

IN **FO** Isère

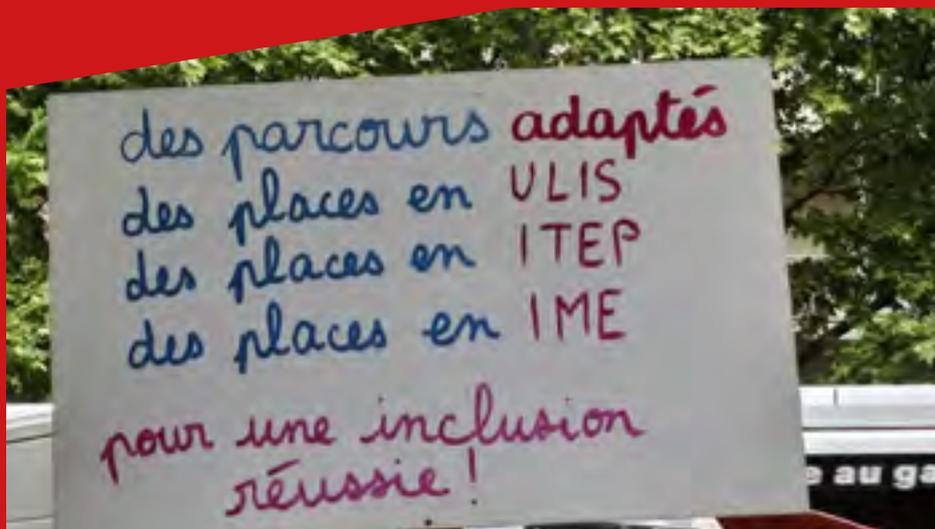
la force syndicale

Bulletin d'information de l'Union Départementale des syndicats Force Ouvrière de l'Isère



SOMMAIRE

Informations pratiques.....	p 2	Bourgoin-Jallieu : grève à CMA formation ...	p 19
Editorial	p 3	AG de l'UDR	p 20
Mobilisations de septembre	p 4-5	L'AFOC informe	p 21
Soutien aux soignants de Gaza.....	p 6	Droit du travail : questions, réponses	p 22-23
Devant l'hôpital de Voiron	p 8-9	Grenoble: lettre à la directrice de la régie de quartier	p 24
Droit à la santé au guerre ?	p 10-12	Permanences à l'UD	p 25
Grève à la CAF de Grenoble	p 14	1er mai	p 26
Transport et logistique.....	p 15	Grève à la TAG	p 28-29
Pas de moyens, pas de rentrée	p 16	Stages de formations syndicales.....	p 30
Défense de la professeure sanctionnée	p 17		



UNION DÉPARTEMENTALE FO 38

vous accueille tous les jours
de 9h à 12h et de 14h à 17h,
le vendredi de 9h à 12h et de 14h à 16h

Pour nous rejoindre :
04 76 09 76 36 / udfo38@fo38.fr
Bourse du Travail
32, avenue de l'Europe
38030 Grenoble cedex 02

UL BOURGOIN-JALLIEU :
5 Place St Michel - 38300 BOURGOIN-JALLIEU
Permanence sur rendez-vous
04 27 54 19 99
ulfobj@laposte.net

UL VIENNE :
2 Chemin des Aqueducs - 38200 VIENNE
Permanence sur rendez-vous
06 49 34 63 92
fo.ulvienna@laposte.net

UL VOIRON :
Place Jacques Antoine Gau - 38500 VOIRON
Permanence sur rendez-vous
04 76 05 52 04
ulfovoiron@gmail.com

UDR38 (Union des Retraités FO 38)
Permanence sur rendez-vous
04 76 09 76 36
udr@fo38.fr

AFOC 38 (Association FO des Consommateurs)
Permanence sur rendez-vous
04 76 09 97 76 - 06 11 96 57 97
afoc38gre@laposte.net

INAS (pour vos dossiers retraites)
Permanence sur rendez-vous
04 76 33 81 40
grenoble@inas-atief.com

UD FO Isère
Bourse du Travail - 32 avenue de l'Europe
38030 Grenoble cedex 02
Tél. 04 76 09 76 36
udfo38@fo38.fr

Directeur de publication
Philippe BEAUFORT

Impression
CONCEPT6 COMMUNICATION
38100 Grenoble



Le 10 septembre 2025, 500 000 manifestants dans toute la France, dont plus de 15000 en Isère, ont répondu à l'appel citoyen « bloquons-tout » pour stopper les politiques d'austérité et les projets de budgets destructeurs pour les droits et le quotidien des salariés, retraités, jeunes et demandeurs d'emploi. Cette mobilisation a eu pour conséquence, avant même de commencer, la chute de Bayrou. C'est une première victoire.

La nomination de Sébastien LECORNU comme Premier Ministre ne changera rien. Le président de la République Macron a annoncé qu'il allait poursuivre les mêmes politiques rejetées dans la rue, dans les urnes et à l'Assemblée Nationale. Nous n'avons rien à en attendre.

Pour nous faire avaler la pilule, le 1er ministre reparle du dialogue social comme l'ont fait Barnier et Bayrou avant lui.

A FORCE OUVRIERE, nous ne tomberons pas dans ce piège.

Le 18 septembre, les travailleurs se sont fait entendre, ils ont fait entendre leur colère et leur ras-le-bol. Ils étaient près de 20000 dans tout le département. Et les travailleurs ont des revendications : contre l'austérité, contre la casse des services publics, contre les suppressions d'emplois, pour de meilleurs salaires, pour la défense de la protection sociale, pour l'abrogation de la réforme des retraites, pour la justice sociale et fiscale, contre l'économie de guerre. Ces revendications sont notre mandat et notre fil à plomb. Nous n'en dévierons pas.

Partout nous devons maintenir la pression et réunir les salariés dans les entreprises, les services publics, lister les revendications, décider des initiatives efficaces à prendre pour les faire aboutir et rejoindre toutes celles qui seront prises pour bloquer.

Le 1er octobre 2025
Philippe BEAUFORT
Secrétaire général de l'UD FO Isère



ÉVÉNEMENT

Union Départementale des syndicats **FORCE OUVRIÈRE** de l'Isère

**Le Comité Général se tiendra
vendredi 5 décembre 2025
à la Bourse du Travail**

Mobilisations 10 et 18 septembre





Pour la justice fiscale
 Pour la justice sociale
 le **18** SEPTEMBRE
J'y serai !
 Tous concernés !
 Tous mobilisés !



