la contribution sociale généralisée (CSG) ;
- de la contribution de solidarité pour l'autonomie (CSA) – journée de solidarité ;
- de la contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie (CASA) – retraités ;
- d'une fraction de la taxe sur les salaires.

FO estime que ces ressources sont insuffisantes pour répondre aux besoins croissants, notamment en matière d'effectifs pour la prise en charge du grand âge et du handicap.

En effet, le nombre de personnes âgées en perte d'autonomie (au sens de bénéficiaires de l'APA) passerait de 1,26 million en 2015 à 1,58 million en 2030, puis 2,23 millions en 2050, soit une hausse annuelle de plus de 20 000 personnes jusqu'en 2030, puis de près de 40 000 par an entre 2030 et 2040. Sans mesures structurelles, la branche se dirige vers un déficit estimé à moins 1,7 milliard d'euros dès 2026.

FO renouvelle donc son exigence d'application de l'article 10 de la loi n°2024-317 du 8 avril 2024 portant mesures pour bâtir la société du bien vieillir et de l'autonomie, qui prévoit une loi de programmation pluriannuelle pour le grand âge avant le 31 décembre 2024 – texte qui se fait toujours attendre.

Pour FO, cette loi est indispensable afin d'assurer :

- un véritable choix de vie pour les personnes âgées ou handicapées, quels que soient leurs revenus ou leur lieu de résidence ;
- un renforcement de la prévention de la perte d'autonomie ;
- une amélioration de la qualité des prestations en Ehpad.

FO demande également la revalorisation des métiers du grand âge et du handicap, tant sur le plan salarial que sur celui des conditions de travail.

Un rapport du CESE de 2023, auquel FO a contribué, souligne la nécessité d'un débat de société sur le financement de l'autonomie, évoquant plusieurs pistes : création d'une cotisation spécifique sur les salaires ou les retraites, ou affectation d'une part accrue de la CSG.

La situation critique des Ehpad

En 2023, 66 % des Ehpad étaient déficitaires (contre 27 % en 2020), un niveau jugé « inédit » par un rapport du Sénat de 2024. Les établissements relevant de la fonction publique hospitalière sont davantage touchés (84,4 % en déficit), du fait :

- de la baisse du taux d'occupation après la crise du Covid et l'affaire « Orpea » ;
- de la hausse des dépenses (inflation, revalorisations salariales) ;
- d'un mode de financement complexe ;
- des aides publiques insuffisantes et inégalement réparties.

Plus de 600 000 personnes vivent aujourd'hui en Ehpad. Avec le choc démographique attendu, la hausse du nombre de personnes âgées dépendantes atteindrait +16 % d'ici 2030 et +36 % d'ici 2040. Le modèle de l'Ehpad est à bout de souffle entre financiarisation de la vieillesse, coûts prohibitifs et médicalisation insuffisante.

FO revendique :

- un renforcement immédiat des effectifs, avec un ratio d'un agent pour un résident ;

LES BRANCHES DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

- la revalorisation des salaires ;
- une amélioration des conditions de travail ;
- un encadrement des frais d'hébergement et une attention particulière au reste à vivre des résidents.

Concernant le « *virage domiciliaire* », qui correspond au choix d'un nombre croissant de personnes de rester vivre à domicile, FO rappelle qu'il ne peut convenir à toutes les personnes âgées, compte tenu des pathologies, du niveau de dépendance et des coûts d'adaptation du logement. De plus, la pénurie d'aides à domicile, liée à la faible reconnaissance et aux conditions de travail dégradées, compromet ce modèle.

C'est pourquoi FO approuve parallèlement le soutien de la CNSA au développement de l'habitat intermédiaire (résidences autonomie, résidences services seniors, accueil familial, résidences intergénérationnelles, habitat inclusif, résidences accueil, colocation intergénérationnelle, etc.), à condition que l'offre soit renforcée, mieux organisée et rendue plus accessible.

Le déploiement du Service public départemental de l'autonomie (SPDA)

Créé par la loi « *Bien vieillir et autonomie* » du 8 avril 2024, le SPDA vise à simplifier les démarches des personnes âgées, handicapées et de leurs aidants en coordonnant les acteurs locaux du secteur de l'autonomie.

Le SPDA vise aussi à garantir la qualité de service et l'équité, quels que soient les territoires et les situations individuelles.

Il ne constitue pas une nouvelle institution, mais un réseau de coopération qui s'appuie sur les acteurs spécifiques au handicap et à l'autonomie – Maisons départementales pour les personnes en situation de handicap (MDPH), Maisons départementales de l'autonomie (MDA), Centres communaux d'action sociale (CCAS), Centres locaux d'information et de coordination (CLIC), lieux France service, CAF, Assurance retraite, Assurance maladie, Communautés 360, Dispositifs d'appui à la coordination (DAC), Communautés professionnelles territoriales de santé (CPTS), etc. –, en lien renforcé avec les acteurs dits de droit commun (éducation nationale, logement, service public de l'emploi, sport et culture, transport...).

Il est piloté par le Conseil départemental, en lien étroit avec l'ARS.

Généralisé en 2025 après une phase d'expérimentation et la publication d'un cahier des charges national, le SPDA laisse à chaque territoire la liberté de s'organiser, tout en respectant un socle commun de quatre blocs de missions obligatoires dans tous les départements :

- l'accueil, l'information, l'orientation et la mise en relation ;
- l'instruction et l'évaluation des demandes de prestations et l'accès aux droits ;

- le soutien à des parcours personnalisés, continus et coordonnés ;
- le repérage des fragilités, la prévention de la perte d'autonomie et les actions « *d'aller vers* ».

FO a obtenu que les Conseils départementaux de la citoyenneté et de l'autonomie (CDCA), dans lesquels les syndicats sont représentés, soient associés au suivi annuel du SPDA.

Cependant, FO reste réservée sur son efficacité réelle, pointant :

- la grande hétérogénéité territoriale ;
- une subsidiarité excessive ;
- un cahier des charges non contraignant, sans objectifs mesurables.

FO revendique – au-delà de l'appui et de la coordination proposés par la CNSA – la mise en place d'un véritable pilotage national du SPDA et une réduction des inégalités territoriales.

Les proches aidants

La France compte entre 8 et 11 millions de proches aidants, dont 61 % exercent une activité professionnelle. L'âge moyen est de 42 ans. En 2030, un actif sur quatre pourrait être aidant.

Malgré une meilleure sensibilisation, de nombreux aidants restent invisibles, souvent épuisés, isolés et réticents à évoquer leur situation dans le cadre professionnel. Les dispositifs existants (congé de proche aidant, droit au répit, services de soutien) demeurent insuffisants, méconnus et restrictifs.

Depuis 2019, la négociation obligatoire sur ce thème dans les branches professionnelles reste très limitée.

À noter

La Confédération FO a publié en juillet 2022 le guide Force Ouvrière « *Proches aidants : mieux les connaître pour améliorer leurs droits* », réédité depuis.

FO plaide pour :

- une meilleure indemnisation du congé de proche aidant ;
- une effectivité du droit au répit ;
- une amélioration des droits à la retraite des aidants ;
- une meilleure prévention de la désinsertion professionnelle.

Parallèlement, FO réaffirme la nécessité de revaloriser les métiers d'aidants professionnels, indispensables pour éviter de transférer la charge sur les familles.

Synthèse des revendications FO

- Garantir un **véritable choix de vie** aux personnes concernées (domicile, habitat intermédiaire, institution), indépendamment des revenus et du lieu de résidence.
- **Limiter les restes à charge**, notamment en établissement.
- **Revaloriser les métiers** de l'autonomie (salaires, conditions de travail, carrières).
- **Renforcer les effectifs** : un agent pour un résident.
- **Réduire les inégalités territoriales** d'aide et d'offre.
- **Assurer les moyens financiers nécessaires** aux politiques périphériques (logement, aménagement du territoire, transport...).

Complémentaire santé/prévoyance

L'articulation AMO/AMC

Rappel des grands principes

Face à la perte de sens du système de santé, Force Ouvrière n'a cessé de réaffirmer la nécessité d'une complémentarité entre les niveaux de l'Assurance maladie obligatoire et de l'Assurance maladie complémentaire.

Cette complémentarité a un fondement historique : il ressort des ordonnances de 1945 un double système obligatoire et complémentaire à haute valeur de solidarité et d'égalité dans l'accès aux soins, le financement, etc.). Or aujourd'hui, le système participe au creusement des inégalités entre les assurés sociaux, malgré de bons résultats en termes d'indicateurs globaux de santé (espérance de vie...).

Pour l'Assurance maladie complémentaire, Force Ouvrière estime qu'il est nécessaire :

- d'instaurer dans le secteur privé et dans le secteur public des Accords collectifs de solidarité sociale (ACSS), instruments juridiques incluant santé et prévoyance, négociés au niveau des branches professionnelles pour organiser un dispositif de mutualisation garantissant une couverture complémentaire de bon niveau et au moindre coût : les clauses de recommandation ont démontré leur inutilité et il faut même aller plus loin que la restauration des clauses de désignation ;
- de garantir la solidarité intergénérationnelle et celle avec les ayants droits, mais également de négocier des dispositions relatives aux mécanismes de solidarité répondant à la portabilité des droits (entre activité professionnelle et passage en retraite).

Les transferts de charges de l'Assurance maladie obligatoire (AMO) vers l'Assurance maladie complémentaire (AMC)

Les transferts de charges de l'AMO vers l'AMC se multiplient ces dernières années, pesant ainsi lourdement sur les finances de l'AMC.

En 2023, la hausse du ticket modérateur (part à la charge du patient après remboursement par l'AMO) en matière dentaire de 30 à 40 % a représenté un transfert d'environ 500 millions d'euros, dans la mesure où l'Assurance maladie complémentaire a compensé cette hausse.

Dans le cadre du débat sur la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026, FO avait vivement dénoncé la taxation des complémentaires santé actée dans la LFSS du 31 décembre 2025 (art. 13) et se traduisant par la création d'une taxe de 2,05 % sur les cotisations perçues par les complémentaires santé, ce qui représente une charge pour l'AMC de près d'un milliard d'euros.

À côté de cette nouvelle taxe, un gel tarifaire est inscrit dans la loi précitée pour les cotisations des contrats de complémentaire santé individuels et collectifs en 2026. L'équation risque d'être difficile à résoudre à l'heure de la hausse des dépenses de santé...

Éléments relatifs aux complémentaires santé

Le déploiement du 100 % santé

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les contrats d'assurance pour frais de santé doivent, pour être qualifiés de « *contrats responsables* », prendre en charge, avec la Sécurité sociale, la

totalité des frais des assurés pour les dispositifs de la classe dite à « *prise en charge renforcée* » en matière optique et dentaire. Le 1^{er} janvier 2021, ce dispositif, qui concerne les assurés bénéficiant d'un contrat responsable ou de la Complémentaire santé solidaire (C2S), a été étendu pour les aides auditives.

Lors de la mise en place de cette réforme, FO avait souligné l'inexactitude de l'intitulé « *100 % santé* », dans la mesure où seuls trois postes de dépenses de santé sont visés par le dispositif. En pratique, qu'en est-il aujourd'hui du recours par les assurés au 100 % santé ?

Les dépenses de santé ont été plus dynamiques que prévu, ce qui va dans le sens d'un meilleur accès aux soins. Elles sont majoritairement portées par l'Assurance maladie complémentaire (+44 % des dépenses sur les postes de dépenses du « *100 % santé* » en six ans).

L'envolée des dépenses concerne surtout le dentaire (+1,7 milliard d'euros entre 2018 et 2024). La fréquence des cas de recours est en hausse en la matière. Les soins dentaires progressent particulièrement chez les plus de 60 ans et les jeunes.

Pour l'optique, les dépenses se font toujours très largement hors panier du « *100 % santé* ». Les dépenses en optique dans le cadre du « *100 % santé* » ne représentent que 3 % des dépenses en optique en général.

Pour l'audiologie, force est de constater une hausse sans précédent des dépenses de santé (+60 % entre 2018 et 2024).

La fraude est elle aussi en hausse avec l'augmentation de la demande (ordonnances achetées en ligne, renouvellement anticipé de l'équipement optique, fraudes à la facturation...), d'où la nécessité de renforcer les actions de lutte contre la fraude.

Depuis le 1^{er} décembre 2025, les fauteuils roulants et véhicules pour personnes en situation de handicap sont remboursés par l'Assurance maladie.

Un décret du 26 novembre 2025 a étendu le dispositif du « *100 % santé* » aux fauteuils roulants loués pour courte durée et aux prothèses capillaires de classe II (à compter du 1^{er} janvier 2026). Cela concerne notamment les personnes confrontées à une perte de cheveux due à une maladie ou un traitement.

Le contrat responsable

Le contrat de complémentaire santé est dit « *responsable* » quand il respecte un certain nombre de règles fixées par l'État, notamment dans le cadre de la réforme « *100 % santé* ». Aujourd'hui, 95 % des contrats complémentaires proposés aux assurés sont des contrats responsables.

Ce contrat doit prévoir :

- la prise en charge du panier « *100 % santé* » : couverture intégrale des soins et équipements du panier « *100 % santé* » (optique, dentaire, audiologie, prothèses capillaires, certains fauteuils roulants) sans reste à charge pour l'assuré, dans la limite des tarifs encadrés. Une période de tolérance pour la mise en conformité des contrats a été prévue par la Direction de la Sécurité sociale (DSS) jusqu'à la fin de l'année 2026 ;
- l'encadrement des remboursements (plafonds de remboursement pour les équipements hors panier « *100 % santé* », afin de limiter les dépassements d'honoraires et de maîtriser les coûts) ;
- généralisation du régime de Protection sociale complémentaire (PSC) qui devient obligatoire pour tous les corps publics en 2026, avec des contrats responsables.

La prévoyance en chiffres

Activité des GPS

En 2024, les institutions de prévoyance ont géré 13,9 milliards d'euros de prestations en santé, prévoyance et retraite supplémentaire au profit de 14 millions de salariés couverts dans deux millions d'entreprises.

Elles ont réaffirmé leur choix d'un modèle redistributif exigeant et d'une gestion responsable :

- haut niveau de redistribution en santé (87 %) ;
- niveau de solvabilité élevé à 293 % grâce à un résultat de 735,1 millions d'euros.

Les moyens consacrés à l'action sociale ont augmenté de 17 % par rapport à 2023.

L'année 2024 a été marquée par le redressement des contrats collectifs. Les cotisations ont augmenté de 4,1 % et les prestations de 1,3 %. Les prestations versées dans le cadre des arrêts de travail sont stabilisées, mais restent à un niveau élevé.

État des lieux de la couverture en matière de prévoyance

La couverture en matière de risque lourd (incapacité, invalidité, décès) est désormais relativement élevée pour les salariés, y compris les non-cadres. Une étude du Centre technique des institutions de prévoyance (CTIP) avait noté qu'à l'horizon 2024, les accords de branches obligatoires couvrant la prévoyance lourde concernaient 80,2 % des salariés parmi les 41 plus grands accords collectifs (plus de 14,2 millions de salariés).

Il reste cependant des trous dans la raquette et, d'un accord à l'autre, l'étendue de la couverture en matière de prévoyance

lourde est variable ; les travailleurs non-salariés étant beaucoup moins couverts en matière de prévoyance lourde.

Les interventions de FO au CTIP

Ces dernières années, FO n'a eu de cesse de valoriser les missions du CTIP, de les rendre plus lisibles et de mieux faire connaître cette institution. La négociation de l'ANI du 18 février 2025 sur les groupes de protection sociale (infra) a été l'occasion de préciser et de compléter les missions du CTIP.

FO a également participé à l'enrichissement de l'offre de formation proposée par le CTIP, afin de répondre aux besoins croissants des administrateurs de groupes de protection sociale, dans un contexte juridique nécessitant des compétences toujours plus pointues. En 2025 FO a pris la vice-présidence du CTIP avant d'obtenir la présidence dans un second temps.

L'ANI du 18 février 2025 relatif à la gouvernance des groupes paritaires de protection sociale

Le 18 février 2025, un Accord national interprofessionnel (ANI) sur la gouvernance des Groupes paritaires de protection sociale (GPS) a été trouvé par les interlocuteurs sociaux, venant clore une négociation entamée deux ans auparavant, laquelle avait pour objet d'évaluer la mise en œuvre de l'ANI du 8 juillet 2009 sur la gouvernance des GPS et, le cas échéant, de proposer de nouvelles règles de fonctionnement pour tenir compte des évolutions intervenues dans ces groupes.

Cet ANI, qui se substitue à l'ANI du 8 juillet 2009, a été approuvé par le Bureau confédéral à l'unanimité, étant donné qu'il répond aux revendications de FO à la fois sur la réaffirmation de la pertinence du « modèle GPS », la défense du paritarisme (consolidation du respect du paritarisme via le renforcement du poids des paritaires) et le renforcement des moyens des administrateurs de GPS. Cet accord a été signé à l'unanimité par les cinq organisations syndicales représentatives au niveau national, ainsi que par le Medef, la CPME et l'U2P.

L'activité de la sous-commission de la protection sociale complémentaire

L'année 2024 a été marquée par une forte hausse du nombre d'accords examinés par la sous-commission protection sociale complémentaire, passant de 116 en 2023 à 182 accords en 2024.

Cette hausse s'explique notamment par la nécessité pour les branches de se mettre en conformité en matière de catégorisation objective, en application du décret n°2021-1002 du 30 juillet 2021 qui fixait la date butoir au 31 décembre 2024.

Consciente des enjeux pour les salariés concernés et de l'arrivée de l'échéance pour la mise en conformité des accords, FO a communiqué auprès de ses structures, afin de les inviter à engager une négociation, pour leur rappeler la procédure d'agrément auprès de l'Apec, ainsi que les délais à respecter.

De nombreux accords de branche ayant été conclus proche de la date limite, FO prend acte de l'allongement de la tolérance par lettre du ministre à l'Urssaf Caisse nationale, pour tenir compte des délais de traitement des accords conclus avant le 31 décembre 2024, mais agréés et étendus après cette date.

Pour chaque réunion de la sous-commission protection sociale complémentaire, Force Ouvrière consulte en amont les Fédérations FO concernées en leur transmettant le cas échéant les rapports d'observation de la DSS, et rapportons leurs retours en séance.

La sous-commission protection sociale complémentaire est un lieu d'échanges fructueux permettant de définir des doctrines concrètes pour l'application des réglementations en matière de protection sociale complémentaire. Les discussions permettent notamment la mise à jour de la rubrique PSC du BOSS, qui a un réel intérêt pédagogique pour les négociateurs.

FO note avec satisfaction une nette réduction des délais d'extension : 93 % des accords sont examinés moins de neuf mois après leur signature, contre 82 % en 2023, et 81 % en moins de six mois, contre 59 % en 2023.

L'assistance du secteur de la Protection sociale

Les stages des administrateurs et conseillers

L'une des activités essentielles du secteur de la Protection sociale collective de la Confédération est l'organisation et l'animation de stages de formations relatifs aux organismes de sécurité sociale.

Ils ont été réalisés en régions, avec huit stages pour l'hexagone par an et deux stages pour les outre-mer tous les deux ans, pour la région Antilles-Guyane et la région Océan pacifique (La Réunion et Mayotte). Ils sont à destination des adminis-

trateurs et conseillers des caisses locales : la CPAM, la CAF et l'Urssaf (régionales et conseils départementaux) pour deux jours. La première journée était consacrée au travail par branches de la Sécurité sociale et la deuxième journée en plénière. Les stages outre-mer, réunissent les administrateurs des CGSS et des CAF sur quatre jours, avec plusieurs moments par branche et en plénière.

Au cours de cette mandature, le secteur a ouvert ce stage aux représentants des salariés des caisses, afin de resserrer

LES BRANCHES DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

les liens entre administrateurs/conseillers et autres militants au sein des organismes de la Sécurité sociale. Cela participe aussi au développement de notre organisation en plus de faire connaître aux salariés des caisses l'engagement de Force Ouvrière en faveur de la défense et de l'amélioration de notre modèle social.

Le secteur a également créé un nouveau module de formation destiné aux administrateurs des Carsat, en particulier pour ce qui concerne la branche Risques professionnels (AT/MP) et les Comités techniques régionaux. Cette formation a été intégrée aux stages de formations régionaux des organismes de sécurité sociale.

Le secteur de la Protection sociale a aussi contribué à la mise en place du contenu pour les stages « *Commission santé, sécurité et conditions de travail* » du CFMS. De plus, il a participé à la mise en place du premier stage disponible sur sa plateforme en ligne de formation, sur la thématique de la prévention des risques professionnels. Le secteur a aussi contribué à la formation des animateurs du CFMS et à leur contenu du stage « *Découverte* » quant aux sujets touchant la Sécurité sociale.

Enfin, le secteur de la Protection sociale collective a aussi participé à des commissions sociales des Unions départementales, instance privilégiée pour l'élaboration des positions et revendications relatives à la Sécurité sociale dans les départements. C'est également l'occasion pour le secteur de proposer des formations ou des présentations spécifiques à certains sujets.

Les formations dispensées par le secteur

Le 7 octobre 2025 une journée ATMP a été organisée à la Confédération. Cette journée à laquelle ont participé 150 camarades avait pour but de se familiariser avec les accidents du travail et les maladies professionnelles, leur reconnaissance, leur indemnisation, la procédure contentieuse. Il a aussi été question des risques psychosociaux, des troubles musculosquelettiques, du télétravail et de la faute inexcusable de l'employeur.

Les publications du secteur

Depuis janvier 2024 le secteur fait paraître, à destination de toutes nos structures et mandats, un journal mensuel traitant de toutes les activités et sujets traités par secteur. Par ailleurs il a édité trois guides :

- « *Proches aidants : mieux les connaître pour améliorer leurs droits* » ;
- « *Congé de proche aidant : qui peut en bénéficier ? Quelles démarches ? Quelle indemnisation ?* » ;
- « *Prévoyance : les clés pour mieux s’y retrouver* ».

Les différentes interventions

Le secrétaire confédéral Éric Gautron est intervenu dans les structures en réponse aux sollicitations notamment des Unions départementales pour des réunions des commissions sociales, des interventions pour les 80 ans de la Sécurité sociales ou encore pour présider des instances.



REPRÉSENTATIVITÉ

Depuis la loi du 20 août 2008, dite de représentativité, dont FO n'a jamais cessé de revendiquer l'abrogation, notre organisation est plongée dans une mécanique électorale importante, nécessitant un travail considérable de toutes ses structures. Depuis lors, la bataille électorale constitue un enjeu primordial pour préserver la crédibilité, le sérieux, le poids, la reconnaissance de FO en tant qu'acteur incontournable du dialogue social.

Les piliers (composantes) de la représentativité

Les chiffres de la mesure de l'audience des organisations syndicales sont issus de l'agrégation des résultats obtenus :

- aux élections des CSE qui se sont déroulées entre le 1^{er} janvier 2021 et le 21 décembre 2024 ;
- à l'élection des salariés des Toutes petites entreprises (TPE) qui s'est tenu du 25 novembre au 9 décembre 2024 ;
- aux élections des chambres d'agriculture ayant eu lieu du 15 au 31 janvier 2025.

Résultat du calcul de l'audience syndicale 2025 du niveau national interprofessionnel

Résultats obtenus par les OS sur tous collèges

Inscrits	14 294 639	Votants	5 235 632	SVE	4 932 210	Taux participation	36,63 %
----------	------------	---------	-----------	-----	-----------	--------------------	---------

Résultat obtenu par les OS sur collèges techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres

Inscrits	5 805 348	Votants	3 111 819	SVE	2 940 005	Taux participation	53,60 %
----------	-----------	---------	-----------	-----	-----------	--------------------	---------

Confédérations représentatives au niveau national interprofessionnel

Organisation syndicale	Tous collèges			Collèges techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres		
	SVE	Total SVE	Taux	SVE	Total SVE	Taux
CFDT	1 313 769,80	26,64 %	30,88 %	810 911,78	27,58 %	31,53 %
CGT	1 093 283,99	22,17 %	25,70 %	493 639,23	16,79 %	19,19 %
FO	734 776,38	14,90 %	17,27 %	352 782,65	12,00 %	13,72 %
CFE-CGC	638 379,94	12,94 %	15,01 %	638 379,94	21,71 %	24,82 %
CFTC	473 848,84	9,61 %	11,14 %	276 452,00	9,40 %	10,75 %
Total	4 254 058,95			2 572 165,60		

Du fait du scrutin TPE et des élections aux chambres d'agriculture, le taux de participation global (incluant les élections CSE) a, une fois encore, sensiblement chuté. Il est rapporté à 36,63% (14 294 639 inscrits/5 235 632 votants/4 932 210 SVE) contre 38,24 % en 2021.

TPE 2024			
INSCRITS	VOTANTS	SVE	PARTICIPATION
5 380 351	218 926	209 831	4,07 %

AGRI COLLÈGE 3A 2025			
INSCRITS	VOTANTS	SVE	PARTICIPATION
446 784	38 261	35 166	8,56 %

Les élections professionnelles dans les entreprises de 11 salariés et plus

Lors de ce quatrième cycle, la DGT recense 4953808 salariés votants sur 8426259 salariés inscrits et 4664034 SVE, soit 58,79 % de participation aux seules élections CSE.

Centralisation des CSE et affectation des SVE

La mise en place des CSE a conduit à une centralisation accrue de ces derniers. Dans la très grande majorité des cas, les entreprises comprenant plusieurs établissements (sites, unités de production, etc.) mettent en place un unique CSE, quasi systématiquement localisé au niveau du siège social de celle-ci. Outre le fait que cette centralisation éloigne les acteurs syndicaux du terrain, elle a également eu un impact sur la représentativité régionale et départementale.

Les procès-verbaux d’élections sont – dans la très grande majorité des cas – comptabilisés dans le département où l’entreprise a son siège. Le siège de l’entreprise n’est pas nécessairement localisé au sein du même département (ou de la même région) que celui au sein duquel se situe géographiquement l’établissement comportant le plus grand nombre d’électeurs, donc de suffrages valablement exprimés. Or, ce sont les résultats aux élections professionnelles qui déterminent la composition des instances, c’est-à-dire la répartition des sièges dans les instances régionales et départementales.

L’audience servant de base à la détermination de la composition de ces instances est établie sur la base des procès-verbaux des élections consolidées, recensés par le Centre

de traitement des élections professionnelles (CTEP). Une extraction est réalisée sur la base des adresses postales des entreprises figurant sur les PV, plus précisément sur la base de l’encadré « *Établissement dans lequel s’est déroulé l’élection* ».

Or, le plus souvent, les entreprises y inscrivent l’adresse postale de leur siège social, notamment en cas de centralisation de la représentation du personnel et d’un unique CSE. Dans cette hypothèse, la réalité de la représentativité dans le département est tronquée et la composition des instances s’en trouve donc biaisée.

FO a alerté la DGT de multiples reprises et a invité ses structures, le cas échéant, par la négociation d’un accord collectif à faire de l’établissement comportant l’effectif le plus important – par exemple, l’établissement de référence pour les élections CSE, en mentionnant ensuite dans le protocole d’accord préélectoral puis sur les PV des élections, son adresse postale. Dans les entreprises où cela a pu être opéré, aucune contestation n’a eu lieu.

Un taux de carence en hausse au premier tour

Lors du dernier cycle de représentativité, le taux de carence au premier tour des titulaires aux élections CSE, a augmenté de 2,64 %. Cette augmentation s’avère importante dans les entreprises comportant 50 à 199 salariés et doit nous interpeller dans la mesure où elle donne du grain à moudre à toutes les velléités régulièrement exprimées de remise en cause du monopole de présentation des candidatures des organisations syndicales au premier tour des élections.

Taille établissement	Nombre d’élections du 01/01/2021 au 31/12/2024 (M2025)	Nombre d’élections du 01/01/2017 au 31/12/2020 (M2021)	Taux de carence		Écart constaté
			M2025	M2021	
[10 à 19]	32 396	39 395	90,14 %	88,51 %	+1,63 %
[20 à 49]	61 529	68 806	82,80 %	81,00 %	+1,81 %
[50 à 199]	34 329	33 225	53,61 %	48,41 %	+5,19 %
[+200]	3 207	3 361	17,82 %	15,14 %	+2,68 %
Total tous établissements	131 461	144 787	68,37 %	65,73 %	+2,64 %

Suivi des processus pré et post électoraux

Tout au long des quatre années du dernier cycle de représentativité, le secteur s'est attaché à assurer le suivi de tous les processus pré et post électoraux. Il a assuré la gestion quotidienne des invitations à négocier les protocoles d'accord préélectoraux, en les transmettant aux Unions départementales et Fédérations concernées.

Conjointement avec la DGT, le secteur a travaillé à une mise à jour des Cerfa des élections professionnelles CSE, afin de tenir compte de la décision du Conseil constitutionnel n°2018-761 du 21 mars 2018, qui impose l'organisation des deux tours des élections dans les entreprises de 11 à 21 salariés même en l'absence de candidat. Ainsi, une ligne a été ajoutée sur le Cerfa afin de pouvoir mentionner la date et l'heure de clôture du scrutin. FO a demandé une mise à jour du questions/réponses ministériel conformément au revirement de positionnement du ministère du Travail.

Enfin, comme les années précédentes, le secteur s'est mis à la disposition des militants pour les aider dans la préparation et la réalisation de leurs élections professionnelles, en leur apportant un soutien juridique, technique et syndical, via diverses publications telles que des modèles type de PAP, des consultations téléphoniques ou écrites ou encore une présence en Union départementale sur une journée afin de traiter de la négociation du PAP avec les négociateurs du département.

Suivi et contrôle des résultats

Comme à chaque fin de cycle de représentativité, le secteur a intensifié l'envoi des extractions des procès-verbaux d'élections saisis par le CTEP aux Unions départementales et Fédérations, afin d'assurer avec elles la vérification des résultats de nombreuses élections.

Le cas échéant, toutes les irrégularités constatées (PV non enregistrés, erreurs sur les PV existants, erreurs d'IDCC, erreur de résultats...) ont été transmises à la DGT dans le but de faire rectifier les PV servant de base à l'appréciation de l'audience de FO, au niveau national interprofessionnel et à celui des branches et, par voie de conséquence, de faire évoluer les résultats de la représentativité, à tous les niveaux.

Toutes ces démarches avaient pour objectif la recherche d'exhaustivité et de fiabilité des résultats FO.

La représentation dans les entreprises de moins de 11 salariés : l'élection TPE

L'élection dans les entreprises de moins de 11 salariés dite élection TPE est un scrutin sur sigle. Lors du dépôt des candidatures, FO a contesté la candidature de dix organisations syndicales, dont neuf ont abouti à l'irrecevabilité des candidatures contestées. Finalement, neuf organisations syndicales étaient candidates au niveau national interprofessionnel,

sept au niveau régional interprofessionnel et huit au niveau professionnel.

Une élection en déclin

Malgré les améliorations apportées à la préparation de ce rendez-vous par rapport au précédent scrutin, le taux de participation a continué de baisser pour arriver, cette année, à 4,07 % (contre 5,44 % en 2021, 7,35 % en 2017 et 10,38 % en 2012).

Le constat est unanime : il y a un désintérêt des salariés pour cette élection dû à la fois à un manque de communication et de visibilité de l'élection, et au fait que les salariés des TPE ne voient pas ce que voter pourrait leur apporter.

Face à ce regrettable constat, FO a demandé à la DGT que soit effectué au plus tôt un bilan du scrutin permettant d'ouvrir la voie à des pistes de refonte de celui-ci. Trois groupes de travail relatifs à l'organisation, aux modalités, au déroulement opérationnel du scrutin ont eu lieu avant la tenue d'un séminaire dédié à cette question, réunissant les organisations patronales, syndicales, l'administration du Travail et des personnalités dites qualifiées, lors duquel des intervenants extérieurs missionnés par la DGT ont présenté leurs études et réflexions.

