

La Gazette FO de PROMEOM



Accord « Salaire et primes » Pourquoi FO n’a pas signé

Dans le cadre des travaux d’harmonisation post-fusion, la direction a proposé et débattu avec les délégués syndicaux, un nouvel accord relatif « aux salaires et primes ».

Cet accord se substitue à l’ensemble des accords, notes de services, engagements unilatéraux et usages en matière de rémunération.

En l’état des négociations et des propositions de la direction, FO et ses adhérents ont fait le choix clair d’être la seule organisation syndicale représentative à ne pas signer cet accord.

La position de FO sur les primes

FO le répète depuis toujours : le salaire, c’est du durable. Les primes, c’est du variable. Les primes ne peuvent donc pas être considérées comme un élément pérenne de salaire. Elles ne doivent, par principe, devenir un moyen de rémunérer une mission permanente.

Pourquoi cette position ? Quand une partie du salaire (prime) dépend d’un objectif, d’une appréciation managériale, d’un dispositif qui peut être redéfini... le salarié est placé dans une relation de dépendance : une part de sa rémunération peut varier au gré des décisions de l’employeur.

Soyons clairs : une prime, ce n’est pas un droit aussi solide qu’une augmentation de salaire. Elle peut être réduite, requalifiée, absorbée, supprimée si la Direction change de cadre, de politique ou de stratégie.

Une autre façon de le voir c’est le fait de dire que le revenu devient conditionnel. Et quand le revenu devient conditionnel, un rapport de force s’installe entre l’employeur et les salariés.

On retire maintenant, on promet de donner après

Le texte que nous n’avons pas signé met fin à plusieurs dispositifs et primes, notamment :

- le dispositif de prime variable annuelle de l’ex-AST Grand Lyon qui est renvoyé à une « réflexion » ultérieure pour définir un nouveau dispositif ;
- suppression des primes liées à des missions de coordination, d’expertise, de référents métiers, de renfort / remplacement, etc. ;

- suppression, pour certaines catégories, de la prime de doublage à compter du 31 mars 2026.

Ce que l’accord prévoit pour compenser cette perte :

- Le dispositif de prime variable annuelle est remplacé par un renvoi à une « réflexion » ultérieure pour en définir un nouveau ;
- Concernant les missions auxiliaires, il annonce une harmonisation : rémunération à 5 % de la Rémunération Minimum Annuel Garantie (référence branche) et une limitation à deux missions à compter du 1er janvier 2026.

Le message est limpide : le cadre change, et ce changement se fait d’abord dans le sens de la réduction / suppression, avec des « discussions futures » qui, elles, ne sont ni garanties ni chiffrées. Les promesses n’engagent que ceux qui y croient.

FO refuse une suppression « à perte » — sans garantie de compensation

Certains pourraient nous taxer d’incohérence « FO critique les primes, mais refuse un accord qui les supprime ». En réalité, la ligne FO est bien plus cohérente et responsable qu’elle n’apparaît :

- FO critique le principe des primes quand elles remplacent le salaire et créent de la dépendance ;
- Mais FO ne peut pas faire comme si, dans la réalité, certaines primes n’étaient pas devenues un complément de rémunération récurrent, dans la majorité des cas intégré au budget des salariés.

Or, en l’état, l’accord (que nous n’avons pas signé) supprime / transforme des éléments de rémunération qui étaient versés régulièrement sans garantir noir sur blanc qu’il n’y aura aucune perte et sans compenser durablement toute baisse, par exemple, via une augmentation de salaire.

FO ne peut signer un accord qui peut se traduire par “on enlève une partie du revenu, et on verra plus tard comment on compense.”. Parce que “plus tard” n’est ni un droit, ni une garantie.

Transformer le variable en fixe, sécuriser le revenu

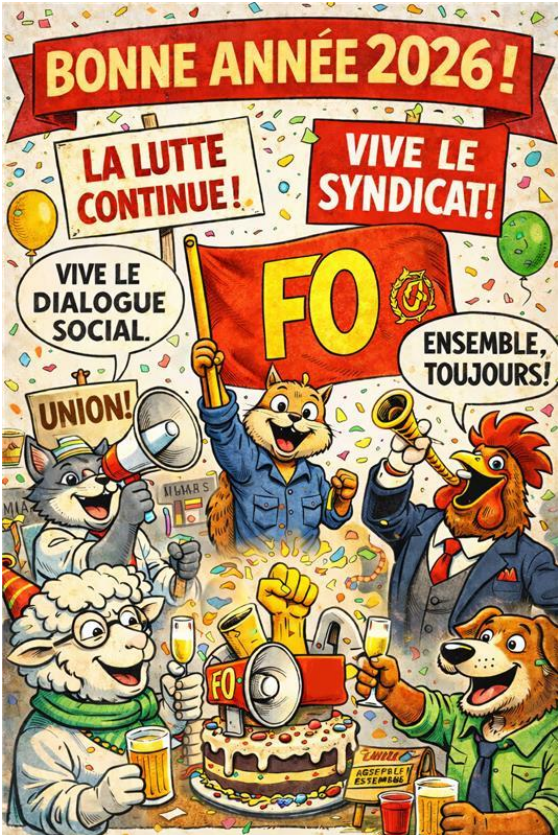
FO ne « défend » pas les primes par principe. FO défend le pouvoir d’achat et la sécurité du revenu. Donc nous continuerons de porter des exigences simples et justes :

- Quand une prime est devenue une composante régulière de la rémunération, nous demandons son intégration au fixe (ou, a minima, de la sécuriser dans un cadre clair) ;
- Dans le cadre de mise en place de prime exceptionnelle ou ponctuelle, nous demandons que celle-ci soit établie sur une base juste et équitable.