Soutien aux soignants de Gaza



HALTE AU GENOCIDE

RASSEMBLEMENT EN SOUTIEN A NOS COLLEGUES SOIGNANTS DE GAZA

DEVANT LE PARVIS DU NOUVEL HÔPITAL DE VOIRON

CE JEUDI 5 JUIN A 10h00

Comme les syndicalistes et les élus de la république devant l'ambassade d'Israël le 26 mai à Paris



Comme cette enseignante de l'Yonne sanctionnée pour une minute de silence à la demande de ses élèves



Comme les lycéens de Voiron le 2 juin



NOUS NE NOUS TAIRON PAS

Jeudi 10h00 prise de parole d'élus, de syndicalistes, de soignants, de responsables d'associations

Contact presse : 06 68 02 80 73

**Conseil, Expertise,
Négociation, Formation,
Comptabilité et ASC ...**

Représentants
du personnel,

aPEX ISAST

**VOUS ÉCLAIRE AU
QUOTIDIEN**

Devant l'hôpital de Voiron

Communiqué de presse du SNMH-FO « LES INTERNES ONT RAISON »

En juin 2007, le président Sarkozy, fraîchement élu, expliquait dans un discours prononcé à Bordeaux : « Nos hôpitaux ont deux problèmes : 1. les patients rentrent par les urgences 2. les médecins font ce qu'ils veulent. »

Ce discours préfigurait la loi de 2009 (Hôpital Patient Santé Territoire). Les hôpitaux dirigés par la coercition à la fois administrative et financière ont fait que les patients ne peuvent plus entrer par les urgences suite aux fermetures de lits souvent en lien avec les fusions. Les médecins de leur côté sont trop souvent exclus des processus de décision et impuissants. Les directeurs d'hôpitaux, potentats sans contre-pouvoir, sans contrepoids, se permettent de fermer toujours plus de structures à l'inverse du mot d'ordre : « des bras des lits ! ». Le Syndicat National des Médecins Hospitaliers Force Ouvrière considère, à son niveau, que les patients doivent pouvoir entrer par les urgences, être examinés par de vrais médecins et être hospitalisés dans un lit si leur état le nécessite.

La France entière est un désert médical. Pour l'accès aux soins, il faut sécuriser l'exercice médical, supprimer le Numerus Clausus et donner les moyens aux Doyens et Doyennes des facultés de médecine. La médecine ne peut s'exercer que dans un cadre indépendant de l'État avec un médecin qui a décidé de soigner (article 47 du code de déontologie). Ceci va jusqu'à la liberté d'installation dans la spécialité, le lieu, et les conditions qui conviennent au médecin: c'est l'intérêt supérieur du malade. C'est pourquoi nous défendons la liberté d'installation et soutenons la révolte des internes contre cette entrave à l'exercice contenu dans le PPL transpartisan. Nous appelons tous les médecins hospitaliers et tous les médecins de cabinet à rejoindre le mouvement des internes et des jeunes chefs de clinique sous la forme qu'ils jugeront appropriée. Pour notre part, nous déposerons un préavis de grève pour le 28 avril et participerons à la conférence de presse du 16 avril.

Claire Ara-Somohano, médecin en réanimation au CHU de Grenoble : « On ne peut pas militer pour l'accès aux soins chez nous, et pas là-bas ! »

« Le SNMH FO, on est très engagé dans la défense de nos consoeurs et de nos confrères. Pour la population à Gaza, la seule façon d'avancer décemment, c'est le cessez-le-feu, libérer les otages, libérer les

prisonniers... Levée du blocus. Ça suffit ! Le docteur Hussam Abu Safiya, c'est un médecin, un confrère palestinien, qui dirigeait l'hôpital Kamal Adwan, qui a été bombardé le 27 décembre 2024. On le sait, comme la plupart des établissements de soins de la bande de Gaza, il est hors d'état, et à cette occasion, le collègue a été arrêté, emprisonné, et on sait depuis qu'il est torturé. Ce cas est assez emblématique de ce que subissent les consoeurs, les confrères et tous les personnels autour du soin dans la bande de Gaza depuis le 7 octobre 2023. Et c'est d'ailleurs très bien documenté, avec toute une liste des événements sur le site de MSF : bombardements, agressions, etc. Et la population de Palestine est maintenant soumise, depuis longtemps mais de plus en plus, à un blocus non seulement «humanitaire», mais aussi sanitaire. Puisque les hôpitaux sont devenus des cibles de guerre et sont bombardés, et les personnels ont le choix entre partir et rester pour s'occuper de leurs patients, en prenant le risque soit de mourir, soit d'être arrêtés. Le docteur Husan Abu Safiya n'a pas abandonné son établissement, et avec un certain nombre de ses collègues il a été arrêté, et est maintenant emprisonné. Voilà. Je milite pour qu'on obtienne sa libération. Le syndicat est intervenu à plusieurs reprises, au ministère de la santé, au ministère des affaires étrangères, pour sa libération. Comme pour la libération de tous les prisonniers dans la zone bien sûr. Cette destruction des hôpitaux, ces attaques contre les personnels de soins, des médecins... ces appels incessants à évacuer les hôpitaux, quand on est soignant, quand on est médecin, on sait que c'est impossible ! On ne peut pas déplacer tous les blessés, et on ne peut pas abandonner ses patients.»



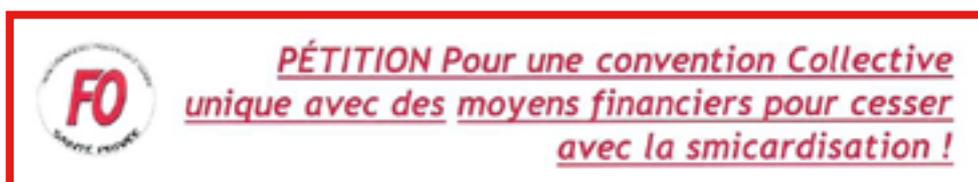
Dr Claire Ara-Somohano

Le SNMH FO, syndicat des médecins hospitaliers, agit

Une centaine de personnes mobilisées à l'appel du comité citoyen de défense de l'hôpital de Voiron. Étaient présents des citoyens, des soignants, la CGT de l'hôpital, le SNMHFO, l'UL FO de Voiron, la députée de la 9ème circonscription, des militants LFI. Les prises de parole (CGT de l'hôpital, le comité citoyen, la députée, des médecins dont notre camarade Claire du SNMH FO) sont toutes revenues sur les annonces du ministre Neuder : si une avancée est prévue, les annonces ne sont pas satisfaisantes. Nous demandons la réouverture des urgences 7 jours sur 7, 24 heures sur 24. Les personnes rassemblées resteront vigilantes.



14 mai : conférence nationale des délégués Action Sociale FO et Santé Privée FO



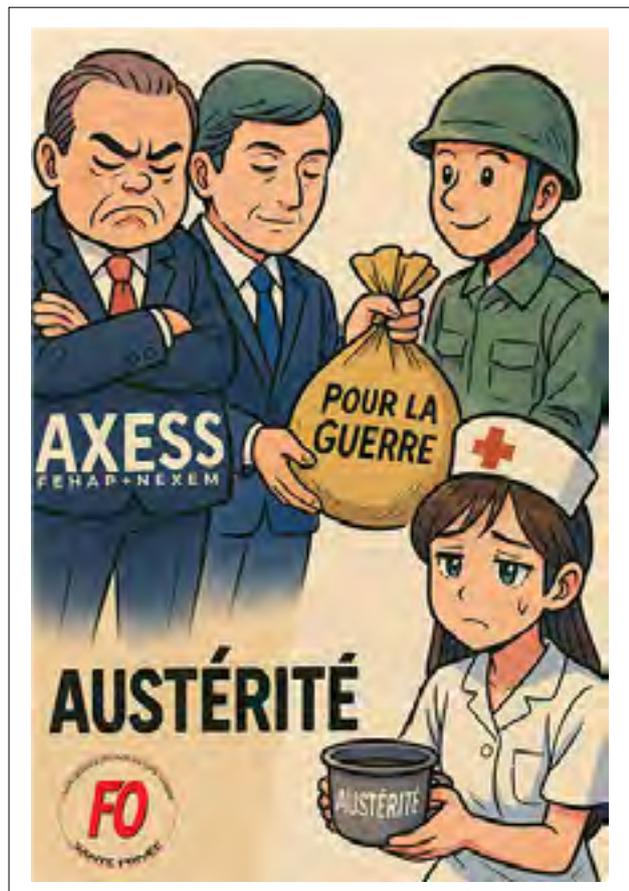
Le 14 mai 2025, 170 délégués venus de toute la France, de la FNAS et de la Santé Privée, se sont retrouvés à Paris à la confédération. Cette journée avait pour objectif de faire le point sur le projet patronal d'une Convention Collective Unique Étendue en cours de négociation pour le secteur de la Branche Associative Sanitaire Social et Médico-Social. Cette discussion ne pouvait être bien évidemment décorrélée de l'actualité. Le gouvernement Bayrou Macron après un plan drastique d'économie de 50 milliards pour 2025 a décidé de 40 milliards supplémentaires pour 2026 et il envisage d'ores et déjà de s'en prendre à la sécurité Sociale donc au financement de notre secteur. L'ensemble des négociations sont contraintes par la politique drastique d'économie à réaliser. Franck Houlgatte, secrétaire général, a fait le point sur l'actualité et rappelé les revendications que porte Force Ouvrière. Il a également mis en avant la nécessité d'ouvrir la discussion sur les perspectives pour gagner sur les revendications : « Chers Camarades, Je vous adresse le salut fraternel de l'Union nationale des syndicats de la santé privée Force Ouvrière et je vous souhaite la bienvenue à cette conférence de délégués. »