L'objectif poursuivi est la recherche d'un consensus entre les interlocuteurs sociaux et l'administration du Travail afin d'impulser une réforme législative intervenant avant la prochaine échéance électorale prévue en 2028.

Préparation de l'élection de 2024

À l'inverse du scrutin précédent qui a souffert d'une situation inédite de crise sanitaire, l'élection de 2024 n'a souffert d'aucun report bien qu'il y eut pendant plusieurs semaines des inquiétudes quant à la possibilité qu'il puisse se tenir aux dates arrêtées, du fait des contentieux en cours.

Aucun atelier de travail spécifique à la préparation de l'élection n'a été organisé par la DGT qui informait les organisations syndicales au fil de l'eau de leur préparation, dans le cadre des GDS et HCDS. Toutefois, cette préparation a fait l'objet de plusieurs réunions préparatoires organisées en interne entre les secteurs de la Négociation collective, du Développement et de la Communication de la Confédération. Des réunions ont également été mises en place avec toutes les Unions départementales et les Fédérations et de multiples circulaires confédérales, faisant le point sur l'avancement du processus électoral et en rappelant les règles, ont été adressées aux structures.

Suivi du déroulement des élections dans le cadre des commissions des opérations de vote

Une Commission nationale des opérations de vote (CNOV) et des Commissions régionales (CROV), auxquelles FO participait, ont été mises en place pour suivre les différentes étapes du processus électoral : examen de la propagande,

détermination de l'ordre de présentation des candidatures des OS candidates, ouverture du scrutin, suivi des opérations électorales, proclamation des résultats.

Lors de la CNOV relative à l'examen des propagandes, FO a rendu un avis défavorable à propos des propagandes du SGJ et du SCID, en raison de leur contenu qui dénigre les centrales syndicales et s'éloigne de l'objectif parcouru visant à faire voter les salariés des TPE. Malgré les avis de la CNOV défavorables, lesdites propagandes ont été validées.

Lors du scrutin, la Confédération, a eu la possibilité de désigner des scrutateurs chargés de surveiller les opérations de vote, particulièrement les opérations de dépouillement, sur le site du prestataire de vote.

Préparation du renouvellement des CPRI

En plus de participer à la détermination de la représentativité syndicale, l'élection TPE a pour corollaire le renouvellement

des Commissions paritaires nationales interprofessionnelles (CPRI), destinées à permettre la représentation, dans les régions, des salariés des TPE. Mises en place pour la première fois en juillet 2017, ces commissions devaient être renouvelées, au plus tard le 30 septembre 2025.

Chaque organisation syndicale candidate a pu inscrire jusqu'à dix candidats sur sa propagande électorale, à condition de respecter la parité entre ces candidats qui devaient tous être salariés d'une TPE. La désignation définitive a été effectuée par chaque organisation syndicale (par l'intermédiaire de mandataires régionaux, en lien avec les Dreetts), dont le nombre de représentants, tenant compte de leurs résultats au scrutin TPE, ne leur a été communiqué qu'en juin 2025.

FO revendique l'octroi de moyens supplémentaires aux CPRI afin de leur permettre d'assurer leurs missions, dans la mesure où, à l'heure actuelle, bon nombre ne se réunit pas ou dysfonctionne.

La représentativité patronale

Enjeux de la représentativité patronale

Alors que la loi sur la représentativité des organisations syndicales a été publiée en 2008, il a fallu attendre la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, pour mettre en place son corollaire pour les organisations patronales.

Force Ouvrière avait alors dénoncé tant la méthode, consistant à refuser l'ouverture d'une négociation sur le sujet, que le contenu de ces dispositions, conduisant à permettre aux trois organisations patronales nationales interprofessionnelles existantes (Medef, CPME et U2P) de déterminer elles-mêmes leurs propres règles.

S'il n'est pas nécessaire pour une organisation patronale d'être représentative pour négocier, l'enjeu est tout autre dès lors qu'elle ambitionne l'extension des accords négociés.

En effet, les accords collectifs ne peuvent être étendus qu'à la condition de ne pas avoir fait l'objet d'une opposition émanant d'une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau considéré, dont les entreprises adhérentes emploient plus de 50 % de l'ensemble des salariés des entreprises adhérant aux organisations reconnues représentatives au niveau considéré (art. L 2261-19 du Code du travail).

Pour être valable, l'opposition doit être écrite et motivée et avoir été notifiée et déposée dans les conditions prévues par les articles L 2231-5 et L 2231-6 du Code du travail, dans un délai d'un mois à compter de la publication de l'avis d'extension au Journal officiel.

Par ailleurs, l'audience patronale conditionne le bénéfice des financements du fonds paritaire pour le dialogue social. Ces financements sont alloués, pour la partie patronale, aux seules organisations reconnues représentatives et versés proportionnellement à leur audience.

L'audience patronale détermine également la répartition des conseillers prud'hommes désignés par les organisations d'employeurs, selon leur audience respective auprès des entreprises employant au moins un salarié.

Enfin, l'audience patronale détermine la composition des CPRI constituées de 10 représentants d'organisations syndicales et dix représentants d'organisations patronales désignés en fonction de leur audience respective auprès des entreprises de moins de 11 salariés dans la région concernée et appartenant aux branches couvertes par la commission.

Suivi des mesures d'audiences patronales et préparation de la mesure 2025

Si la mesure de l'audience syndicale nécessite un travail et un suivi tout au long du cycle de représentativité, via la remontée des PV de CSE, la mesure de la représentativité patronale se concentre uniquement sur la fin de cycle avec la constitution des dossiers de candidature à la représentativité patronale.

Le suivi des candidatures se fait dans le cadre du HCDS et de son groupe de suivi. Dans la mesure du possible, les arrêtés de représentativité patronaux et syndicaux des mêmes branches sont présentés en même temps pour examen au HCDS. Des décalages peuvent néanmoins exis-

ter en cas de demande de report des interlocuteurs sociaux. Des mesures peuvent également avoir lieu en cours de cycle, dans le cadre des PUN (Périmètres utiles à la négociation). Des difficultés peuvent émerger, notamment en outre-mer et ce, alors même qu'il y a une volonté de

négociation, du fait d'organisations patronales qui tardent à compléter leurs dossiers de candidature à la représentativité, pénalisant ainsi les accords négociés qui ne peuvent pas être étendus, voire qui sont alors remis en cause. Cela a été notamment le cas pour le secteur des transports à La Réunion.

D'un cycle de représentativité à l'autre, un travail constant

La représentativité syndicale est un travail de longue haleine qui se fait tout au long du cycle de représentativité.

Dans le cadre du HCDS et du groupe de suivi GDS, sont discutées toutes les problématiques techniques rencontrées au fil de l'eau, pour lesquelles ses membres tentent de trouver des solutions consensuelles. Cela se traduit par des groupes de travail et la consécration d'une doctrine dès lors que la problématique rencontrée est d'ordre général.

L'année 2025 est marquée par la nouvelle mesure de représentativité prise au niveau national et interprofessionnel et au niveau des branches professionnelles pour lesquelles les arrêtés sont pris tout au long de l'année. Dans le même temps, le cinquième cycle de représentativité s'est ouvert au 1^{er} janvier 2025.

La Confédération se retrouve alors, en 2025, comme à chaque fin de cycle, à devoir gérer à la fois les fichiers des PV du cycle 2021-2024 qui continuent d'évoluer tant que tous les arrêtés de branches ne sont pas publiés, et les fichiers des PV du nouveau cycle 2025-2028, pour lesquels il convient d'ores et déjà de commencer à corriger les PV en anomalie.

Le Haut conseil du dialogue social (HCDS) et son groupe de suivi (GDS)

Le Haut conseil du dialogue social (HCDS) et son groupe de suivi (GDS) jouent un rôle considérable dans l'appréciation de la représentativité.

Ainsi, entre le 1^{er} janvier 2021 et le 8 avril (date de présentation des résultats de l'audience des OS au plan national interprofessionnel), le HCDS s'est réuni à 22 reprises et son groupe de suivi technique à 22 reprises également.

S'agissant plus précisément de l'appréciation de la représentativité de branche, le HCDS et le groupe de suivi se sont réunis au moins deux fois par mois au cours du deuxième semestre 2025, jusqu'à la publication définitive des arrêtés de représentativité.

Bilan du troisième cycle et pistes d'améliorations

À l'issue de chaque cycle de représentativité, les interlocuteurs sociaux sont invités dans le cadre d'un bilan à apporter leurs

remarques et revendications dans le cadre d'une contribution, en vue d'apporter des améliorations pour le cycle suivant.

Ainsi, le bilan du troisième cycle a fait l'objet d'une contribution de notre organisation en mai 2022, dans laquelle nous avons notamment dénoncé différents éléments tels que la généralisation et la centralisation accrue des CSE, le fiasco de l'élection TPE, l'absence de sanction des entreprises en cas de non-transmission des PV des élections au CTEP, etc., autant d'éléments impactant *in fine* la mesure de la représentativité.

En 2024, la nouvelle élection TPE s'étant traduite par une abstention record, un groupe de travail a été mis en place, sans attendre le bilan final sur la représentativité du cycle 4, suivi d'un séminaire organisé par la DGT.

En cours de cycle, nous avons également obtenu, après l'avoir revendiqué en HCDS, qu'un décret soit pris pour préciser les informations obligatoires que doivent contenir une invitation à négocier un Protocole d'accord pré-électoral (PAP), parce qu'il arrivait qu'il n'y ait même pas d'adresse ou de nom de société mentionné sur celle-ci. L'ajout de la mention de l'IDCC permet de faciliter désormais le travail de répartition des invitations à négocier les PAP entre les Fédérations, même si malheureusement de trop nombreuses invitations restent encore incomplètes.

Détermination des règles de doctrine

Le HCDS est le lieu de création d'une « doctrine », qui se veut la plus consensuelle possible, servant à pallier l'imprécision de la loi et à solutionner certaines de ses conséquences pratiques. Cette doctrine n'a pas force de loi mais peut aiguiller le juge en cas de contentieux bien qu'il n'y soit pas lié.

En cas de problématique générale, un groupe de travail peut être mis en place en vue de préparer les travaux du HCDS. C'est ainsi que deux groupes de travail ont été mis en place ces dernières années, l'un pour tenter de régler les problématiques de négociation en outre-mer et la détermination des acteurs, l'autre, à la fin du cycle 4 relatif aux « branches en déficit de SVE » après nous être rendus compte que les résultats de la nouvelle mesure d'audience allaient être biaisés dans le secteur de l'intérim en raison des multiples reports d'élections et contentieux électoraux, privant ainsi la branche d'un grand nombre de SVE.

Sur le groupe de travail « outre-mer »

La difficulté réside dans le fait que les territoires d'outre-mer sont principalement composés de TPE. Or, vu le faible taux de participation à cette élection, l'administration du Travail peut se trouver dans l'impossibilité matérielle d'établir une mesure d'audience dans le cadre d'une demande de « PUN » (périmètre utile à la négociation), faute de Suffrages valablement exprimés (SVE) disponibles.

Dans le cadre d'un groupe de travail du HCDS, les interlocuteurs sociaux se sont mis d'accord pour acter que dans une telle hypothèse, s'il est question d'une négociation en cas de vide conventionnel, il convient d'utiliser la mesure interprofessionnelle locale.

Toutefois, en cas de négociation d'un accord d'adaptation d'un accord national de branche, il convient alors de prendre en considération les acteurs représentatifs au niveau de la branche, au national ainsi que les acteurs représentatifs au niveau interprofessionnel local et de rapporter leur poids respectif pour la négociation, au niveau local.

En revanche, à ce stade, aucun consensus n'a été trouvé s'agissant de l'articulation entre l'accord de branche et l'accord d'adaptation – les organisations syndicales préconisant l'application du principe de faveur, quand le patronat et l'administration leur préfère le principe de proximité et de spécificité.

Sur le groupe de travail « Branches en déficit de SVE »

La création de ce groupe de travail a émergé du constat selon lequel de nombreuses entreprises n'ont pas organisé leur élection sur le cycle 2021-2024 pour des raisons multiples telles que des accords de prorogation de mandat ou des contentieux électoraux. Cela est déjà arrivé sur les cycles précédents, mais sans incidence à noter sur les résultats de la mesure de l'audience.

Or, pour ce cycle, les reports d'élections reviennent à faire perdre plus des deux tiers des SVE de la branche de l'intérim par rapport au cycle précédent.

Plusieurs pistes ont été discutées dans le cadre du groupe de travail : prendre en considération, pour ces cas, les résultats de la dernière élection connue pour l'entreprise même si elle relève du cycle précédent, ou encore prendre en considération des élections qui auraient eu lieu en 2025.

À ce jour, aucune solution n'a été tranchée. Il a simplement été acté que la DGT présenterait sur la branche de l'intérim, une simulation des différentes solutions proposées dans le cadre du HCDS.

La DGT et la CFE-CGC sont pour l'heure plutôt favorables au statut quo, c'est-à-dire ne prendre en considération que les PV des élections s'étant déroulées entre le 1^{er} janvier 2021 et le 31 décembre 2024, pour éviter toute insécurité juridique.

Information et consultation sur la représentativité en cours de cycle

Le HCDS a été informé et consulté chaque fois qu'ont été présentés de nouveaux résultats d'audience et de poids des organisations syndicales et des organisations patronales, que ce soit en raison de fusions de branches sur proposition de l'administration du Travail ou consécutives à des demandes paritaires des organisations patronales et des organisations syndicales concernées. Ces résultats ont toujours été transmis pour avis aux Fédérations intéressées, avant d'être définitivement arrêtés en HCDS, ou aux Unions départementales concernées en cas de mesure territoriale pour de la négociation en outre-mer.

Détermination des organisations syndicales représentatives

L'année 2025 a marqué le point de départ du quatrième cycle de représentativité et a figé l'échiquier syndical pour les quatre années à venir, en déterminant les organisations syndicales qui auront la capacité de négocier au niveau national interprofessionnel et au niveau des branches. De ces résultats découlent également d'autres droits et, en particulier, celui de désigner des conseillers prud'hommes.

Appréciation du critère de l'audience électorale nationale interprofessionnelle, de branche et départementale

La mesure de l'audience des syndicats est le fruit d'un processus continu de concertation avec les interlocuteurs sociaux membres du HCDS, garantissant sa transparence.

L'ensemble des PV des élections pris en compte dans la mesure d'audience est consultable via le site Internet grand public dédié : www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr

Chacun des procès-verbaux retenus dans le cadre de la mesure de l'audience a fait l'objet de plus de 90 points de contrôle afin de vérifier sa conformité et de garantir la fiabilité et la robustesse de la mesure.

Tout au long du cycle, la Confédération a transmis régulièrement aux Unions départementales et aux Fédérations la liste des PV des élections enregistrés par le Centre de traitement des élections professionnelles (CTEP) en vue de la vérification de la bonne prise en compte de tous les PV FO des élections et de la correction des PV FO en anomalie.

La Confédération a fait suivre à la DGT toute demande de modification de ces résultats et toute question relative à la prise en compte ou au contenu de certains PV. Tous les éléments accessibles sur le site ministériel des élections professionnelles sont désormais mis à disposition des structures FO, via « e-FO » dans l'onglet « MARS FO ».

Gestion et dépôt des pièces attestant des critères de représentativité autres que l'audience (influence en particulier) pour l'ensemble des branches

Outre leur audience, les organisations syndicales doivent satisfaire à plusieurs autres critères pour pouvoir être représentatives (respect des valeurs républicaines, indépendance, transparence financière, ancienneté de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation, influence, effectifs d'adhérents et cotisations).

Pour tous les critères hors audience et influence, les pièces justificatives de la Confédération déposées pour le dossier de candidature à la représentativité nationale et interprofessionnelle, servent également à la représentativité des branches.

Néanmoins, pour chaque branche au sein de laquelle FO a recueilli plus de 8 %, il faut déposer des pièces justificatives de leur influence sur une plateforme dédiée et sécurisée.

La Confédération a ainsi collecté auprès des Fédérations et téléversé les documents nécessaires pour l'établissement de l'influence dans les différentes branches dans lesquelles nous avons obtenu au moins 8 % (convocations aux réunions de la CPPNI, tracts, accords signés...).

Préparation et suivi du contentieux de la représentativité

Le secteur de la Négociation collective et de la Représentativité, dans le cadre du HCDS et de son groupe de suivi, fait remonter, en amont de recours contentieux, les positions de FO en cas de contestation sur la représentativité. Dans le cadre de ces instances, la Confédération est la porte-parole des Fédérations et participe à la préparation des recours. Ces recours à proprement parler relèvent du secteur des Affaires juridiques.

Publication d'un guide relatif à la représentativité

À l'occasion de la nouvelle mesure de l'audience syndicale tant au niveau national et interprofessionnel qu'au niveau des branches professionnelles et du démarrage du nouveau cycle de représentativité (2025-2028), un guide relatif à la représentativité a été élaboré par le secteur de la Négociation collective et de la Représentativité. Ce guide pratique traite des différents niveaux de mesure de la représentativité, du suivi des élections professionnelles, en passant par la correction des procès-verbaux d'élections en anomalie. Il met en exergue les enjeux et conséquences de la représentativité, tant au niveau de la négociation collective, qu'en matière de financement du paritarisme.



ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Égalité salariale

Index égalité

Pour FO, l'Index se devait d'être un véritable levier pour aboutir à une réelle égalité entre les femmes et les hommes. Mis en place depuis 2018, FO a vivement critiqué les limites de l'outil dès le départ. Six ans plus tard, l'Index égalité reste malheureusement très perfectible. Bien que cet outil ait permis d'inciter les entreprises à agir, son efficacité reste entravée par des biais méthodologiques persistants et un manque d'ambition réelle.

Depuis 2022, FO a participé activement à tous les groupes de travail gouvernementaux visant à évaluer et améliorer l'Index afin de réaffirmer nos revendications, notamment concernant la suppression des seuils de pertinence qui neutralisent artificiellement les inégalités. Ces seuils, fixés à 5 % pour les écarts de rémunération et à 2 % pour les augmentations et promotions, donnent une image faussée de l'égalité dans les entreprises. Nous avons également insisté sur la nécessité d'intégrer les écarts de rémunération pour un travail de valeur égale, conformément à la loi de 1972, afin de corriger la sous-valorisation des métiers féminisés. FO a par ailleurs souligné l'importance de renforcer les contrôles et les sanctions pour les entreprises ne respectant pas leurs obligations, avec des moyens accrus pour l'inspection du travail.

Un autre point-clé repose sur la prise en compte des bas salaires et du temps partiel subi, souvent ignorés par l'outil actuel, qui se concentre sur des indicateurs élitistes comme les dix plus hautes rémunérations. C'est pourquoi nous avons également revendiqué la création d'un indicateur portant sur le taux de féminisation du premier décile (les 10 % des salariés les moins rémunérés), afin de révéler la surreprésentation des femmes dans les bas salaires. Malgré nos demandes récurrentes pour faire évoluer l'Index, le gouvernement n'a jamais accepté de nouvelles concertations.

Le secteur de l'Égalité et du Développement durable a également pris toute sa place dans les travaux menés par le Haut conseil de l'égalité (HCE) lors de l'élaboration du bilan de l'Index publié en mars 2024, contribuant ainsi à la rédaction d'un bilan sans concession pointant du doigt les manques et

limites de l'outil. Le rapport du HCE confirme que, malgré une augmentation des notes moyennes obtenues par les entreprises, l'impact sur les écarts réels reste très limité. Il souligne les failles méthodologiques qui empêchent la réelle mesure des inégalités. Le bilan du HCE s'inscrit dans l'anticipation de la transposition de la directive sur la transparence salariale.

Directive transparence salariale

Lors de la conférence sociale de 2023, la transposition de la Directive européenne 2023/970 sur la transparence salariale a été présentée par la première ministre comme une opportunité pour enfin réformer l'Index. Elle affirmé qu'elle serait effective bien en amont de la date butoir de juin 2026. Cependant, la transposition a été ralentie par l'instabilité politique des deux dernières années, repoussant chaque fois les concertations tripartites.

La transparence salariale est un enjeu central pour FO dans la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes. La transposition de la Directive européenne offre une opportunité pour corriger les lacunes de l'Index égalité actuel notamment en mettant fin aux exclusions d'effectifs qui faussent les calculs et en intégrant les éléments variables de rémunération, souvent sources d'inégalités cachées. Pour FO, cette réforme doit permettre non seulement d'identifier les écarts salariaux mais aussi de les corriger si nécessaire.

Ainsi, cette directive impose notamment la comparaison des salaires pour un travail de valeur égale. Elle vise à renforcer la transparence sur les écarts salariaux, le droit à l'information pour les salariés sur les critères de rémunération et la publication des écarts de rémunération moyens et médians.

FO participe à l'ensemble des réunions de concertation multilatérale organisées depuis début 2024 avec le ministère du Travail, la DGT et les organisations syndicales et patronales. Elles permettent d'aborder des enjeux-clés, comme la définition de la mise en œuvre des indicateurs, le rôle des représentants des travailleurs et le renforcement des contrôles et des sanctions vis-à-vis des entreprises. Concernant le seuil

imposant aux entreprises de déclarer les indicateurs prévus, le patronat réclamait l'application du seuil de 100 salariés mentionné dans la directive. FO et l'ensemble des organisations syndicales ont obtenu le maintien du seuil actuel de l'Index (qui s'impose à toutes les entreprises de plus de 50 salariés). Il faut rappeler que pour l'ensemble des mesures portant sur la transparence salariale, la directive couvre l'ensemble des travailleuses et travailleurs, y compris ceux des petites et très petites entreprises, où les inégalités salariales sont souvent les plus marquées.

FO a également insisté sur la nécessité d'associer pleinement les organisations syndicales à ce processus, conformément à l'esprit du Code du travail et du droit européen. La Confédération reste vigilante sur les tentatives du patronat de limiter la portée de la directive. Le ministère du Travail nous a confirmé que l'obligation de négocier sera inscrite dans la loi. Par ailleurs les CSE devront être informés (et consultés pour les plus de 250 salariés) tous les ans sur le sujet.

L'un des points forts de la directive est l'obligation pour les employeurs d'informer les candidats sur une fourchette de rémunération avant l'entretien d'embauche. FO a soutenu cette mesure, permettant de rééquilibrer les rapports de force entre employeurs et candidats et de lutter contre les discriminations salariales dès le recrutement. Cependant, la Confédération a alerté sur le risque de reproduire les inégalités si la fourchette n'est pas définie de manière équilibrée pour éviter que les femmes, qui négocient moins leur salaire, ne soient systématiquement positionnées sur les fourchettes basses, tout en laissant une marge de négociation pour les candidats, notamment en période de pénurie de main-d'œuvre.

FO a également souligné l'importance de s'appuyer sur des outils existants, comme le guide de la Défenseuse des droits pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine, ou les travaux du Haut conseil à l'égalité (HCE) et de l'Institut européen pour l'égalité des genres (EIGE). Ces outils permettent en effet de déconstruire les biais qui conduisent à la sous-valorisation des métiers féminins et à la persistance des écarts salariaux.

L'efficacité de la directive dépendra en grande partie de la crédibilité des sanctions prévues en cas de non-respect des obligations par les entreprises. FO a critiqué le bilan mitigé des sanctions dans le cadre de l'Index égalité actuel, où les amendes restent dérisoires (entre 0,2 % et 0,6 % de la masse salariale en moyenne). Pour que la transparence salariale ne reste pas une coquille vide, les sanctions doivent être effectives, proportionnées et dissuasives, comme le prévoit la directive.

FO a ainsi plaidé pour un relèvement du plafond des sanctions financières, en le portant de 1 % à 2 % de la masse salariale, avec la possibilité de cumul ou d'aggravation en cas de récidive. FO a insisté pour que les sanctions ne portent pas uniquement sur les manquements procéduraux, mais aussi lorsqu'il y a absence de résultats quant à la suppression effective des écarts constatés. La Confédération a également

insisté sur la nécessité de renforcer les moyens de la Direction générale du travail (DGT) et de l'inspection du travail, afin de garantir un contrôle effectif des entreprises.

La transposition de la directive sur la transparence salariale est une étape cruciale pour avancer vers une réelle égalité entre les femmes et les hommes. Pour FO, elle doit permettre de passer d'une logique de simple mesure à une obligation de correction des écarts, en s'appuyant sur un nouvel Index égalité plus transparent, un droit à l'information renforcé pour les candidats et les salariés, la négociation collective et des sanctions effectives et dissuasives.

FO restera mobilisée dans les mois à venir, notamment lors des prochaines réunions de concertation, ainsi que lors de l'examen du projet de loi au Parlement. La Confédération préparera également des outils pratiques pour aider les militants et militantes à s'approprier le nouvel Index et à négocier des accords ambitieux en matière d'égalité professionnelle.

Retraite des femmes

Le mouvement social contre la réforme des retraites de 2023 restera marqué comme l'un des moments les plus forts du mandat confédéral, tant par son ampleur que par les enjeux qu'il a révélés, notamment pour les femmes. Dès l'annonce du projet gouvernemental, FO a immédiatement alerté sur les conséquences dramatiques de cette réforme pour les travailleuses dont les carrières, souvent hachées et précaires, allaient être doublement pénalisées par le recul de l'âge légal de départ et l'allongement de la durée de cotisation. Le secteur de l'Égalité et du Développement durable a joué un rôle-clé dans cette mobilisation, en produisant un tract et une plaquette spécifiques pour dénoncer l'impact genré de la réforme et en portant haut et fort les revendications pour une retraite juste, qui prenne enfin en compte les réalités des parcours professionnels féminins.

Les femmes, plus souvent confrontées à des temps partiels subis, des interruptions de carrière pour raisons familiales et des métiers précaires ou pénibles, se voient déjà imposer des pensions inférieures de 40 % en moyenne à celles des hommes. Avec le report de l'âge légal à 64 ans et l'allongement de la durée de cotisation, la réforme aggrave encore cette situation : les femmes doivent travailler plus longtemps, souvent dans des conditions difficiles, sans garantie de partir en bonne santé, et avec le risque de perdre les trimestres liés à la maternité ou à l'éducation des enfants, qui leur permettaient jusqu'alors de partir plus tôt. Pire, le gouvernement n'a aucune réponse concrète pour compenser les carrières incomplètes ou les bas salaires, laissant des milliers de travailleuses avec un faible montant de pension, sans même pouvoir prétendre à la garantie de toucher 85 % du Smic.

FO a également souligné l'absence de mesures pour protéger les femmes exposées à la pénibilité, alors que les métiers à prédominance féminine (soin, nettoyage, aide à la personne) sont particulièrement concernés par les risques psychosociaux

et physiques. La suppression de quatre critères de pénibilité en 2017, jamais rétablis, a encore accentué les inégalités, laissant les femmes sans protection face à l'usure professionnelle. Pendant le mouvement social, FO a exigé la réintégration de ces critères, ainsi que l'ajout d'un critère spécifique sur les risques psychosociaux, qui touchent particulièrement les travailleuses.

FO a revendiqué et continue de revendiquer la suppression des écarts de rémunération, la prise en charge intégrale des cotisations retraite pour les temps partiels subis, et l'instauration d'un minimum de pension à 100 % du Smic, sans condition.

La Confédération a aussi dénoncé la situation des aidants familiaux, majoritairement des femmes, qui voient leurs droits à la retraite encore réduits par la réforme. FO a exigé l'élargissement des critères d'éligibilité pour la prise en compte des trimestres, afin que tous les aidants qui interrompent ou réduisent leur activité puissent bénéficier d'une reconnaissance pleine et entière de leur engagement.

Ces revendications, portées avec force lors des manifestations, grèves et auditions parlementaires, ont permis de mettre en lumière les travers d'un projet présenté comme « neutre », mais qui, en réalité, creusait encore les inégalités entre les sexes.

Parentalité, congé de naissance et aidants

Congé parental et de naissance

En mai 2025, Force Ouvrière a marqué son engagement en faveur d'une politique de parentalité plus juste en participant activement à deux événements à l'Assemblée nationale : une table ronde sur les congés parentaux organisée par la mission d'information des députés Thibault Bazin et Céline Thiébault-Martinez, et une audition de la délégation aux droits des femmes sur l'accompagnement à la parentalité. À travers ces interventions, FO a réaffirmé ses revendications pour une réforme ambitieuse du congé parental et de naissance, tout en dénonçant les inégalités persistantes qui pèsent sur les carrières des femmes.

Les données sont sans équivoque : si l'écart salarial entre les femmes et les hommes sans enfants s'élève à 7 %, il atteint 23 % pour les parents, avec des conséquences dramatiques sur les retraites et les perspectives de carrière des mères. Aujourd'hui, 13,7 % des femmes ont recours au congé parental, contre seulement 0,8 % des hommes, souvent par défaut, faute de modes de garde accessibles. 56 % des enfants de moins de trois ans sont principalement gardés par leurs parents, révélant l'absence de solutions alternatives pour de nombreuses familles. FO a rappelé que cette situation pénalise durablement les femmes, qui se retrouvent contraintes de réduire leur temps de travail, voire d'interrompre leur carrière, avec des répercussions sur leur indépendance économique et leur évolution professionnelle.

Lors de ces échanges, FO a souligné l'urgence de réformer le congé parental et de naissance, en proposant des mesures concrètes pour garantir un réel libre choix aux parents et lutter contre les discriminations liées à la parentalité. La Confédération a notamment dénoncé l'échec de la Prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE), dont le montant forfaitaire de 456,06 euros par mois est trop faible pour inciter les pères à y recourir. Résultat : moins de 1 % des pères éligibles en bénéficient, contre 25 % initialement espérés. Pour y remédier, FO a revendiqué une indemnisation du congé parental à hauteur de 80 % du salaire (voire 100 % pour les familles monoparentales), avec un plancher

garanti à 80 % du Smic, afin de rendre ce congé véritablement accessible aux deux parents.

FO a également insisté sur la nécessité de créer un congé parental court de douze mois, mieux rémunéré et modulable, en complément du maintien du congé parental long jusqu'aux trois ans de l'enfant. Ce congé court pourrait être pris sous différentes formes (temps plein, temps partiel, ou fractionné jusqu'aux huit ans de l'enfant), afin de s'adapter aux besoins des familles sans les contraindre à des solutions précaires. Pour que ce choix soit réel, FO a réaffirmé l'impératif d'un service public de la petite enfance, avec une augmentation massive des places en crèche (230 000 places manquantes selon le Haut conseil de la famille) et un reste à charge soutenable pour toutes les familles.

FO a également plaidé pour un renforcement du dialogue social sur la parentalité, en rendant cette thématique obligatoire dans les négociations sur l'égalité professionnelle. Cela permettrait de garantir à tous les salariés, quel que soit leur secteur, un accès équitable à des droits parentaux ambitieux.

À travers sa participation aux auditions parlementaires et aux tables rondes, FO a réitéré son attachement à une politique de parentalité qui ne pénalise plus les femmes et qui offre aux parents de réelles alternatives pour concilier vie professionnelle et familiale. La parentalité ne doit plus être un frein à l'égalité, mais un droit effectif pour toutes et tous.

Enfin, FO demande la mise en place d'un droit réel à la formation après les congés parentaux. Ce droit permettrait aux parents, et en particulier aux mères, de réintégrer le marché du travail dans de bonnes conditions, sans subir de déclassement ou de stagnation professionnelle. En combinant ces mesures, FO vise à briser le cercle vicieux qui lie parentalité et inégalités, pour que chaque parent puisse concilier vie familiale et professionnelle sans sacrifier sa carrière ou son indépendance économique.

La Loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) 2026 prévoit la mise en place d'un congé supplémentaire de naissance.

