



Communiqué de presse

Le 22 janvier l'Assemblée nationale doit rejeter l'attaque du 1^{er} mai, seul jour obligatoirement chômé et payé

Certains groupes parlementaires et les organisations patronales ont lancé de nouvelles offensives pour obliger les salarié·es à travailler le 1^{er} mai, seule journée fériée obligatoirement chômée, rémunérée et symbolique pour les travailleurs·euses à l'international.

C'est le sens de la proposition de loi adoptée au Sénat, « Permettre aux salariés de certains secteurs de travailler le 1^{er} mai » largement appuyée par le gouvernement de l'époque, qui a engagé la procédure accélérée, comme si l'urgence était de faire travailler les salarié·es le 1^{er} mai !

La loi actuelle prévoit que seuls « *les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail* » peuvent faire travailler leurs salarié·es. La proposition de loi étend la dérogation à un ensemble de secteurs professionnels, aux dépens des salarié·es mais aussi des petits commerces indépendants de proximité qui pouvaient jusqu'ici déjà ouvrir ce jour-ci sans subir la concurrence des grandes entreprises.

Cette proposition de loi, soumise au vote d'une niche parlementaire le 22 janvier, remettrait en cause ce jour de repos rémunéré pour l'ensemble des salarié·es. Le projet d'établir une liste d'établissements visés, constitue une première brèche et remet en cause la précieuse exceptionnalité du 1^{er} mai. Or à chaque fois qu'un principe est remis en cause, la dérogation s'étend progressivement à toutes et tous. Le travail le dimanche en est l'illustration. Une fois le travail généralisé ce jour-là, les majorations n'ont plus lieu d'être. Quant au « volontariat », ajouté pour rassurer, il n'existe pas réellement du fait du lien de subordination inhérent au contrat de travail, d'autant plus dans les TPE. Comme pour le dimanche, les employeurs obligeront les salarié·es à travailler le 1^{er} mai sous peine de licenciement, ou de non-recrutement pour les nouveaux·elles salarié·es.

Enfin, cette journée fériée doit rester exceptionnelle car elle commémore les luttes pour les droits des travailleuses et travailleurs, depuis les manifestations mortelles, notamment en France avec la fusillade sanglante de travailleurs à Fourmies le 1^{er} mai 1891. Remettre en cause le principe de cette journée, c'est remettre en cause plus de 100 ans d'histoire de lutte sociale.

Par nos alertes syndicales nous avons participé à modifier la première version de la proposition de loi. Le texte adopté au Sénat reste un recul pour des millions de salarié·es. Par nos interpellations et notre mobilisation, nous pouvons encore empêcher cette régression sociale inacceptable.

Alors qu'elle est inscrite dans la niche parlementaire le 22 janvier, les organisations syndicales CFTD, CGT, FO, CFE-CGC, CFTC, UNSA, Solidaires, FSU, appellent les député·es à s'opposer à cette proposition de loi. Dans cette période troublée, gardons des temps en commun d'apaisement. Le 1^{er} mai doit rester ce qu'il est : un jour férié et chômé.

Le 9 janvier 2026

UNE INDUSTRIE GRAVEMENT MENACÉE, L'URGENCE D'AGIR !

Chères et chers camarades,

La réunion du Conseil national de l'industrie (CNI) tenue le 15 décembre 2025 dresse un constat particulièrement alarmant pour l'avenir de l'industrie française et de l'emploi industriel.

De nombreux secteurs stratégiques sont frappés de plein fouet par une concurrence internationale agressive et largement déloyale, en particulier en provenance de la Chine, mais plus largement de plusieurs pays asiatiques. Ces États ne respectent ni les normes environnementales ni les règles sociales imposées aux entreprises européennes, tout en soutenant massivement leurs industries (subventions, aides à l'exportation, politiques industrielles offensives). Cette situation fausse profondément les règles du commerce international et place l'industrie européenne dans une concurrence structurellement inégale.

Lors de son intervention, FO a rappelé l'urgence d'agir face à une désindustrialisation qui détruit des emplois, fragilise les territoires et met en danger la souveraineté nationale. FO a souligné les difficultés inédites auxquelles sont confrontées les entreprises industrielles : un coût de l'énergie toujours trop élevé, une concurrence internationale largement déloyale, des normes environnementales légitimes mais insuffisamment accompagnées, et des aides publiques qui ne garantissent pas toujours le maintien et le développement des emplois.

La réindustrialisation ne peut se réduire à des annonces ponctuelles ou à des mesures de court terme. FO a rappelé que l'industrie représente encore plus de trois millions de salariés et seulement 10,4 % de l'emploi total : chaque fermeture de site constitue un choc social majeur, comme l'a illustré récemment la fermeture de Brandt. Il est impératif d'enrayer l'hémorragie industrielle. Elle exige une véritable stratégie industrielle, une stabilité réglementaire, des investissements pérennes et une visibilité durable pour les entreprises comme pour les salariés. FO a insisté sur la nécessité d'une vision industrielle de long terme, qui dépasse la durée d'un mandat politique, afin de permettre aux entreprises d'investir, d'innover et de s'adapter, tout en restant compétitives.

