VOTRE LETTRE D'INFO MENSUELLE **148** NOVEMBRE 2026

CFE CGC



LE BULLETIN CONFÉDÉRAL

SOMMAIRE

P. 3 EN BREF

P. 5 L'INFO MILITANTE - NOUS EXIGEONS DES RÉPONSES À LA HAUTEUR DE LA MOBILISATION !

P. 6 EMPLOI DES JEUNES : LA NÉGOCIATION EST LANCÉE

P. 8 COP 31 À ANTALYA : LA CFE-CGC FAIT VALOIR SES PRIORITÉS

P. 9 IA, TRAVAIL ET DIALOGUE SOCIAL : LA CFE-CGC MÉTALLURGIE MOBILISÉE

P. 13 DROITS À LA RETRAITE : L'EFFET DU CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE

P. 14 RETRAITE : CE QUI VA CHANGER POUR LE CUMUL EMPLOI-RETRAITE EN 2027

P. 16 GROUPE LA POSTE : LA CFE-CGC SIGNATAIRE D'UN SOLIDE ACCORD GEPPMM

P. 18 « LA SÉCURITÉ INDUSTRIELLE DU SITE DE VELOGY N'EST PAS NÉGOCIABLE »

P. 21 SALAIRES, CONTRATS DE TRAVAIL : LA CFE-CGC À PIED D'ŒUVRE CHEZ QARE

P. 22 REGARDS EMPLOI

P. 25 REGARDS EUROPE ET INTERNATIONAL

P. 29 FOCUS - 4,5 MILLIONS DE SALARIÉS : LES CADRES PASSÉS AU CRIBLE PAR L'APEC

P. 31 TENDANCES

P. 32 SUR NOS RÉSEAUX

EN BREF

La CFE-CGC salue la mémoire de Jean-Sébastien Kuntz

La CFE-CGC a eu l'immense tristesse d'apprendre le décès, à 53 ans, de Jean-Sébastien Kuntz, élu lors du dernier congrès confédéral secrétaire national en charge du secteur représentativité et dialogue social. Militant exemplaire, il était également chargé de missions auprès des branches professionnelles de la fédération CFE-CGC Agro. « Jean-Sébastien a porté ses engagements avec force, conviction, courage et détermination, salue la fédération. Nous perdons bien plus qu'un collègue : un ami sincère, un homme de valeur dont l'engagement et les qualités humaines resteront à jamais gravés dans nos mémoires. » La CFE-CGC adresse ses plus sincères condoléances à tous ses proches.

La CFE-CGC mobilisée pour la défense du pouvoir d'achat

Avec sa présidente Christelle Thieffinne en tête du cortège intersyndical parisien, la CFE-CGC a pris part à la mobilisation du 5 novembre pour la défense du pouvoir d'achat des salariés et des agents publics. « Alors que le Gouvernement évoque la piste d'une revalorisation anticipée du SMIC, la CFE-CGC rappelle qu'il convient de revaloriser également toutes les grilles de salaires afin d'éviter le tassement de la rémunération des agents de maîtrise, techniciens et cadres », souligne la CFE-CGC dans **un communiqué**, demandant en particulier à l'exécutif « de fixer un cadre et d'assurer la transparence des informations sur le partage de la valeur et notamment sur les allègements de cotisations dont bénéficient les entreprises au moment où se négocient les salaires 2027 ».

Colère sociale : la CFE-CGC en appelle à des réponses concrètes

Dans **un communiqué** publié après les manifestations du 17 octobre et face à la colère sociale, la CFE-CGC appelle « chacun à la responsabilité et à l'apaisement, condamnant les violences, les destructions de biens publics et privés ainsi que les atteintes à l'intégrité physique des personnes ». La CFE-CGC rappelle « que le droit de manifester est une liberté fondamentale qui doit pouvoir s'exercer en toute sécurité, dans le respect des personnes et des principes qui encadrent le maintien de l'ordre ». Pour la CFE-CGC, « l'urgence n'est pas à la surenchère mais au dialogue et aux réponses concrètes sur le pouvoir d'achat, les conditions de travail, les moyens des services publics et, tout particulièrement, sur la place faite à la jeunesse ».