Pour FO, ce congé peut contribuer à une meilleure répartition des responsabilités familiales sur le long terme et à une conciliation renforcée entre vie professionnelle et vie personnelle. Cependant, cette mesure reste insuffisante. En effet, tant que le congé parental sera rémunéré de façon forfaitaire, ce dispositif continuera de peser quasi exclusivement sur les femmes. Ainsi, tant que l'indemnisation restera déconnectée des salaires réels, les inégalités dans les entreprises perdureront. Pour FO, ce nouveau congé est donc une avancée du côté de la vie personnelle, mais il ne saurait constituer une réponse suffisante aux enjeux d'égalité professionnelle.

Journée handicap : focus femmes et handicap/aidantes

En 2024, le secteur de l'Égalité et du Développement durable a participé à la journée du handicap de la Confédération, en mettant particulièrement en lumière la situation spécifique des femmes en situation de handicap – une réalité trop souvent invisible dans les débats sur l'inclusion professionnelle. Les femmes représentent 50 % des personnes en situation de handicap, mais subissent des discriminations croisées : celles liées à leur genre et celles liées à leur handicap. Un double fardeau qui se traduit par des carrières plus précaires, des salaires inférieurs, et un accès restreint à la formation et aux postes à responsabilité.

Les données le montrent : les femmes en situation de handicap sont surreprésentées dans les métiers peu qualifiés et sous-représentées parmi les cadres (seulement 8 % contre 17 % pour les femmes sans handicap). Elles sont aussi plus souvent contraintes au temps partiel (47 % contre 26,6 % pour l'ensemble des femmes), ce qui aggrave encore leurs difficultés économiques et leurs perspectives de retraite. Par ailleurs, leur handicap est plus fréquemment lié à des maladies chroniques (polyarthrite, sclérose en plaques, fibromyalgie), dont la reconnaissance en accident du travail reste extrêmement difficile – notamment en raison de stéréotypes qui minimisent les risques professionnels dans les métiers féminins.

Lors de la journée du handicap 2024, nous avons souligné l'urgence d'adopter une approche intersectionnelle, en liant égalité femmes-hommes et handicap dans les négociations. Notre Confédération a rappelé ses revendications : améliorer l'accès à la formation pour les femmes en situation de handicap, lutter contre les discriminations salariales, et faciliter la reconnaissance des handicaps liés aux conditions de travail – notamment dans les secteurs féminisés où la pénibilité est sous-évaluée. Nous avons aussi insisté sur la nécessité d'adapter les entreprises, en brisant les stéréotypes qui limitent les opportunités professionnelles des femmes en situation de handicap.

Le secteur a également fait un focus sur l'aidance. Aujourd'hui, la France compte 7,6 millions de proches aidants parmi

lesquels 60 % sont des femmes. 1,8 million des aidants sont dits très impactés (67 % sont des femmes). Ces aidants apportent 34 heures ou plus d'aide par semaine soit l'équivalent d'un temps plein.

De manière générale, les femmes aidantes effectuent des tâches plus difficiles (activités domestiques, suivi médical, toilette et habillage), alors que le pouvoir financier des hommes aidants leur permet quant à eux de s'extirper de certaines de ces contraintes.

Les femmes sont plus nombreuses à trouver la charge mentale « *trop importante* ». Leur statut d'aidante entraîne d'ailleurs des conséquences fortes sur leur carrière : 25 % sont à temps partiel par obligation, voire en éloignement complet du marché du travail. Les conséquences économiques sont lourdes sur le long terme. Elles contribuent financièrement moins que les hommes (240 euros par mois en moyenne versus 310 euros pour les hommes), mais cette aide pèse en proportion plus sur leur budget.

À l'avenir, le nombre d'aidants va s'accroître. En effet, 25 % des actifs seront des aidants en 2030 et ce chiffre aura tendance à augmenter puisque les études de l'Insee indiquent que 4 millions de seniors seraient en perte d'autonomie en 2050. C'est pourquoi FO revendique l'intégration de cette thématique dans les négociations de branches et d'entreprises, non pas pour pallier les manquements des politiques publiques mais bien pour accompagner les salariés aidants dans leur organisation de vie. En novembre 2024, le secteur de la Protection sociale a édité un guide FO « *proche aidant* » qui comporte un état des lieux du droit et des revendications FO concernant le congé de proche aidant.

Santé des femmes

La santé des femmes, longtemps ignorée dans les débats sur l'égalité professionnelle, émerge aujourd'hui comme un enjeu syndical incontournable. Si des avancées majeures, comme la loi sur l'IVG – soutenue par FO dès 1974 et constitutionnalisée en 2025 – ont marqué des progrès, d'autres dimensions, comme les syndromes prémenstruels, l'endométriose ou la ménopause, restent encore invisibilisées dans le monde du travail. Pourtant, ces réalités médicales ont un impact concret sur les conditions de travail et la dignité des femmes. Chaque année, la journée mondiale de l'hygiène menstruelle, le 28 mai, rappelle l'urgence de briser les tabous, sensibilise à ces questions et participe pleinement à la santé globale des femmes et donc de leur place dans la société et au travail.

En France, les initiatives législatives peinent à aboutir. En 2024, deux propositions de loi ont été rejetées : l'une visait à inscrire dans le Code du travail le droit au télétravail pour les femmes souffrant de dysménorrhée, l'autre proposait un congé menstruel de treize jours par an. Une troisième, déposée en février 2024, cherchait à intégrer la santé menstruelle et gynécologique comme objet de négociation collective, mais

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

a été abandonnée. La Confédération a d'ailleurs été sollicitée sur ces sujets, et a répondu notamment à la commission des affaires sociales du Sénat.

Pour FO, il est temps d'agir. Les femmes ne doivent plus subir en silence des pathologies comme l'endométriose – qui touche une femme sur dix et peut entraîner des absences répétées – ou les symptômes invalidants de la ménopause. Nous devons appréhender ce sujet par une approche globale

de la santé des femmes au travail, respectueuse du secret médical et non discriminante.

La santé des femmes – dans toute sa diversité – doit être un sujet de revendications pour l'égalité professionnelle. Cela signifie créer des dispositifs adaptés (congrés menstruels, aménagements pour la ménopause), sans perte de salaire ni discrimination, et accessibles à toutes, quel que soit leur statut.

Sexisme et lutte contre les violences faites aux femmes

La Convention 190 de l'OIT et sa recommandation n°206 ont été adoptées lors de la CIT de juin 2019. Ce nouvel instrument, et sa recommandation, affirment que chaque travailleur sans exception a le droit à un lieu de travail sûr et exempt de toute forme de violence. C'est une avancée historique pour les femmes, l'égalité de genre ayant une place prépondérante dans l'instrument, et pour les personnes vulnérables. Malheureusement, le 8 novembre 2021, le Parlement a autorisé une ratification sèche de la Convention 190, c'est-à-dire sans aucun droit nouveau.

Depuis 2022, la Confédération continue de défendre ses revendications : il faut mettre en place, notamment par la négociation collective, de véritables mesures et politiques de sensibilisation et de prévention ; légiférer pour rendre

cette négociation obligatoire à tous les niveaux ; adopter des mesures appropriées pour les victimes ; élargir l'action du référent CSE aux violences au travail et à la prévention et la protection contre les violences conjugales avec une formation dédiée et des moyens pour mener à bien leur mission.

Par ailleurs, le secteur de l'Égalité et du Développement durable a répondu aux invitations de la commission Violences sexistes et sexuelles au travail de l'UD 67 afin de les accompagner dans leur mise en place. La commission souhaite organiser un espace d'écoute, d'appui et d'aide pour les militants et les élus FO sur les questions en lien avec les violences rencontrées sur leur lieu de travail afin qu'ils puissent mieux accompagner les salariés qui les solliciteraient.

FO agit au HCE

Le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE) est une instance consultative placée auprès du Premier ministre. Créé par décret, il a pour mission de contribuer à l'évaluation et à l'impulsion des politiques publiques en matière d'égalité. Il compte depuis son origine plusieurs commissions traitant des sujets sociétaux. La formation « *Égalité professionnelle* » est issue de l'ancien Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP), supprimé en 2019 et dont les compétences ont été intégrées au HCE en 2022. Elle est composée de représentants des organisations syndicales et patronales et de personnalités qualifiées.

Force Ouvrière a siégé activement dans cette formation lors du premier mandat (2022-2025). Durant cette période, nous avons pu faire progresser des sujets importants, tels que le télétravail et le suivi de l'Index égalité professionnelle, outil dont nous avons critiqué les limites dès sa création et sur lequel nous avons obtenu la réalisation d'un bilan approfondi en 2023-2024. Ce travail a permis de mettre en lumière les failles de l'Index et de préparer le terrain aux évolutions nécessaires dans le cadre de la transposition de la directive européenne sur la transparence salariale.

Depuis avril 2025, avec le renouvellement de la mandature, notre Confédération continue de prendre toute sa place au

sein du HCE. Notre délégation, qui associe à la fois des camarades issus de l'Union départementale de l'Ariège, de la Fédération de la Défense et de la FNEM, apporte l'expérience syndicale du terrain afin de nourrir les travaux de l'instance et de défendre une égalité réelle entre les femmes et les hommes, au plus près des réalités vécues par les salariés. En impliquant nos structures, la Confédération entend rappeler que les enjeux d'égalité professionnelle se vivent d'abord dans les entreprises et au niveau des branches, et qu'ils doivent être abordés par le prisme des salariés.

Les priorités de travail 2025/2026 et nos perspectives

La nouvelle mandature du Haut conseil à l'égalité s'ouvre avec une feuille de route pour les deux prochaines années dont les thématiques ont été voté lors de la plénière de septembre 2025. Deux priorités seront portées directement par la formation « *Égalité professionnelle* » :

L'articulation des temps de vie et la parentalité

Un rapport sera élaboré sur ce thème central, qui concerne l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle tout au

long de la vie. Notre délégation a insisté sur la reconnaissance des aidants, dont le rôle est de plus en plus important, sur la diversité des situations selon les parcours de vie, et sur la nécessité d'agir dans les entreprises. Pour FO, ces questions dépassent le cadre strictement familial : elles sont au cœur de l'égalité réelle dans le travail.

La transparence salariale

FO considère la transposition de la directive européenne comme un chantier structurant. L'expérience de l'Index égalité, au bilan duquel nous avons largement contribué, a montré son inefficacité. Il s'agit désormais de bâtir un outil qui permette de garantir enfin une égalité effective. Pour FO, le HCE doit être proactif sur ce sujet et ses travaux doivent permettre d'alimenter la négociation collective et les concertations.

Ces deux priorités sont au cœur de nos préoccupations syndicales car elles touchent à l'organisation du travail, à la reconnaissance des salariés et à leurs droits collectifs. Ces travaux, qui doivent déboucher sur des rapports et avis, sont l'occasion pour nous de faire valoir nos revendications et de rappeler que l'égalité professionnelle doit être abordée au plus près des réalités du monde du travail.

Au-delà, l'objectif de FO est clair : produire des analyses et des propositions de qualité, capables de peser sur les politiques publiques et de faire avancer concrètement l'égalité entre les femmes et les hommes. Notre ambition est également que ces travaux soient pleinement utiles à nos structures et à nos militants, afin qu'ils puissent s'en saisir et les mettre au service des combats quotidiens pour les droits des salariés et l'égalité réelle dans le monde du travail.

FO agit auprès des structures et en interne

Stages en instituts (ISST et IDT)

Entre 2022 et 2026, la Confédération a organisé quatre stages sur l'égalité professionnelle à l'IDT de Strasbourg et deux à l'ISST de Bourg-la-Reine. Ces sessions abordent l'égalité professionnelle sous ses angles juridique et socio-économique. Leur objectif est double : outiller les camarades pour promouvoir l'égalité au travail (via des dispositifs comme le BDESE ou le CSE) et leur rappeler l'importance de la négociation collective.

Ces stages offrent aux militants l'opportunité de bénéficier de l'expertise des enseignants des instituts, tout en découvrant les positions et revendications de la Confédération en matière d'égalité professionnelle.

Soutien aux camarades lors des négociations sur l'égalité professionnelle

Durant ce mandat, le secteur de l'Égalité et du Développement durable a activement répondu aux sollicitations des militantes et des militants, en les accompagnant concrètement dans leurs négociations sur l'égalité professionnelle.

Que ce soit pour décrypter les dispositifs légaux, outiller les équipes syndicales ou appuyer les revendications locales, notre secteur a joué un rôle-clé pour renforcer l'action syndicale sur le terrain et faire avancer les droits des travailleuses et des travailleurs.

Campagnes et communications FO

8 mars

Chaque année, le 8 mars offre à FO une tribune essentielle pour rappeler une évidence trop souvent ignorée : en France, l'égalité entre les femmes et les hommes reste un combat inachevé. Malgré la loi de 1972, votée à l'unanimité et qui consacre le principe « à travail de valeur égale, salaire égal », les femmes subissent toujours des écarts salariaux de 23,5 %, des carrières hachées par les temps partiels subis, et des pensions de retraite inférieures de 40 % à celles des hommes. L'heure n'est plus aux constats, mais à l'action. Le 8 mars est pour FO l'occasion de braquer les projecteurs sur ces inégalités, en les resituant dans l'actualité sociale et politique du moment.

En 2023, alors que le gouvernement imposait sa réforme des retraites, FO a saisi cette date symbolique pour dénoncer son impact dévastateur sur les femmes. Un tract et une plaquette ont été diffusés massivement.

En 2024, FO a répondu au « réarmement démographique » brandi par le président de la République. Sous couvert de natalité, le gouvernement proposait des mesures cosmétiques, comme un congé de naissance de six mois, sans garantir les modes de garde nécessaires ni une indemnisation digne du congé parental. Notre communiqué a dénoncé ce leurre : sans investissements massifs dans les crèches et sans revalorisation des salaires des métiers féminisés, ces annonces ne feraient qu'aggraver la précarité des femmes, déjà majoritaires parmi les travailleurs pauvres.

Le 8 mars 2025, dans un contexte de durcissement des règles pour les travailleurs migrants, FO a élargi son champ de combat pour défendre « toutes les femmes, quelles que soient leurs origines », en rappelant que « l'égalité, principe républicain, a pour objet d'organiser une société où chacun et chacune a les mêmes droits, quelles que soient les différences ». Nous avons une fois de plus collaboré avec le secteur

de la Presse et de la Communication pour produire treize visuels percutants, abordant des thématiques variées : des discriminations salariales aux violences sexistes, en passant par les droits des femmes migrantes ou des mères isolées.

Pour FO, le 8 mars n'est pas une célébration creuse, mais un moment stratégique pour interpeller les pouvoirs publics, les patrons et la société dans son ensemble. Chaque année, nous profitons de cette visibilité pour lier les revendications Égalité aux combats du moment – qu'il s'agisse des retraites, de la parentalité, ou des violences. Mais notre engagement ne s'arrête pas à une journée. Tout au long de l'année, FO se mobilise, négocie et alerte pour que l'égalité devienne enfin une réalité.

En 2026, alors que la transposition de la directive européenne sur la transparence salariale se profile, FO continuera d'utiliser le 8 mars comme un tremplin pour exiger des mesures concrètes : salaires égaux, sanctions effectives contre les discriminations, et reconnaissance des carrières discontinues.

La journée du travail non rémunéré pour les femmes

Chaque année, FO communique avec force sur la date symbolique à partir de laquelle les femmes sont considérées comme travaillant gratuitement jusqu'à la fin de l'année, en raison des écarts de rémunération persistants avec les hommes. Chaque année cette date se situe entre le 2 et le 10 novembre, selon les calculs d'Eurostat et du collectif Les Glorieuses : à partir de ce jour, les femmes ont, en équivalent temps plein, cessé d'être rémunérées pour leur travail – leur salaire horaire brut restant systématiquement inférieur à celui des hommes. Un constat révoltant, d'autant plus que cet écart ne tient pas compte des temps partiels subis, qui creusent encore davantage les inégalités.

Cette date n'est pas qu'un symbole : elle est le rappel brutal que, sans action forte, les femmes continueront de payer le prix d'un système inégalitaire. FO reste mobilisée pour que l'égalité salariale devienne enfin une réalité et non un simple principe affiché. Car plus de 50 ans après la loi de 1972, il est plus que temps.

Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes

Chaque année, le 25 novembre, lors de la journée internationale pour l'élimination des violences à l'égard des femmes, FO réaffirme son engagement indéfectible contre les violences sexistes et sexuelles – un fléau qui touche particulièrement les femmes. Leurs répercussions se font sentir jusqu'au cœur des entreprises. Ces violences, qu'elles soient physiques, psychologiques ou sexuelles, minent la dignité, la santé et la sécurité des salariées, et constituent un obstacle majeur à l'égalité professionnelle. Pour FO, ce combat n'est pas seulement une question de société, mais bien un enjeu syndical central, qui exige des mesures concrètes et une mobilisation sans relâche.

Les chiffres sont accablants : en France, une femme sur cinq est victime de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle, tandis que 73 % des femmes devant porter une tenue montrant leurs formes, déclarent avoir subi des formes de violences sexistes. Ces agressions, qu'elles surviennent dans l'entreprise, en télétravail ou même en dehors du temps de travail, entraînent des conséquences dévastatrices : stress, absences répétées, précarisation, voire licenciements abusifs. Pourtant, malgré l'urgence, les dispositifs de prévention et de protection restent largement insuffisants. FO a toujours dénoncé ce statu quo, en exigeant des droits nouveaux pour les victimes et un renforcement des moyens pour les acteurs du monde du travail.

FO communique chaque année à l'occasion du 25 novembre, en diffusant largement un dépliant dédié – conçu pour outiller les militants et militantes – qui détaille les formes de violences, les droits des victimes, et les leviers d'action syndicale. Ce document, rappelle que les violences sexistes et sexuelles ne sont ni une fatalité, ni une affaire privée : elles relèvent du combat syndical.

Le 25 novembre reste un rendez-vous incontournable pour rappeler nos revendications, sensibiliser les salariés et salariées mais aussi exiger des actes. Car pour FO, la lutte contre ces violences n'est pas un combat parmi d'autres : c'est une condition *sine qua non* pour que l'égalité professionnelle devienne enfin une réalité. Aucune travailleuse ne doit subir de violences. Et c'est par l'action syndicale que nous y mettrons fin.

Évolution de la représentation des femmes en interne

La Confédération FO s'attache à éviter toute forme de discrimination en son sein. Mais force est de constater que, en fonction de leur proportion dans les secteurs d'activité concernés, nombreuses sont les femmes adhérentes et militantes dans les syndicats, mais les responsabilités intermédiaires demeurent plus souvent occupées par les militants hommes. Cependant, les données sur la représentation des femmes au sein des instances de FO montrent une progres-

sion entre 2021 et 2025, passant de 17,44 % à 19,77 % de femmes occupant des fonctions-clés, notamment à la tête des Fédérations, ou au sein de la commission exécutive confédérale.

Cependant, en 2025, la part de femmes reste inégale selon les instances et toujours nettement inférieure au taux de féminisation des adhérents.

Instance	2021	2025
Bureau confédéral	50 % (6 femmes sur 12)	36,4 % (4 femmes sur 11)
CE confédérale	8,3 % (3 femmes sur 36)	16,7 % (6 femmes sur 36)
CCN	17,1 % (30 femmes sur 175)	(18,9 % (33 femmes sur 175)
Unions départementales	17,3 % (18 femmes sur 104)	18,3 % (19 femmes sur 104)
Fédérations	13,6 % (3 femmes sur 22)	27,7 % (5 femmes sur 22)

Ces chiffres encourageants invitent à continuer les actions pour atteindre une représentation plus équilibrée dans notre organisation. FO ne manque pas de militantes compétentes et engagées, capables d'assumer des fonctions stratégiques comme celles de secrétaires générales ou de trésorières. Pourtant, des freins persistent, qu'ils soient liés aux stéréotypes de genre, ou aux difficultés de mobilité ou d'articulation entre vie militante et vie personnelle, quand la « *deuxième journée* » pèse encore trop souvent sur les épaules de nos camarades femmes.

Plutôt que de favoriser un équilibre sur la base de quotas imposés, la Confédération plaide pour renforcer d'une manière générale l'égalité en interne, notamment en déléguant davantage l'exercice des mandats afin de favoriser, en allégeant les charges militantes, la diversification des militants

impliqués (femmes et jeunes) et ainsi également les renouvellements dans les responsabilités qui, quand la charge est trop importante, rebutent autant les uns et les autres. Il faut également encourager activement les femmes à se porter plus souvent candidates pour s'investir pleinement dans les instances dirigeantes.

Alors que les femmes représentent un peu plus de la moitié de nos adhérents, l'évolution progressive constatée entre 2021 et 2025 sur les postes à responsabilité doit s'accélérer pour refléter la diversité de notre base militante et renforcer la légitimité de notre action en faveur de l'égalité. FO a les moyens – et le devoir – de faire mieux, pour que les femmes de notre organisation prennent toute leur place. Car l'égalité ne se décrète pas, elle se construit et c'est ensemble que nous y parviendrons.



MIGRATIONS

Rappel du contexte politique

Le mandat écoulé a été marqué par un contexte politique particulièrement mouvementé notamment sur la question de l'immigration et par des « *atteintes massives aux droits des étrangers* » pointées notamment par le Défenseur des droits. Comme souvent, la question de l'immigration, de l'accueil des réfugiés, des demandeurs d'asiles ou des migrants dits économiques a été souvent utilisée pour masquer l'absence de réponses en termes de justice sociale sur le terrain économique. L'immigré, l'étranger, désigné comme « *responsable* » des difficultés économiques et des problèmes sécuritaires a été particulièrement utilisé lors de ce mandat par les pouvoirs publics pour adopter des réformes aussi controversées qu'inutiles.

Les conditions d'adoption de la dernière loi Immigration en sont l'illustration parfaite. FO dénonce depuis toujours cette instrumentalisation du discours sur l'immigration et rappelle qu'au titre de la convention 97 de l'OIT sur les travailleurs migrants, ratifiée par la France, les États doivent « *prendre toutes mesures appropriées contre la propagande trompeuse concernant l'émigration et l'immigration* ». La migration doit changer de représentation, il faut déconstruire les clichés et

les contrevérités sur la vision amplifiée du phénomène migratoire et faire preuve de pédagogie en la matière.

Lors de ce mandat, FO a revendiqué dans son expression publique, dans les instances où nous siégeons ou lors des auditions sur les réformes législatives auxquelles nous avons participé, une politique migratoire basée sur l'accueil et sur le respect des droits fondamentaux.

Pour FO, migrer est un droit fondamental et gérer collectivement et solidairement l'arrivée des réfugiés est un devoir. Pour FO les travailleurs migrants sont avant tout des victimes qui doivent être protégées et non persécutées. Nous avons continué de dénoncer les discours stigmatisants vis-à-vis des travailleurs migrants que FO combat depuis toujours et réaffirmé notre combat contre toute forme de racisme, antisémitisme, xénophobie, sexisme et toute idéologie de rejet de l'autre. Nous devons, en tant qu'organisation syndicale, être actifs et présents dans les lieux de revendication consacrés à la thématique migratoire car les migrants sont ou seront à terme, eux aussi des travailleurs.

FO agit auprès des pouvoirs publics

Lors du mandat écoulé, le secteur de l'Égalité et du Développement durable a été sollicité dans le cadre de plusieurs réformes de la politique migratoire initiées, dans des conditions souvent chaotiques, par le gouvernement. FO a participé activement aux consultations et réunions avec les pouvoirs publics lors du processus de discussion de ces textes. Lors de ces diverses consultations, nous avons porté les positions et revendications Force Ouvrière.

La loi Immigration du 26 janvier 2024

Le secteur de l'Égalité et du Développement durable a été sollicité et auditionné à plusieurs reprises sur ce projet de loi au Sénat, à l'Assemblée nationale et par la Commission nationale consultative des droits de l'Homme (CNCDH) dans le cadre de l'avis rendu le 26 septembre 2024.

Lors de ces diverses auditions, nous avons rappelé nos positions et dénoncé un texte inutile et dangereux ainsi que les

conditions chaotiques dans lesquelles cette énième loi a été adoptée, démontrant les manœuvres politiciennes qui ont été nécessaires pour aboutir à un texte largement censuré par le Conseil constitutionnel quelques jours seulement après son adoption.

FO a également dénoncé la surenchère législative en matière migratoire et la logique de dégradation continue du droit des étrangers, notamment la modification des conditions de régularisation des travailleurs sans papiers.

Nous nous sommes opposés à ce texte discriminatoire et stigmatisant qui porte atteinte aux principes républicains d'égalité et de solidarité et ne permet pas la mise en place d'une politique migratoire pérenne et humaine dans un contexte mondial où la question des migrations, notamment climatiques, doit être considérée dans son ensemble. FO reste opposée à cette loi qui fait prévaloir la logique sécuritaire de l'asile au détriment de la pratique d'accueil et d'intégration.

Liste des métiers en tension

Dans la droite ligne de la loi Immigration du 26 janvier 2024, le gouvernement a initié des consultations avec les organisations syndicales et patronales sur la révision de la liste des métiers dits « *en tension* ».

L'objectif étant de faciliter le recrutement des travailleurs étrangers en établissant une liste de métiers pour lesquels la situation de l'emploi ne leur sera pas opposable.

Les secteurs de l'Égalité et du Développement durable et Protection sociale ont participé aux discussions et consultations sur ce sujet qui se sont déroulées sur plusieurs mois. Lors de ces consultations, FO a fait plusieurs déclarations rappelant son opposition contre le principe même de l'existence d'une telle liste.

Pour FO, la question des métiers en tension ne peut être abordée sous l'angle exclusif de l'immigration professionnelle mais relève des politiques de l'emploi de façon plus globale. Nous considérons qu'il en va de la responsabilité des employeurs de revaloriser ces métiers plutôt que de créer des catégories de travailleurs de « *seconde zone* ».

FO réaffirme son rejet de toute approche utilitariste de l'immigration. Les travailleurs migrants ne sont pas des marchandises et ne peuvent être utilisés comme variables d'ajustement en fonction des besoins de main d'œuvre.

Circulaire Retailleau

Cette circulaire abroge la circulaire dite « *Valls* » en vigueur depuis 2012 qui organisait les possibilités de régularisation des travailleurs sans papiers sous certaines conditions.

La nouvelle circulaire « *Retailleau* » du 23 janvier 2025 restreint encore plus les possibilités de régularisation, durcit

les conditions requises et sanctuarise l'arbitraire des préfectures, dénoncé de longue date par FO comme une rupture de l'égalité de traitement.

La Confédération a dénoncé le durcissement des règles. FO revendique que les conditions de régularisation soient fixées par voie législative et non réglementaire, d'autant qu'une circulaire n'a pas valeur de loi et cela augmente les risques d'arbitraire. Nous demandons la régularisation de tous les travailleurs et pas seulement de ceux exerçant dans un métier en tension.

Pour FO, l'absence de droits et de recours plonge les travailleurs migrants dans l'illégalité et en font des cibles particulièrement vulnérables et contribue au dumping social ce qui revient à créer l'effet contraire à celui recherché. Ces travailleurs sans papiers sont confrontés à l'exploitation en raison de leur statut de résident irrégulier.

Pourtant des pans entiers de l'économie reposent sur ces travailleurs (agriculture, soins à la personne, construction, hôtellerie, etc.) et ne fonctionneraient pas sans eux. L'illégalité de ces situations génère toutes les formes d'exploitation humaine et participe à l'économie souterraine et ne peut que favoriser la montée des communautarismes et des intégrismes, en mettant en échec les politiques d'intégration et en favorisant le dumping social.

FO revendique de véritables négociations salariales pour ces mêmes travailleurs qui occupent les métiers dont les salaires sont les plus bas, avec du temps partiel contraint, un fort taux de pénibilité et des contrats précaires.

Nous avons porté notre revendication selon laquelle, tout travailleur employé illégalement qui entreprend une démarche pour faire valoir ses droits en tant que salarié, notamment en s'adressant à une organisation syndicale, bénéficie d'une protection administrative et juridique le mettant à l'abri de toutes mesures d'éloignement.

FO agit auprès des structures et en interne

Durant le mandat écoulé, le secteur de l'Égalité est intervenu à plusieurs réunions et colloques.

Le Congrès de la fédération des Travailleurs africains de France et en Europe

Nous sommes intervenue lors du 6^{ème} Congrès de la Fetafe (Fédération des travailleurs africains de France et en Europe) revenant sur les liens qu'entretiennent la Confédération, nos fédérations et la Fetafe depuis 2014. Cette rencontre a également permis de faire un point sur la façon dont la Confédération FO se positionne sur les questions de migrations et de discriminations souvent au cœur de l'actualité nationale et européenne.

Le CESE

Le secteur a également participé aux travaux du Conseil économique social et environnemental (CESE) lors des journées de rencontres sur la question migratoire en octobre 2023 et a rédigé une contribution pour l'avis du CESE relatif à « *Migrations et Union européenne vers une nouvelle vision des politiques migratoires* » en novembre 2023.

Aide et assistance dans les dossiers individuels

Les secteurs de l'Égalité et des Affaires Juridiques soutiennent également les camarades des Unions départementales et des Fédérations dans des dossiers individuels sur les probléma-

MIGRATIONS

tiques liées à l'immigration. Durant ce mandat, la Confédération a ainsi apporté aide et assistance sur des problématiques et démarches diverses liées à la législation des étrangers (travail, séjour, régularisation, etc.).

Les secteurs de l'Égalité et des Affaires juridiques soutiennent également les camarades des Unions départementales et des Fédérations dans des dossiers individuels sur les problématiques liées à l'immigration. Durant ce mandat, la Confédération a ainsi apporté aide et assistance sur des problématiques et démarches diverses liées à la législation des étrangers (travail, séjour, régularisation, etc.).

Appui transversal aux autres secteurs confédéraux

Le secteur de l'Égalité est également sollicité par les autres secteurs de la Confédération sur la thématique migratoire.

Durant ce mandat le secteur a contribué aux travaux du secteur Europe/international pour les comités exécutifs de la CES, aux comités de travail migration de la CES, pour la contribution au rapport annuel de la CNCDH sur la lutte contre le racisme et l'antisémitisme et sur la consultation du CNNCEFP.

Communications FO

Le secteur de l'Égalité et du Développement durable rédige également des communiqués et circulaires. Il porte les positions FO notamment lors des discussions sur la dernière loi immigration, du 26 janvier 2024, de la circulaire Retailleau, de la modification de la liste des métiers en tension ou de la régularisation des travailleurs.

Le secteur a également une expression confédérale chaque année lors de la journée internationale des migrants le 18 décembre au travers d'un communiqué de presse pour rappeler les enjeux nationaux et internationaux et le positionnement confédéral, en lien avec la Confédération syndicale internationale du travail.



LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Une hausse alarmante et importante des discriminations, notamment liées à l'origine

Le secteur de l'Égalité a la charge de la question de la lutte contre les discriminations dont les enjeux dans le monde du travail ne cessent de progresser. Les syndicats sont les interlocuteurs naturels des travailleurs dans les cas de comportements discriminatoires dans l'emploi et de manière générale de rupture de l'égalité de traitement des travailleurs entre eux.

Promouvoir l'intégration et l'égalité de traitement de tous les travailleurs s'inscrit dans la mission d'un syndicat et Force Ouvrière est présente depuis de nombreuses années sur le terrain de la lutte contre toutes les discriminations. Malgré un cadre juridique important les discriminations persistent dans le monde du travail.

Une étude de l'Insee de 2024 relève de son côté que plus de la moitié des travailleurs déclarant avoir subi des traitements inégalitaires au travail, évoquent un motif discriminatoire et près de 9,1 % des travailleurs déclarent avoir été confrontés à des traitements inégalitaires ou discriminatoires.