Dans ce paysage industriel fragilisé, un seul secteur fait aujourd’hui figure d’exception : le nucléaire. Il demeure le seul à afficher une véritable souveraineté nationale, reposant sur une maîtrise industrielle complète et sur des projets structurants inscrits dans le temps long. Cette situation démontre qu’une stratégie industrielle planifiée, adossée à des investissements



durables et à une vision de long terme, peut produire des résultats concrets. Elle doit servir de référence pour l'ensemble des secteurs stratégiques.

Dans ce contexte, la conditionnalité des aides publiques est indispensable. Les soutiens financiers de l'État et des collectivités ne peuvent plus être accordés sans contreparties claires, vérifiables et durables. Toute aide publique doit être strictement conditionnée au maintien et au développement de l'emploi, à la localisation des activités sur le territoire, à l'investissement productif, au respect des normes sociales et environnementales, ainsi qu'à des engagements industriels inscrits dans le temps long.

FO réaffirme la nécessité d'une véritable politique industrielle européenne et nationale, protectrice, planifiée et ambitieuse. À défaut de décisions rapides et fortes, le risque est celui d'une désindustrialisation accélérée, aux conséquences lourdes et durables pour l'emploi, les territoires, la souveraineté économique et le financement de notre modèle social.

Amitiés syndicales,

Rachèle BARRION
Secrétaire confédérale

Frédéric SOUILLOT
Secrétaire général

Annexe : Intervention FO au CNI du 15 décembre 2025

Intervention FO au CNI du 15 décembre 2025

Monsieur le Ministre,

Mesdames et Messieurs,

Au nom de Force Ouvrière, je prends la parole pour alerter sur une réalité urgente : la désindustrialisation menace notre pays. Elle détruit des emplois, fragilise nos territoires et met en danger notre souveraineté.

Nos entreprises affrontent des difficultés inédites :

- Le coût de l'énergie reste trop élevé,
- La concurrence internationale est souvent déloyale,
- Nos normes environnementales, légitimes, manquent d'accompagnement,
- Et les aides publiques ne garantissent pas toujours le maintien des emplois.

Certains secteurs sont en première ligne :

- L'agroalimentaire et la filière bovine : l'accord Mercosur menace nos producteurs avec des importations à bas coût, produites selon des standards très inférieurs aux nôtres.
- La filière automobile et ses équipementiers : ils subissent la transition technologique et des investissements massifs. Il faut leur donner le temps nécessaire pour se mettre aux normes environnementales, afin qu'ils ne subissent pas une concurrence déloyale.
- Le secteur de la chimie, essentiel pour de nombreuses autres industries, traverse-lui aussi une période difficile.

Rappelons-le : **l'industrie représente encore plus de 3 millions de salariés, mais seulement 10,4 % des emplois totaux.** Chaque fermeture est un coup dur pour la France. La fermeture de Brandt a provoqué un émoi dans toute la population. Il faut arrêter l'hémorragie.

Nous ne pouvons pas tout attendre de l'Europe. La France doit prendre ses responsabilités et agir pour sauvegarder ses entreprises et ses emplois. Nous avons besoin d'une vision industrielle à long terme, qui dépasse la durée d'un mandat présidentiel. Il faut donner aux entreprises le temps de s'adapter, d'investir et d'innover, tout en restant compétitives.

Monsieur le Ministre, Force Ouvrière demande des mesures fortes et immédiates :

- Une énergie compétitive et stable,
- Une protection contre la concurrence déloyale,
- Des normes ambitieuses mais accompagnées,
- Des aides conditionnées au maintien et au développement des emplois,



- Un soutien massif aux secteurs stratégiques : automobile, chimie, agroalimentaire,
- Et surtout une vraie politique industrielle sur du temps long.

La France a les talents, les savoir-faire et les industries d'excellence. Mais sans action forte et vision à long terme, nous risquons de tout perdre.

Il est temps d'agir.

Il est temps de défendre nos emplois.

Il est temps de protéger notre souveraineté.

Je vous remercie.

Rachèle BARRION

Secrétaire Confédérale en charge du secteur de l'Économie et du Service Public

////////////////////////////////////

Secteur de la Négociation Collective et de la Représentativité

Numéro 02-2026

Réf. : FS/KG

Paris, le 06 janvier 2026

BILAN DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE 2024

Chères et chers camarades,

La CNNCEFP s'est réunie le 19 décembre dernier pour la présentation du bilan de la négociation collective de 2024, sous la présidence du Directeur général du Travail.