Agirc-Arrco : la CFE-CGC n'a pas voté la revalorisation du point

Dans **un communiqué** publié le 19 octobre, la CFE-CGC explique ne pas avoir pris part au vote entre partenaires sociaux, gestionnaires du régime, de la revalorisation fixée à 1,4 % du point de l'Agirc-Arrco (retraites complémentaires). « Cette année, tenant compte de l'échec des discussions paritaires de 2025, la CFE-CGC escomptait naturellement que l'Agirc-Arrco et les retraités allaient être respectés. Le montant des réserves étant excédentaire de plus de 50 % par rapport à la règle d'or précédemment décrite, la CFE-CGC revendiquait une revalorisation à hauteur du montant de l'inflation (2,1 %) additionnée d'un rattrapage par rapport au zéro de l'année dernière. »

Début de la négociation entre partenaires sociaux sur les arrêts maladie

Saisies par le gouvernement, les organisations syndicales et patronales représentatives ont lancé le 29 octobre une négociation relative aux arrêts maladie. Objectifs : apporter « une réponse structurelle » à l'évolution du nombre d'arrêts de travail pour cause de maladie (en hausse de 10 % entre 2019 et 2025) et réaliser un milliard d'euros d'économies. La délégation CFE-CGC est conduite par Philippe Baux, secrétaire national en charge du secteur santé, qualité de vie, conditions de travail et handicap. La réunion conclusive est programmée le 14 décembre.

LE CHIFFRE

37,2 %



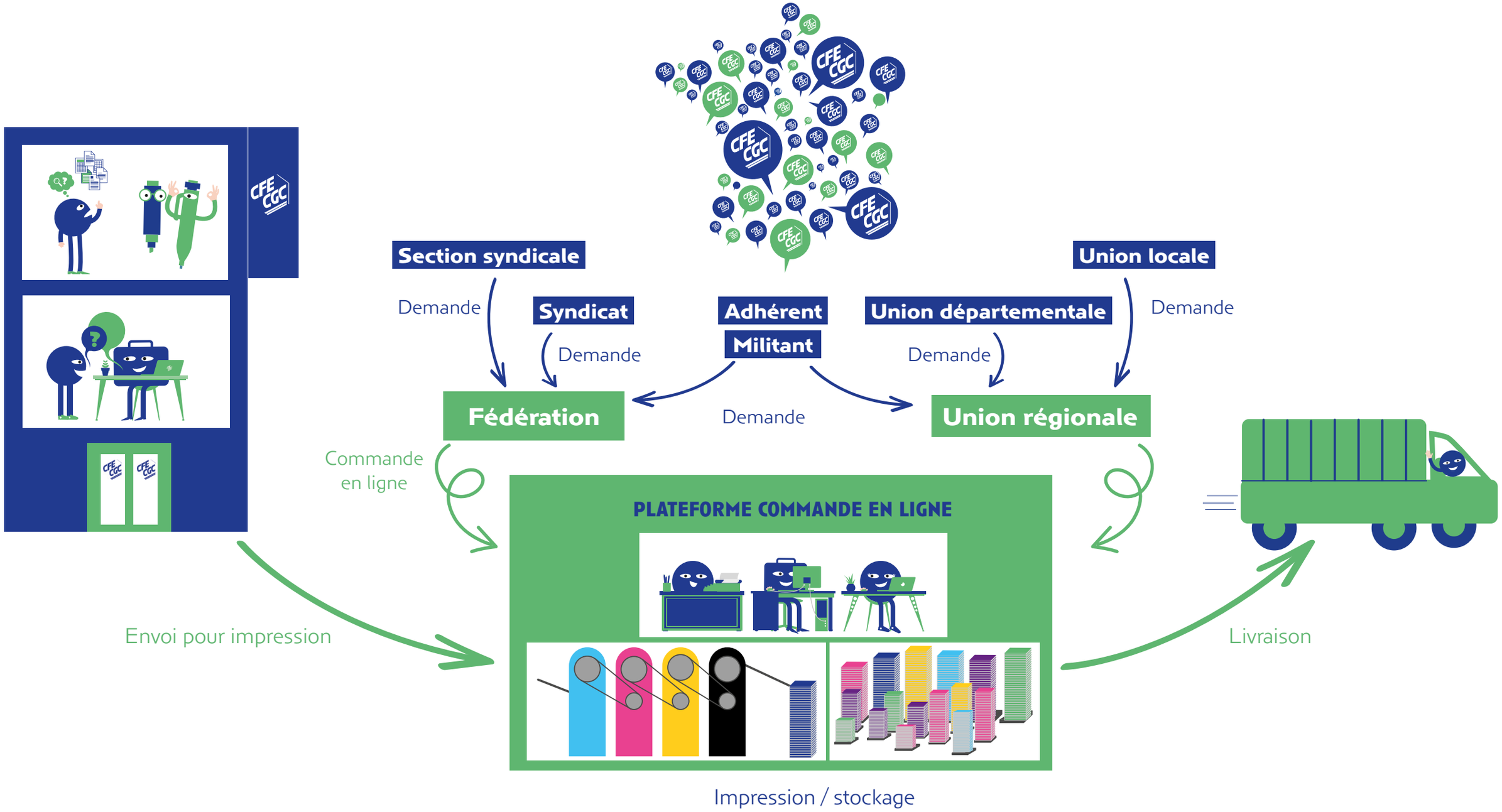
Soit la part des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole qui étaient dotées, en 2024, d'au moins une instance représentative du personnel élue, couvrant 78 % des salariés, selon une étude publiée par la Dares (ministère du Travail). La part d'entreprises concernées augmente pour la première fois depuis 2018 et la mise en place des CSE : +1,4 point entre 2023 et 2024, après une baisse de 8,2 points entre 2018 et 2023.