Dans son dernier rapport de 2025, le Défenseur des droits a alerté sur l'ampleur et l'augmentation des discriminations en France. Cette hausse concerne principalement les discriminations en lien avec l'origine. Le rapport pointe également un pic inquiétant de propos et comportements racistes, antisémites et islamophobes au moment des dernières élections législatives de 2024.

En outre, les descendants de migrants, pourtant français, s'estiment victimes de traitements inégalitaires et subissent des discriminations du fait de leurs origines.

Ces constats alarmants démontrent que loin de reculer, les discriminations, notamment liées à l'origine, continuent de perdurer notamment dans le monde du travail. Mais les discriminations se nourrissent également des préjugés liés à l'immigration. Le secteur agit donc sur plusieurs plans pour faire avancer ce sujet et lutter syndicalement contre toutes les discriminations.

FO agit contre les discriminations

Plateforme anti-discrimination du Défenseur des droits

Durant ce mandat, le secteur de l'Égalité et du Développement durable a été sollicité par le Défenseur des droits lors de la mise en œuvre de la plateforme « *antidiscriminations* » afin de lutter au mieux contre les discriminations, notamment dans l'emploi. Le secteur a participé aux différentes auditions réalisées dans ce cadre. La Confédération est depuis, référencée sur la plateforme.

Support de formation de lutte contre les discriminations du Défenseur des droits

Le secteur a participé à diverses réunions consacrées à la construction d'un support de formation du Défenseur des droits à la lutte contre les discriminations destinées aux formateurs syndicaux. Dans le cadre de ces réunions nous avons souligné l'importance, notamment, de l'action contre

les discriminations liées à l'origine qui constituent le deuxième motif de réclamations reçues tous domaines confondus en 2023. Nous avons participé à enrichir le support notamment le module sur « *le rôle des syndicats en cas de discrimination* ». Le secteur a également participé à la première formation mise en place par le Défenseur des droits à destination des organisations syndicales sur les questions des discriminations. Il s'agit de modules de formation destinés à constituer une « *mallette pédagogique* » permettant de fournir un support d'accompagnement.

Outil référentiel « Prado » de la DGT

Dans le cadre du Plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine (Prado 2023-2026) consacré à « *Mieux éduquer et mieux former* », la Direction générale du travail (DGT) a proposé la création d'un référentiel de formation pour la prévention des discriminations dans l'emploi.

LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Le secteur a participé aux diverses réunions qui ont eu lieu et porté nos remarques et revendications. FO a notamment obtenu que cet outil mentionne le recours au délégué du personnel, et que les instances représentatives du personnel et organisations syndicales soient signalées comme personnes ressources dans le document.

Colloques du Défenseur des droits

Le secteur de l'Égalité et du Développement durable a participé à plusieurs colloques du Défenseur des droits sur la lutte contre les discriminations dans l'emploi.

Nous participons également chaque année aux éditions du Baromètre des discriminations dans l'emploi organisé conjointement par le Défenseur des droits et l'Organisation internationale du travail (OIT). Ces réunions sont l'occasion de faire le point et de mesurer l'évolution des expériences de discriminations vécues par la population active par le biais de focus (les discriminations envers les seniors, liées à l'origine, syndicale, etc.) et d'envisager les perspectives à venir.

Label Diversité

FO reste réservée sur l'efficacité des démarches de labellisation qui relèvent, le plus souvent, plus d'opérations de marketing pour une entreprise que d'une réelle volonté de lutter contre les discriminations. Nous considérons que les dispositifs de lutte contre les discriminations en entreprise sont trop peu contraignants et s'appuient essentiellement sur des politiques volontaires et des outils de « *droit mou* » tels les chartes ou le label dont nous dénonçons depuis longtemps le peu de pertinence. Sur cette question le secteur de l'Égalité et du Développement durable revendique la mise en place de véritables plans d'actions avec des objectifs précis et des méthodes d'actions concrètes dans le cadre d'accords négociés.

De plus, concernant le label diversité, FO reste opposée au durcissement de l'interprétation d'engagement de confidentialité faisant obstacle à la transmission des rapports Afnor auprès des camarades de nos structures. Une telle mesure ne permet pas une réelle étude des dossiers. Le secteur continue donc de porter la revendication de pouvoir transmettre les rapports aux représentants FO afin que l'étude des dossiers soit réellement documentée.

Le secteur confédéral apporte une aide ponctuelle auprès des camarades concernés par des dossiers de labellisation.

Proposition de loi visant à protéger les personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail

La Confédération a été invitée à participer à une table ronde à l'Assemblée nationale sur une proposition de loi visant à

protéger les personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail.

Malgré un cadre juridique déjà conséquent, les discriminations persistent dans le monde du travail. Ce constat doit inciter les pouvoirs publics à repenser les politiques de lutte contre les discriminations au travail dans leur ensemble.

Cette table ronde a donc été l'occasion pour FO de rappeler ses revendications, en insistant sur la nécessité de renforcer l'efficacité des mécanismes permettant d'identifier et de réparer les discriminations, plutôt que de multiplier les dispositifs. Nous avons ainsi revendiqué la mise en place d'un référent Discrimination avec une formation spécifique sur tous les cas de discrimination dont le parcours parental et un renforcement des moyens de l'inspection du travail pour repérer et sanctionner les discriminations.

Nous avons également demandé l'arrêt de la baisse des moyens syndicaux dans les entreprises, avec le rétablissement des CHSCT, des CE, et des DP – premier garant avec le DS de la lutte et de l'accompagnement contre les discriminations au sein de l'entreprise, notamment par le biais du droit d'alerte ou de la mise en place d'enquêtes. Nous avons rappelé que FO s'oppose à toute mesure visant à relever les seuils pour la mise en place d'un CSE. Cette mesure serait extrêmement néfaste et en contradiction avec la volonté du législateur de lutter contre les discriminations. Enfin nous avons revendiqué la mise en place d'études d'impact pour évaluer l'efficacité des projets de loi autour des discriminations dans l'entreprise.

Proposition de loi « Discriminations par la pratique de tests individuels et statistiques »

En 2023, FO a été sollicitée par le Sénat sur la proposition de loi sur le Testing, (proposition de loi « *Discriminations par la pratique de tests individuels et statistiques* »).

Le secteur a apporté une réponse et souligné que, malgré les années et les lois, les discriminations demeurent et qu'il était donc nécessaire d'agir et d'améliorer l'efficacité des processus qui permettent d'identifier et de réparer les discriminations plutôt que de rajouter par exemple un nouveau critère.

Nous avons également alerté sur l'effet contre-productif du nombre important de critères de discrimination qui aboutit à un affaiblissement, et une banalisation de ces situations. Nous avons revendiqué un élargissement de la proposition de loi visant à créer des dispositions objectives et concrètes dans l'entreprise pour lutter contre les discriminations. Par exemple la mise en œuvre de dispositifs permettant d'assurer la traçabilité et la transparence des méthodes de recrutement ainsi que la mise en place de mesures pour sanctionner l'employeur dans le cas de discriminations.

S'agissant de la discrimination syndicale, FO a rappelé sa revendication de mise en place d'indicateurs objectifs

permettant aux représentants syndicaux d'obtenir toutes les informations nécessaires pour prévenir les discriminations dans le déroulement de carrière. De plus, nous avons alerté sur les nouvelles possibilités de discriminations par le biais des nouvelles technologies notamment du fait de la place de

plus en plus importante des algorithmes. La croyance dans une prétendue neutralité scientifique des algorithmes doit être relativisée. FO revendique une consultation des CSE en amont et en aval de l'introduction d'algorithmes dans les process RH.

FO agit en interne

Contribution au rapport annuel de la CNCDH

Au niveau national, FO siège depuis de nombreuses années au sein de la CNCDH et participe aux groupes de travail et assemblées plénières. Chaque année, FO rédige une contribution au rapport annuel de la CNCDH. Le secteur confédéral rédige la partie relative aux discriminations et aux dernières actions syndicales portées par FO sur ce sujet.

Formation des militants via les stages en institut

En matière de formation, la Confédération organise différents stages portant sur la lutte contre les discriminations. Entre 2022 et 2025, le secteur de l'Égalité et du Développement durable a organisé et animé quatre stages confédéraux à l'Institut des sciences sociales du travail (ISST) de Bourg-la-

Reine et trois stages à l'Institut du travail (IDT) de Strasbourg sur la thématique de la lutte contre les discriminations. Ces stages sont l'occasion de donner à nos militants les capacités de compréhension, de mobilisation et d'action sur ce sujet très présent dans le monde du travail. Nous proposons également des focus sur certaines discriminations et les moyens syndicaux de défense de ces travailleurs.

En 2025, compte tenu de la hausse des discriminations liées à l'origine, le secteur a décidé de mettre en place un nouveau stage sur la thématique croisée des « *Migrations et Discriminations* ». Ce stage a pour objectif, par ces deux notions, d'aborder les mécanismes qui sous-tendent les logiques discriminatoires, de déconstruire certains présupposés et de comprendre les impacts sur les discriminations dans le monde du travail et notamment les liens entre marché du travail, immigration et discriminations et leurs enjeux.

21 mars : lutte contre le racisme et les discriminations

Chaque année, à l'occasion du 21 mars, journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, FO rappelle ses positions et revendications par le biais d'une expression publique. Nous avons ainsi profité de cette journée pour rappeler nos positions en matière de lutte contre le racisme, l'antisémitisme ou la xénophobie et encourager l'ensemble de nos militants à lutter contre les propos et actes racistes ou discriminants, en rappelant le profond attachement de FO aux droits de l'Homme.

Cette journée a également été l'occasion en 2025 de lancer une campagne intersyndicale à laquelle FO a participé sur le thème de la lutte contre le racisme et des discriminations au travail.



LE HANDICAP

Bien qu'en France, nous venons de fêter les 20 ans de la loi du 11 février 2005 et avons mis en lumière le handicap lors des Jeux paralympiques de Paris 2024, les difficultés d'insertion et de maintien dans l'emploi des salariés handicapés persistent.

Ainsi, le taux d'emploi dans le secteur privé est quasi stagnant depuis des années, passant de 3,5 % en 2019 à 3,6 % en 2024.

Le taux de chômage des personnes en situation de handicap (12 %) reste presque deux fois plus élevé que le « tout public » (7 %).

Avec 512 598 personnes inscrites au chômage à la fin décembre 2024, le nombre de demandeurs d'emploi en situation de handicap (DEBOE) poursuit une progression continue depuis 2023 avec +4,3 % contre +2,3 % pour l'ensemble du tout public. Et, pour la septième année consécutive, le handicap restait, en 2024, la principale cause de saisine du Défenseur des droits.

De nombreux défis restent donc à relever pour parvenir à une égalité réelle. Force Ouvrière tient à rappeler son engagement auprès des salariés en situation de handicap. « Travailler à l'égalité pour ceux qui vivent avec une différence » est une priorité pour FO.

Les actions internes

La Mission handicap confédérale (MHC)

La Mission handicap confédérale a vu sa composition évoluer : suite au départ à la retraite d'Anne Baltazar (conseillère confédérale chargée du handicap) dont nous saluons l'engagement sans faille, Laure Beyret a pris la suite.

Elle est chargée de la définition des orientations, du pilotage et de l'animation des actions portées au niveau confédéral sur la thématique du handicap. Elle accompagne aussi les militants pour toutes les demandes concernant ce sujet.

Elle pilote une Commission confédérale pour l'insertion des personnes handicapées (CCIPH), organe de réflexion collective sur l'ensemble des questions relatives au handicap au sein de la Confédération. La CCIPH est composée de 44 référents handicap issus des Fédérations et des Unions départementales, et se réunit trois fois par an.

La Mission handicap confédérale anime et épaula les structures FO (Unions départementales, Fédérations, référents handicap, représentants dans des instances) dans la défense individuelle des salariés, l'accompagnement et le conseil voire l'expertise, la concertation en CSE/CSST, la négociation d'accords ou de conventions d'entreprise, de groupe ou de branche, les interventions dans les instances en lien avec le handicap, l'organisation d'événements ou de stages...

La Mission handicap confédérale structure et outille un réseau de mandats FO sur le handicap : référents Handicap dans les Unions départementales et les Fédérations, membres FO de la formation Handicap des CDCA (Conseils départementaux de la citoyenneté et de l'autonomie²⁹), des CDAPH (Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées³⁰), des PRITH (Plans régionaux pour l'insertion des travailleurs handicapés³¹)...

²⁹ Au niveau départemental, instance locale qui a vocation à renforcer la participation des usagers et de leurs proches à l'élaboration ainsi qu'au suivi des politiques publiques qui les concernent.

³⁰ Au sein des Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), commissions qui décident des droits des personnes handicapées.

³¹ Document écrit unique et partagé qui comprend la totalité des actions mises en œuvre par différents acteurs agissant au niveau régional et contribuant à l'insertion des travailleurs handicapés.

La Confédération se réjouit que les trois quart des Unions départementales (93) et des Fédérations (20) disposent d'un ou plusieurs référents Handicap, et encourage celles qui ne l'ont pas encore fait (onze UD et deux Fédérations), à se rapprocher de la MHC pour avancer sur la question. La MHC a réuni les référents UD et les référents des Fédérations respectivement deux fois sur la mandature.

Concernant les CDAPH et les CDCA, la Mission handicap confédérale a eu l'occasion de réunir ces mandatés notamment pour débattre de rapports et mesures concernant les MDPH. Il y a actuellement 74 représentants FO siégeant en CDAPH et 152 en CDCA (connus de la MHC).

Au niveau régional, la Mission Handicap confédérale a créé un réseau de coordinateurs régionaux³² et a œuvré pour que des représentants FO siègent dans les PRITH. La Mission handicap confédérale a réuni ces mandatés pour échanger sur leurs missions et leurs activités. Il y a actuellement cinq coordinateurs régionaux et douze PRITH ayant au moins un représentant FO. Cependant, la vitalité des PRITH, d'une région à une autre diffère : certains n'étant pas actifs.

Journées handicap confédérales

Depuis 2009, la Confédération organise annuellement une journée nationale « *Travail et Handicap* » (JNTH). Cette journée est orientée vers une action militante, de partage d'informations et de pratiques, d'outillage syndical et de réactualisation des revendications ; tout en étant ouverte à des intervenants et acteurs extérieurs à l'organisation syndicale. Cette journée est dédiée aux référents Handicap des UD, des Fédérations ainsi qu'aux Secrétaires généraux et aux membres des CDCA - Formation handicap, des CDAPH et des PRITH.

Depuis 2022, il y a eu quatre JNTH qui ont porté sur :

- la retraite, l'inaptitude et le rapprochement de Cap emploi et France Travail ;
- l'accessibilité numérique, les seniors et les handicaps psychiques ;
- les femmes, les jeux paralympiques et les aménagements raisonnables ;
- les jeunes et les cadres.

Des journées régionales ou départementales « *Travail et Handicap* » sont organisées par les UD en lien avec la MHC afin de sensibiliser et d'informer les adhérents et militants FO sur leur territoire. Depuis le dernier Congrès, nous avons pu soutenir la mise en place de cinq événements territoriaux.

Les stages

La Mission handicap confédérale propose plusieurs formations sur le thème du handicap :

- un stage d'initiation d'une journée ;
- un stage d'approfondissement de trois jours ;
- une aide à l'organisation de stages spécifiques aux Fédérations ;
- des stages dédiés à des entreprises nationales.

Ces stages permettent d'outiller les militants détenteurs d'un mandat en lien avec le handicap du secteur privé et disposant déjà de connaissances de base ou d'une expérience sur ce sujet, dans les actions qu'ils peuvent mener autour de cette thématique. 704 stagiaires ont pu être formés entre 2022 et 2025 (39 stages en UD, 8 stages nationaux et 11 stages de Fédérations (parcours Fnas, Chimie, Energie,...)

Sites Internet : <https://handicap.force-ouvriere.org/>

Ce site a été conçu pour répondre aux attentes des militants et référents tout en assurant une accessibilité numérique optimale : veille d'informations via une revue de presse et des actualités, mise à disposition d'une « *boîte à outils* »... Régulièrement mis à jour et alimenté, c'est un outil de référence pour les camarades. En outre, il rappelle les positionnements et revendications FO sur le sujet du handicap. L'espace réservé, accessible avec les identifiants « *e-FO* », offre une « *boîte à outils* » ciblée selon le mandat du visiteur. Chaque année, les avatars de la Mission handicap confédérale se parent d'une nouvelle couleur.

Le site de la Confédération, nouvellement repensé, a un onglet #handicap sur sa page d'accueil. Ce site ainsi que « *e-FO* » reprennent certains articles ou outils présents sur le site de la Mission handicap confédérale.

Outils : guide, cahier revendicatif, dépliants, newsletter, X (ex-Twitter)...

Le guide « *Travail et Handicap* »

Ce guide, réédité et mis à jour chaque année, se veut être l'outil de référence du référent Handicap, du négociateur, du délégué syndical... Tout en rappelant les points de vue et revendications de FO, ce guide leur apporte les éléments et outils (trame d'accord, d'accompagnement individuel...) nécessaires à la fois pour accompagner et défendre un salarié handicapé, pour agir en CSE, et également pour négocier un accord sur l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, que ce soit au niveau d'une branche ou d'une entreprise.

Un cahier revendicatif

Depuis janvier 2025, un cahier revendicatif spécifique pour le thème du handicap a été élaboré. Il reprend les principales revendications portées par FO et guide les interventions et actions de la Mission handicap confédérale.

³² Ce référent a pour objectif de faire vivre le réseau FO au niveau régional par l'organisation de journées sur le thème du handicap, de moments d'échanges avec les référents des UD voisines...

Dépliants

Depuis 2022, la Mission handicap confédérale a produit trois nouveaux dépliants : « *Retraite et Handicap* », « *MDPH et Emploi* » et « *Incapacité, Inaptitude, Invalidité et Emploi* », ce qui porte à sept le nombre de dépliants élaborés par nos soins et qui sont actualisés régulièrement, ainsi qu'un huitième dépliant sur le logement, en lien avec Action logement.

La Mission handicap confédérale, attachée à l'accessibilité de ses outils, a développé une plaquette sur l'accessibilité de la communication syndicale (adaptation de tracts, réunions, vidéos...) et a créé un lexique syndical en langue des signes française pour que tous les militants, quels que soient leurs besoins, puissent accéder au discours porté par FO.

Newsletter

La newsletter mensuelle, adressée à 955 destinataires (en octobre 2025), a vocation à informer les abonnés sur le handicap notamment à travers une veille de l'actualité mais également de les aviser de la tenue d'événements organisés sur ce sujet. Ces outils, dont certains sont disponibles et uniquement en accès réservé, sont consultables en ligne et téléchargeables sur le site Handicap.

Réseaux sociaux

Concernant la visibilité du sujet du handicap sur les réseaux sociaux, la Mission handicap confédérale alimente un compte X @HandicapFO, régulièrement. Nous comptons 455 abonnés en octobre 2025.

Duoday

Le Duoday est une journée pour partager son quotidien professionnel avec une personne en situation de handicap. La Confédération s'est inscrite dans le Duoday dès 2019. Depuis le dernier Congrès, elle a accueilli onze duos. Certains de ces duos ont été prolongés : une période de mise en

situation en milieu professionnel et un recrutement, témoignant de l'engagement de la Confédération pour l'emploi des personnes en situation de handicap.

Transversalité avec les autres secteurs confédéraux

La Mission handicap confédérale poursuit l'objectif de rendre le thème du handicap, plus visible et mieux partagé avec les secteurs confédéraux. C'est pourquoi elle échange régulièrement avec ces derniers sur les sujets d'actualité. Ces liens ont permis notamment :

- l'élaboration de contributions : intelligence artificielle et personnes handicapées, CSE et reclassement des travailleurs handicapés, écriture inclusive et communication syndicale... ;
- la co-construction d'avis FO pour les instances inter-professionnelles, et d'argumentaires pour certaines négociations ;
- la participation à des événements organisés par les secteurs : séminaire de la Confédération européenne des syndicats « *les syndicats contre les discriminations fondées sur le handicap* », journée FO Jeunes, colloque au CESE (Afoit) sur le parasport comme facteur d'accès à l'emploi...
- l'alimentation d'articles pour l'inFO militante.

Soutien aux événements organisés par les structures FO

La Mission Handicap confédérale accompagne les structures FO dans l'organisation d'événements. Ainsi, elle est intervenue et a tenu des stands lors de comités départementaux, de conseils syndicaux ainsi que dans diverses réunions (huit événements). Elle a également fourni, à la demande, de la documentation.

Les instances

Association de gestion du fonds de développement de l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph)

Créée en 1987 pour développer l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail, l'Agefiph est construite sur un modèle de type paritaire élargi auquel FO est attaché : le conseil d'administration est composé de représentants des salariés, des employeurs, des associations des personnes handicapées et de personnalités qualifiées.

À l'été 2024, compte tenu d'une situation financière tendue (fonds propres insuffisants dus à des difficultés rencontrées suite au changement de fonctionnement de la collecte), l'Agefiph a dû réduire, voire suspendre certaines prestations et aides financières et adopter un plan rigoureux d'économies.

De surcroît, le projet de loi de finances de 2025 avait prévu de plafonner les ressources de l'Agefiph tout en actant le prélèvement d'une enveloppe pour le financement des entreprises adaptées.

FO et trois autres organisations syndicales (CFDT, CFTC et CGT), ont publié un communiqué contre cette double ponction. Grâce notamment à cette action, le gouvernement a dû renoncer à son projet.

Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH)

Le CNCPH est une instance consultative qui implique et organise la participation des personnes handicapées ou de

leurs représentants à l'élaboration et la mise en œuvre de la politique du handicap.

Il accompagne et conseille les pouvoirs publics dans l'élaboration, la conduite et l'évaluation des politiques et de l'action publiques. Il élabore de manière indépendante des avis, des contributions, des motions qui sont rendus publics.

Pour la mandature 2023-2026, le CNCPH compte 130 membres répartis en six commissions et cinq délégations. FO est présente dans les six commissions (accessibilité, accompagnement, compensation, éducation, emploi et santé) et dans cinq des huit délégations (culture, égalité, internationale, suivi des avis et territoires).

FO siège à l'assemblée plénière du CNCPH. À cet effet, notre syndicat participe à la rédaction de certains écrits du CNCPH et porte les revendications FO dans cette instance.

En revanche, cette nouvelle mandature est marquée par une place amoindrie des organisations syndicales : certains

membres éminents du CNCPH voulant que ce conseil ne soit composé que de personnes en situation de handicap. Fin 2022, si FO et les autres syndicats ne s'étaient pas battus, ils auraient disparu de ce conseil. FO a rappelé que de nombreux adhérents et militants sont reconnus travailleurs handicapés et que cela lui confère sa légitimité pour siéger au CNCPH.

Groupe de travail « Handicap » de la CNCDH

La Mission handicap confédérale participe aux travaux du groupe de travail « handicap » de la Commission nationale consultative des droits de l'Homme (CNCDH) : accréditée auprès des Nations-unies et rapporteur national indépendant, elle joue un rôle de conseil et de proposition auprès du gouvernement et du Parlement.

La Mission handicap confédérale a ainsi contribué au rapport sur « *les politiques publiques du handicap : faire face à la persistance des stéréotypes, préjugés et discriminations* ». Actuellement, elle aide à la rédaction d'une contribution sur les femmes en situation de handicap.

L'actualité externe 2022-2025

Anniversaire de la loi du 10 juillet 1987

En 2022, la loi du 10 juillet 1987 qui a fixé l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et impulsé la création de l'Agefiph a fêté ses 35 ans. Au côté des principaux acteurs du handicap, FO a signé une tribune mettant en avant le progrès social grâce au handicap.

Rapprochement Cap emploi vers France Travail (ex : Pôle emploi)

FO a suivi avec attention le rapprochement de Cap emploi vers France Travail (ex-Pôle emploi), dont la généralisation s'est achevée en octobre 2022. Si la création d'une offre de services intégrée, au sein d'un lieu unique d'accompagnement, paraît aujourd'hui encourageante, pour FO il reste important de préserver l'existence et la spécificité de Cap emploi. Ce rapprochement ne doit pas conduire à sa disparition, ni engendrer une surcharge de travail pour les conseillers de France Travail issus de l'ex-Pôle emploi.

Déconjugalisation de l'Allocation adulte handicapé (AAH)

Depuis juillet 2022, l'AAH a été déconjugalisée répondant à une revendication de FO. Ainsi, l'allocation devient individuelle et ne prend plus en compte les revenus du conjoint pour son versement. Lors de sa mise en œuvre FO a alerté sur les effets de cette déconjugalisation qui lésait certains allocataires. Ces inconvénients semblent aujourd'hui corrigés.

Retraite

Si la réforme des retraites de 2023 maintient le départ à taux plein à 62 ans en cas d'invalidité ou d'inaptitude, ainsi qu'un départ anticipé à partir de 55 ans pour les travailleurs handicapés qui ont effectué toute leur carrière avec un handicap, cela reste très insuffisant. De plus le report de l'âge légal de la retraite va pénaliser les personnes qui ne remplissent pas les critères pour bénéficier de ces deux dispositifs dérogatoires et verra davantage de salariés devenir handicapés avant de pouvoir partir en retraite. FO n'a donc cessé de condamner cette réforme.

En outre, en date du 28 avril 2025, un arrêté a été publié : il limite à un an la durée de validité du taux d'incapacité permanente qui figure sur l'attestation de refus d'un droit MDPH. Ainsi, certains salariés devront demander chaque année l'AAH ou la CMI (Carte mobilité inclusion) mention « *invalidité* » afin de pouvoir renouveler leur taux d'incapacité, nécessaire en cas de demande de retraite anticipée. FO a écrit à la ministre déléguée chargée de l'autonomie et du handicap sur le sujet et a demandé l'abrogation de cet arrêté.

Loi « Pour le plein emploi »

Parue en décembre 2023, la loi « Pour le plein emploi » met en œuvre une série de mesures dédiées à l'insertion des personnes en situation de handicap : l'inscription automatique en tant que demandeur d'emploi des personnes sollicitant Cap emploi, modification du processus d'orientation, portabilité des aménagements inscrite dans le Code du travail...

LE HANDICAP

FO a pu se féliciter de voir certaines de ses revendications atteintes telles que l'élargissement des dispositions attachées à la RQTH (Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) aux autres catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et l'accès à de nouveaux droits pour les travailleurs des Établissements et services d'accompagnement par le travail (ESAT).

Rencontre avec la ministre chargée du handicap

Une délégation FO a été reçue en bilatérale par la ministre chargée du handicap, Charlotte Parmentier-Lecocq le 24 janvier 2025. La discussion a été consacrée à l'insertion professionnelle et au maintien de l'emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur privé.

FO a notamment sollicité la publication de données actualisées sur le nombre d'inaptitudes afin de mieux anticiper, voire éviter les trop nombreux licenciements pour ce motif. FO a également porté certaines de ses revendications telles que l'incitation à la négociation d'accords de droit commun à l'issue des accords agréés ou l'octroi d'un taux d'incapacité pour toute demande de RQTH. FO a demandé que l'Agefiph soit soutenue dans cette période de difficulté financière. À cette occasion, FO lui a remis son cahier revendicatif « *Travail et handicap* ».

Jeux olympiques, paralympiques et Deaflympics

Pour FO, les Jeux paralympiques sont aussi importants que les Jeux olympiques. La Confédération a souhaité être partie prenante des Jeux de Paris 2024. Elle a communiqué sur les valeurs communes entre le sport et le syndicalisme à travers des affiches. FO constate positivement que les Jeux olympiques et paralympiques ont eu un succès populaire équivalent. Dans la droite ligne de cette action, FO a fait une campagne similaire pour les Deaflympics (JO sourds) de Tokyo 2025.

Anniversaire de la loi du 11 février 2005

En 2025, de nombreux événements ont été organisés pour célébrer les 20 ans de la loi pour « *l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées* ». À l'occasion de cet anniversaire, la Mission handicap confédérale a assisté à plusieurs manifestations notamment celle du CESE. Par ailleurs, elle a analysé différents rapports publiés pour l'occasion :

- le rapport Igas (Inspection générale des affaires sociales) sur la gouvernance de la politique de l'emploi des personnes handicapées ;
- le rapport du Sénat « *Loi handicap : 20 ans après, quel bilan ?* »

- le rapport du gouvernement au Parlement sur la mise en œuvre de la politique nationale relative aux droits des personnes en situation de handicap.

Service public départemental de l'autonomie (SPDA)

Créé par la loi « *Bien vieillir et autonomie* » du 8 avril 2024, le SPDA est institué à l'échelle du département, sous pilotage du Conseil départemental en lien étroit avec l'ARS (Agence régionale de santé). Ce nouveau service public ambitionne de simplifier la vie des personnes âgées, des personnes en situation de handicap et de leurs aidants en facilitant leurs démarches et leurs parcours. Le SPDA est entré dans une phase de généralisation. FO a fait savoir qu'elle n'était toujours pas convaincue que ce « *service public* » réponde effectivement aux attentes des usagers en termes d'égalité de traitement, du fait de l'insuffisance et de la disparité des moyens et parce que les départements ne s'inscrivent pas facilement dans des directives ou consignes nationales.

Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH)

En 2025, la ministre déléguée au handicap a engagé de réformer les MDPH via 18 mesures. Celles-ci s'appuient sur le rapport Igas MDPH « *Accueillir, évaluer, décider : Comment les MDPH traitent les demandes des usagers* » ? de juin 2024 dont FO a fait une analyse. Pour FO, ces actions ne répondent pas à toutes les difficultés rencontrées par les MDPH telles que le manque de moyens, l'absence de pilotage national...

Emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières (ECAP)

Créés en 1988, les ECAP constituent une liste de 36 emplois, présents dans un certain nombre de secteurs (notamment bâtiment, transports, sécurité...) dont la proportion dans les effectifs de l'entreprise entraîne un allègement de la contribution financière attachée à l'obligation d'emploi, quelquefois de manière considérable.

Une concertation a été lancée en juin 2025 par le gouvernement concernant l'extinction des ECAP. Ces postes représentent 1,2 million d'emplois en ETP et 136 millions d'euros environ de déduction pour les entreprises. La Mission handicap a donc réuni les Fédérations concernées par les ECAP pour définir une position confédérale. La négociation a été suspendue mais FO a élaboré une contribution en vue d'une reprise de ce dossier.

Pour conclure, FO se doit d'être pleinement mobilisée pour l'emploi des personnes en situation de handicap, par la revendication, la négociation et l'action, sur le terrain comme dans toutes les instances dans lesquelles nous intervenons sur les questions d'emploi, de travail, de formation et d'orientation.

ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

L'Économie sociale et solidaire (ESS) est un mode d'entrepreneuriat qui vise à concilier activité économique et utilité sociale. Cet écosystème, regroupant associations, mutuelles, coopératives, fondations, et sociétés commerciales, occupe une place importante dans le paysage socio-économique français. L'ESS constitue un levier structurant pour la cohésion sociale, l'emploi durable et l'aménagement équilibré des territoires en se fondant sur les principes communs de solidarité et de gouvernance démocratique, où l'expression n'est pas uniquement liée à l'apport en capital.

Les données-clés de l'ESS

L'ESS regroupe aujourd'hui 155 000 entreprises réparties comme suit :

- 120 749 associations, soit 79 % des emplois de l'ESS avec 2 millions d'emploi (temps plein et temps partiels confondus) ;
- 23 880 coopératives, soit 12 % des emplois de l'ESS avec 313 239 emplois ;
- 7 329 mutuelles, soit 5 % des emplois de l'ESS avec 137 738 emplois ;
- 721 fondations, soit 0,5 % des emplois de l'ESS avec 122 916 emplois ;
- 2 000 entreprises de l'ESS agréées ESUS (dont 70 % d'association, 19 % de sociétés commerciales et 10 % de coopératives), soit 1,3 % des emplois de l'ESS. Le secteur couvre 2,6 millions de salariés dont 67 % de femmes, ce qui représente 10,5 % de l'emploi salarié en France et 14 % des emplois privés salariés.