Le rapport est disponible en téléchargement depuis la page suivante : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-bilan-de-la-negociation-collective-en-2024-temoigne-de-la-poursuite-du-dynamisme-du-dialogue-social>

Après un pic d'accords collectifs conclus en 2022 en raison de l'inflation, nous sommes revenus à un niveau d'activité conventionnelle plus habituel. Sur les 15 dernières années, une forte dynamique de négociation se confirme à tous les niveaux.

Au niveau national et interprofessionnel, le DGT a rappelé la conclusion des ANI du 14 novembre 2024 visant à favoriser l'emploi des salariés expérimentés et à faire évoluer le dialogue social ainsi que la transposition par la loi du 24 octobre 2024 de l'ANI partage de la valeur de 2023.

Au niveau des branches, 1 031 accords ont été conclus en 2024 contre 1 122 en 2023, témoignant d'un léger tassement par rapport à l'année précédente. Ce léger recul s'explique par la diminution du nombre de branches avec, notamment, l'entrée en vigueur de la convention collective unique de la métallurgie.

89 % des branches ont conclu un accord en 2024, ce qui correspond à 9 points de plus que la moyenne des 10 dernières années. Les salaires restent le 1^{er} thème de négociation de branche.

Dans le cadre du suivi des minima conventionnels de branche, le DGT a mis en avant que seules cinq branches étaient en situation de non-conformité durable au SMIC (plus de 12 mois) à la fin décembre 2024.

Par ailleurs, s'agissant de la procédure d'extension des accords salaires, le délai moyen d'extension est désormais de 48 jours et de 96 jours pour les autres types d'accords.

Un focus a également été fait par le DGT sur la négociation des classifications, qui a connu un net regain. Une quinzaine de branches ont fait l'objet d'un accompagnement de l'État et de l'ANACT. Au 31 décembre 2024, 72 branches sur 171 avaient révisé leur grille sur les 5 dernières années.

Enfin, 61 branches, contre 57 en 2023, ont bénéficié d'un soutien des pouvoirs publics pour leurs négociations via la mise en place d'une commission mixte paritaire. Ainsi, ces 61 branches ont négocié sous la présidence d'un représentant du ministre chargé du Travail. 461 réunions ont été organisées sous ce format, au cours desquelles 241 accords collectifs ont été signés, dont 47 sur les salaires.

En matière de négociation d'entreprise, avec 81 380 accords et avenants en 2024, la négociation d'entreprise a abouti à la conclusion d'un nombre d'accords légèrement moins élevé qu'en 2023 (-4,2 %). Cette légère baisse peut être imputée à la forte diminution du nombre d'accords relatifs au droit syndical et à la représentation du personnel. En effet, 2023 avait été marquée par un nombre particulièrement élevé d'accords en la matière en raison de l'important renouvellement des CSE élus quatre ans plus tôt.

En 2024, l'épargne salariale figure en première place des thèmes négociés avec un nombre d'accords d'entreprise (37 140 accords) en hausse de 8,5 % par rapport à 2023. Alors qu'il avait diminué en 2023, le nombre de textes portant sur les salaires et les primes augmente en 2024 (+4,3 %, 18 630 accords). Avec une hausse de presque 6,5 %, le nombre de textes portant sur le temps de travail en entreprise vient égaler désormais le nombre d'accords portant sur les salaires et les primes.

Le DGT a mis en avant l'offre d'appui au dialogue social d'entreprise développée en partenariat avec les opérateurs ministériels (ANACT, INTEFP et AFPA) et disponible sur le site internet du ministère. Elle propose aux entreprises et aux représentants des salariés de s'informer sur le dialogue social en leur apportant des repères sur le cadre juridique, de se former grâce à des modules pratiques et de se lancer dans le dialogue social en leur offrant des accompagnements sur mesure et/ou un appui sur différentes thématiques grâce à des guides.

Amitiés syndicales,

Karen GOURNAY
Secrétaire confédérale

Frédéric SOUILLOT
Secrétaire général

Annexe : Déclaration de FO – CNNCEFP du 19/12/2025



DECLARATION FORCE OUVRIERE
CNNCEFP du 19 décembre 2025
Bilan de la négociation collective 2024

Monsieur le Directeur général du Travail,
Mesdames, Messieurs,

Au préalable, nous tenons à remercier les services de la DGT et l'ensemble des contributeurs au bilan de la négociation collective 2024, exercice nous permettant de procéder à un état des lieux de la pratique conventionnelle à tous les niveaux.

La conclusion des ANI du 14 novembre 2024 visant à favoriser l'emploi des salariés expérimentés et à faire évoluer le dialogue social sont la preuve, une fois encore, que le dialogue social fonctionne et qu'il doit rester au cœur de l'architecture des normes régissant les relations de travail. A ce sujet, le temps de la transposition (en l'espèce, presque une année) est déploré par notre organisation.