Droit à la santé ou guerre ?

Depuis plusieurs mois, notre monde est secoué par des bouleversements majeurs : guerres, instabilités politiques, dérèglement climatique, crises économiques... Chaque jour, des populations entières souffrent, fuient ou meurent. Dans ce contexte de tensions internationales croissantes, les travailleurs sont une fois de plus en première ligne, frappés de plein fouet par des politiques néolibérales qui sacrifient l'humain sur l'autel du profit. Le gouvernement Bayrou a annoncé 40 milliards d'euros d'économies supplémentaires pour 2026, s'ajoutant aux 55 milliards prévus pour 2025.

Il prévoit : 14 milliards d'euros au moins sur le budget de l'État, 8 milliards pour les collectivités territoriales, 18 milliards sur les dépenses sociales. [...] Pendant qu'on nous explique que les travailleurs doivent financer les crises du capitalisme, les dépenses militaires, elles, vont augmenter de 10 milliards d'euros supplémentaires en 2026. Ce sont les actionnaires qui s'enrichissent sur la mort de milliers de travailleurs russes, ukrainiens, palestiniens... Face à cette politique économique mortifère, nos droits, nos conventions collectives, notre avenir sont directement menacés. Mais nous ne sommes ni dupes ni résignés.



En tant qu'organisation syndicale internationaliste, nous avons un devoir : Défendre la paix, la solidarité entre les peuples, les droits fondamentaux de chacun. Nous exigeons un cessez-le-feu immédiat en Ukraine et ailleurs, l'arrêt du génocide et de la colonisation en Palestine. Nous rejetons l'économie de guerre imposée par le gouvernement Macron, minoritaire et déconnecté des réalités sociales.

Nous refusons la montée des discours de haine, les politiques racistes et xénophobes. [...] La loi immigration et la circulaire Retailleau doivent être abrogées.

Aucune division ne doit affaiblir notre camp : le camp des travailleurs, mes Camarades ! »



Secrétariat général

Numéro 165-2025

Réf. : FS/SD/BM

Paris, le 25 septembre 2025

RÉSOLUTION DU COMITÉ CONFÉDÉRAL NATIONAL 24 & 25 SEPTEMBRE À PARIS

Contre les politiques d'austérité, pour le pain, la paix, la liberté !

Réuni à Paris les 24 et 25 septembre 2025, le Comité Confédéral National Force Ouvrière s'inscrit dans l'ensemble des revendications des résolutions du XXVe Congrès confédéral de juin 2022 à Rouen.

Le CCN rappelle l'année des 130 ans de la CGT son attachement indéfectible à la Charte d'Amiens et aux statuts de la Confédération qui fondent l'indépendance de la CGT-FO vis-à-vis du patronat, des gouvernements, des partis ou groupements politiques, des religions et des groupes philosophiques.

Le CCN rappelle sa devise Pain, Paix, Liberté et se félicite de l'envoi par son Secrétaire général d'un courrier au Président de la République concernant la situation à Gaza.

Le CCN condamne les mesures budgétaires annoncées le 15 juillet dernier. Le gouvernement a choisi de faire payer les travailleuses et les travailleurs, actifs, demandeurs d'emploi, retraités, malades... La facture pèse toujours sur les mêmes alors que les versements de dividendes ont battu un nouveau record historique en 2024 de plus de 100 milliards d'euros. La mobilisation massive du 18 septembre a montré la détermination du monde du travail à lutter contre des mesures de violence sociale, injustes et brutales.

Le CCN exige l'abandon du projet de budget d'austérité.

Le CCN est déterminé à poursuivre la lutte contre les mesures d'austérité. Le CCN exige la transparence et la conditionnalité des aides publiques versées aux entreprises, notamment par la création et le maintien d'emplois durables dont le montant s'élève à 211 milliards d'euros. Le CCN rappelle son opposition à toute politique d'exonérations de cotisations employeurs.

Le CCN est déterminé à poursuivre la lutte contre les mesures d'austérité et le dogme de la réduction de la dépense publique. Pour le CCN le déficit des dépenses publiques résulte avant tout d'un manque de recettes fiscales. Le CCN revendique un budget de justice sociale et fiscale. Il est temps d'engager une réforme globale de la fiscalité, accentuant la progressivité de l'impôt sur les revenus la contribution des grandes entreprises, des très hauts revenus et patrimoines ainsi que la lutte contre la fraude et l'optimisation fiscale.

Le CCN exige l'abrogation de la réforme des retraites de 2023, réforme qui reste injuste, brutale et injustifiée. Il rappelle son attachement au régime de retraite par répartition, maintient son opposition à la mise en œuvre d'un régime universel par point et à un régime de retraite de base par capitalisation. Le CCN exige le maintien de tous les régimes, de toutes les caisses, le Code des pensions civiles et

Confédération Générale du Travail Force Ouvrière

141 avenue du Maine - 75680 Paris Cedex 14 - Tél. 01 40 52 82 00

<http://www.force-ouvriere.fr>

FO



PAIN
PAIX
LIBERTÉ



Dans le cadre de leur rôle économique, les élus du CSE sont informés et consultés sur des sujets financiers, sociales et stratégiques ; ils doivent ainsi être en mesure d'analyser la situation de leur entreprise pour exercer pleinement leur mission.

Que ce soit lors de la consultation sur la situation économique et financière, en vue d'une négociation salariale, ou face à un projet de réorganisation, la maîtrise de certains indicateurs clés s'avère indispensable.

Dans un contexte économique marqué par l'inflation persistante, l'instabilité géopolitique, les tensions sur les chaînes d'approvisionnement, les transformations numériques et environnementales, cette lecture éclairée des données financières est plus importante que jamais. Nous vous présentons ainsi les indicateurs fondamentaux que tout élu devrait connaître et comprendre.