La loi du 5 mars 2014 (relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale) reconnaît et définit un champ de représentativité « *national et multi-professionnel* » s'appliquant à l'ESS. L'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (UDES) a ainsi vocation à confirmer son état d'interlocuteur représentatif des employeurs du secteur. FO en tant que membre du Groupe de dialogue social (GDS) qui réunit les cinq Confédérations interprofessionnelles et l'UDES, participe aux négociations annuelles qui ont donné lieu à différents accords multi-professionnels. Par ailleurs, un suivi régulier des accords et d'élaboration de réflexion paritaire se déroule dans le cadre du GDS.

Fin 2025, le GDS s'est doté d'un nouveau nom basé sur le modèle des CPRI/CPRIA : Commission paritaire nationale du dialogue social de l'économie sociale et solidaire (CPNDS de l'ESS). L'objectif est de créer une structure permettant de gérer des fonds pour le paritarisme et pour mener des travaux et études.

La négociation multi professionnelle (2023-2025)

Accord « *cadre* » sur les parcours professionnels et l'attractivité des entreprises de l'ESS

Cet accord « *cadre* » a pour ambition de rappeler que l'attractivité des emplois est une condition indispensable au développement de ces structures, soulignant des aspects tels que l'équilibre vie professionnelle-vie privée et l'évolution professionnelle (déroulement de carrière).

Durant ces négociations qui ont eu lieu de septembre 2023 au 3 octobre 2025, FO s'est battue pour permettre l'accom-

pagnement concret des salariés dans les différentes étapes de leur vie professionnelle.

FO a ainsi été moteur en portant des revendications permettant d'impulser des avancées tant pour les branches que pour les entreprises de l'ESS en leur donnant des pistes à développer dans le cadre de leurs propres négociations sur les thématiques suivantes :

- la valorisation des parcours professionnels ;
- l'organisation du travail ;

- la lutte contre l'usure et la désinsertion professionnelles dans les entreprises ;
- l'aménagement des fins de carrière dans l'ESS ;
- ainsi que pour les salariés aidant et la parentalité.

Considéré comme un levier majeur d'avancées sociales, FO a obtenu un article sur la négociation collective dans les branches et dans les entreprises les incitant fortement à négocier sur au moins un de ces sujets dans les deux ans à venir.

Enfin, FO a, dès le début de la négociation, revendiqué la mise en place d'une contribution conventionnelle (sur le modèle du secteur des professions libérales) pour permettre un financement du paritarisme mais aussi plus d'égalité entre les salariés des entreprises de l'ESS (quelle que soit leur taille) qui pourraient ainsi bénéficier d'aides financées par cette contribution. L'idée a trouvé un écho positif auprès de l'UDES mais une partie des branches restent encore réticentes. L'UDES a donc estimé qu'il est un peu prématuré de le faire figurer dans l'accord. Cependant, FO a obtenu que ce sujet soit inscrit dans la prochaine lettre de cadrage pour être négocié.

Évaluant que l'essentiel de nos revendications ont été entendues, le Bureau confédéral a décidé de signer cet accord qui renforce la capacité des branches et des entreprises à anticiper et à négocier pour faire face à ces enjeux et qui contribue à consolider une dynamique de gestion anticipée des parcours professionnels, au service du progrès social, économique et humain porté par les acteurs de l'économie sociale et solidaire.

Accord interbranches portant sur l'Activité partielle longue durée-Rebond (APLD-R)

Cet accord se distingue des précédents déjà conclus dans l'ESS. Habituellement, le GDS négocie des accords Cadre qui servent ensuite d'appui pour les négociations de branches et d'entreprises mais les impératifs d'agenda rendaient les négociations impossibles dans les délais impartis. C'est pourquoi, exceptionnellement, le GDS a négocié un « *accord inter-branches* » pour permettre aux entreprises de l'Économie sociale et solidaire de bénéficier de ce dispositif.

Le dispositif d'Activité partielle de longue durée Rebond (APLD-R), institué par le décret n°2025-338 du 14 avril 2025 et prévu par l'article 193 de la loi de finances pour 2025, constitue un mécanisme temporaire destiné à préserver l'em-

ploi dans les entreprises confrontées à des difficultés économiques ponctuelles.

Face aux enjeux pour les salariés et les entreprises de l'ESS, confrontées à une conjoncture économique tendue créant des incertitudes persistantes sur l'emploi, FO a agi avec force pour garantir que ce dispositif exceptionnel ne soit pas seulement un outil de gestion de crise, mais qu'il apporte également des protections concrètes aux salariés.

FO a mené une négociation pugnace afin que la mise en œuvre de l'APLD-R s'accompagne de garanties fortes pour l'emploi et la rémunération des salariés, en particulier les plus précaires. FO s'est assurée que ce dispositif exceptionnel maintenait bien les protections collectives de prévoyance et de complémentaire santé. FO a également veillé à ce qu'aucun impact négatif ne touche les droits à l'assurance-chômage, garantissant ainsi la continuité de la protection des salariés en cas de perte d'emploi. Concernant les cotisations de retraite complémentaire, l'accord Agirc-Arco de 2017 prévoit l'attribution gratuite de points au-delà des 60 premières heures d'activité partielle par année calendaire. FO n'a malheureusement pas obtenu la prise en charge des cotisations par l'entreprise des 60 heures non couvertes.

Grâce à l'action de FO, les salariés placés en APLD-R bénéficient d'une indemnité conventionnelle portée à 75% de leur rémunération brute (contre 70 % légalement), limitant ainsi l'impact sur leur pouvoir d'achat. Une protection renforcée a été obtenue pour les salariés à temps très partiel, avec une allocation complémentaire garantissant une rémunération nette minimale équivalente au Smic au prorata de leur temps de travail. Par ailleurs, le principe de partage de l'effort impose que les dirigeants salariés et mandataires sociaux consentent à des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés, assurant ainsi une solidarité à tous les niveaux hiérarchiques de l'entreprise.

L'accord encadre l'utilisation de l'APLD-R en interdisant son détournement pour gérer les fluctuations saisonnières normales déjà couvertes par des accords de modulation du temps de travail, réservant ainsi ce dispositif financé par des fonds publics aux véritables difficultés économiques. En matière de formation, FO a sécurisé l'accès à des formations certifiantes incitant à leur prise en charge intégrale par les entreprises et les branches et en priorisant les salariés à temps très partiel. Enfin, le dialogue social est renforcé par la priorité donnée à la négociation collective et l'obligation d'informer et consulter le CSE à chaque étape-clé de la mise en œuvre du dispositif.

Les espaces régionaux de dialogue social (ERDS)

Les ERDS sont des espaces d'échanges et d'expérimentation entre partenaires sociaux de l'ESS. À ce jour, il existe treize espaces actifs. D'autres sont en cours de réalisation en outre-mer (Guyane, Martinique, Guadeloupe et La Réunion). Leur objectif est de décliner dans les régions les accords

négociés soit au niveau multi professionnel soit au niveau des branches de l'ESS sous la forme de protocoles de coopération, de chartes ou de déclarations communes. La désignation des représentants locaux est laissée à l'appréciation de chaque Confédération.

Le Conseil supérieur de l'économie sociale et solidaire (CSESS)

Le CSESS est une instance paritaire dont l'objectif principal est d'assurer le dialogue entre les acteurs de l'ESS et les pouvoirs publics nationaux et européens, de donner un avis consultatif sur les lois et règlements de l'ESS mais aussi de veiller à l'égalité femmes-hommes dans le secteur. La loi du 31 juillet 2014, relative à l'économie sociale et solidaire et le décret du 25 juin 2015 est venue renforcer le CSESS en permettant notamment aux Confédérations syndicales d'y siéger en tant que titulaire.

Outre les séances plénières et les réunions *ad hoc* sur les projets de décret, FO a participé à la commissions Territoires et transition écologique qui a produit un rapport sur les « Pôles territoriaux de coopération économique ». Le PTCE est

un groupement d'initiatives qui met en œuvre une stratégie commune et continue de coopération et de mutualisation au service de projets économiques innovants de développement local durable. Il se compose d'entreprises et de réseaux de l'ESS associé à des PME socialement responsables, des collectivités locales d'un territoire donné. Les PTCE permettent notamment de recréer des filières, des emplois et de revitaliser des territoires sinistrés socialement et économiquement. Ce rapport préconise une consolidation des modèles économiques des PTCE, par fonctions stratégiques, de la poursuite de la politique nationale de soutien des PTCE, en évaluant mieux les actions menées au service d'un meilleur pilotage et l'articulation renforcée avec l'ensemble des décideurs étatiques, européens et des collectivités.

Le Centre international de recherches et d'informations sur l'économie publique, sociale et coopérative (Ciriec)

FO siège enfin au conseil d'administration du Ciriec. Ce centre de recherche associatif produit des publications et

organise des colloques aussi bien sur l'ESS que l'économie publique.



L'APPUI JURIDIQUE CONFÉDÉRAL

L'activité du secteur des Affaires juridiques et du Droit syndical consiste en différentes missions d'assistance, de conseil, d'évolution du droit, tant en interne qu'en dehors de la Confédération

L'actualité juridique

Une mise en conformité du droit français avec le droit européen

Les congés payés : une période protégée par le droit commentaire

Depuis les premiers arrêts de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) sur l'incidence de la maladie sur les congés (notamment CJUE, 21-6-12, aff. C.78/11, Anged), la Confédération FO n'a eu de cesse d'agir, à tous les niveaux, pour que le droit français soit mis en conformité avec le droit européen.

Selon l'article 7 de la directive 2003/88/CE, les États membres doivent prendre les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales. Tout travailleur doit normalement pouvoir bénéficier pleinement de sa période de congés payés qui est une période de repos, de détente et de loisirs dans un souci de protection efficace de sa santé et de sa sécurité.

Pour le droit communautaire, le salarié qui tombe malade avant ou pendant ses congés payés doit pouvoir les reporter et la maladie doit ouvrir droit à des congés payés.

La Cour de cassation rappelait régulièrement dans ses rapports annuels le défaut de transposition de cet article 7 dans notre législation, mais aucun contentieux n'était arrivé jusqu'à elle.

Avec l'appui d'autres Confédérations syndicales, la Confédération FO a fait condamner, après un long combat juridique ayant duré plusieurs années, l'État français pour transposition incomplète en droit interne de l'article 7 de la directive 2003/88/CE sur les congés payés (CAA Versailles, 17-7-23, n°22VE00442). La CAA de Versailles a considéré que le droit au repos devait être pleinement effectif y compris en période de maladie.

Cette condamnation de l'État français par la juridiction administrative et les nombreux arrêts rendus par la CJUE ont conduit progressivement la Cour de cassation, sous la pression des organisations syndicales (dont FO) multipliant les contentieux judiciaires, à appliquer directement cette jurisprudence européenne.

Les arrêts de la Cour de cassation sur les congés payés (notamment ceux du 13 septembre 2023, n°22-17340, n°22-17638 et n°22-10529) particulièrement protecteurs pour le salarié malade ont amené le législateur français à intervenir pour sécuriser les employeurs en évitant que les salariés puissent accumuler un nombre important de congés payés en période de maladie en fixant notamment une période limite de report (art. 37 de la loi n°2024-364 du 22-4-24).

Dorénavant la mise en conformité par la Cour de cassation du droit français avec le droit communautaire est terminée s'agissant de l'incidence de la maladie sur les congés payés. Les absences pour maladie ne sont plus considérées comme une période de repos et celles-ci doivent ouvrir droit également à des congés payés.

Dès lors que le salarié malade a notifié à son employeur son arrêt de travail alors qu'il est en vacances, celui-ci doit pouvoir reporter ses congés payés (Cass. soc., 10-9-25, n°23-22732). Concernant le report des congés payés, le ministère du Travail note que les articles L 3141-19-1 (report limité à quinze mois) et L 3141-19-3 (obligation d'information du salarié par l'employeur) du Code du travail s'appliquent à cette situation.

Dans la continuité de la mise en conformité du droit français au droit communautaire sur les congés payés et la maladie, la Cour de cassation a également reconnu :

- un salarié pouvait, suite à une action FO comme pour la prise d'un congé maternité, reporter ses congés payés à l'issue de son congé parental (Cass. soc., 13-9-23, n°22-14043) ;

- que les périodes de congés payés devaient être prises en compte pour le calcul des heures supplémentaires lorsque le salarié est soumis à un décompte hebdomadaire de la durée de travail (Cass. soc., 10-9-25, n°23-14455). En effet, le droit communautaire sanctionne toutes les pratiques nationales qui ont un effet potentiellement dissuasif sur la prise du congé annuel par un travailleur. La CJUE considère qu'une convention collective excluant le congé annuel payé pour déterminer le droit à majoration pour heures supplémentaires, doit être jugée incompatible avec le droit de l'Union en ce sens qu'elle pouvait s'avérer dissuasive de l'exercice du droit à congés compte tenu d'un désavantage financier (CJUE, 7^e ch., 13-1-22, n°C-514/20, Koch Personaldienstleistungen). Suite à la décision de la Cour de cassation en date du 10 septembre 2025, de nombreuses conventions collectives et accords d'entreprise vont devoir être renégociés sur ce point précis. Dans son rapport annuel, la Cour de cassation a indiqué que cette solution ne préjugait pas de la conformité des autres modes de décompte du temps de travail. Malgré cette décision de justice, de nombreuses questions restent en suspens. Nous n'hésiterons pas à porter des contentieux pour obtenir des réponses.

Si la France a dû mettre sa législation en conformité avec le droit européen et si finalement le droit à une période de repos, de détente et de loisirs est pleinement reconnu, il convient d'être vigilant, au niveau des entreprises, pour que ces droits légitimement obtenus ne conduisent pas les employeurs à revenir sur certains droits conventionnels (sixième semaine de congés payés, mobilisation du compte épargne-temps...).

De manière générale, FO plaide pour que l'ensemble des règles dégagées par la jurisprudence sur ces questions soit clairement inscrite dans la loi, notamment pour prévenir toute révision malencontreuse de la directive 2003/88/CE réclamée de manière insistante par les employeurs.

Temps de trajets des salariés itinérants : parfois qualifié de temps de travail

Pour les salariés itinérants (prestataires de services à domicile, commerciaux, livreurs, techniciens de maintenance, formateurs...) n'ayant pas de lieu de travail fixe ou habituel, la CJUE avait considéré que les temps de déplacements quotidiens de ces salariés entre leur domicile, et les sites des premiers et derniers clients de la journée constituent du temps de travail effectif au sens de l'article 2 de la directive 2003/88 CE du 4 novembre 2003.

Dans une décision en date du 23 novembre 2022, la Cour de cassation a décidé – opérant un revirement de jurisprudence – que le temps de trajet d'un salarié itinérant entre son domicile et son premier client, puis entre son dernier client et son domicile peut, dans certains cas, être considéré comme du temps de travail et pris en compte notamment pour le calcul des heures supplémentaires réalisées (Cass. soc., 23-11-22, n°20-21.924).

Si pendant les temps de trajet entre son domicile et ses premiers et derniers clients, le salarié devait se tenir à la disposition de l'employeur et se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles, ce temps de trajet doit être décompté comme du temps de travail.

Dans le cas d'espèce, le salarié commercial itinérant se rendait chez ses clients à l'aide du véhicule mis à disposition par son employeur et devait, au cours de ses trajets automobiles, exercer ses fonctions commerciales habituelles à l'aide de son téléphone professionnel en kit main libre. Les démarches qu'il effectuait durant ce trajet ont amené le juge à considérer que ce temps de trajet devait être vu comme du temps de travail et rémunéré comme tel. Il devait également rentrer dans le calcul des heures supplémentaires et être pris en compte pour l'appréciation des durées maximales de travail.

Cette évolution jurisprudentielle s'explique, en partie, par l'action de FO menée devant le tribunal administratif de Paris en 2018 qui avait conduit à la condamnation de l'État français pour non-respect de la directive Temps de travail sur ce même sujet.

De manière générale, FO plaide pour que la Cour de cassation reconnaisse clairement, lorsque l'employeur demande, y compris pour un salarié qui n'est pas un itinérant, l'exécution d'une véritable prestation de travail (notamment via les Nouvelles technologies de l'information et de la communication – NTIC) pendant le temps de déplacement (en avion, train, voiture...), et que ce temps soit qualifié de temps de travail effectif.

Le droit syndical : des questions à part entière

La mise à disposition de locaux au profit des UD ou des UL : une législation encore imparfaite

De plus en plus d'Unions départementales ou d'Unions locales FO rencontrent des difficultés avec des collectivités territoriales (région, département, mairie...) pour continuer à bénéficier à titre gratuit de locaux syndicaux.

Si l'article 27 de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 (codifié à l'article L 1311-18 du code général des collectivités territoriales) permet aux collectivités territoriales ou à leurs groupements de mettre à disposition des organisations syndicales, sur leurs demandes, des locaux syndicaux, cette mise à disposition pouvant se faire à titre gratuit ou à titre onéreux selon la volonté du conseil municipal, départemental ou régional ou par le conseil d'administration de l'établissement ou du syndicat mixte, il n'existe toutefois encore aucune obligation de mettre ce type de locaux à disposition des organisations syndicales.

Si la collectivité veut récupérer le local mis à disposition sans en fournir un nouveau, elle ne devra verser une indemnité spécifique que si ce local a bénéficié au syndicat pendant

au moins cinq ans. Cette règle n'est applicable qu'aux conventions conclues après la promulgation de la loi du 8 août 2016 (CC., 4-8-16, n°2016-736). Autrement dit, elle ne s'applique pas aux conventions en cours à la date de la publication de la loi ou aux conventions ayant pris fin avant cette date. En tout état de cause, la convention signée entre la collectivité et le syndicat peut prévoir qu'aucune contrepartie ne sera due en l'absence de relogement.

À plusieurs reprises, le secteur Juridique de la Confédération a été sollicité pour analyser juridiquement des conventions de mise à disposition de locaux.

Suite à ces sollicitations, elle a rédigé notamment un article juridique disponible sur le site Internet de la Confédération faisant un état des lieux de la législation actuelle sur le sujet et en énumérant les points sur lesquels les structures syndicales doivent être vigilantes lorsqu'on leur propose une nouvelle convention de mise à disposition de locaux³³.

La liberté d'expression : une liberté inhérente à l'exercice d'une activité syndicale

La liberté d'expression, notamment syndicale, constitue une liberté fondamentale. Sauf abus, l'exercice d'une liberté fondamentale ne peut pas constituer une faute ou un motif de sanction. Toute sanction prise en méconnaissance de la liberté d'expression est nulle.

De manière récurrente, les employeurs n'hésitent pas à engager des procédures de licenciement à l'égard de représentants du personnel ou de représentants syndicaux s'engageant un peu trop activement dans la vie sociale de l'entreprise. Ces dernières années, le secteur du commerce de détail non alimentaire, le secteur des transports et des centres d'appels ont été particulièrement impactés par cette tendance.

À plusieurs reprises, la Confédération a dû apporter son aide aussi bien devant les autorités administratives que les juridictions administratives pour éviter des licenciements de salariés protégés.

Dernièrement la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH) a rappelé avec vigueur que les autorités nationales mais également les employeurs doivent garantir le droit d'expression syndicale et s'abstenir de toute sanction disproportionnée et dissuasive de l'activité syndicale (CEDH, 2-6-22, n°59402/14, Straume c. Lettonie). Il est évident que les peines encourues en cas de délit d'entrave au droit syndical sont encore trop faibles et la protection des lanceurs d'alerte encore trop imparfaite.

Parallèlement au constat d'une atteinte récurrente à la liberté d'expression syndicale par les employeurs, on note que le manque de moyens de l'administration du travail est de

nature à nuire à l'action de cette administration et au respect de la liberté d'expression syndicale.

Capacité à agir en justice du représentant du syndicat

Dans le cadre de contentieux portant sur la contestation des élections professionnelles, certains employeurs ont tenté de contester la capacité à agir en justice du secrétaire général du syndicat en cas d'irrégularité dans la nomination de celui-ci.

Dans une affaire FO, la Cour de cassation est venue préciser que si un tiers défendeur peut se prévaloir des statuts d'une personne morale pour justifier du défaut de pouvoir d'une personne à figurer dans un litige comme représentant de celle-ci, il ne peut en revanche invoquer, sur le fondement de ces mêmes statuts, l'irrégularité de la nomination de ce représentant pour contester sa qualité à agir en justice (Cass. soc., 15-2-23, n°22-60144).

Dans un autre arrêt en date du 19 avril 2023, la Cour de cassation a indiqué :

« La société invoque l'irrégularité du pouvoir spécial donné à M. [X], avocat au barreau de Marseille, par M. [L], secrétaire de l'Union locale, au motif qu'il ressort de l'article 13 des statuts de celle-ci que le secrétaire général ne peut engager une action qu'avec l'accord de la commission exécutive, accord dont il n'est nullement justifié.

Si un tiers défendeur peut se prévaloir des statuts d'une personne morale pour justifier du défaut de pouvoir d'une personne à figurer dans un litige comme représentant de celle-ci, il ne peut en revanche invoquer, sur le fondement de ces mêmes statuts, l'irrégularité de la nomination de ce représentant pour contester sa qualité à agir en justice.

Il en résulte que la société ne peut invoquer, sur le fondement des statuts de l'union locale, l'irrégularité du pouvoir spécial donné par le secrétaire de l'union locale à M. [X] pour former pourvoi contre le jugement critiqué » (Cass. soc., 19-4-23, n°21-60127).

Ainsi, dès que les statuts du syndicat FO précise que le secrétaire général du syndicat représente ce syndicat dans tous les actes de la vie civile et qu'il est habilité à ester en justice au nom du syndicat, l'action du syndicat introduite par son secrétaire général est recevable, peu important que celui-ci n'ait pas obtenu l'accord préalable du bureau du syndicat ou de la commission exécutive, un tel motif ne pouvait être invoqué par un tiers pour nier sa qualité à agir en justice au nom du syndicat.

C'est une problématique qui concerne uniquement le syndicat ! Toutefois, il est préférable, pour éviter toute discussion inu-

³³ www.force-ouvriere.fr/les-communes-ont-elles-l-obligation-de-mettre-un-local-a-la.

tile dans un litige judiciaire empêchant de traiter du fond du litige, de veiller préalablement à l'action en justice du syndicat que le secrétaire général ait bien obtenu préalablement les habilitations exigées par les statuts.

La désignation des DS et RSS : des employeurs de plus en plus pointilleux

En France, le syndicat doit jouir d'un nombre minimum d'adhérents pour exercer certaines prérogatives (création d'une section syndicale, désignation d'un DS ou d'un RSS, reconnaissance de la qualité de syndicat représentatif). Au moment de la désignation d'un DS ou d'un RSS, le syndicat peut être amené à devoir justifier qu'il a procédé à la création d'une section syndicale au moment de cette désignation mais également démontrer qu'il remplit bien le critère de transparence financière.

Nos structures nous ont fait remonter que de plus en plus d'employeurs demandaient aux syndicats, préalablement à l'engagement d'un contentieux devant le tribunal judiciaire, de justifier qu'ils remplissent bien ces deux critères : transparence financière et existence d'une section syndicale comprenant au moins deux adhérents).

En cas de contentieux, c'est effectivement au syndicat d'apporter les éléments de preuve utiles à établir la présence d'au moins deux adhérents dans l'entreprise et le respect de la transparence financière.

Malgré notre audition, la Cour de cassation a considéré qu'un adhérent est une personne qui adhère au syndicat et qui est à jour de ses cotisations (Cass. soc., 22-11-23, n°23-12596 : le juge ne peut débouter l'entreprise de sa demande d'annulation de la désignation du salarié comme RSS sans constater qu'au jour de cette désignation, les deux salariés composant la section syndicale s'étaient acquittés de leur cotisation (Cass. soc., 14-2-24, n°23-10925). Le juge ne peut valider la désignation d'un DS sans constater qu'au jour de la désignation de la salariée comme DS, les deux salariés composant la section syndicale s'étaient acquittés de leur cotisation).

Puis la Cour de cassation a toutefois assoupli sa position, dans un arrêt en date du 9 avril 2025, en précisant que l'émission d'un chèque par un salarié peut caractériser son adhésion au syndicat, peu importe la date à laquelle il est encaissé. Un tribunal judiciaire ne peut pas dès lors annuler la désignation d'un RSS au motif que, au jour de sa désignation, le syndicat n'a pas encore encaissé les chèques des salariés correspondant au montant de leur cotisation (Cass. soc., 9-4-25, n°24-15975).

On peut regretter certaines décisions qui jugeaient, par le passé, qu'au regard des statuts, la seule manifestation de la

volonté d'adhérer pouvait suffire à caractériser l'adhésion (Cass. soc., 22-11-17, n°16-22184).

Dorénavant, la seule manifestation d'une volonté d'adhérer n'est pas suffisante pour exercer certaines prérogatives, il faut que le salarié soit à jour de sa cotisation ou, tout du moins, qu'il ait transmis un chèque de règlement de cotisation au syndicat pour avoir la qualité d'adhérent (le syndicat restant libre de la date de son encaissement).

Nous invitons donc nos structures à bien vérifier, préalablement à la désignation de DS ou RSS, que nos adhérents sont à jour de leurs cotisations syndicales. Également, dans la mesure où il est plus facile pour une union de syndicats (UD, Fédération...) d'établir qu'elle remplit bien le critère de transparence financière, il est primordial que nos désignations de DS et RSS soient uniquement effectuées par ces structures dans le strict respect de la résolution interne du CCN de Metz du 25 mars 2009³⁴.

Le soutien aux salariés protégés

Lors de tentatives de licenciement de salariés protégés, la Confédération a apporté son soutien à des recours hiérarchiques formulés devant le ministre du travail pour annuler l'autorisation de licenciement donnée par l'inspecteur du travail ou au contraire pour confirmer le refus d'autorisation de l'inspecteur.

La plupart de ces soutiens ont été entendus par le ministre du Travail et ont permis aux salariés concernés de retrouver ou de garder leur poste de travail.

La représentativité toujours d'actualité

Dénonciation d'un accord collectif en cas de perte de représentativité

Selon l'alinéa 4 de l'article L 2261-10 du Code du travail, « lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires de la convention ou de l'accord perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cette convention ou de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans les conditions prévues au chapitre II du titre III ».

En cas de perte de représentativité d'un syndicat signataire d'un accord, la question s'est posée de savoir si un syndicat non signataire représentant au moins 50 % des suffrages exprimés aux dernières élections du CSE pouvait dénoncer un accord collectif.

³⁴ cf. résolution interne du CCN de Metz sur les règles de fonctionnement en date du 25 mars 2009).

Pour certains employeurs, la dénonciation d'un accord collectif, même dans l'hypothèse d'une perte de représentativité, n'est possible que si le syndicat dénonciateur a signé ou a adhéré à cet accord.

Pour FO, la perte de représentativité d'un syndicat signataire d'un accord collectif doit permettre, dans cette hypothèse très particulière, à un syndicat (nouvellement représentatif ou non) de dénoncer cet accord sans avoir préalablement à y adhérer dès lors qu'il représente au moins 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections du CSE. À l'occasion d'un contentieux qui nous a été remonté, FO a décidé de porter cette problématique, loin d'être un cas d'école, devant la Cour de cassation ; celle-ci doit se prononcer normalement en janvier 2026.

Les élections TPE

Dans le cadre des élections TPE qui se sont déroulés en 2024, nous avons saisi le tribunal judiciaire afin de contester dix candidatures de syndicats, avec l'associations des autres organisations syndicales représentatives au niveau national.

Nous avons gagné, auprès du tribunal judiciaire et de la Cour de cassation, huit dossiers qui ont empêché certains syndicats de se présenter à ces élections : souvent la raison pour laquelle ces syndicats ont perdu était le manque de transparence financière. Il est donc important de bien se conformer aux dispositions concernant la transparence financière.

Un droit de grève attaqué

Fin 2022 et début 2025, certains secteurs (raffineries notamment) ont été contraints d'exercer leur droit de grève afin de satisfaire des revendications professionnelles. Contre toute attente, de nombreux préfets ont pris des arrêtés de réquisitions afin de contraindre nominativement certains grévistes de travailler pour assurer un service minimum.

Bien évidemment nous avons, partout où nous le pouvions, attaqué ces arrêtés portant atteinte à cette liberté fondamentale mais à l'exception d'un jugement (TA Rennes O. 15-12-22, n°2205246 et n°2205262) tous nos recours ont été rejetés.

En cet état, il semble inutile de saisir le Conseil d'État, puisque la voie de l'appel est fermée lorsque le juge a statué sans audience, qui statuerait dans un délai trop éloigné. Cet état du droit positif nous interroge sur le droit d'accès au

juge dans ces situations au regard notamment de l'article 6 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales garantissant le droit à un procès équitable.

Nous sommes en recherche d'une procédure organisée et efficace qui ne bafoue ni le respect du contradictoire, ni l'audience publique préalable, seuls principes garants de l'application du droit à un procès équitable.

Des recours en association avec le secteur Emploi/Chômage

Deux recours ont été initiés :

- un recours contre le décret n°2023-1307 du 28 décembre 2023, portant sur la privation des allocations d'Assurance-chômage en cas de refus de CDI par deux fois après un ou plusieurs CDD. Le Conseil d'État a malheureusement validé le dispositif considérant que le décret prévoit un délai de réflexion pour le salarié, et l'absence de réponse peut être considérée comme un refus seulement après expiration de ce délai, que le salarié est informé de ses droits par France Travail, seule habilitée à tirer les conséquences d'un refus, et qu'enfin rien n'empêche le salarié de justifier son refus ou de contester la décision devant le juge en cas de refus d'allocation (CE. 18-7-25, n°492249). Il n'en demeure pas moins qu'un contrat accepté pour une durée déterminée peut ne pas l'être pour une durée indéterminée, puisque le poste proposé devait être identique ou similaire ;
- un recours également perdu contre le décret n°2023-275 du 17 avril 2023 qui instaure une présomption de démission en cas d'abandon de poste du salarié. La Confédération attaquait à la fois le décret qui violait les dispositions de l'article 3 de la Convention internationale du travail n°158 concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur définit le licenciement au sens de cette convention comme « la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur », ce qui ne couvre pas les cas de démission volontaire, mais également la FAQ inscrite sur le site du ministère. Si la FAQ a été retirée avant la décision du Conseil d'État, ce dernier a malheureusement rejeté nos requêtes par une décision du 18 décembre 2024 (n°473640), en émettant toutefois une garantie : que le salarié soit informé, lors de la mise en demeure, des conséquences pouvant résulter de l'absence de reprise du travail sauf motif légitime justifiant son absence.

Un service au plus près des structures

Le secteur Juridique et l'appui aux secteurs de la Confédération et aux structures (UD, Fédérations)

Le secteur des Affaires juridiques apporte régulièrement son expertise à d'autres secteurs de la Confédération (secteur Emploi, Négociation collective, secteur International...),

dans un souci d'assurer une transversalité, sur des sujets d'actualité mais également auprès des Unions départementales ou des Fédérations (notamment sur le droit de grève et les droits des structures non représentatives...) sur toutes questions touchant au droit du travail au sens large (droit pénal du travail, injure/diffamation, droit syndical, droit des

relations individuelles et collectives de travail, redressement/liquidation judiciaire et garantie des AGS, statuts, droit administratif et droit des sociétés...).