Harmoniser, oui mais pas à n’importe quel prix

FO est prêt à travailler à une harmonisation cohérente : plus lisible, plus équitable, plus protectrice.

Tant qu’il n’y aura pas de garanties écrites, chiffrées, et pérennes (notamment via du salaire), FO ne cautionnera pas une suppression d’éléments de rémunération qui pèse sur le quotidien de nombreux collègues.





Cotisation 2026

Un choix politique et démagogique du patronat.

Lors de l’Assemblée générale de PROMEOM du 5 janvier 2026, les adhérents ont voté une cotisation 2026 à double tarification : 106,50 € pour les entreprises de moins de 50 salariés et 110 € pour celles de 50 salariés et plus (la cotisation moyenne nationale pour 2026 est fixée à **116 €**).

Pour FO, ce vote est grave, car il inscrit notre association dans une deuxième année consécutive de trajectoire déficitaire, en consommant des marges financières qui devraient au contraire sécuriser l’activité et permettre d’investir.

Pour information, le coût annuel de notre cotisation pour un employeur représente 0,35 % du salaire brut moyen annuel. Ce n’est pas insurmontable, c’est un choix politique.

Une « double tarification » contestable

Concernant l’offre socle, le Code du travail pose un principe clair: la cotisation doit être proportionnelle au nombre de travailleurs suivis, chacun comptant pour une unité.

Autrement dit: à salarié suivi, logique de financement identique. La cotisation n’a pas vocation à varier selon la « situation » de l’entreprise adhérente, mais à financer un service commun, impartial, et d’égale qualité.

FO le dit clairement: cette double tarification n’est pas un simple détail technique, c’est une orientation idéologique qui fragilise l’équité du financement de l’offre socle et ouvre la porte à une logique de « clientélisme tarifaire » incompatible avec l’esprit du SPSTI.

La parole patronale: signée au national et au régional (CROCT), contestée au local

Au niveau national, les organisations patronales MEDEF, CPME et U2P ont signé l’Accord National Interprofessionnel du 9 décembre 2020 relatif à la prévention renforcée et à une offre renouvelée en santé au travail. Ce principe a été réaffirmé par l’ensemble des partenaires au niveau régional.

Et localement, on viendrait nous expliquer que les principes de financement et d’équité pourraient être « réinterprétés » selon les intérêts du moment ?

Cela pose la question de la valeur de la parole et de la signature: le patronat signe des orientations nationales... puis il fait localement des choix qui fragilisent le service et mettent en cause l’esprit « per capita ».

Fusion : des engagements à ne pas réaliser d’économies ...

Lors de la fusion, les conseils d’administration avaient assuré que la fusion n’avait pas pour objectif de « faire des économies sur le dos des équipes ». Aujourd’hui, les décisions budgétaires portant sur la cotisation nous interrogent.

FO le dit fermement: la facture ne doit pas être payée par les salariés.

Une rupture de confiance et une injonction paradoxale

Ce montant de cotisation non conforme a été porté par le collège employeur MEDEF/CPME/U2P avec le soutien d’un administrateur salarié CFE-CGC. Cela malgré les alertes du bureau du Conseil d’Administration, des organisations syndicales des salariés, de la direction de PROMEOM et contre l’exigence élémentaire d’équilibre budgétaire.

FO le dit sans détour: nous constatons une rupture de confiance au niveau de la gouvernance. La présidence est censée garantir la solidité et la continuité de l’association. Pas la mettre en déficit.

Et pendant ce temps, sur le terrain, nous avons l’injonction de « faire plus avec moins ». FO répond « non ». Parce que « moins » signifie budgets contraints, recrutements freinés, investissements gelés... et in fine une santé au travail et une prévention dégradées.

Derrière cette cotisation 2026 : une logique de rendement qui menace le sens du SPSTI

Localement comme nationalement, nous voyons monter une volonté patronale d’imposer aux SPSTI une logique de performance comptable: faire du chiffre, « optimiser », produire davantage avec moins de moyens.

FO alerte: ce type de stratégie mène exactement aux mêmes impasses que celles déjà vécues ailleurs: salaires qui stagnent, départs non remplacés, dégradation des conditions de travail et du service rendu, perte de sens au travail, altération de la marque employeur (difficultés accrues de recrutement).

La santé et la prévention ne sont pas un centre de profit. Ce sont des missions. Et ces missions doivent être financées.

Et maintenant ?