1. Les indicateurs économiques

- Le **chiffre d'affaires** (CA) est l'indicateur de base représentant le montant total des ventes (biens ou services). Il révèle la dynamique commerciale de l'entreprise et peut être analysé par produit, par service, par région, par exemple. *Il est aussi important d'interroger sa direction sur les effets volume ou l'effet qui tirent à la hausse ou à la baisse le CA. Par ailleurs, dans certains secteurs il peut y avoir des impacts de saisonnalité (tourisme, agriculture...) ou de cycles longs (BTP, automobile...).*
- La **valeur ajoutée** (VA) mesure la richesse créée par l'entreprise (CA - consommations intermédiaires). Elle indique la capacité de l'entreprise à générer de la valeur et constitue la source de rémunération des différentes parties prenantes.
- L'**excédent brut d'exploitation** (EBE) représente le résultat économique indépendamment de la politique d'investissement et de financement. Si celui-ci recule, même avec un CA stable, cela peut signaler des problèmes structurels de rentabilité. *Depuis 2022 avec l'instabilité géopolitique, la hausse des coûts énergétiques et des matières premières a fortement pesé sur cet indicateur dans de nombreux secteurs.*
- Le **résultat net** est le bénéfice ou la perte finale après déduction de tous les coûts, y compris les impôts. *Son analyse sur plusieurs années est indispensable pour évaluer la santé financière globale.*

2. Les indicateurs de structure financière

La structure financière d'une entreprise permet de dire ce qu'elle « a » et ce qu'elle « doit » à travers :

- Le **fonds de roulement** (FR) mesure l'excédent des ressources stables sur les emplois durables. Un FR positif signifie que l'entreprise finance correctement ses investissements à long terme.
- Le **besoin en fonds de roulement** (BFR) représente le décalage entre les encaissements et les décaissements liés à l'activité. *Au vu du ralentissement économique actuel et les tensions sur la trésorerie de nombreuses entreprises, les délais de paiement peuvent avoir tendance à s'allonger.*
- La **trésorerie nette** (FR- BFR) révèle les liquidités disponibles. *Une trésorerie négative ou en forte baisse constitue un signal d'alerte.*
- Le **taux d'endettement** : ce sont les dettes financières rapportées aux capitaux propres et ce ratio mesure l'autonomie financière. *Un ratio supérieur à 1 révèle une dépendance excessive aux financements externes.*

3. Les indicateurs sociaux

- La **masse salariale** et son évolution doivent être mises en corrélation avec celle du CA et des effectifs. Un écart significatif entre la croissance du CA et celle de la masse salariale mérite d'être questionné. *Dans un contexte d'inflation élevée, une stagnation de la masse salariale signifie une perte de pouvoir d'achat pour les salariés*
- La **productivité du travail** (VA/effectif) et son évolution constituent des arguments de poids lors des négociations salariales.
- Le **taux de marge** (EBE/VA) indique la répartition de la valeur ajoutée entre rémunération du travail et du capital.

La compréhension de ces indicateurs permet aux élus d'exercer pleinement leurs prérogatives économiques et de porter un regard éclairé sur la situation de l'entreprise. Elle constitue un atout majeur pour défendre efficacement l'intérêt des salariés lors des consultations obligatoires et des négociations collectives. Le CSE peut se faire accompagner d'un expert-comptable de son choix afin de l'aider à déchiffrer ces éléments, à mettre en valeur les principaux enjeux et à remettre un avis éclairé lors des consultations.

Vous pouvez vous faire assister par le cabinet Groupe Legrand, expert des CSE.



Grève à la CAF de Grenoble

La grève du mardi 20 mai été reconduite tous les mardis jusqu'à la fin du mois de juin.

En voici les motifs :

Les conditions de travail se sont dégradées car le système informatique est de plus en plus défaillant et obsolète. De plus, les dossiers se complexifient et une expertise plus importante est devenue nécessaire, ce qui engendre un retard important dans le traitement des dossiers allocataires. S'ajoute à cela la mise en place de la nouvelle classification des salariés signée au niveau national uniquement par la CFDT.

Cette nouvelle classification a été appliquée par la Direction de la Caf de l'Isère à la baisse. Les salariés experts se trouvent ignorés par une Direction qui mise uniquement sur l'attractivité. Les agents CAF sont devenus au fil des années des salariés précaires traitant des allocations liées à la précarité dans le silence assourdissant du gouvernement et avec la complicité de la Direction de la Caf de l'Isère. Epuisés, méprisés, les agents de la CAF de l'Isère attendent que la direction reconnaisse enfin financièrement leur savoir-faire.



Dans le tract intersyndical : Hier matin, nous étions nombreux à être mobilisés contre la transposition injuste de la classification. Nous avons pu faire entendre notre voix plus fort par la présence de la presse et d'élus. Cette classification augmente les nouveaux salariés et nous nous en félicitons au vu des salaires de misère qu'ils touchaient, mais elle omet complètement les salariés experts avec de l'ancienneté. C'est donc un nivellement par le bas, et même les nouveaux salariés ne s'y trompent pas et ne voient pas leur avenir au sein de l'organisme d'un œil très favorable.

[...] La mobilisation continue et vos syndicats ont rendez-vous avec la Direction dans les deux mois qui viennent en NAO et réunion sur la politique salariale locale. Une occasion de plus où nous ferons entendre votre voix !



Transport et logistique

5 et 6 juin : grève chez Keolis à Voreppe



Salaires et conditions de travail au centre des revendications au dépôt Keolis de Voreppe : les conducteurs de la société de transport du dépôt de Voreppe sont en conflit avec leur direction, à l'appel des syndicats FO et CGT.



Fédération Transport et Logistique en congrès du 14 au 16 mai à Albi.

Dans la résolution générale du congrès :
« Le Congrès rejette toute stratégie de syndicalisme rassemblé » où l'union coûte que coûte prime sur les revendications et relève plus de la communication que du rapport de force, seule base du progrès social. Le Congrès estime que cette stratégie rassemblée a été un échec malgré la forte mobilisation contre la réforme des retraites de 2023. Pour le Congrès, seule la grève et le blocage de l'économie auraient été capables de stopper cette réforme. » Plus loin : « Le Congrès rappelle que les relations socio-économiques demeurent structurées par l'exploitation de la

classe des travailleurs par la classe dominante capitaliste qui s'accapare l'essentiel des richesses produites, de même que les ressources naturelles. Cette exploitation est permise par un système de dominations et d'oppressions légales, financières, médiatiques et morales. [...] Le Congrès dénonce la généralisation de l'Etat d'urgence ces dernières années. Le Congrès condamne la répression brutale à des fins de terreur et du déploiement d'un arsenal juridique et technologique disproportionnée face aux contestations sociales qui remettent en cause le système capitaliste. [...] Dans ce contexte entretenu de crises, le Congrès refuse toute logique d'« union sacrée » dont l'unique objectif est de museler les contestations. »



Pas de moyens, pas de rentrée

Grosse mobilisation des enseignants et de parents des écoles et collèges les 5 et 13 mai

L'Union Départementale FO 38, avec des représentants de la FNEC FP-FO 38 étaient présents en soutien pour revendiquer avec les enseignants et les parents des moyens supplémentaires, notamment pour l'enseignement spécialisé, le renforcement des moyens UPE2A et des équipes de RASED, un vrai statut pour les AESH.



L'Union Départementale FO 38 soutiendra toutes les initiatives qui permettront de gagner sur les revendications.



Défense de la professeure sanctionnée



Rassemblement en soutien à la collègue suspendue dans l'Yonne Déclaration de la FNEC FP FO de l'Académie de Grenoble

Cher.es collègues réuni.es ce 28 mai devant le Rectorat de Grenoble,

Mardi 18 mai, des élèves du lycée de Sens, sous le choc du massacre de la population palestinienne à Gaza, ont demandé à une enseignante d'observer une minute de silence, en hommage aux victimes palestiniennes assassinées par le gouvernement de Netanyahu. L'enseignante a bien sûr accepté cette demande bien légitime.