Le secteur Juridique a été consulté notamment sur des questionnaires de la CSI, sur des dossiers portés par la CES sur la sauvegarde du droit de grève et sur l'amélioration de la protection des lanceurs d'alerte, sur l'opportunité d'exercer des recours juridiques contre les dispositifs d'Assurance-chômage, sur des projets de décret relatifs au CDD multi-remplacements, l'extension du CDD d'usage, la dérogation au repos dominical dans le cadre des JO, les fusions transfrontalières, à l'adaptation de diverses dispositions au droit de l'UE...

De manière générale, il faut noter que le soutien aux structures prend de plus en plus la forme de consultations juridiques écrites, les consultations téléphoniques devenant de plus en plus résiduelles.

Notre secteur rappelle qu'il continue d'assurer une permanence téléphonique, pour nos structures, tous les jours de la semaine, notamment en cas d'urgence.

Des guides remis à jour

Le droit étant en perpétuel mouvement, il était important de remettre certains guides à jour.

Le guide du conseiller prud'homme

Paru en 2022, ce guide permet aux futurs conseillers prud'homaux de connaître un peu mieux l'institution et le B A BA de la procédure.

Le guide du conseiller du salarié

Ce guide et sa boîte à outils remis à jour, permet à chaque conseiller du salarié qui entre dans la fonction, d'appréhender au mieux son utilité vis-à-vis de salariés souvent dépourvus d'armes de défense face à leur employeur.

Le guide du droit syndical

Ce guide a pour vocation de connaître et faire connaître le monde syndical et surtout le droit syndical en entreprise, les moyens d'action du délégué syndical ou du représentant de section syndicale afin de faire progresser le syndicalisme FO.

Et pour que les militants soient toujours à jour des évolutions législatives et jurisprudentielles, différents supports sont mis à leur disposition :

- **une revue trimestrielle sur abonnement** : « *Les InFO juridiques* » élaborée et écrite par les juristes attachés au secteur, décortique les sujets juridiques d'actualité. Ainsi, un « *InFOdoc* » traite un thème en profondeur et est actualisé avec la jurisprudence la plus récente. Un ou plusieurs « *InFOjuris* » commentent des arrêts récents. Parfois, un « *InFOprud'hommes* » est consacré à la procédure prud'homale quand l'actualité s'y prête. Enfin, un « *InFO conseil* » relate, de manière pratique les écueils à éviter ou les conseils à prodiguer sur une question particulière ;
- **une veille juridique hebdomadaire** retrace les actualités législatives, réglementaires, jurisprudentielles de la semaine et est accompagnée d'un focus. Cette veille est gratuite sur inscription auprès du secteur des Affaires juridiques et du Droit syndical (sjuridique@force-ouvriere.fr) ;
- tous les quinze jours, **un article « vos droits »** est publié dans l'inFOMilitante ;
- enfin, quand l'actualité le nécessite, **une newsletter** est envoyée aux conseillers prud'hommes.

Une formation au plus près des militants

Différents stages sont organisés en instituts que ce soit à l'Institut du travail de Strasbourg ou à l'Institut des sciences sociales du travail à Bourg-La-Reine. Ainsi :

- deux stages « *Actualités juridiques* » d'une semaine sont organisés sur des thèmes déterminés par avance avec les enseignants de Bourg-La-Reine et de Strasbourg ;
- deux stages « *Défenseurs syndicaux* », niveau 1 et 2 d'une semaine chacun sont organisés à Strasbourg ;
- enfin un stage est organisé à Bourg-La-Reine, sur dix jours par an, pour les conseillers prud'homaux de la région parisienne en association avec la CGT, la CFDT et plus récemment la CFE-CGC.

Pour la première fois, l'an dernier deux stages de trois jours ont été programmés à la Confédération pour les salariés devenant défenseurs syndicaux, intitulé « *Entrée dans le mandat* ». Ce stage a par ailleurs connu un vif succès et sera vraisemblablement renouvelé pour les prochaines années.

Les Prud'hommes : des réformes multiples passées et un renouvellement de nos conseillers en cours

Le Conseil supérieur de la prud'homie

La Confédération est présente au sein du Conseil supérieur de la prud'homie (CSP), notamment, consulté sur les projets de lois et de règlements touchant aux prud'hommes.

Lors de ces réunions (où sont présents le ministère du Travail et le ministère de la Justice), la Confédération est informée de l'actualité prud'homale (notamment concernant les désignations des conseillers prud'hommes). Nous profitons de ces réunions pour alerter les pouvoirs publics sur

les dysfonctionnements qui nous ont été remontés par nos structures.

À ce titre, Force Ouvrière a fait adopter en Conseil supérieur de la prud'homie, trois motions portant sur :

- l'urgence de retranscrire dans la loi, l'ANI signé en 2021 relatif aux « *propositions paritaires pour une justice prud'homale renforcée* » et de résoudre le manque des moyens alloués à la justice prud'homale ;
- les restrictions à la liberté de désignation des conseillers prud'hommes (limite d'âge et limitation du nombre de mandats) ;
- la limitation, par la DSJ, des temps d'étude postérieurs à l'audience et préalable au délibéré.

Par ailleurs, en séance du Conseil supérieur de la prud'homie puis par courrier envoyé au ministre du Travail en avril 2025, Force Ouvrière a demandé la création, pour le tribunal du travail de Wallis et Futuna, un statut de défenseur syndical, à l'image de celui institué par le décret n°2016-975 du 18 juillet 2016 concernant la métropole. Nous avons mis en exergue le fait qu'il existait, sur ce territoire, un véritable besoin de développer la défense des salariés devant le tribunal du travail de Mata Utu et le nécessaire respect de l'égalité avec la métropole.

L'actualité prud'homale

La période 2022-2025 a, une nouvelle fois, été marquée par une actualité « *brûlante* » touchant aux prud'hommes.

La remise en cause du plafonnement des indemnités prud'homales

L'ordonnance du 22 septembre 2017 a instauré un plafonnement des indemnités prud'homales. FO est hostile au plafonnement des indemnités prud'homales en ce qu'il nie le pouvoir du juge dans l'appréciation du préjudice subi et qu'il ne garantit pas le droit du salarié d'obtenir une réparation adéquate et appropriée du préjudice, telle que garantie par le droit international et européen.

Pour obtenir la remise en cause du plafonnement, conformément à la résolution sociale de 2018, la Confédération a intenté des contentieux visant à remettre en cause le plafonnement des indemnités prud'homales au niveau national, européen et international.

Par une décision rendue publique le 26 septembre 2022, à la suite d'une réclamation portée par FO, le CEDS a conclu à la violation par la France de l'article 24 de la charte sociale européenne. FO a demandé, devant le Conseil supérieur de la prud'homie, la mise en place immédiate d'un groupe de travail visant à réformer l'article L 1253-3 du Code du travail sans attendre les résultats d'une évaluation par le gouverne-

ment du barème exigé par le BIT. En effet, les premières études statistiques en la matière démontrent déjà un phénomène de découragement à saisir les CPH au regard des indemnités négligeables auxquelles les salariés, notamment ceux disposant d'une faible ancienneté ou de faibles ressources, peuvent prétendre en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Malheureusement, notre position n'a pas été suivie.

La loi d'orientation et de programmation pour la justice

La loi n°2023-1059 du 20 novembre dite « *d'orientation et de programmation du ministère de la justice 2023-2027* » est parue au JO du 21 novembre 2023.

La rédaction définitive du texte est source d'inquiétude quant au fonctionnement de nos conseils de prud'hommes et à la recherche de candidats au mandat de conseillers prud'hommes par les organisations syndicales. FO a relayé son opposition au texte tant auprès des parlementaires que dans le cadre de réunions du Conseil supérieur de la prud'homie, notamment par l'adoption d'une motion lors de la séance du 20 juin 2023.

Son article 1^{er} acte une augmentation significative du budget alloué à la justice, et de la création, à horizon 2027, de 1800 greffiers supplémentaires sans qu'aucune garantie ne nous ait été octroyée sur l'affectation de ce renfort d'effectif aux greffes des conseils de prud'hommes. En effet, un tel renfort d'effectif sera difficilement perceptible dans une logique de « *fusion* » de greffe avec le tribunal judiciaire !

Parmi les autres mesures, figurent la soumission des conseillers prud'hommes à une déclaration d'intérêts, dans un délai de six mois à compter de l'installation, donnant lieu à un entretien déontologique.

Les conditions de candidatures ont également été durcies, au travers de l'instauration d'une limite d'âge de 75 ans pour exercer le mandat et la limitation du nombre de mandats par CPH à 5. La seule mesure positive est un très léger assouplissement des règles de parité.

Une revalorisation insuffisante de l'indemnisation des conseillers prud'hommes

Le décret n° 2023-1206 du 18 décembre 2023

Le décret n°2023-1206 du 18 décembre 2023 a revalorisé, depuis le 1^{er} janvier 2024, l'indemnisation des conseillers prud'hommes à hauteur de 12 euros bruts, soit à hauteur du Smic.

Une revalorisation insuffisante

Bien que cet effort se doit d'être salué, les importants retards dans le règlement des vacations ne sont toujours pas résolus.

Par ailleurs, Force Ouvrière reste dans l'attente de retranscription dans les textes de l'ANI signé en 2021.

Fort de ce constat, Force Ouvrière a fait voter une motion lors de la réunion du Conseil supérieur de la prud'homie du 20 juin 2023. Cette motion a été adoptée par toutes les organisations syndicales présentes (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC) et toutes les organisations patronales signataires des propositions paritaires « pour une justice prud'homale renforcée » :

« Nous nous sommes mobilisés en 2021 en signant des propositions paritaires pour une justice prud'homale renforcée. Cet accord n'a pas trouvé un écho, à date, auprès du législateur. Or, on constate qu'il est plus que jamais d'actualité eu égard au manque criant de moyens alloués à la justice prud'homale.

Les membres du CSP demandent au Président du CSP de bien vouloir se faire le relais auprès du législateur pour permettre à cet accord de s'appliquer et ainsi permettre à notre justice prud'homale de fonctionner de manière plus optimale pour les salariés et employeurs que nous représentons ».

Contestation de la réduction du temps d'étude postérieur à l'audience et préalable au délibéré

FO s'est vivement opposée à la suite de la diffusion d'un positionnement de la direction des services judiciaires datant du 31 janvier 2025 visant à réduire l'indemnisation des temps d'étude postérieur à l'audience et préalable au délibéré.

Tout d'abord, une motion unanime du collège salarié a été adoptée en séance du CSP du 21 mars 2025 :

« Toutes organisations syndicales de salariés s'opposent à l'interprétation communiquée le 31 janvier dernier par la Direction des services judiciaires relative à l'indemnisation du temps d'étude de dossier postérieur à l'audience et préalable au délibéré.

Nous rappelons la liberté de chaque président d'audience de désigner le conseiller salarié et le conseiller employeur qu'il souhaite.

Le refus des deux membres du collège employeur de se faire désigner pour procéder à l'étude de dossier, préalablement au délibéré, ne peut conduire à priver le conseiller prud'homme salarié du droit de bénéficier d'un temps d'étude de dossier indemnisé.

Ce temps d'étude est un facteur de qualité de la justice rendue par les conseils de prud'hommes. »

Face au refus de la direction des services judiciaires de revoir son positionnement un recours pour excès de pouvoir a été déposé devant le Conseil d'État à la fin de l'été 2025, auquel s'est associé presque l'intégralité des OS.

Les désignations de conseillers prud'hommes

À l'occasion de chaque période de désignation, la Confédération a communiqué aux structures un certain nombre

d'informations (un calendrier prévisionnel, la liste prévisionnelle des vacances, un fichier d'aide à la constitution de listes paritaires, etc.).

Le secteur des Affaires juridiques et du Droit syndical se tient, par ailleurs, à disposition de nos structures pour répondre aux interrogations relatives à la désignation des candidats mais également lors de toute difficulté rencontrée dans l'exercice du mandat.

Le renouvellement général des conseillers prud'hommes (mandat 2023-2025)

L'année 2022 s'est clôturée par la parution de l'arrêté de nomination des conseillers prud'hommes pour le mandat 2023-2025 du 2 décembre 2022. Ce renouvellement général avait pour particularité de pourvoir à un mandat de trois ans (au lieu de quatre habituellement).

Au niveau national, à l'issue du renouvellement général, 12958 postes ont été pourvus sur les 14512 sièges ouverts soit une vacance de postes de 10,71 % : 6,94 % pour les OS et 17,51 % pour les OP.

Pour Force Ouvrière, 1140 postes étaient à pourvoir. 1128 candidats ont été désignés. 1086 conseillers prud'hommes ont été nommés (soit un taux de vacance de 4,7 %).

L'organisation de deux désignations complémentaires (mandat jusqu'en 2025)

S'en est suivi deux désignations complémentaires pour pallier les vacances de sièges. La première désignation complémentaire a donné lieu à l'arrêté du 12 décembre 2023 et la seconde à l'arrêté du 2 octobre 2024 (paru au JO du 10 octobre 2024).

Le renouvellement général des conseillers prud'hommes (mandat 2026-2029)

Le nombre de siège dans les conseils et les sections, tel que fixé par le décret du 19 août 2021, n'a pas été modifié. Seule la répartition de ces sièges entre les OS a évolué au vu de l'audience mesurée par la DGT au niveau de chaque section de chaque département.

À l'issue de la mesure de l'audience départementale, FO a obtenu 1133 postes de conseillers prud'hommes à pourvoir (contre 1141 lors du mandat précédent).

Force Ouvrière a souligné la nécessité, pour le prochain renouvellement général, de bénéficier d'une plus grande transparence, en particulier dans le traitement des Suffrages valablement exprimés (SVE) affectés à la section encadrement, à la suite de plusieurs demandes auprès de la DGT restées sans réponse.

La formation des conseillers prud'hommes

Contexte général

Les conseillers prud'hommes de notre organisation doivent plus que jamais se former, en raison de la complexification croissante de la procédure prud'homale et du droit du travail dans son ensemble.

Conformément aux dispositions légales, les conseillers prud'hommes sont tenus de suivre une formation initiale obligatoire de cinq jours (dont trois jours en e-learning et deux jours en présentiel), sous peine d'être « *réputés démissionnaires* ».

Cette formation, commune à l'ensemble des organisations syndicales et patronales, est dispensée par l'École nationale de la magistrature (ENM). La formation continue, quant à elle, relève de la responsabilité des organisations syndicales. Elle s'élève à six semaines par mandat, dans la limite de deux semaines par an.

FO demande régulièrement une révision à la hausse de ces droits à formation continue, afin de permettre aux conseillers prud'hommes d'acquérir et d'actualiser les compétences nécessaires à un exercice pleinement éclairé de leurs responsabilités.

FO demande également qu'une réflexion complémentaire soit menée pour instaurer des droits à formation continue supplémentaires, notamment :

- pour les nouveaux conseillers en début de mandat, afin de leur permettre une montée en compétence rapide ;
- et pour l'ensemble des conseillers lors de réformes majeures impactant le droit du travail et la procédure prud'homale.

Les conseillers prud'hommes FO bénéficient, au titre de la formation continue, des sessions organisées par l'Association pour la formation et l'information des conseillers prud'hommes (AfiP), organisme agréé à but non lucratif inscrit sur la liste ministérielle.

Les dispositifs de formation

L'AFIP met en œuvre quatre grands types de formation :

- des formations décentralisées (trois ou cinq jours), organisées au sein des Unions départementales et animées par nos formateurs AfiP-FO. Elles allient théorie et pratique à travers des exercices et études de cas concrets ;
- des formations nationales (cinq jours), organisées dans les Instituts du travail (à Strasbourg ou Bourg-la-Reine).

Animées par des professeurs d'université, elles permettent d'actualiser les connaissances juridiques et d'aborder les évolutions jurisprudentielles, législatives et réglementaires ;

- des formations locales, d'une journée, rassemblant une ou deux fois par an les conseillers prud'hommes d'un même conseil ou d'un même département. Ces rencontres favorisent le partage d'expériences, l'échange sur les difficultés rencontrées et la valorisation des bonnes pratiques ;
- les formations « *Prise de mandat* », nouveauté de ce mandat, se déroulent sur deux jours à l'ISST de Bourg-la-Reine. Elles s'adressent aux nouveaux conseillers prud'hommes afin de leur permettre d'appréhender leur mandat tant sur le plan juridique que pratique. Ces sessions, très appréciées, visent à développer leurs connaissances et à favoriser les échanges autour des enjeux et responsabilités liés à la fonction. Leur succès conduit à envisager leur reconduction pour le prochain mandat.

En Île-de-France, les conseillers prud'hommes bénéficient également du stage « *journées de droit social* », organisé conjointement par l'ISST de Bourg-la-Reine, les universitaires, et les organisations syndicales (CFDT, CGT, FO et plus récemment CFE-CGC). Ce stage comprend huit journées par an.

Le contenu des formations est défini chaque année lors des commissions pédagogiques, qui déterminent les thématiques en fonction de l'actualité juridique, de l'activité contentieuse et des besoins exprimés par les conseillers.

Enfin, l'Institut du travail de Strasbourg, en collaboration avec la Confédération, organise chaque année plusieurs journées de formation destinées aux conseillers prud'hommes des régions Champagne-Ardenne et Bourgogne-Franche-Comté, qui se tiennent en présentiel à Besançon, Châlons-en-Champagne, Dijon et Reims. Les thèmes sélectionnés sont traités de manière interactive, avec notamment des exercices pratiques et de mises en situation afin de donner de nombreuses clés pour traiter les dossiers prud'homaux.

La newsletter Prud'hommes

La newsletter Prud'hommes est diffusée notamment aux conseillers prud'hommes, aux défenseurs syndicaux ainsi qu'à tous les militants qui en font la demande. Sa périodicité est adaptée à l'actualité prud'homale, afin de garantir une information réactive et pertinente.

Elle propose des contenus spécifiquement dédiés à l'activité prud'homale : actualités juridiques, questions de procédures, ainsi que des modèles et trames de discours destinés aux assemblées générales de rentrée.

L'ACTION DU SECTEUR DE L'ORGANISATION

Secteur à multiples facettes, le secteur confédéral de l'Organisation regroupe outre l'outre-mer et la prise de responsabilité syndicale par les femmes, toute la partie des statuts confédéraux, la gestion d'une partie des conflits internes aux structures, la participation à la préparation du Congrès confédéral, des CCN et CE confédérales.

Le personnel du 141 avenue du Maine est rattaché à la Secrétaire confédérale chargée de l'Organisation.

/ Vie des structures : UD, Fédérations, Unions ou coordinations régionales

À quelques exceptions près, l'ensemble des Unions départementales a procédé à des révisions statutaires notamment au regard des obligations légales permettant un meilleur fonctionnement, essentiel en matière de développement.

Il en est de même pour les Fédérations. Un point important concerne la gratuité des locaux syndicaux pour les UD, actuellement remise en cause dans plusieurs départements.

Dans chaque UD concernée, la mobilisation et la solidarité syndicale ont joué leur rôle pour trouver des solutions mais le problème est récurrent et s'amplifie.

Comme pour le mandat précédent, le renouvellement des responsables UD et FD se poursuit et s'est même accéléré. Entre 2022 et 2025 : 39 Unions départementales et huit Fédérations ont changé de secrétaire général.

/ Les statuts

Ils sont l'ossature de l'organisation. Ils fixent les fondamentaux auxquels doivent se conformer les parties adhérentes.

Aux deux extrémités de la « chaîne FO » il y a d'une part les statuts confédéraux et d'autre part les statuts des syndicats dits « de base » d'entreprise ou les sections syndicales, le plus souvent pour les fonctionnaires.

Entre ces deux points, il faut tenir compte des statuts des Fédérations (branches professionnelles ou administration), des statuts des Unions départementales (inter-professionnelles locales), des statuts des syndicats nationaux et des statuts (ou pas) des unions régionales.

Plusieurs propositions de modifications des statuts confédéraux ont été présentées par des syndicats lors des Congrès confédéraux, seules ont été retenues celles qui concernent l'UCR-FO.

Pour éviter une refonte complète des statuts confédéraux, le Bureau confédéral a proposé au CCN de Metz en 2009, une

résolution spécifique contenant des règles de fonctionnement. Largement inspirées des résolutions de Congrès confédéraux, elles font juridiquement partie des statuts.

Elles sont cependant très insuffisantes notamment sur le rôle des Unions régionales compte tenu des nouveaux découpages administratifs du pays engendrant un certain nombre de syndicats régionaux qui n'existent pas dans la nomenclature confédérale FO.

Les Statuts des Unions départementales

Chaque Unions départementales dispose statutairement de ses statuts ; il y a autant de statuts que d'UD. Le secteur de l'Organisation essaye d'en avoir une copie à chaque changement.

La résolution du CCN de Metz fait obligation, à chaque structure, d'en fournir une copie à la Confédération, mais

L'ACTION DU SECTEUR ORGANISATION

sans prévenance de la part du secteur – certains oubliant cette obligation.

Il en est de même pour les propositions de modifications. Il faut toutefois noter une nette amélioration et certaines Unions départementales mettent en place des commissions de révisions des statuts.

Dans quelques UD, à l'instar de la Confédération, il existe des règlements intérieurs ou règles de fonctionnement.

Les Statuts des Fédérations

Comme pour les UD, chaque Fédération a ses propres statuts, voire un règlement intérieur. Là aussi, la résolution du CCN de Metz est souvent oubliée dans ce domaine. Elles communiquent rarement leurs propositions de modifications ou leurs statuts une fois modifiés.

La majorité des Fédérations ont édicté des statuts de syndicats ce qui entraîne des confusions, des débats voire des conflits avec les UD qui utilisent le plus souvent les statuts-types de syndicat émis par la Confédération.

Les Fédérations de fonctionnaires se déclinent en syndicats nationaux avec des sections départementales. Pour le secteur privé, certains syndicats ont un périmètre géographique national puisque plusieurs sections existent dans différents départements avec un statut « *national* » et des statuts de syndicats d'établissements locaux.

Les Statuts-types de syndicats

La Confédération réajuste les statuts-types de syndicats en fonction des impératifs législatifs et des résolutions de Congrès.

Il existe aujourd'hui, deux versions du statut type :

- une version avec conseil syndical ;
- une version sans conseil syndical pour permettre aux petites structures de fonctionner et éviter ainsi un trop grand « *réservoir* » d'adhérents isolés dans les UD.

Les Statuts des régions syndicales FO

L'article 28 des statuts de la Confédération prévoit la possibilité de créer des régions syndicales. Il est précisé dans la résolution de fonctionnement du CCN de 2009 qu'elles peuvent se doter de statuts. Elles ne sont pas reconnues comme des instances politiques et ne peuvent se substituer aux UD. Compte tenu des nouvelles grandes régions, l'unification d'anciennes régions syndicales FO en grandes régions pose déjà quelques problèmes de fonctionnement.

L'entêtement de certaines UD à ne pas vouloir ouvrir les yeux sur ces nouvelles régions peut, dans l'avenir, représenter un handicap (obtention des subventions régionales, désignations de camarades sur des mandats régionaux, création de syndicats régionaux...).

La Commission de l'article 39 (Art. 39 des statuts confédéraux)

C'est une commission qui existe depuis le Congrès constitutif de la FO de 1948. Elle est élue par le Congrès confédéral et doit traiter des cas de violation des statuts confédéraux.

Elle peut en quelque sorte « *dessaisir* » les membres du Bureau confédéral sur la question de la violation des statuts confédéraux.

La gestion des conflits internes, le fonctionnement des structures

Même si les statuts confédéraux confèrent une autonomie de fonctionnement des structures adhérentes à Force Ouvrière, il n'en demeure pas moins que cela ne peut être assimilé à de l'indépendance.

Il arrive donc que, régulièrement, le Bureau confédéral soit sollicité pour mettre du liant entre syndicats, UD et Fédérations et ramener des relations correctes. Cela se fait à la demande du secrétaire général ou des structures elles-mêmes.

Comme le prévoit la résolution du CCN de Metz de 2009, il ne peut s'agir que de médiation qui doit intervenir avant la saisine de la commission confédérale des conflits ou la commission de délimitation.

Le Secrétaire confédéral, en accord avec le Secrétaire général et souvent le trésorier confédéral propose alors la mise en place d'un protocole pour permettre une sortie de crise dans le temps, négocié et accepté par tous les protagonistes.

L'ACTION DE FO DANS LES OUTRE-MER

Outre-Mer : égalité des droits, justice sociale et urgence d'agir

Les collectivités et départements d'outre-mer connaissent depuis trop longtemps des difficultés structurelles profondes qui fragilisent les travailleurs, les services publics.

La vie chère demeure l'une des premières injustices subies par les populations ultramarines. Le coût exorbitant des produits de première nécessité, de l'énergie, du logement et des transports pèse lourdement sur le pouvoir d'achat des salariés, des retraités et des demandeurs d'emploi.

Force Ouvrière a porté une réforme en profondeur de l'octroi de mer, qui ne peut plus être un mécanisme pénalisant les consommateurs et les travailleurs. Cette réforme doit viser la transparence, la baisse effective des prix et le soutien réel au développement économique local.

Force Ouvrière n'a cessé d'exiger, également, l'application pleine et entière des conventions collectives dans tous les territoires ultramarins. L'égalité des droits sociaux ne peut rester un principe théorique : elle doit se traduire concrètement dans les salaires, les conditions de travail, la protection sociale et la reconnaissance des qualifications.

À Mayotte, Force Ouvrière a rappelé l'urgence absolue de la convergence des droits sociaux. Voilà plus de trente ans que cette convergence est annoncée sans jamais être réellement mise en œuvre. Cette situation est inacceptable. Les travailleurs mahorais ne peuvent plus être maintenus dans un système de droits différenciés, source d'inégalités, de précarité et de tensions sociales. FO continuera d'intervenir avec détermination pour que cette convergence devienne enfin une réalité.

En Nouvelle-Calédonie, la récente crise sociale a profondément fragilisé l'économie et l'emploi. FO souligne la nécessité de relancer l'activité économique, de soutenir les entreprises et de préserver l'emploi, tout en garantissant la justice sociale et les droits collectifs des travailleurs. La reconstruction économique ne peut se faire au détriment des salariés.

La Confédération FO, ne transige pas avec la justice sociale, l'égalité des droits et la dignité des travailleurs des outre-mer. FO est constamment aux côtés de ses Unions départementales et territoriales dans les outre-mer, et est pleinement engagée pour faire progresser les droits sociaux et faire aboutir les combats des travailleurs ultramarins.

Mayotte : l'impératif de la reconstruction et de la convergence

Plusieurs mois après le passage du cyclone Chido à Mayotte qui a ravagé l'archipel en décembre 2024, une loi d'urgence a été adoptée le 24 février 2025. Chido a été le cyclone le plus dévastateur depuis 90 ans. La loi prévoyait des mesures pour la reconstruction de Mayotte et pour l'accompagnement de la population et des acteurs économiques. Pour autant, elle ne prévoit pas de mesures structurelles. C'est pourquoi nous avons demandé un véritable plan de reconstruction de Mayotte. Un plan qui aborde les difficultés qui touchaient le département avant le cyclone.

FO première organisation syndicale dans l'archipel, y a joué un grand rôle. Une loi de programmation pour la refondation de Mayotte, a finalement été promulguée le 11 août 2025. Ce plan prévoit des mesures structurelles pour permettre le

développement économique et social du territoire, assorties de 4 milliards d'euros d'investissements sur six ans. En matière de droits sociaux, le projet de loi acte un alignement du niveau des prestations entre Mayotte et l'Hexagone d'ici à 2031. Concernant le salaire minimum, la CMP a retenu une étape intermédiaire, avec une augmentation du Smic net à 87,5 % du niveau de l'Hexagone dès le 1^{er} janvier 2026.

Après de fausses promesses, la fixation d'une date gravée dans le marbre pour cet alignement des droits sociaux, a été bien accueillie par FO, qui a participé aux ateliers mis en place pour échanger autour du Smic, des retraites et des minima sociaux.

Parmi ses revendications, FO demande que les discussions concernant le Smic horaire portent sur le montant brut et

non sur le net. Elle continue aussi de réclamer la possibilité, pour les agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques exerçant à Mayotte, d'accéder au régime de retraite complémentaire Ircantec.

Le Congrès de l'Union départementale de Mayotte s'est tenu pendant l'examen du projet de loi prévoyant le passage du statut de collectivité départementale à celui de département-région, qui n'est qu'un autre statut particulier de collectivité, déjà promis dans une précédente loi-programme. Le texte annonçait – une nouvelle fois – la convergence du droit applicable en matière de droits sociaux, mais sous réserve d'adaptations tenant compte des contraintes et des caractéristiques particulières du territoire.

Sur le développement économique, le texte accédait à une revendication patronale : la création d'une zone franche globale (sur l'ensemble de l'archipel) exemptant toutes les entreprises jusqu'en 2030. Inadmissible pour FO qui considère que ce n'est pas en multipliant les exonérations fiscales et sociales, le travail sous-payé, qu'on permettra à Mayotte de se relever de la catastrophe. Pour FO, cela nécessiterait plutôt un plan massif de créations d'emplois publics et privés porté par des politiques publiques ambitieuses. Outre une revalorisation immédiate du Smic et des minima sociaux, FO a revendiqué l'indexation des salaires sur l'inflation, l'application effective des conventions collectives, un plan d'urgence pour la santé et l'éducation assorti de recrutements massifs...

Wallis et Futuna : une victoire historique à l'issue d'un combat de plus de 35 ans !

À Wallis et Futuna, l'Éducation nationale était uniquement privée contrairement à l'enseignement du second degré. Alors que l'article 7 de la loi statutaire des îles Wallis et Futuna confère à l'État la compétence en matière d'enseignement, cette responsabilité fut, dès 1969, déléguée à la mission catholique par le biais d'une convention de concession. Ce dispositif dérogatoire, en totale contradiction avec les principes républicains de laïcité et d'égalité, a été maintenu par l'État pendant plusieurs décennies. Il a ainsi privé les enseignants d'un cadre juridique clair leur permettant d'exercer, dans des conditions conformes au droit, la mission régalienne d'instruction qui leur avait été confiée.

De cette situation est née une lutte syndicale de près de trente-cinq ans, animée par un profond sentiment d'injustice et par la volonté d'obtenir la reconnaissance pleine et entière des droits des enseignants du premier degré de Wallis-et-Futuna, au même titre que ceux de leurs homologues ultramarins et métropolitains.

La Confédération accompagne ce combat, depuis toujours. Ce n'est qu'en 2023 – à l'issue d'un long bras de fer de deux mois et demi opposant l'État au syndicat FO, avec différents échanges et négociations menées conjointement par notre syndicat de l'enseignement local FOE et la Confédération en appui constant – que fut signé un protocole d'accord historique. Par cet engagement, l'État reconnaissait enfin la nécessité d'intégrer les enseignants du territoire dans un cadre légal conforme à la loi statutaire de 1961, et d'assumer pleinement sa mission d'organisation de l'enseignement public telle que prévue par l'article 7 de ladite loi.

Cependant, la concrétisation de cet accord, intervenu le 20 juillet 2023, parfois avec le ministère, a nécessité plus de deux années de travail. S'ensuivirent en effet :

- la mission d'audit conduite par les inspecteurs généraux à l'automne 2023 ;
- la restitution du rapport en mai 2024, retardée en raison de l'instabilité politique nationale ;
- les concertations locales réunissant les forces vives du territoire – chefferies coutumières, mission catholique, associations de parents d'élèves et assemblée territoriale – afin de parvenir à un consensus ;
- puis, enfin, les négociations au ministère de l'Éducation nationale, menées de novembre 2024 à mai 2025, après le déclenchement d'une réunion au ministre de l'Éducation nationale à Paris avec notre syndicat FO, la FNEC et la Confédération. Ces discussions ont notamment porté sur le reclassement des personnels (garantie de l'ancienneté acquise) ainsi que sur le maintien des avantages sociaux antérieurs, tels que le congé d'accompagnement ou la prime individuelle de désindexation.