Les interlocuteurs sociaux exercent pleinement leur mission de négociation au niveau national interprofessionnel, parvenant à la conclusion d'accords bien que leur liberté de négociation soit quasi systématiquement entravée par l'établissement de lettres de cadrage gouvernementales.

FO dénonce cette pratique encore récemment adoptée relativement à la négociation de la convention d'assurance chômage. Elle s'oppose à une manœuvre qui remet en cause la légitimité de la négociation paritaire, affaiblit le paritarisme et place les partenaires sociaux dans une situation de négociation extrêmement contrainte.

La pratique de la négociation collective de branche en 2024 continue, elle aussi, de faire la démonstration d'un dialogue social dynamique. Effectivement, même si le nombre d'accords conclus est en légère baisse, il s'explique par une conclusion inédite d'accords relatifs aux salaires, conclus en réaction aux multiples revalorisations du SMIC intervenues en 2023.

Si la conformité des grilles salariales au SMIC est, dans la grande majorité des branches, respectée, le phénomène de tassement des grilles reste entier. Il est la conséquence de négociations salariales qui se bornent à la mise en conformité des plus bas salaires au SMIC, sans négocier l'augmentation des salaires supérieurs. Afin d'endiguer ce problème, FO revendique le retour à l'échelle mobile des salaires.

Quant au chantier sur les classifications, également en lien avec le phénomène de tassement des grilles, il y a pour FO un intérêt à les réviser, notamment quand elles sont devenues obsolètes. Toutefois, FO regrette que la majorité des révisions passent par un abandon des grilles Parodi au profit de grilles à critères classants, favorisant la poly activité et le retour du salaire à la tâche.

Concernant le bilan du chantier de la restructuration des branches, si les objectifs quantitatifs fixés par le ministère ont été atteints, il est important de relever que 20% des fusions n'ont pas conduit à la conclusion d'un accord de remplacement dans le délai imparti de 5 ans et que 11% des fusions ont été concernées par une dénonciation de l'accord de fusion ou de remplacement.

A l'issue de ce chantier, émergent des situations révélant des zones d'incertitudes, des situations pour lesquelles les solutions ne sont pas définies et sont susceptibles de revêtir diverses interprétations. C'est notamment le cas des conséquences de la dénonciation d'un accord de fusion ou encore de la question du maintien des spécificités de branche en cas d'échec des négociations dans le délai de 5 ans.

S'agissant de la négociation d'entreprise en 2024, le premier thème de négociation reste l'épargne salariale, à l'instar des années précédentes. A notre grand regret, la négociation relative à l'épargne salariale supplante celle relative aux salaires. Les salaires arrivent en deuxième position, à égalité avec les accords temps de travail.

Il est intéressant de relever que selon qu'un délégué syndical soit ou non présent au sein de l'entreprise, ce classement des thèmes de négociation diffère. Ainsi, en présence d'un délégué syndical, les salaires sont négociés en première intention, puis le temps de travail et enfin l'épargne salariale. A l'inverse, en l'absence de délégué syndical, l'épargne salariale supplante les salaires qui ne sont négociés qu'en 3^{ème} position derrière l'épargne salariale et le temps de travail.

Dans les plus petites entreprises, le temps de travail est le premier thème de négociation (hors épargne salariale). Dans les $\frac{3}{4}$ des cas, il est question d'aménagement du temps de travail (modulation, annualisation, forfait, etc.). De tels accords d'entreprises constituent un outil de flexibilité et de sécurisation de l'employeur et non un gage d'amélioration des conditions de travail des salariés. Le contenu de ces accords mériterait d'être systématiquement étudié afin d'en faire un bilan non pas seulement quantitatif mais, bel et bien qualitatif, au regard notamment de l'absence de contrôle de légalité de ces accords et de l'absence de regard syndical. Dans le cadre du comité d'évaluation des ordonnances, certaines études avaient pu mettre en exergue que ces accords comportaient régulièrement des dispositions moins favorables que l'accord de branche, parfois même illégales. Plus récemment, une étude publiée dans le bilan de la négociation de 2022 avait mis en exergue, que dans une partie des cas, ces accords avaient pour objet de légaliser des pratiques non conformes au code du travail ou aux accords de branche, et donc *in fine* de sécuriser les employeurs au détriment des salariés.

A la lecture de ces éléments de bilan, FO tient à rappeler que, selon elle, la branche professionnelle s'avère être le niveau de négociation à privilégier pour qu'un dialogue social qualitatif puisse exister. Il conviendrait de lui restituer totalement son rôle de régulation de la concurrence et de filet de sécurité, en rétablissant le principe de faveur dans le cadre de la hiérarchie des normes.

Dans la poursuite de ce même objectif, la négociation d'entreprise ne devrait se défaire du rôle déterminant du délégué syndical.