Quelques jours après, cette enseignante apprend qu'elle est suspendue jusqu'à nouvel ordre et qu'une enquête disciplinaire a été lancée à son encontre.

La FNEC FP FO et la FGF FO ont pris connaissance du compte rendu de l'audience intersyndicale qui a eu lieu hier soir au Rectorat de Dijon. Selon la Rectrice, la suspension serait « une mesure de protection ». Elle envisagerait cependant, en concertation avec le Ministère de l'Education Nationale, une sanction de groupe 1 (blâme ou avertissement).

Notre organisation syndicale continue à considérer que notre collègue est l'honneur

de notre profession, qu'elle n'a commis aucun manquement à ses obligations de service pouvant justifier une sanction quelle qu'elle soit, et qu'à ce titre, sa suspension administrative doit être levée immédiatement.

Nous considérons en outre que cette suspension constitue d'ores et déjà une sanction inacceptable aux yeux de toute la profession et une atteinte grave au statut et aux droits des obligations des fonctionnaires.

Dans ces conditions, la demande d'audience intersyndicale (FO, FSU, CGT et SUD) à la Ministre Elisabeth Borne, de même que l'appel aux rassemblements devant le Ministère ou les rectorats, les préfectures des départements hier et ce mercredi 28 mai à 14h00 sont maintenus afin d'exiger qu'aucune sanction ne soit prise contre cette collègue, que sa suspension soit immédiatement levée et qu'elle soit lavée de toute accusation.

Nous proposons de poursuivre ces démarches dans le cadre intersyndical du courrier adressé à la ministre le 23 mai.

LA HONTE !

Une enseignante du lycée de Sens
SUSPENDUE pour avoir **OBSERVÉ UNE
MINUTE DE SILENCE AVEC SES ÉLÈVES EN
HOMMAGE AUX VICTIMES PALESTINIENNES**

**PAS TOUCHE À NOTRE
COLLÈGUE !**

**LEVÉE IMMÉDIATE
DE LA SANCTION !**

ARRÊT DES MASSACRES À GAZA

**RASSEMBLEMENT
MERCREDI 28 MAI À 14H00
DEVANT LE MINISTÈRE !**
(113v place Jacques Barnville métro Solferino)



Bourgoin - Jallieu: grève à la CMA formation



Grève à CMA Formation Bourgoin-Jallieu Une Direction Régionale déconnectée de ses Professeurs

En AURA, la Chambre des Métiers et de l'Artisanat développe l'apprentissage :
- un rachat en cours de l'Institut des Métiers de Clermont-Ferrand,
- un site à Bourgoin-Jallieu en plein essor disposant de 3 bâtiments soit récents soit entièrement rénovés avec des ateliers dotés de matériels performants où sont formés chaque année près de 1300 apprentis, futurs artisans de notre territoire.

Le problème, la situation des Professeurs

Des journées portes ouvertes non valorisées dans leur temps de travail avec une Direction Régionale qui concède des inégalités de traitement puisque les heures effectuées varient de 6,5h à 14h suivant les professeurs. Ces heures étant en revanche comptabilisées en supplément dans les autres CFA du réseau national CMA Formation ou en passe de l'être pour leurs collègues de Normandie.

Le Secrétaire Général ne compte pas faire un pas vers ses professeurs sans en être contraint par CMA France.

Le Président Vincent Gaud indiquant aux délégués syndicaux FO que les professeurs de CMA Formation, agents de droit public, ne devraient pas se plaindre, les comparant à leurs homologues de l'Education Nationale.

Et pourtant...

Être Professeur à CMA Formation

Un salaire en début de carrière inférieur d'environ 10%, avec un écart qui s'amplifie avec l'ancienneté. 21 heures de cours en moyenne par semaine contre 18h.

Paie mensualisée et non annualisée des heures supplémentaires.

Préavis de grève maintenu



Face à une Présidence et une Direction Régionale sourde et déconnectée, les professeurs en réunion du personnel ont voté le maintien du préavis de grève sur les

Journées Portes Ouvertes des **mercredis 14 mai, 4 juin et 25 juin après-midi.**

Place à l'action !



Assemblée générale de l'UDR

L'AG de l'UDR FO de l'Isère s'est tenue le 22 mai 2025 sous la présidence de Paul Barbier et avec la présence de Philippe Beaufort, secrétaire général de l'UD FO 38.

Dans son intervention Paul Barbier est revenu notamment sur la situation internationale marquée par les guerres que subissent les peuples, la guerre commerciale enclenchée par le nouveau président des USA et la course à l'économie d'armement qui met en danger tous les peuples.



Il a rappelé le « manifeste contre la guerre » du 29 juillet 1914 de la vieille CGT : « Toute guerre n'est qu'un attentat contre la classe ouvrière ; qu'elle est un moyen sanglant et terrible de diversion à ses revendications », elle réclame de toutes les organisations ouvrières une attitude ferme, dictée par le souci de conserver les droits acquis par le travail dans la paix. »

Paul Barbier a ensuite dressé le tableau des attaques du gouvernement contre les retraités et les salariés, particulièrement le « détricotage » des acquis de la Sécurité sociale, la volonté d'en finir avec le principe « de chacun selon ses moyens, à chacun selon ses besoins » en privatisant la protection sociale.

Il a insisté sur l'importance de la pétition contre la suppression de l'abattement des 10% pour les retraités. Si l'unité d'action est nécessaire pour contrer ces attaques, elle ne peut exister que dans la clarté des revendications.

Pour finir Paul Barbier a appelé au développement de l'UCR FO.

Un riche débat a suivi où chacun a pu illustrer les combats que nous menons, en particulier nos camarades intervenants dans le CDCA (conseil départemental de la citoyenneté et de l'autonomie). Avant de se retrouver autour d'un buffet convivial, le bureau de l'UDR FO a été élu à l'unanimité.



Adhérents FO, connaissez-vous l'AFOC ?

L'AFOC est une association de consommateurs et de locataires.

Créée par FO en 1974, elle vous informe et vous conseille sur vos droits.

Agréée par l'Etat, elle vous défend auprès des professionnels et des bailleurs.



Un litige avec un professionnel ?

Votre compte bancaire a été débité à votre insu ?
Le propriétaire de votre logement vous réclame des charges indues ?

Rendez-vous sur www.afoc.net rubrique SOS AFOC.



Rappel produits

Consultez la liste, mise à jour en temps réel, des produits dangereux ou défectueux.



Logement

Votre propriétaire refuse d'effectuer certaines réparations lui incombant ?

Consultez nos fiches pratiques.



Où nous trouver ?

Sur internet ou dans l'une de nos 200 permanences locales, l'AFOC est à vos côtés.



Consommation

Vous avez acheté un produit sur internet et vous n'avez pas été livré ?

Téléchargez nos modèles de lettres



Inscrivez-vous à la newsletter

Actualités, infos pratiques, conseils ...
Restez informés !



www.afoc.net

Droit du travail: questions, réponses

Renseignements sur la Prime de Partage de Valeur

À: UDFO38 <udfo38@fo38.fr>

Cc: > Objet: Renseignements sur la PPV

Bonjour Thierry,

On m'interroge au sujet de la Prime de Partage de Valeur (PPV) et des modalités de sa mise en place.

Est-il vrai que, si elle n'atteint pas un certain montant, disons 100 € par exemple, la direction doit prouver qu'elle n'est réellement pas en mesure de nous accorder au moins ces 100 € ?