Ce n'est que le 1^{er} octobre de cette année que l'essai, marqué en juillet 2023, s'est finalement concrétisé par la bascule effective de l'enseignement du premier degré dans la fonction publique d'État.

Cette date, véritable jalon historique pour le territoire de Wallis-et-Futuna, consacre la fin d'un système hybride hérité des mentalités postcoloniales d'autrefois. Elle symbolise également une victoire sans précédent pour l'ensemble de la communauté éducative car ce mouvement a permis la reconnaissance des personnels non-enseignant aussi bien du premier et du second degré avec l'engagement de la ministre de l'Éducation nationale de les intégrer progressivement dans la fonction publique dès 2026.

Une victoire historique, un combat gagné !

FO et la reconnaissance des victimes des essais nucléaires en Polynésie

L'adoption à l'unanimité par l'Assemblée nationale, le 29 janvier 2025, d'une proposition de loi visant à améliorer la reconnaissance et l'indemnisation des victimes des essais nucléaires en Polynésie française constitue une avancée majeure et un tournant politique. Cette évolution représente l'aboutissement d'une revendication portée de longue date par FO, exprimée de manière constante au niveau confédéral, notamment dans les résolutions de ses Congrès et dans ses prises de position sur les outre-mer.

Depuis des décennies, FO s'est engagée dans ce combat pour la justice sociale et la réparation des préjudices subis par les populations et les travailleurs polynésiens exposés aux radiations. La Confédération a été la seule organisation syndicale à se saisir durablement de ce dossier, en lien avec son secteur confédéral des outre-mer et l'Union départementale FO de Polynésie, multipliant les interventions auprès des pouvoirs publics, des parlementaires, des caisses de Sécurité sociale et des ministères concernés. Cette mobilisation s'inscrit pleinement dans les orientations confédérales adoptées en Congrès, où FO a dénoncé le mépris des gouvernements successifs et exigé que l'État prenne toutes ses responsabilités.

Dès le 23^{ème} Congrès confédéral, FO dénonçait le caractère insuffisant et l'alibi de la loi Morin et rappelait que *« le Congrès ne peut accepter que cette situation perdure et exige*

que l'État prenne toutes ses responsabilités » en matière de prise en charge et d'indemnisation des victimes. Cette exigence a été réaffirmée au 23^{ème} Congrès, qui revendiquait explicitement *« la prise en charge, la réparation et l'indemnisation des victimes des dégâts et risques nucléaires en Polynésie par l'État »*. Ces revendications confédérales ont été portées sans relâche par FO dans toutes les instances, notamment lors des rendez-vous au ministère des Outre-mer et dans les organismes de Sécurité sociale.

Instaurant une présomption d'exposition fondée sur la réalité historique et scientifique des retombées radioactives, le texte ouvre la voie à une reconnaissance plus large des victimes et de leurs ayants droit, y compris pour des milliers de dossiers jusqu'ici rejetés ou non déposés.

Cette avancée législative représente donc une victoire revendicative et syndicale, fruit d'un combat confédéral constant mené par FO pour la justice sociale, l'égalité de droits entre l'Hexagone et les territoires ultramarins, et la reconnaissance pleine et entière des responsabilités de l'État. Elle illustre la détermination de la Confédération à défendre les travailleurs et les populations ultramarines, conformément aux orientations adoptées dans ses résolutions de Congrès et à son engagement historique pour l'égalité républicaine et la solidarité nationale.



DÉVELOPPEMENT SYNDICAL

La formation syndicale reste une priorité majeure pour notre organisation. Elle permet non seulement d'accueillir et de former les adhérents pour qu'ils deviennent des militants éclairés, mais aussi de renforcer en permanence l'action des militants déjà engagés.

C'est ainsi que chaque syndiqué FO peut jouer pleinement son rôle d'acteur, de développeur pour l'organisation et de décideur de son avenir au sein de notre organisation. Dans le même temps, nous réaffirmons nos valeurs fondamentales : l'indépendance, la démocratie et la liberté syndicale.

Ces enjeux sont considérables et nous avons le devoir de les relever ensemble.

Former - Développer – Émanciper

Le Centre de formation des militants syndicaux (CFMS) est l'outil central de notre organisation pour former directement sur le terrain des syndicalistes libres et engagés, capables de renforcer leur syndicat, leur Unions départementales, leur Fédération et l'ensemble de la Confédération. La formation syndicale permet le développement en adhésions et doit permettre d'augmenter les chiffres de représentativité : elle construit les fondations solides du véritable syndicalisme, ciment de notre organisation.

Dans ce cadre, le secteur de la Formation des militants et le secteur du Développement de l'organisation ont été fusionnés, créant des synergies fortes. L'idée est simple mais stratégique : *« se former pour s'émanciper, former pour se développer, développer pour peser, peser pour obtenir ».*

Former mieux et davantage contribue à agir et garantir à nos militants les moyens de devenir des acteurs pleinement engagés dans la vie syndicale. Le CFMS a su relever ce défi grâce à un travail collectif articulé autour de trois dimensions : administrative, pédagogique et de développement.

L'offre pédagogique en présentiel

Les objectifs des stages proposés par le CFMS restent constants, mais l'équipe pédagogique adapte en permanence ses méthodes d'animation afin de répondre aux évolutions de l'actualité juridique et sociale et aux avancées technologiques.

Voici la liste des principaux stages dispensés dans les UD :

- « FO premier niveau » ;
- « Savoir négocier » ;
- « Connaître ses droits » ;

- « CSE » ;
- « Fonctionnement et communication du syndicat »
- « Santé, sécurité et conditions de travail (SSCT-1) ».

Cette offre de formation, régulièrement actualisée, permet d'accompagner les militants dans le développement de leurs compétences et de renforcer l'efficacité syndicale.

CFMS : une croissance soutenue et un impact fort

Le nombre de stagiaires du CFMS continue de croître régulièrement (voir tableau ci-après), avec une progression de 10% par an pour les formations en présentiel. Les stages proposés dans les outre-mer élargissent notre rayonnement national.

Cette dynamique témoigne de l'attractivité des formations et de l'engagement renforcé des militants dans leur parcours syndical. Le CFMS séduit, fédère et confirme sa place de référence dans la formation syndicale.

Les formations spécifiques

Le CFMS propose également des formations sur mesure, conçues pour les élus d'un même syndicat et centrées sur les thématiques CSE/SSCT. Ces formations personnalisées permettent aux élus de :

- « mieux comprendre les particularités de leur entreprise » ;
- « analyser les contraintes spécifiques de leur environnement de travail » ;
- « développer des réponses adaptées à leurs réalités professionnelles ».

		2022		2023		2024		2025	
		Nombre de stages réalisés	Nombre de stagiaires présents	Nombre de stages réalisés	Nombre de stagiaires présents	Nombre de stages réalisés	Nombre de stagiaires présents	Nombre de stages réalisés	Nombre de stagiaires présents
1A1	Découverte FO/ FO 1 ^{er} niveau	269	3 756	285	4 444	296	4 671	281	3 896
1B9	Fonctionnement et communication du syndicat	60	699	102	1 239	99	1 262	105	1 279
1E2	Communication orale	83	894	—	—	—	—	—	—
1I1	Je négocie/ Savoir négocier	73	912	85	1 079	102	1 354	114	1 365
2A1	CSE	26	209	50	391	78	599	40	223
2B1	SSCT	30	261	43	387	59	561	35	237
1B6/1B7	Trésoriers de syndicat/UD	2	13	4	32	4	32	3	25
3M6	Connaître ses droits	106	1 351	109	1 452	110	1 452	126	1 561
4E2	Stages spécifiques	38	*NC	66	*NC	89	*NC	65	*NC
2B1P	F3SCT fonction publique	9	*NC	41	*NC	70	*NC	26	*NC
4E3	Stages hors programme	123	*NC	127	*NC	144	*NC	180	*NC
	Stages en visio-conférence	14	*NC	10	*NC	10	*NC	—	—
	Stages Fédéraux	163	*NC	146	*NC	138	*NC	171	*NC
TOTAL		996		1 068		1 199		1 146	8 586
Évolution par rapport à l'année précédente				7%		12%		-4%	

Chaque programme est construit en concertation avec le délégué syndical Force Ouvrière de l'entreprise et/ou avec la Fédération ou l'Union départementale concernée, afin d'assurer une adéquation optimale avec les besoins du terrain.

La demande pour ces stages connaît une progression constante, témoignant de leur pertinence et de leur utilité pour les élus.

Les entreprises accompagnées par le CFMS dans le cadre de ces formations spécifiques

Armée du Salut, Atos, Auchan, Bâtiment, Bull, CAF, Carbody, Cars Méditerranée, Carsat, Cheminots, Clariane, Nemera, CEA, Clinique du Parc, CPAM, Evian, Fédération du livre, Keolis, France Travail, La Poste, Lidl, Maroquinerie des Ardennes, OPP BTP, Orange, Orano, Plastuni, Safran, SNCF, SNV, Sarpi, TGV, Urssaf, Valrhona,... la liste n'est pas exhaustive...

Dans le cadre du nouveau cycle électoral du CSE, la formation SSCT 2 des représentants, notamment ceux de deuxième mandat, doit être renouvelée. Le CFMS propose une forma-

tion de cinq jours pouvant être organisée au niveau national pour les membres de la commission SSCT des entreprises de plus de 300 salariés ou des plus petites entreprises si un accord de financement est prévu. Ce stage répond à l'engagement de FO sur les questions environnementales tout en veillant à la protection des travailleurs (emploi, sécurité, santé, conditions de travail).

Le digital

Le digital n'a pas vocation à remplacer les formations syndicales en présentiel. Les échanges directs, la convivialité et la dynamique collective qui se créent lorsqu'on se retrouve restent irremplaçables. En revanche, les outils numériques viennent enrichir et compléter ce travail : ils permettent d'approfondir, de partager des ressources, de rester connectés entre deux sessions, et de toucher plus largement les militants. C'est donc une complémentarité qui renforce l'efficacité et l'accessibilité de la formation syndicale.

La formation en distanciel par la visio-conférence est un outil utilisé par le CFMS qui a ajouté ce dispositif à son cata-

DÉVELOPPEMENT SYNDICAL

logue de formation. Les modules dispensés sont courts, d'une demi-journée à une journée. Ces sessions permettent de rassembler des stagiaires disséminés sur tout le territoire. Dans un format semi-distanciel, seul l'animateur est à distance, les stagiaires étant regroupés dans les locaux d'une UD par exemple. Pour aider le plus largement possible ses adhérents à faire face aux échéances du cycle électoral du Comité social et économique (CSE), le catalogue comporte principalement deux sujets :

- « *Négociation du protocole d'accord préélectoral CSE* » ;
- « *CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés* ».

L'enjeu est majeur compte tenu de l'impact sur la représentativité ainsi que le développement de notre organisation, « *Dites-moi et j'oublierai, enseignez-moi et je me souviendrai, impliquez-moi et j'apprendrai* » disait Benjamin Franklin. C'est exactement l'ambition de la plateforme en ligne du CFMS : impliquer les camarades dans l'acquisition et le développement de leurs savoirs. Elle constitue un outil précieux pour renforcer les compétences des militants syndicalistes.

Des modules sont proposés en auto-formation accessibles partout et à toute heure. La connexion se fait par l'intermédiaire du compte adhérent « *e-fo* ». À la fin de chaque module, un *quiz* permet de faire le point sur les acquis et un certificat

d'assiduité, attestant de l'engagement dans le parcours peut être délivré.

Les modules disponibles sont :

- « *La dette publique : déconstruire pour combattre le chantage à la dette* » ;
- « *Aux origines des inégalités entre les femmes et les hommes de 1789 à 1914* » ;
- « *Le conseiller du salarié* » ;
- « *Il y a 150 ans ... La commune de Paris* » ;
- « *Pourquoi le mot « Camarade » (Podcast)* » ;
- « *Négociation du protocole d'accord pré-électoral du CSE* » ;
- « *La prévention des risques professionnels* » ;
- « *La trésorerie du syndicat* » ;
- « *CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés* » ;
- « *Agir contre les discriminations dans le monde du travail* »

Cette modalité élargit notre catalogue de formation tout en mettant en place la complémentarité nécessaire entre les supports.

L'adresse est la suivante : <https://cfms.force-ouvriere.fr/>

Le suivi administratif

Inscription en ligne

En 2022, le CFMS a proposé aux adhérents, via la plateforme « *E-FO* », la possibilité de s'inscrire en ligne. Une phase test a d'abord été menée uniquement sur les formations « *FO 1^{er} niveau* ».

Avec l'évolution de l'outil, le dispositif a été élargi en 2024 à l'ensemble des stages. Aujourd'hui, 80 % des Unions départementales utilisent l'inscription en ligne. Les inscriptions papier ne sont acceptées qu'à titre exceptionnel (syndicats nationaux, mutualisations, etc.).

Il est important de préciser que, même en cas d'inscription en ligne, celle-ci doit toujours être validée par le syndicat et par l'Union départementale.

Publications

En 2024, le CFMS a publié un guide dédié à l'accès à la formation syndicale et a actualisé son catalogue de formation. Ces deux outils ont permis de renforcer la visibilité et la compréhension de l'offre de formation, facilitant ainsi l'orientation des adhérents vers les dispositifs proposés.

La formation des animateurs

Les animateurs voient constamment évoluer leurs méthodes et leurs outils. Pour les accompagner dans cette dynamique, le CFMS s'associe à l'Institut du travail de Bourg-la-Reine afin de leur proposer des formations en sciences de l'éducation. Car être engagé ne suffit pas : il faut savoir transmettre, éveiller la curiosité, partager ses expériences et continuer à se former. Ces programmes sont également accessibles aux animateurs des Fédérations.

Plusieurs formations sont proposées au rythme de deux sessions par an.

Méthodes pédagogiques

Les contenus de formation visent à comprendre les dispositions à apprendre d'un adulte en formation, pour envisager la pédagogie spécifique à mettre en œuvre dans une formation

des adultes. L'approche de la dynamique d'un groupe en formation permet de penser la gestion du groupe, des émotions, des conflits.

Se crédibiliser

Se rendre crédible auprès de son interlocuteur, crédibiliser l'adhérent pour crédibiliser l'organisation syndicale dans le contexte social et économique. Les contenus de formation visent l'acquisition de savoir et savoir-faire : communication verbale et non verbale, linguistique, rhétorique et sémantique ou encore gestuel.

Outils numériques

Améliorer les compétences pédagogiques numériques pour faire évoluer les stages militants, proposer une formation militante au temps présent, moduler/ajuster la formation et ses modalités en fonction de l'actualité innover en formation (former autrement, en complémentarité). Accompagner les évolutions des concepteurs de formation militante et

promouvoir l'utilisation des outils numériques existants en formation.

Analyse de pratique

Permettre aux participants de s'approprier les outils nécessaires pour analyser leur pratique d'animation, prendre du recul et améliorer leurs méthodes pédagogiques. Elle vise à développer une posture réflexive sur sa pratique de formateur, à identifier les enjeux spécifiques de la formation militante syndicale et à analyser les situations professionnelles rencontrées dans ce cadre.

Les participants sont également invités à mutualiser leurs expériences afin de construire des pistes d'amélioration concrètes et à renforcer la cohérence entre leurs pratiques de formation et les valeurs syndicales.

Les contenus des formations proposées par les instituts sont élaborés conjointement par un universitaire et la Confédération. Cette approche permet de garantir un niveau académique élevé tout en intégrant des perspectives syndicales.

Présentation du secteur du Développement et du CFMS

Nos enjeux en termes de développement syndical que ce soit pour le secteur public ou le secteur privé, sont de réussir à partager les bonnes pratiques de l'ensemble des adhérents, ce qui permet une complémentarité et une force collective des femmes et des hommes qui nous rassemble. *Ce qui a été déjà réalisé et validé se doit d'être partagé, enrichi et propagé.*

Avoir pu organiser en 2023 un forum du Développement a permis de dresser un état des lieux des axes et stratégies à mettre en place pour les années à venir.

Le secteur du Développement a produit de nombreux travaux graphiques en soutien aux structures FO (affiches, livrets, contributions lors de la campagne TPE et des grands rendez-vous sportifs (présence de notre organisation sur le Tour de France, etc.).

Nous avons apporté un soutien constant auprès des Unions départementales, des Fédérations, des syndicats qui nous ont sollicité afin de donner des axes et partager des techniques pour augmenter le nombre de leurs adhérents, de leurs implantations, et d'augmenter leur représentativité. *Notre objectif commun : gagner en adhérents, en implantations, en audiences.*

Lorsque nous parlons de développement, de syndicalisation, l'action incontournable la plus concrète est bien l'approche sur le terrain que nous mettons en place en direction des salariés et la propagande régulière de nos revendications. Permettre une meilleure compréhension, une accessibilité sur notre engagement syndical et sur ce que nous effectuons

dans nos différents mandats passe par une communication plus fluide et réactive vis-à-vis des salariés.

Nous avons souvent tendance à charger nos supports de communication, ce qui occasionne une perte de visibilité, parfois d'incompréhension dans les abréviations employées ou encore des technicités ou détails peu utiles : *le fond n'a pas de valeur si la forme n'y est pas.*

Voilà pourquoi nous conseillons, la plupart du temps, la manière d'aborder des sujets : « 1 sujet, 1 tract ». Le développement syndical passe aussi par l'image que l'on renvoie : *être vu pour être reconnu et être lisible pour être lu et compris.*

Le secteur du Développement a réalisé pour les Fédérations de nombreux supports pour leur permettre d'être outillées dans leurs prochaines échéances à venir avec les élections professionnelles.

La personnalisation des supports de communication, en fonction des différents métiers, sur des professions de foi, des tracts modifiables, adaptables pour tous en termes graphique avec des exemples de slogans, d'images libres de droits, permettra à l'avenir de faire gagner du temps à chaque structure.

Sur ces quatre dernières années, le secteur du Développement a proposé aux Unions départementales de programmer des formations-journées spécifiques sur les thèmes suivants : sessions de stratégie de développement avec en introduction la présentation d'une étude sur le regard des salariés en France vis-à-vis des syndicats.

Près de 30 Unions départementales ont organisé ces sessions de stratégie de développement avec un taux de participants à hauteur de 900 personnes.

À cela se rajoutent de nombreux syndicats et Fédérations qui nous ont sollicité pour des interventions en ce sens. La présentation de cette étude nous permet de partir de constats et de faits de la vision des salariés de toutes catégories professionnelles sur l'ensemble des syndicats.

Les notions de cette étude réalisée montrent que nous devons nous décaricaturer de l'image syndicale, valoriser nos valeurs d'indépendance, de liberté et d'organisation syndicale attachée à la défense des intérêts matériels et moraux des travailleurs.

Durant ces journées, les participants pourront, avec les outils de développement, mieux appréhender et s'approprier les différentes méthodes de communication :

- sur l'impact de la communication verbale et non verbale ;
- sur les signes cognitifs ;
- sur la déperdition de la communication ;
- sur la construction de la communication écrite sur les différents supports, visuels ;
- sur l'attrait aux réseaux sociaux sur le mode de diffusion de l'information.

Nous proposons ensuite d'autres sessions de développement par la formation de deux outils de communication pour les syndicats sur les logiciels :

- Canva : logiciel de design graphique qui permet de concevoir des visuels attractifs facilement et rapidement ;
- Capcut : logiciel de montage vidéo.

Ce sont près de 25 sessions avec plus de 400 participants qui ont pu être organisés sur la session « *outils de développement de la communication des logiciels Canva et Capcut* »

Cette session a été conçue dans le but que chaque participant puisse pratiquer en séance, avec son ordinateur portable, des ateliers sur les outils des logiciels Canva, Capcut avec :

- la création de signatures e-mail personnalisées ;
- la mise en page de documents ;
- la création de logos personnalisés ;
- la création de QR-Code personnalisés ;
- la confection de tracts ;
- la création de page Facebook, Instagram, LinkedIn,...
- l'organisation de l'action militante (rétroplanning post élection)...

Nos futures ambitions pour l'avenir s'inscrivent dans la transmission, à l'ensemble de nos adhérents, d'outils de développement nécessaires au partage de connaissances sur la diffusion des informations de nos tracts, nos analyses, nos revendications et aussi nos victoires, à travers les réseaux sociaux.

Parmi les futures pistes à explorer, l'intelligence artificielle est un modèle qui peut permettre à nos équipes syndicales un gain de temps sur les synthèses de documents, comptes rendus, proposition d'informations, de documentations.

Pour autant l'intelligence artificielle ne doit pas remplacer notre libre arbitre, notre conscience syndicale et nos revendications pour toujours nous assurer le respect de nos valeurs de liberté et d'indépendance.

Le développement syndical au travers de l'événementiel

Coupe du monde de rugby 2023

FO a suivi de près la mise en place de la charte sociale signée par le comité d'organisation et les partenaires sociaux.

Celle-ci a garanti un socle de droits concernant les conditions de travail, la sécurité, la rémunération et la prévention des discriminations.

FO a rappelé que cette démarche devait servir de référence pour l'ensemble des grands événements sportifs, tout en soulignant les limites constatées dans le suivi effectif des engagements.

Plusieurs supports de communication ont été créés par le secteur du Développement afin de valoriser le collectif qui nous porte chez FO en raccord aux valeurs du monde du rugby.

Jeux olympiques et paralympiques 2024 (Paris)

FO a été mobilisée tout au long de la préparation pour défendre les droits des salariés, qu'ils soient employés permanents, intérimaires, prestataires ou volontaires.

La Confédération a veillé que les emplois créés respectent le droit du travail et que la sous-traitance n'entraîne pas de dérives.

FO a alerté sur la nécessité d'un héritage social durable des Jeux, au-delà des seules retombées économiques et médiatiques.

Plusieurs tracts ont été produits par le secteur du Développement pour valoriser l'engagement des femmes et les hommes dans le milieu sportif avec des slogans qui nous ressemblent dans nos actions syndicales.

Jeux olympiques et paralympiques d'hiver 2030 (Alpes françaises)

Alors que la candidature française a été retenue, FO s'implique déjà pour rappeler que l'organisation ne doit pas se faire au prix d'exceptions législatives mettant en cause les droits des travailleurs.

La vigilance portera sur les conditions de travail liées aux chantiers, sur le respect des normes sociales et environnementales, ainsi que sur la transparence de la gouvernance.

FO revendique que les Jeux 2030 s'accompagnent d'investissements utiles aux territoires et à leurs habitants.

Tour de France cycliste

Chaque année, FO participe au Tour de France ce qui permet de rappeler nos revendications syndicales comme une vitrine

à travers une image médiatique plus étendue. La Confédération a mis en avant le pouvoir d'achat, la défense des retraites, l'égalité professionnelle et la protection sociale.

Dans la plupart des villes étapes un stand FO est animé par les militantes et militants, ce qui nous permet d'avoir une approche au plus près des salariés dans les départements où passe le Tour de France.

Cette présence sur le terrain illustre la volonté de FO d'aller à la rencontre des salariés, dans une démarche de proximité et de visibilité.

Ces grands rendez-vous sportifs ont été autant d'occasions pour FO d'affirmer son rôle : défendre les droits des travailleurs, garantir que l'organisation d'événements mondiaux ne se fasse pas au détriment du progrès social, et promouvoir une véritable charte sociale des grands événements comme norme pour l'avenir.

Le logement

Les principes du logement social s'inspirent de notre modèle social et de la notion-clé « *d'Assurance sociale* » dont l'objectif est d'améliorer les conditions de vie et de travail. Cette offre et cet objectif imposent un schéma de gestion des ressources conforme aux principes de solidarité, de mutualisation de redistribution, ainsi qu'une modalité d'allocation en droit ouverts, à l'exclusion de tout principe lucratif. Ces mêmes principes placent tous les représentants dont Force Ouvrière de bénéficiaires de cette offre qu'ils soient locataires ou allocataires, au cœur de ce schéma, du fait de leur participation active à la régulation du secteur en tant que force de médiation.

C'est ce modèle qui a permis depuis des décennies la constitution d'un patrimoine collectif fort. Pour mémoire au 1^{er} janvier 2024, la France compte 5,4 millions de logements locatifs sociaux.

L'importance du logement pour le demandeur

Le logement constitue plus que jamais un socle pour chacun de nous et un lieu de protection. Pour nombre de salariés, il est aussi un lieu de travail. Il est le premier poste de dépenses des ménages : faire face à cette charge devient de plus en plus difficile dans cette période de baisse de revenus et de renchérissement des coûts des ménages. Soutenir le logement est donc un impératif de justice sociale ; c'est aussi le seul moyen de soutenir la demande dans le contexte de cette crise qui affecte autant cette dernière que l'offre.

Le logement est *de facto* un bien de première nécessité car il permet l'ouverture à tous les possibles. Comment peut-on aujourd'hui accéder à un emploi si nous n'avons pas la possibilité de nous loger au plus près de celui-ci ? La situation

économique contraint nombre de salariés à quitter leur région d'origine et leur parcours semé d'embûches commence. Dans le même contexte nous retrouvons les jeunes, l'apprenti en alternance, l'étudiant... qui sont également impactés.

La politique du logement au centre des inquiétudes

La demande de logement social progresse d'année en année de manière inquiétante. Elle compte plus de 2,7 millions de demandeurs en 2024 ce qui représente deux fois plus de demandes en vingt ans. Malheureusement, dans le même temps, le nombre de logements sociaux disponibles à la location diminue et ce, depuis la crise du Covid. En cause la diminution du taux de rotation dans le parc social et la baisse de l'accèsion à la propriété facilitant le parcours résidentiel. Ces éléments sont les conséquences directes de la crise économique que nous traversons.

Avec 393 000 attributions en 2023, soit près de 100 000 de moins qu'en 2016, moins d'un demandeur sur cinq reçoit désormais une réponse positive dans l'année et les délais pour obtenir un logement social peuvent atteindre plusieurs années en fonction du lieu de la demande. Aujourd'hui, même dans les zones dites détendues, des problèmes peuvent se poser en matière de délai d'attribution. En parallèle, nous notons que fin 2024, la production de logements neufs diminue pour passer sous les 260 000 logements, soit un tiers de moins en un an.

Nous pouvons rechercher les causes dans la situation politique actuelle. Depuis 2017, huit ministres se sont succédé au ministère du Logement. Cette instabilité porte atteinte à tous

les acteurs du secteur du logement. Les normes, prévues et débattues de longue date par exemple : l'obligation de rénover les passoires thermiques à la location ou le Zéro artificialisation nette (ZAN), sont remises en cause quelques semaines avant leur entrée en vigueur, voire quelques semaines après leur date d'application. Les 1,2 milliard d'euros pour la rénovation énergétique du parc HLM, sont quelques mois plus tard gelés. Des budgets pour le fonds vert ou MaPrimeRénov sont rabotés au nom de la rigueur budgétaire quelques semaines après avoir été annoncés triomphalement.

En résumé fin 2024, la production de logements neufs enregistre une baisse significative et alarmante avec 260 000 logements par an, soit un tiers de moins en un an

Entre le 1^{er} janvier 2023 et le 1^{er} janvier 2024, 72 400 logements sociaux nouveaux ont été mis en location, parallèlement 15 700 ont fait l'objet d'une démolition et 11 400 vendus. Le parc locatif social croît ainsi de 0,9 % sur cette période. Les nouveaux contours des Quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), en vigueur pour la France métropolitaine en 2024, comprennent 150 000 logements sociaux de plus que ceux définis en 2015. Grâce aux opérations de Renouvellement urbain (ANRU) – financées à 72 % par Action logement, organisme paritaire dans lequel FO prend une part importante à la gouvernance – les logements de ces quartiers sont rénovés et répondent aux nouveaux critères environnementaux avec une ouverture de ces quartiers vers la ville en n'oubliant pas la mixité dans les attributions.

Après les coupes budgétaires de 2017, suivi de la hausse de la TVA et l'impact de la Réduction de loyer de solidarité (RLS) qui ponctionne 1,3 milliard d'euros chaque année sur les organismes, la production de logement HLM a été freinée, passant selon les dernières sources de 124 000 agréments en 2016 à 82 000 en 2023 ; les plus mauvais résultats de ces dernières années. Selon l'étude Perspectives de la Banque des Territoires, si les conditions financières actuelles, ne sont pas réformées, elles ne permettraient pas de financer à long terme plus de 72 000 logements sociaux par an. Si aucune décision forte n'est prise, « *la projection de long terme montre que les organismes de logement social vont devoir arbitrer entre constructions neuves et réhabilitations de logements, afin de conserver une situation financière soutenable* ».

Action Logement ou le paritarisme en danger

Pour faire face à la pénurie de logements, l'État et les partenaires sociaux créent en 1953 un dispositif afin de permettre aux salariés du secteur privé d'être logés dans de meilleures conditions. Les entreprises du secteur privé et du secteur agricole de plus de 10 salariés versent chaque année une cotisation s'élevant à 1 % de la masse salariale appelée la Participation des employeurs à l'effort de construction (PEEC) afin de financer le logement des salariés à revenus modestes. En 1992, le taux a été revu à la baisse pour passer à 0,95 %, puis 0,45 % désormais. Enfin depuis la loi Pacte, seules les entreprises de plus de 50 salariés sont mises à contribution.

Le gouvernement, par accord, s'était engagé à compenser la différence entre 20 et 50 salariés. Prétextant la situation économique, la compensation de l'État ne durera malheureusement qu'une année.

Force Ouvrière considère que le 0,45 % de la PEEC est un salaire différé et doit être utilisé uniquement pour répondre aux attentes des salariés en matière de logement. Depuis quelques mois et depuis le classement par l'Insee d'Action logement Services (filiale d'Action logement groupe) en charge de la collecte de la PEEC en administration publique, Force Ouvrière intervient régulièrement pour défendre le paritarisme de gestion.

Depuis plus de 70 ans, le groupe paritaire a fait la démonstration de son efficacité au service de sa mission d'utilité sociale. Les représentants de notre Confédération défendent sans relâche le lien emploi-logement. Cela au travers de la construction de logements abordables, de l'accession à la propriété, des prêts rénovation et des services aux salariés en particulier pour favoriser la mobilité. Toutes ces missions sont définies dans les actes fondateurs du 1 % logement.

Pour Force Ouvrière, un tel classement emporte des conséquences significatives et importantes pour les opérations d'Action logement, notamment en nous interdisant de souscrire à des financements par emprunt à plus de douze mois après prise de l'arrêté par le ministre délégué chargé du budget.

Nous sommes surpris de l'insistance du gouvernement à vouloir nous classer en Administration publique (APU) après plus de 70 ans d'exercice au service des salariés. Cette décision remettrait en cause *de facto* la gestion paritaire telle que nous la connaissons aujourd'hui. Nous ne comprenons pas l'insistance de l'État à entraver la gestion de notre organisme paritaire qui a besoin plus que jamais de visibilité et de perspective. Pour tous ces motifs et avec l'implication forte de notre secrétaire général nous soutiendrons toutes les démarches visant à sursoire au classement d'Action logement en administration publique. Membre actif de la gouvernance d'Action logement, FO apporte toute son énergie pour que cette institution joue pleinement son rôle dans cette période sans précédent – Le financement du logement étant aussi de la responsabilité de l'État. Il importe que le logement retrouve une place centrale dans l'investissement national, compte tenu de son coût dans le budget des ménages, des enjeux économiques et environnementaux qu'il porte, ce secteur ne peut demeurer une variable d'ajustement budgétaire dans les politiques publiques.