FO agit avec l’intersyndicale et mobilise toute sa structure nationale pour défendre les salariés de PROMEOM afin de préserver nos métiers. Nous vous tiendrons informés de la suite.

Parce qu’une chose est certaine: nous n’accepterons pas que les salariés de PROMEOM deviennent la variable d’ajustement d’une posture idéologique et politique patronale.

Félicitations à notre camarade !

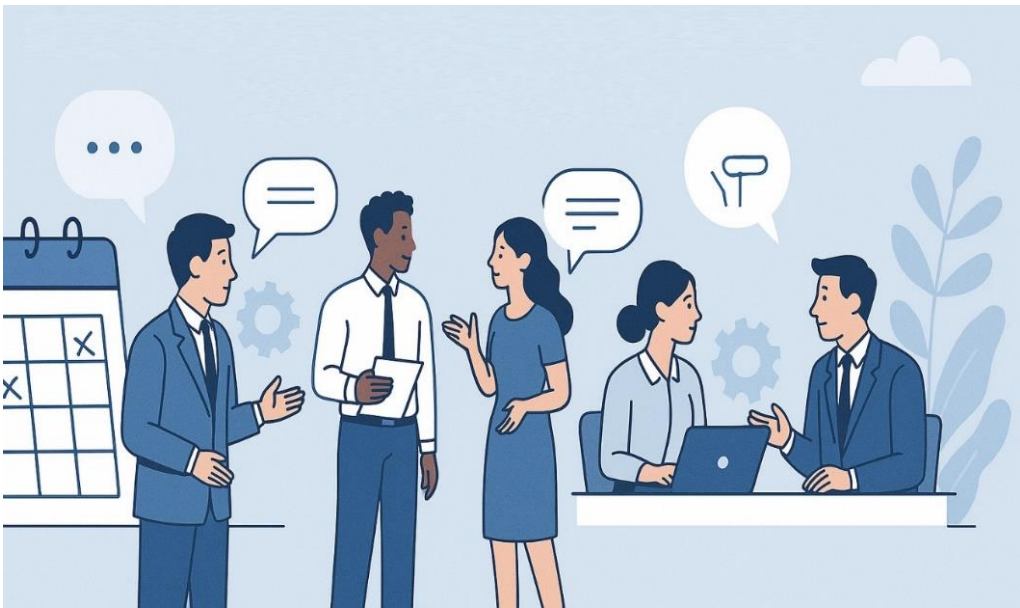


Le SNFOMTSIE adresse ses félicitations fraternelles à notre camarade Sébastien MÉDARD récemment nommé conseiller prud’homme. Cette nomination vient reconnaître un engagement syndical constant, au service de la défense des droits des salariés et de la justice sociale.

L’exercice de ce mandat prud’homal lui permettra d’acquérir des compétences juridiques et une expertise concrète du droit du travail, précieuses dans l’analyse des situations individuelles et collectives. Ces compétences seront autant d’atouts qu’il pourra mettre au service des salariés de PROMEOM, dans l’accompagnement, le conseil et la défense de leurs droits.

Par sa présence au Conseil de Prud’hommes de Lyon, FO continue ainsi de faire entendre une voix indépendante, rigoureuse et fidèle aux valeurs du syndicalisme confédéré : la défense du droit, rien que le droit, au service des travailleurs.

Nous lui souhaitons pleine réussite dans ce mandat exigeant et essentiel.



Calendrier du dialogue social

Décembre 2025- Janvier 2026

Concernant le CSE

- 08/01/2026 : Réunion préparatoire [Demi-journée]
- 08/01/2026 : CSE extraordinaire rendu avis sur la nouvelle organisation managériale [Demi-journée]
- 12/01/2026 : Réunion préparatoire [Demi-journée]
- 12/01/2026 : CSE extraordinaire rendu sur les orientations stratégiques [Demi-journée]
- 11/01/2026 : Réunion préparatoire [Journée]
- 22/01/2026 : CSE ordinaire [Journée]

Concernant les délégués syndicaux

- 09/01/2026 : Réunion de négociation « Accord Egalité Professionnelle Femme-Homme » [Journée]
- 14/01/2026 : Réunion de négociation « Accord Egalité Professionnelle Femme-Homme » [Journée]
- 23/01/2026 : Réunion de négociation « Accord Egalité Professionnelle Femme-Homme » [Journée]
- 02/02/2026 au 06/02/2026 : Réunion de négociation « Accord Télétravail » et « Accord Santé » [Journée]
- 17/02/2026 : Réunion de négociation « Thème à définir » [Journée]
- 25/02/2026 : Réunion de négociation « Thème à définir » [Journée]

**L'ensemble de ces dates ainsi que leurs thématiques peuvent être amenés à changer*

Contactez-nous !

Vous-vous posez des questions sur vos droits. ?
Vous souhaitez nous remontez des remarques où des situations de terrain qui vous questionne ?
N'hésitez pas à utiliser le formulaire de contact en scannant ce QR code ou en cliquant sur le lien. Les réponses sont anonymes par défaut.



<https://forms.office.com/e/hvGA3ASqtv> ou sur FO@promeom.fr