Par ailleurs, certaines personnes affirment que nous aurions intérêt à refuser cette prime, sans toutefois expliquer les raisons ou les avantages que cela pourrait entraîner. Cela soulève une question : comment refuser cette prime, surtout si elle est intégrée directement au bulletin de salaire ? Faudrait-il, dans ce cas, envoyer un chèque correspondant au montant perçu, accompagné d'un courrier expliquant notre refus ?

Merci pour tes éclaircissements,

Bonne journée.

.....

De : Thierry <>

Subject: Re: Renseignements sur la PPV

To: UDFO38 <>

Bonjour S, Pour te répondre :

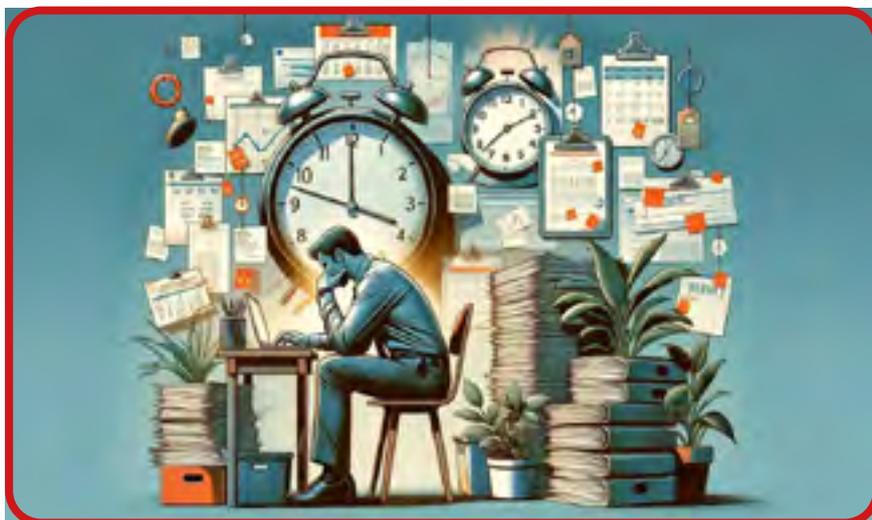
L'employeur est libre de verser ou non une prime aux salariés.

Le montant de la prime est fixé par l'employeur.

Le montant de la prime de partage peut être le même montant pour tous les salariés.

Le montant peut aussi être modulé selon les bénéficiaires en fonction de la rémunération, du niveau de classification, de l'ancienneté dans l'entreprise, de la durée de présence effective pendant l'année écoulée ou de la durée de travail prévue par le contrat de travail.

A bientôt, Thierry pour FO Isère



Demande d'intervention concernant l'ajout de tâches non prévues dans notre poste

Madame, Monsieur,

Adhérente à Force Ouvrière et infographe sous la convention Imprimerie de lauriers et des industries graphiques, au sein de l'entreprise ... je me permets de vous contacter pour attirer votre attention sur une situation qui nécessite une intervention de votre part.

Suite au futur départ du chef de service, la direction envisage de réorganiser les tâches au sein de notre équipe. [...] Nous nous retrouvons donc face à des tâches qui ne relèvent pas de notre domaine de compétence initial, ce qui soulève des préoccupations légales et organisationnelles. Plus précisément :

1. Ajout de tâches non contractuelles : la direction souhaite nous confier des missions qui ne sont pas en lien avec notre poste, ce qui pourrait impacter nos responsabilités actuelles et la qualité du travail.
2. Non-respect de nos contrats de travail : ces nouvelles missions ne sont mentionnées ni dans nos contrats de travail ni sur nos fiches de paie, ce qui pose la question de leur légalité et du respect de nos droits.
3. Impact sur la charge de travail et rémunération : la surcharge de travail générée par ces ajouts non contractuels risquerait de perturber l'organisation du travail, sans compensation salariale ni reconnaissance formelle de ces nouvelles responsabilités.

Je sollicite votre soutien afin d'intervenir auprès de la direction pour clarifier cette situation. Nous souhaiterions obtenir des éclaircissements sur ces nouvelles tâches, leur légalité, ainsi que sur la révision éventuelle de nos contrats et de notre rémunération. Je vous remercie par avance pour votre intervention et votre soutien dans cette démarche.

Chère Camarade,



Pour faire suite à ton mail concernant une modification du contrat de travail/conditions de travail, je te transmets les éléments suivants: Lorsque l'employeur modifie un élément du contrat de travail [rémunération, durée du travail, fonction, suppression d'un avantage en nature], celui-ci doit recueillir préalablement l'accord du salarié, même si cette modification est plus favorable pour le salarié. L'employeur doit laisser au salarié un délai de réflexion suffisant pour accepter ou non cette proposition de modification. L'acceptation du salarié doit être claire et non équivoque. Par principe, son silence ne vaut pas acceptation. La seule poursuite par le salarié de son travail aux nouvelles conditions ne vaut pas acceptation de cette modification (Cass. soc., 16-11-05, n°03-47560). En cas de refus par le salarié d'une modification d'un élément de son contrat de travail (comme une modification des fonctions du salarié), l'employeur peut soit abandonner son projet de modification, soit engager une procédure de licenciement en s'appuyant sur le motif à l'origine de la modification refusée (ex : économique ou disciplinaire...). Dans ce cas, l'employeur doit respecter la procédure correspondante.

Les juges doivent vérifier que le motif à l'origine de la proposition de modification du contrat de travail constitue bien une cause réelle et sérieuse de licenciement. Dès lors qu'une modification du contrat de travail est imposée au salarié, celui-ci peut saisir le CPH, en référé, afin d'obtenir l'application de son contrat de travail aux conditions initiales. Si cette modification imposée lui a causé un préjudice, le salarié peut demander des dommages et intérêts.

Si l'employeur ne peut imposer une modification d'un élément essentiel du contrat de travail, il peut, en revanche, en vertu de son pouvoir de direction, imposer unilatéralement un changement des conditions de travail (ex : modification des horaires de travail, changement de service sans modification des fonctions, ajout de nouvelles tâches de travail correspondant à la fonction exercée...). En principe, le refus du salarié de se voir appliquer un changement des conditions de travail est un motif réel et sérieux de licenciement. Dans certaines circonstances, il peut même justifier un licenciement pour faute grave. Si l'employeur peut ajouter unilatéralement de nouvelles tâches de travail correspondant aux fonctions et à la qualification du salarié, il faut veiller à ce que cet ajout n'entraîne pas une augmentation excessive des cadences de travail, l'employeur étant tenu en la matière de veiller à protéger la santé et la sécurité des travailleurs. [...]

Grenoble: lettre à la directrice de la Régie de quartier

A l'attention de Mme La Directrice de la Régie de quartier

Grenoble le, 30/05/2025

Objet : Signalement – demandes d'éclaircissements relatifs à des pratiques internes

Madame la Directrice,

En ma qualité de déléguée syndicale FO, je me permets de vous adresser ce courrier à la demande de mes deux camarades délégués du personnel, M. K et B, afin de vous faire part de deux signalements graves, pour lesquels nous sollicitons une réponse claire et formelle de votre part, dans les meilleurs délais. Un troisième point concernant les pratiques managériales vient également compléter cette demande.