Nous sommes convaincus que la bataille à mener est celle des ressources pérennes du secteur du logement social, nécessaires pour répondre aux besoins croissants en matière de logements. Nous appelons au dialogue tous les acteurs pour agir ensemble dans l'intérêt des salariés en attente d'un logement social. Pour notre part, nous poursuivrons sans faiblir notre stratégie volontariste et efficace, au service du logement des salariés des entreprises.

Poursuivre notre engagement pour un logement abordable

Sur le terrain, l'engagement de FO « *Pour un logement de qualité, économiquement accessible, dans un environnement préservé, pour tous* » relève de l'exigence de solidarité interprofessionnelle et intergénérationnelle. Il se traduit sur le terrain, en Union départementale FO ou en entreprise, au niveau local comme au niveau national, par une prise en compte des besoins en logement de tous les salariés, qu'ils soient en insertion professionnelle, en emploi, en recherche d'emploi ou retraités. Notre revendication mobilise FO sur plusieurs thématiques et à plusieurs niveaux.

Concernant la thématique emploi/logement, FO reste vigilante sur la disjonction entre contrat de travail et contrat de bail qui pourrait être remis en cause lors des négociations entre représentants des salariés et employeurs dans les entreprises assujetties au versement de la Peec. Cette ligne rouge avait – et a encore aujourd'hui – comme fondement la préservation de toute forme de pression ou de paternalisme que les salariés pouvaient avoir à subir de par leur besoin d'accès à un logement abordable, dès lors qu'ils présentent leur demande au réservataire employeur.

L'accès au logement abordable est une partie intégrante du lien syndical. Dans l'exercice de leur profession, la question de l'accès à un logement abordable pour les salariés relève de la défense du pouvoir d'achat mais participe également à la prise de conscience de leurs droits sociaux et de la légitimité de la syndicalisation.

Le 17 avril 2025, le député David Amiel a déposé à l'Assemblée nationale une proposition de loi visant à améliorer l'accès au logement des salariés et agents des services publics. Ce texte fait suite aux recommandations formulées dans son rapport « *Loger les travailleurs des services publics* », remis au gouvernement en avril 2024. La Confédération, en lien avec les Fédérations concernées, suit l'évolution de cette proposition.

L'article L 442-7 1 tel que modifié créé un régime d'exception en l'état dangereux pour les salariés des entreprises publiques. Cet amendement instaure un régime dérogatoire néfaste pour les salariés des entreprises publiques ce qui contreviendrait au principe même du texte. L'effet pervers de la mesure, introduite par la modification de l'amendement CE22, implique que ces salariés pourraient désormais être expulsés de leur logement à la fin de leur contrat de travail, sans que cela ne permette pour autant de loger un autre salarié en remplacement. Ainsi, les salariés des entreprises publiques – ressortant à d'autres contingents que ceux qui étaient initialement visés par les travaux du député Amiel – ne bénéficieraient pas nécessairement davantage de logements mais deviendraient assurément plus dépendants de leur employeur dans leur rapport locatif. Leur droit au logement semble ainsi injustement remis en cause, comparativement aux salariés d'autres entreprises.

Il est indispensable pour FO de retrouver un élan dans la construction de logements abordables et répondre à la demande croissante des salariés et de l'ensemble des demandeurs. Le logement est un axe majeur de développement de notre organisation syndicale, considérant que le logement est le premier poste de dépenses dans le budget des ménages, FO défend le paritarisme au sein du logement social pour permettre que les liens emploi-logement-pouvoir d'achat traduisent de réelles améliorations des intérêts matériels et moraux des salariés.

Conclusion

La formation demeure un levier stratégique pour l'émancipation et la protection des travailleurs, ainsi que pour la consolidation de leurs acquis.

Le CFMS joue un rôle-clé dans le renforcement de notre organisation, en adaptant ses actions aux réalités du terrain et aux besoins de nos structures, tout en diffusant compétences et savoirs à l'ensemble de nos syndiqués. Le rapprochement, opéré en 2025 entre le secteur du Développement et le Centre de formation des militants syndicaux, constitue une avancée prometteuse, ouvrant de nouvelles perspectives de synergie pour notre organisation. Poursuivre cet engagement sera déterminant pour renforcer les capacités de nos militants et structurer notre organisation afin de relever avec succès les défis à venir.

Sous la responsabilité du secrétaire confédéral Pascal Lagrue, les équipes du secteur : Développement-CFMS-Logement se mobilisent au quotidien pour faire en sorte que notre organisation soit toujours plus forte, plus visible et lisible pour que les idéaux des fondateurs de FO se poursuivent et progressent.



COMMUNICATION – PRESSE

Le secteur de la Presse et de la Communication assure la communication publique et interne de la Confédération. Il a un rôle de relais complémentaire du secrétariat général et de la politique confédérale. Il est chargé de mettre en pratique l'accompagnement des décisions de l'organisation par différents biais : le site confédéral, le journal L'inFO militante, des affiches et tracts et, bien sûr les réseaux sociaux. L'objectif est de faire connaître nos revendications, analyses, expressions et positions au plus grand nombre.

Les outils

Un nouveau site confédéral

Le site Internet de la Confédération a été entièrement repensé en 2022 pour le rendre plus moderne, fluide et plus simple d'utilisation en allégeant la Home et repensant l'architecture du site. Il reste construit sur deux piliers : les actualités et le droit du travail (en lien avec le secteur des Affaires juridiques et du Droit syndical de la Confédération) mais intègre dorénavant des # qui remplacent la rubrique « Dossiers ». Cela permet de mettre plusieurs thématiques en avant selon l'actualité ou les campagnes décidées et menées par la Confédération (par exemple : salaires, 75 ans de FO, CSE, Sécurité sociale, handicap, intérim, saisonniers, etc). Chaque campagne est travaillée en lien avec le secteur concerné.

Une rubrique spécifique a été mise en place : la « Web TV FO » qui permet de voir et revoir, en les mettant en avant, les interventions du secrétaire général dans les médias, ainsi que les vidéos produites par le secteur de la Presse et de la Communication.

Le même travail est en cours concernant les sites des Unions départementales et syndicats issus de la génératrice de site, avec une volonté de modernisation et de fluidité.

L'inFO militante : Le journal bimensuel de la Confédération

L'inFO militante paraît tous les 15 jours. Il est complété par deux suppléments : le « Spécial impôts » et le « Spécial Tour de France ». Il permet d'illustrer l'actualité nationale et internationale, l'activité des syndicats, « Le droit du travail » (page élaborée par le secteur des Affaires juridiques), une page

dite « Secteur » permet à un secteur de la Confédération de mettre en avant un sujet, une page régulière « Chiffres à connaître », une page « Culture » sur des livres, expositions, reportages, pièces de théâtre, etc portant sur le monde du travail. Une page est dédiée au portrait d'un militant qui permet de mettre en avant son parcours. Un « dossier central » de quatre pages revient sur un sujet, plus longuement, voire donner des perspectives sur d'autres et donner une analyse plus pointue qu'un article.

Le journal, envoyé aux secrétaires de syndicats et aux abonnés, est disponible dans l'espace Adhérent du site, au format PDF.

Site « inFO TPE »

Pour répondre aux besoins d'informations de salariés ou de travailleurs plus éloignés du syndicat ou moins facilement joignables, le site a été créé en 2012 en vue de la première élection TPE, pour les salariés de moins de 11 salariés. La longévité du site et son activité ont permis de lui donner une bonne visibilité et un bon référencement, alimenté via les questions que se posent les salariés concernés et auxquelles répondent le secteur Juridique ou les Fédérations concernées.

Les réseaux sociaux

La multiplication des outils de communication implique de suivre aussi les nouveaux outils. Ainsi, pour mettre en avant auprès d'un public plus large (institutionnels ou grand public) les expressions, les réseaux sociaux sont essentiels pour faire connaître les revendications, positions et analyses confédérales, mais aussi les campagnes décidées.

Un secteur au service de l'organisation

Le secteur, pour mener à bien son activité, doit être en lien avec les secteurs de la Confédération, bien entendu, mais aussi avec l'actualité des structures et les moments importants de l'organisation. La communication est un des pans importants pour soutenir le développement de FO.

Les campagnes : un outil pour accompagner des campagnes

Le rôle du secteur est de contribuer à la propagande de l'organisation. Ainsi, il produit, à chaque appel à manifestation, des supports (affiches, tracts, vidéos) ; par exemple, lors des grèves sur la réforme des retraites, plusieurs affiches ont été créées. Des articles dédiés ont été produits dans l'inFO militante, des vidéos expression directe, etc.

En amont, une « *campagne Salaires* » a été mise en place pointant l'inflation et ses effets.

De même, pour fêter les 75 ans de la création de Force Ouvrière, une campagne a été mise en place, entourant les dates clés de la fondation de notre organisation : vidéos, affiche, articles et dossiers dans l'inFO militante et son supplément « *Tour de France* ».

Plusieurs campagnes ont été aussi mises en place pour les élections (fonction publique 2022, CSE ou TPE, mais aussi plus spécifique comme pour les intérimaires) en multipliant les supports pour porter les revendications de FO.

Le secteur continue à prendre en charge la production des vidéos « *Expression directe* » qui sont diffusées sur le réseau de France Télévisions. Ces vidéos sont élaborées pour être ensuite des outils de campagnes répondant aux enjeux et buts définis par l'organisation. Elles sont par la suite relayées sur les réseaux sociaux, la chaîne YouTube de Force Ouvrière et sur le site confédéral.

Des thématiques particulières

Le secteur travaille aussi sur des thématiques récurrentes ou ponctuelles.

Il accompagne, avec la Fédération des Transports, via le syndicat des remontées mécaniques et la FGTA FO mais aussi le secteur Juridique et le secteur de l'Emploi, les campagnes pour les saisonniers d'été et d'hiver, par le biais de la production d'affiches et de flyers sur leurs droits.

Il s'est aussi investi, en lien avec la FEC FO, le sujet des intérimaires en proposant un dossier pérenne sur le site confédéral, alimenté régulièrement par des productions (articles de l'inFO militante ou informations de la section fédérale Services – branche Interim).

Le secteur accompagne aussi en continu les secteurs pour des campagnes ponctuelles (Économie, 80 ans de la Sécurité sociale) entre autres en mettant en avant et faisant la promotion de l'ensemble des guides et productions des secteurs. Mais aussi sur du plus long terme comme le travail en collaboration avec la mission Handicap, par le biais d'une campagne dédiée.

Le secteur de la Presse et de la Communication a donc aussi un rôle d'accompagnement des productions des autres secteurs de la Confédération et des actions des Unions départementales et Fédérations, mais aussi des syndicats en mettant en valeur les actions des structures FO et de ses militants.

Le suivi des adhésions

Le site Internet de la Confédération permettant d'effectuer une demande d'adhésion en ligne : un formulaire de prise de contact transféré automatiquement à l'Union départementale concernée. Toutefois, le secteur a mis en place un suivi des demandes des salariés afin de vérifier s'ils ont pu adhérer ou non, cibler les difficultés qu'ils ont pu rencontrer et leur apporter les réponses nécessaires. Ce travail important est à rendre pérenne et à exploiter plus largement pour trouver un moyen efficace de faire adhérer facilement à FO.

Le secteur de la Presse et de la Communication collabore, à tous les niveaux, au développement de notre organisation. L'enjeu est de réussir à communiquer aussi bien en interne, avec chaque adhérent quel que soit son mandat, avec toutes nos structures, mais aussi pour l'externe auprès d'un public plus large, sympathisant ou peu informé.

UN OUTIL INFORMATIQUE AU SERVICE DE TOUS LES MILITANTS

« e-FO »

Respect des statuts

La base de données et les applications associées à « e-FO » ont été, dès l'origine, développées en respectant pleinement les statuts confédéraux. À cet égard et afin d'en renforcer la sécurité, les adhérents, inscrits par les syndicats, ne sont connus et visibles que du syndicat. Ces données, sont en effet, cryptées et inaccessibles aux autres utilisateurs et notamment à la Confédération, y compris les administrateurs informatiques.

Respect du RGPD

Les contraintes et exigences du Règlement général sur la protection des données (RGPD) sont pleinement respectées. « e-FO » facilite la gestion (sécurité, durée de conservation) des données sensibles (données à caractère personnel, appartenance syndicale) et sécurise ainsi à la fois les adhérents et l'ensemble des utilisateurs (syndicats, Unions départementales, Fédérations et Confédération) conformément aux obligations imposées par le RGPD.

Fonctionnalités de « e-FO » pour les syndicats

Gestion des adhérents par année d'adhésion

Ce module permet l'inscription de chaque adhérent, et la validation de son adhésion, chaque année, par le syndicat de façon très simple.

Gestion des commandes de cartes et timbres (en version papier ou dématérialisée)

Les commandes « Cartes & Timbres » en version papier sont désormais dématérialisables. Le syndicat ou l'adhérent qui aura reçu sa carte et ses timbres pourra les associer facilement à son compte « adhérent ». L'usage de la dématérialisation est conditionné par l'approbation de l'Union départementale et de la Fédération de rattachement du syndicat (paramètre « e-FO »). Pour ces syndicats et les adhérents qui le souhaitent, il est possible d'effectuer une commande dématérialisée sans contrainte. Un syndicat pourra continuer de commander

uniquement des cartes et timbres en version papier ou mixer en fonction du souhait des adhérents entre le papier et le dématérialisé ou encore passer à une gestion entièrement dématérialisée.

Communication avec les adhérents

« e-FO » offre différents canaux qui permettent à un syndicat de communiquer directement avec ses adhérents :

- publication et diffusion d'actualités (par exemple des compte-rendus de réunion CSE, tract...);
- envoi de mails par le syndicat aux adhérents (par exemple : rappel individuel ou collectif pour le paiement des cotisations, l'inscription à une AG, un Congrès...).
- abonnement à des revues (par exemple, l'abonnement gratuit à la revue bimensuelle « Info Militante » et annuelle « Spécial Impôt »).

Gestion documentaire

L'outil offre la possibilité à un syndicat de partager les documents suivants à destination de son Union départementale, sa Fédération et la Confédération : les statuts, la liste des membres du Bureau.

Gestion des inscriptions aux stages CFMS

Un écran « e-FO » dédié permet au syndicat de valider les inscriptions des adhérents aux différents stages mis à disposition par le CFMS.

Gestion de la comptabilité matière

Les syndicats peuvent connaître l'état des cotisations dues aux structures auxquelles ils sont rattachés (Unions départementales/Fédérations ou structures intermédiaires éventuelles, telles les groupements départementaux) et saisir les encaissements de cotisation des adhérents par exercice comptable.

Gestion des adhérents par lot

La gestion des adhérents pour les syndicats est facilitée en permettant une gestion par lot de certaines commandes, notamment le « *Renouvellement des adhésions* ».

Fonctionnalités d'« e-FO » pour un adhérent

Inscription aux stages CFMS

Un adhérent peut s'inscrire à des stages CFMS.

Suivi des remboursements liés aux stages CFMS

Chaque adhérent peut suivre ses remboursements aux différents stages CFMS auxquels il a participé et pour lesquels il a déclaré des notes de frais.

Association de la carte syndicale au compte « e-FO »

Une fois qu'un adhérent reçoit sa carte syndicale au format papier, il a la possibilité de l'associer à son compte « e-FO » et de la télécharger au format PDF.

Accès à des espaces tiers

« e-FO » ouvre également à chaque adhérent l'accès à des contenus spécifiques qui leur sont réservés. Ces contenus sont mis en ligne sur les espaces réservés aux adhérents des sites des structures de rattachement du syndicat de l'adhérent.

Fonctionnalités de « e-FO » pour une Union départementale ou une Fédération – Suivi et saisie des commandes et retour de matériel

Publication de courriel aux responsables de structures.

Consultation des documents des structures rattachées

L'écran listant les entités rattachées renseigne désormais directement sur les documents (statuts, membres du Bureau) déposés par chaque syndicat. Il est possible de trier la liste par date d'ajout des documents.

Gestion des structures rattachées

Chaque Union départementale/Fédération peut créer/modifier les structures qui lui sont rattachées en tenant également compte des structures intermédiaires (Union locale, section fédérale, syndicat national, syndicat régional, section départementale/groupement départemental, syndicat local de ville). Ces créations/modifications d'entités font l'objet d'une validation par les autres structures hiérarchiques associées (Unions départementales, Fédérations, Confédération).

Consultation des documents des structures rattachées

L'écran listant les entités rattachées renseigne désormais directement sur les documents (statuts, membres du Bureau) déposés par chaque syndicat. Il est possible de trier la liste par date d'ajout des documents.

Paramétrage associé à la gestion des commandes

La possibilité de passer des commandes de matériel dématérialisées par un syndicat fait, en amont, l'objet d'un consentement des structures parents (Union départementale et Fédération) au travers d'un paramétrage (« *Commandes dématérialisées* »). Par défaut, ce paramètre est désactivé. Pour chaque commande passée par un syndicat, il est possible d'éditer un bordereau.

Les quotes-parts (commissions cartes & timbres) de l'Union départementale et de la Fédération de rattachement d'un syndicat sont configurables par année d'adhésion et par syndicat dans « e-FO ».

Comptabilité matières

Cette fonctionnalité permet aux structures volontaires de gérer leurs comptabilités matières dans « e-FO ». Les Unions départementales et les Fédérations peuvent connaître l'état des cotisations dues à la Confédération en fonction de leurs paiements et saisir les encaissements de cotisations des syndicats rattachés par exercice comptable.

Gestion des Congrès

Les Unions départementales et Fédérations ont maintenant la possibilité de gérer leurs Congrès, édition des mandats, génération de bulletins de vote, publipostage, etc.

Mise à disposition d'une API « e-FO »

L'API « e-FO » est une solution informatique qui permet à des applications tierces d'échanger des informations et des services. Toutes les fonctionnalités offertes par « e-FO » sont également disponibles au niveau de l'API « e-FO » pour un usage propre aux applications informatiques développées spécifiquement au sein des Unions départementales, des Fédérations, des structures intermédiaires, des syndicats...

Tutoriels et formations « e-FO »

Un mode d'emploi complet et interactif est mis en place. Ce tutoriel sera complété et amélioré en fonction des besoins qui seront identifiés. Des formations « e-FO » ont été proposées aux UD et FD. Une trentaine ont dès à présent été organisées en visio ou présentiel.

Comité de pilotage « e-FO »

Un Copil « e-FO » a été mis en place. Il est composé de représentants de trois fédérations : Métaux, Fnec et Feets et trois unions départementales : Drôme-Ardèche, Indre-et-Loire et Bouches-du-Rhône. Il s'est réuni à plusieurs reprises pour définir les orientations d'« e-FO ».

■ « Mars »

Un nouvel outil confédéral dénommé « Mars » a été mis en place. Il s'agit d'une aide au développement syndical qui permet aux Unions départementales de guider leurs choix et stratégies afin d'accroître les adhésions, les implantations et

par conséquent la représentativité. L'outil recense l'ensemble des données des élections professionnelles dans le secteur privé depuis 2009.

■ RGPD et CNIL

RGPD

La participation à des ateliers sur le RGPD a abouti, à notre initiative, à l'obtention d'un guide de sensibilisation destiné aux organisations syndicales, diffusé à nos structures.

CNIL

La Confédération Force Ouvrière communique régulièrement avec la CNIL pour garantir notre sécurité informatique et notre respect des règles inhérentes au RGPD.

■ Les autres outils

Téléphonie

Faisant suite à l'arrêt de la téléphonie cuivre en France, la Confédération a migré en 2024 l'entièreté de sa téléphonie en VOIP.

directory hybride, une sauvegarde désynchronisée quotidienne vers un data center français ainsi que le chiffrement des ordinateurs-clés.

Parc informatique

Le parc informatique de la Confédération a évolué pour répondre à deux enjeux principaux qui sont le nomadisme, notamment avec l'arrivée du télétravail, et la cybersécurité. Ces évolutions ont donné lieu à la migration vers un *Active*

Audit informatique

Pour renforcer notre sécurité informatique, nous avons fait appel à une société externe pour réaliser un audit. Celui-ci s'est concentré sur trois points-clés : la sécurité de nos infrastructures physiques, la protection de nos sites Web (spécifiquement « e-FO ») et notre gouvernance en matière de système d'information.

FO AU CESE

Composition du groupe FO

Le groupe FO est composé de neuf conseillers et d'un attaché de groupe.

Objectif durant le mandat

Le groupe FO du CESE participe aux débats et réflexions menés dans cette assemblée consultative. Il exprime les positions de notre organisation, les défend et les inscrit dans la vision consensuelle portée dans les avis que rend le CESE sur des questions économiques, sociales et environnementales. Les propositions du CESE, lieu de débat de la société civile organisée, peuvent alimenter les pouvoirs publics pour enrichir leurs réflexions concernant les politiques publiques. Il n'a, en revanche, pas vocation à se substituer au dialogue social et à la négociation collective, qui relèvent des organisations syndicales et patronales.

Pour enrichir ses analyses et avoir une expertise pointue sur certaines thématiques, le groupe FO mobilise régulièrement les différents secteurs confédéraux, les Fédérations ou encore les camarades siégeant dans le CES Européen ou les CESER.

Dans un contexte de tensions budgétaires et de remise en question des institutions, le CESE fait l'objet de critiques récurrentes de la part de certains responsables politiques. Il est parfois présenté comme une institution superflue, voire comme une cible à supprimer. Pourtant, cette vision réductrice occulte le rôle fondamental que joue le CESE dans notre démocratie. En tant que troisième assemblée constitutionnelle de la République, il incarne la voix de la société civile organisée.

Le CESE a un lien direct avec Force Ouvrière, puisqu'il est né d'un combat porté notamment par Léon Jouhaux, figure fondatrice de notre Confédération. Il a traversé plusieurs décennies en résistant aux tentatives de fusion, de dilution ou de contournement, comme lors du référendum de 1969 quand le général De Gaulle proposait de le fusionner avec le Sénat. Notre Confédération a alors appelé à un vote contre.

Depuis, Force Ouvrière a toujours défendu avec constance l'existence et le rôle du CESE.

Aujourd'hui, alors que certains responsables politiques appellent à sa suppression ou à sa transformation profonde, FO s'oppose fermement à toute tentative de marginalisation de cette institution essentielle.

C'est pourquoi notre secrétaire général a signé la Tribune publiée dans le journal *Le Monde* en juillet 2025 « *Le Conseil économique, social et environnemental est l'un des rares lieux où se construit du compromis* », pour rappeler avec quelques 70 autres dirigeants d'organisations de la société civile à quel point les corps intermédiaires sont une nécessité démocratique. « *Pour les populistes, toute assemblée sera toujours trop chère, trop lente, trop improductive, trop politisée* », note cette tribune.

Dans une époque marquée par la fragmentation sociale et la polarisation politique, affaiblir le CESE reviendrait à fragiliser un espace de concertation pluraliste, capable d'apporter des éclairages précieux aux décideurs publics. Le CESE n'est pas un gadget institutionnel. Il est le lieu de représentation de la société civile organisée, où FO porte la voix des travailleurs et des travailleuses, des retraités, des jeunes et des précaires. Il est un espace de dialogue social et de réflexion collective qui enrichit le débat public grâce à ses avis et contributions. Vouloir le supprimer ou le vider de sa substance, c'est affaiblir la démocratie sociale, c'est nier le rôle de la société civile organisée.

Dans un contexte de crise sociale, de montée des inégalités, de remise en cause des droits sociaux, le CESE est plus que jamais nécessaire. FO continuera à y siéger, à y travailler et à y porter les revendications des travailleurs.

Lien CESE/CESER

La nouvelle loi organique permet au CESE de consulter les CESER ou de les solliciter pour participer à ses travaux. Il est donc important pour notre organisation de créer un cadre qui

permet des échanges entre les conseillers FO dans ces instances. La Confédération a ainsi organisé plusieurs réunions entre les représentants FO du CESE et des CESER.

La première rencontre, en septembre 2022, a permis d'expliquer les impacts de la loi organique qui a réformé le CESE en 2021 et de présenter l'organisation interne du groupe. Elle a aussi été l'occasion d'amorcer les premiers contacts entre les conseillers FO au CESE et au CESER et d'exprimer la nécessité de poursuivre ces échanges.

Suite au renouvellement des CESER et après quelques mois nécessaires pour la mise en place des instances, une nouvelle journée s'est déroulée au CESE début 2025. Notre secrétaire général y a rappelé devant plus de 80 conseillers sur place ou en visio, l'importance de porter la voix de notre organisation et d'investir pleinement ces lieux de réflexion, de débat et de préconisations.

L'un des constats majeurs de cette rencontre a été la nécessité d'un meilleur partage d'informations entre les membres FO. Il s'agit de permettre une meilleure coopération entre les CESER et entre les CESER et le CESE mais sans aucune visée descendante ou hiérarchisante. En effet, même si chaque conseil travaille de manière autonome, il est important pour les conseillers FO de pouvoir partager leurs expériences, échanger et mutualiser leurs réflexions sur les sujets traités.

Pour renforcer les liens entre les différentes instances, les participants ont exprimé le besoin d'organiser des rencontres régulières entre les représentants FO des CESER et du CESE. Ces réunions pourraient avoir différents formats (présentiel ou visio, avec tout ou partie des conseillers selon les thématiques traitées).

Elles auraient plusieurs objectifs :

- faire un bilan des actions menées et identifier les difficultés rencontrées ;
- échanger sur les stratégies d'intervention et les méthodes de travail afin d'améliorer la visibilité et l'impact des travaux de Force Ouvrière au sein des CESER et du CESE ;
- renforcer les liens entre les représentants FO des différentes instances et d'assurer un suivi régulier des propositions et actions engagées.

Une troisième rencontre, organisée en octobre 2025 à la Confédération, a permis de présenter des outils visant à répondre aux attentes exprimées précédemment par les

camarades des CESER. Ainsi, une newsletter sera publiée trois fois par an sous format électronique. Elle reprendra l'ensemble des avis votés par le CESE et chaque CESER pourra également y partager ses travaux. Par ailleurs, un travail collectif est également amorcé avec des conseillers de CESER, la Fédération Finances et notre partenaire Syncea afin de proposer un accompagnement permettant de donner des clés de lecture sur les budgets régionaux à nos camarades.

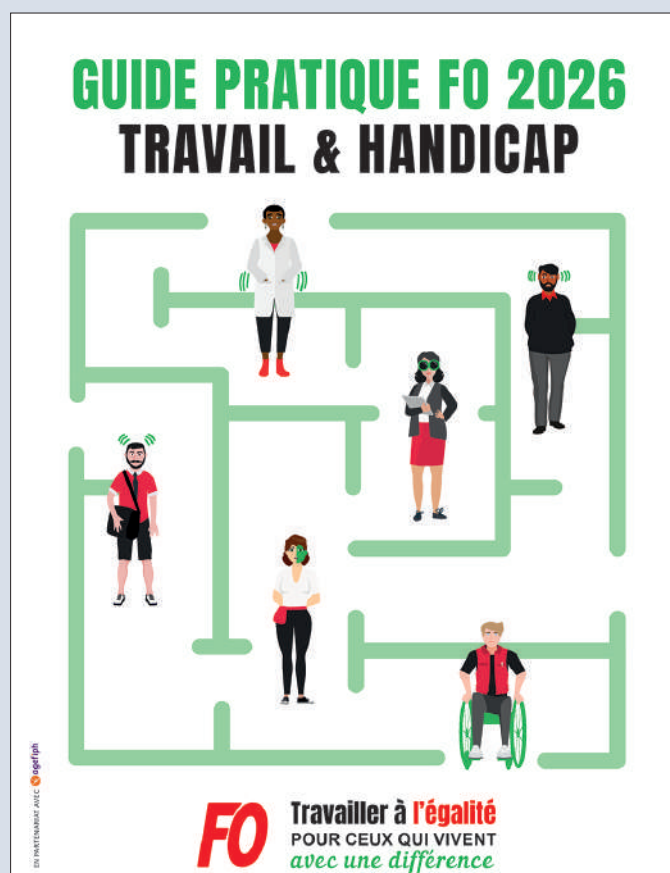
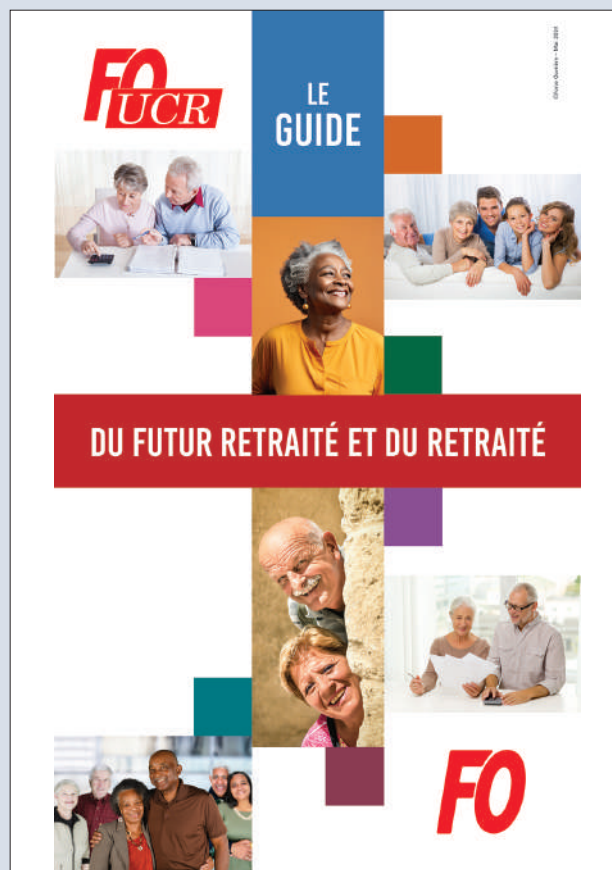
Le secrétaire général a souligné l'importance de ces rencontres qu'il souhaite renouveler chaque semestre.

En parallèle de ces journées collectives, plusieurs réunions en visio ont eu lieu avec les « *chefs de file* » des CESER. Elles ont débuté en juin 2025, alors que les CESER faisaient l'objet de nouvelles tentatives de remise en cause dans le cadre des débats parlementaires portant sur la loi de simplification. En parallèle et en s'appuyant sur ces éléments, le président de l'association des Présidents des CESER de France a lancé un chantier nommé « *Chemin d'avenir* » visant à refondre l'ensemble des CESER en questionnant leur rôle ainsi que leur fonctionnement.

La Confédération a décidé de mener une réflexion collective avec un groupe de représentants FO des différents CESER. Lors de ces échanges, il y a eu consensus sur le fait que l'association des présidents des CESER de France n'a pas de légitimité pour définir l'avenir de l'ensemble des CESER. De plus, il a été acté que FO ne s'inscrirait pas dans les travaux généraux de « *chemin d'avenir* » porté par l'association. En revanche, nous avons collectivement réaffirmé qu'il relève bien de chaque CESER de définir les actions à mener pour une meilleure valorisation de leurs travaux. Une déclaration confédérale a été rédigée permettant à l'ensemble des conseillers FO de porter nos positions dans leur CESER respectif. Elle stipule que Force Ouvrière s'inscrit dans une nécessaire démarche de réflexion de chaque CESER sur la valorisation de leur rôle et de leurs avis, mais pas dans la démarche verticale et le schéma technocratique portés par le Président de l'association CESER de France au travers de son projet *chemin d'avenir* ».

La Confédération demeure vigilante et propose régulièrement des points d'étape afin de suivre l'évolution de ce projet qui n'est pour le moment pas abandonné.





26ème
Congrès
confédéral
 **Dijon**
20-24 avril
2026

FO

la paix par la justice sociale

FO

Force Ouvrière

141 avenue du Maine, 75014 Paris – Tél. 01 40 52 82 00



www.force-ouvriere.fr



facebook.com/force-ouvriere.fr



[@force_ouvriere](https://twitter.com/force_ouvriere)