1. Suspicion de discrimination syndicale – situation de M. K

Plusieurs éléments laissent à penser que M. K, salarié et représentant du personnel FO, pourrait faire l'objet d'un traitement discriminatoire en lien avec son engagement syndical, ce que l'article L2141-5 du Code du travail interdit formellement. Nous demandons à la direction d'examiner les points suivants, en toute transparence, afin d'écarter toute inégalité de traitement entre salariés :

- Relevés d'appels téléphoniques professionnels [...] pour vérifier si certains salariés sont contactés de manière répétée sur leur téléphone personnel en dehors des horaires de travail. [...]
- Bulletins de paie et relevés d'heures des membres FO, notamment ceux de M. K et d'un autre délégué du personnel. À plusieurs reprises, des erreurs dans les décomptes horaires ont été constatées, systématiquement au détriment des délégués du personnel.[...].
- Procédures de gestion des congés payés: il semble qu'il existe une pratique établie selon laquelle certains salariés déposent directement leur demande de congés à l'accueil, sans passer par leur responsable hiérarchique, et ce sans difficulté. [...] Pourquoi cette procédure n'a-t-elle posé problème que pour M. K ? [...]
- Le chef de service s'est permis de notifier par écrit à M. K un rappel à l'ordre assorti de menaces de sanctions, alors que cela ne relève pas de ses prérogatives. Nous souhaitons savoir si la direction a pris des mesures pour recadrer ces agissements qui relèvent d'un excès de pouvoir.

2. Signalement d'un comportement à caractère sexuel inapproprié à l'encontre d'une ancienne salariée

Il nous a été rapporté que Mme ..., ex-salariée de la structure, aurait été destinataire de comportements à connotation sexuelle de la part de M. X. Si les faits

sont avérés, ils pourraient être qualifiés juridiquement de harcèlement sexuel au sens de l'article L1153-1 du Code du travail.

À notre connaissance, aucune information n'a été portée à la connaissance du CSE [...]. Nous demandons expressément à la direction de nous informer sur les faits rapportés et les mesures prises (enquête interne, accompagnement de la salariée, sanctions éventuelles), et de nous communiquer les dispositifs mis en place aujourd'hui pour garantir un environnement de travail sûr pour tou·tes.

3. Interrogation sur les pratiques managériales au sein du service

[...]. Nous demandons donc à la direction de nous indiquer si une évaluation du management de proximité a été ou sera conduite dans ce service, et, le cas échéant, quelles mesures d'accompagnement ou d'ajustement sont envisagées afin d'améliorer le fonctionnement collectif et la communication dans l'équipe.

Sans réponse de votre part d'ici 8 jours ouvrés, nous serons contraints, en tant qu'organisation syndicale, de saisir l'Inspection du travail pour signaler : a) des faits pouvant relever de discrimination syndicale, b) des faits potentiellement constitutifs de harcèlement sexuel ou de non-respect des obligations de prévention.

Nous vous prions de considérer cette démarche comme une alerte syndicale officielle dans le cadre de notre rôle de représentation des salarié·es. Elle pourra être portée à l'ordre du jour du prochain CSE, à notre demande, selon les éléments que vous nous communiquerez.

Nous vous remercions de l'attention que vous porterez à cette démarche, dans un esprit de dialogue et de responsabilité partagée.

Dans l'attente de votre retour, veuillez recevoir nos salutations respectueuses,

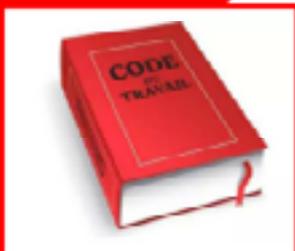
Pour la Section syndicale FO de la Régie de Quartier de Grenoble,

Y, déléguée syndicale en copie : UD FO Isère



Régie de quartier Grenoble
Villeneuve - Village Olympique

Permanences à l'UD de Grenoble



PERMANENCES DES DEFENSEURS SYNDICAUX

Le défenseur syndical a pour fonction d'assister ou de représenter les salariés face à leur employeur.

**TOUS LES VENDREDIS DE 9H A 16H
A L'UNION DEPARTEMENTALE
DE GRENOBLE**

Permanences uniquement sur rendez-vous :

- Contactez l'UD au 04 76 09 76 36
- Adressez un mail à udfo38@fo38.fr



PERMANENCES JURIDIQUES

DEFENSE DES SALARIES DU PRIVE ET DU PUBLIC

En collaboration avec le cabinet de Laure Germain-Phion & Laure Jacquemet, les permanences juridiques se tiennent dans les locaux de l'UD, à la Bourse du Travail de Grenoble ou par téléphone.

TOUS LES MERCREDIS MATINS

Permanences sur rendez-vous :

- Contactez l'UD au 04 76 09 76 36
- Adressez un mail à udfo38@fo38.fr

Ces rendez-vous sont réservés aux adhérents à jour de leur cotisation



1er mai



**1^{er} mai, journée internationale
des travailleuses et des travailleurs**

**NON À LA GUERRE
NON À L'ÉCONOMIE DE GUERRE
NON À L'AUSTÉRITÉ PERMANENTE**

**POUR LA PAIX ET LA
JUSTICE SOCIALE**

**Augmentation générale des salaires,
des retraites et des minimas sociaux !**

Abrogation de la "réforme" des retraites !



7 BONS RÉFLEXES À ADOPTER POUR RÉDUIRE LES DÉPENSES DE SANTÉ

Chaque année, les dépenses de santé augmentent et, avec elles, les cotisations des entreprises et des salariés. Comment moins et mieux dépenser ? Zoom sur 7 bons réflexes à adopter et à partager.

1. Adopter une bonne hygiène de vie

Alimentation équilibrée, pratique régulière d'une activité physique ou sportive, vie sans tabac... : les entreprises peuvent aider leurs salariés à améliorer leur santé et leur bien-être. Comment ? Grâce à des **actions de prévention** et à la mise en place d'**accompagnements personnalisés** comme le **coaching santé Vivoptim** proposé par le Groupe VYV. Ce service en ligne permet d'être **accompagné au quotidien** par une équipe pluridisciplinaire de professionnels (coachs sportifs, diététiciennes, experts en addictologie ou en santé mentale...) pour **prendre soin de sa santé physique et mentale**.

2. Se faire vacciner et dépister

La vaccination a un impact positif sur la santé publique et la réduction des dépenses de santé. **Tétanos, coqueluche, grippe, Covid-19...** : en se faisant vacciner et en vaccinant ses enfants, **on se protège et on protège son entourage**. Les vaccins réduisent les formes graves de maladies ainsi que le nombre et la durée des hospitalisations. Même logique pour les **examens de prévention santé** et les **examens de dépistage** mis en place par l'Assurance maladie : la **détection précoce d'affections graves ou de cancers** (cancer du sein, du col de l'utérus ou colorectal) permet d'**augmenter les chances de guérison** et de **réduire les coûts associés aux soins**.

3. Aller chez le dentiste une fois par an

Pourquoi consulter son dentiste au moins une fois par an, même si l'on n'en ressent pas nécessairement le besoin ? Pour maintenir une **bonne hygiène bucco-dentaire**, détecter les caries à un stade précoce (elles sont alors plus faciles et moins coûteuses à traiter) et **prévenir d'éventuelles maladies parodontales ou anomalies**. Un suivi régulier de la santé dentaire peut épargner des soins 10 fois plus chers !

4. Préférer les médicaments génériques

Les **médicaments génériques** sont en moyenne **30 % moins chers** que les médicaments de marque, et pourtant **tout aussi efficaces**, car conçus à partir des mêmes molécules. Résultat : ils ont permis à la Sécurité sociale d'économiser **7 milliards d'euros** en 5 ans ! Les économies réalisées servent à financer de nouveaux traitements innovants et coûteux, notamment contre le cancer.

5. Utiliser les réseaux de soins

Les adhérents des mutuelles du Groupe VYV peuvent avoir accès au réseau de soins **Kalixia*** qui regroupe près de **20 000 professionnels de santé** partenaires à travers la France : **dentistes, opticiens, audioprothésistes et ostéopathes**. Les avantages ? Des **tarifs négociés** au meilleur prix,

des **réductions** sur des soins et des équipements de qualité, l'assurance d'un reste à charge contrôlé ou nul, et aucune avance de frais grâce au tiers payant systématique. Le Groupe VYV s'engage également à proposer des soins de qualité pour tous, à un **coût maîtrisé**, avec **VYV³** son offre de soins et d'accompagnement développée sur l'ensemble du territoire à travers ses **1800 établissements**.

6. Comparer les tarifs

Les tarifs des consultations varient d'un praticien à un autre. Avant de prendre rendez-vous, il est possible de se renseigner sur les honoraires des professionnels de santé et leurs dépassements sur le site annuairesante.ameli.fr. Il est également recommandé, en cas de dépenses importantes à venir en optique ou en dentaire (soins non remboursés ou partiellement), de demander un devis à plusieurs praticiens afin de comparer les prix.

7. Planifier les dépenses importantes

Que ce soit, par exemple, pour des prothèses dentaires ou des lunettes, planifier à l'avance les soins coûteux permet d'étaler les dépenses sur plusieurs années. Par ailleurs, quand la vue change, pas besoin de tout changer ! Changer les verres, mais pas la monture de ses lunettes, c'est aussi réduire ses dépenses de santé.

* Consulter votre mutuelle pour savoir si votre contrat santé vous donne accès au réseau de soins Kalixia.



Pour plus d'informations, contactez-nous : relation.partenaire@groupe-vyv.fr



Tous en grève les 20 et 21 juin Nous n'avons d'autre choix

Lors de l'Assemblée d'hier soir, il a été convenu à l'unanimité de passer à l'action et de bien s'organiser pour les deux journées de grève à venir. Nous y sommes.

Le préavis étant déposé, vous n'avez plus qu'à vous déclarer gréviste au plus tard 48h avant le début de la grève.

SANS ATTENDRE LA DERNIÈRE LIMITE, nous appelons tous les salariés à se déclarer gréviste via Malice ou Gestor comme pour déposer un congé sans oublier de sélectionner le code GREVE (uniquement les jours travaillés, ne pas s'inscrire sur du repos).

Vous aurez aussi la possibilité de vous déclarer ce lundi et mardi auprès des binômes présents sur les 3 dépôts de 10h00 à 15h00. Attention, dernière limite 48h00 avant le début de la grève.

Pour ces 2 journées de grève, **que l'on soit ouvrier, employé, maîtrise ou cadre, il est nécessaire de se mobiliser.**

Les enjeux sont simples : **Défendre nos emplois, préserver nos conditions de travail, refuser une réorganisation imposée sans dialogue, et stopper les décisions unilatérales de nos dirigeants politiques, prises sans concertation ni prise en compte de la réalité du terrain.**

Dans les prochains jours, vous serez tenus informés du déroulement des deux journées de grève. **Votre présence sera indispensable...** En attendant, n'hésitez pas à consulter vos délégués...

(Le 11 juin 2025, FO, SOLIDAIRES, SAPS-UNSA, CFE-CGC)



40 postes en moins dès le mois de septembre, et après ?

Ce mercredi, s'est tenu une nouvelle réunion avec la Direction dans le cadre du préavis de grève sur la réorganisation du réseau à compter de la rentrée de septembre.

Pour rappel, nous avons demandé à la Direction de reporter cette réorganisation en 2026 pour que tous les services de M TAG puissent travailler sérieusement et prendre en compte les aspects sociaux, et pas uniquement les objectifs du contrat d'OSP.

Malgré cette demande de bon sens, **la Direction reste sourde à nos alertes**. Cette réorganisation entraînera une nouvelle dégradation de nos conditions de travail, ainsi qu'une baisse significative des effectifs, notamment à la conduite. Et ce n'est qu'un début, d'autres mesures sont à prévoir et concerneront tôt ou tard l'ensemble des catégories de personnel.

On nous demande de travailler plus pour compenser des suppressions de poste à venir. Et après, quoi encore ?

C'est environ une quarantaine de postes de conducteurs qui seront supprimés, et la charge de travail sera répartie sur les agents restants. **Et ce n'est malheureusement qu'un avant-goût de ce qui nous attend**. Il est temps de réagir sérieusement.

Plus la peine de se demander si la grève aura lieu ou non. Au vu des contacts extérieurs que nous avons pu avoir, il y a très peu de chances que la Direction, **sous la tutelle de nos dirigeants politiques**, accepte de reporter cette restructuration.

(Le 11 juin 2025, FO, SOLIDAIRES, SAPS-UNSA, CFE-CGC)

Formations syndicales

 FORMATIONS 3EME ET 4EME TRIMESTRES 2025					
DATES		THÈMES	ORGANISMES	LIEUX	TYPE DE PARTICIPANTS
Du 23 au 27 juin	COMPLET	FO 1er NIVEAU	CFMS	Grenoble	PRIVE-PUBLIC
Du 15 au 19 septembre	DERNIERES PLACES DISPONIBLES	CSE	CFMS	Grenoble	PRIVE
Du 23 au 25 septembre	COMPLET	CONNAITRE SES DROITS 1	CFMS	Grenoble	PRIVE
Du 06 au 10 octobre		FO 1er NIVEAU	CFMS	Grenoble	PRIVE-PUBLIC
Du 03 au 07 novembre	DERNIERES PLACES DISPONIBLES	FONCTIONNEMENT ET COMMUNICATION DU SYNDICAT	CFMS	Grenoble	PRIVE-PUBLIC
Du 24 au 28 Novembre		FO 1er NIVEAU	CFMS	Bourgoin-jallieu	PRIVE-PUBLIC
Du 02 au 04 décembre	COMPLET	Je négocie	CFMS	Grenoble	PRIVE-PUBLIC

Pour information, nous avons demandé d'autres dates pour les formations CSSCT, à noter également que l'on peut organiser des formations CSE et CSSCT à la demande (minimum 8 personnes par groupe)

Le calendrier des formations 2026 sera disponible en décembre.



Stage «FO 1er Niveau» à l'UL de Bourgoin-Jallieu

Le stage « FO 1er NIVEAU » de Bourgoin organisé sous l'égide de l'UD du 7 au 11 avril a une nouvelle fois été un succès.

Le vendredi, avant de se séparer, les stagiaires ont dressé un bilan de l'avis de tous extrêmement positif. Florilège issu de ce dernier tour de table : nos chaleureux remerciements à Guillaume l'animateur ; une aide importante au travail syndical quotidien ; la partie historique a été extrêmement enrichissante, et un encouragement à en savoir plus encore sur l'histoire du syndicalisme ; de belles rencontres, et une bonne interactivité lors de chaque journée ; la certitude d'avoir franchi la porte de la bonne organisation syndicale...



« *Etait présent le souffle du militantisme, ce qui a suscité un enthousiasme partagé.* »

**Être protégée
dans mon activité
syndicale,
c'est essentiel.**



Protection de l'adhérent

FO





*La Sécu : un héritage
pour l'avenir*

FO

ISSN 0338-5711



0 770338 570100

CPPAP 07225 05801

Prix : 0,90 €

Abonnement 1 an : 10,80 €