Le taux de couverture syndicale, c'est-à-dire la part d'entreprises disposant d'au moins un délégué syndical ou un représentant de section syndicale, varie fortement selon la taille de l'entreprise. Il s'élève à 85,3 % au sein des entreprises de 300 salariés ou plus, contre 34,5 % dans celles de 50 à 299 salariés et seulement 4,1% dans celles de 10 à 49 salariés, précise l'étude.

COMMENT OBTENIR LES PUBLICATIONS CFE-CGC ? ON VOUS EXPLIQUE TOUT !

La CFE-CGC édite régulièrement des publications (mémos, guides, Le Magazine…) sur des sujets variés afin de vous aider à appréhender certains sujets ou pour vous préparer aux négociations collectives. Toutes nos parutions ne sont pas imprimées, mais voici comment vous procurer celles qui le sont. Vos structures les tiennent à votre disposition, n'hésitez pas à leur rendre visite, ou à demander à ce qu'on vous les envoie.

Unions régionales et fédérations : si vous ne retrouvez plus vos identifiants, n'hésitez pas à nous contacter : service.communication@cfecgc.fr



Conception : Valérie Bouret - Service Communication CFE-CGC - Septembre 2026 - service.communication@cfecgc.fr

NOUS EXIGEONS DES RÉPONSES À LA HAUTEUR DE LA MOBILISATION !

Déclaration intersyndicale (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC, CFTC, UNSA, FSU, Solidaires) du 5 novembre 2026 à l'issue de la large mobilisation en faveur du pouvoir d'achat des salariés et des agents publics.

Ce jeudi 5 novembre, la mobilisation a franchi un nouveau cap. Nous étions plus de 1,5 million de manifestant.es dans toute la France avec l'ensemble des organisations syndicales du public, du privé et de jeunesse. Dans des milliers d'entreprises, d'établissements et de services, les salarié.es et les fonctionnaires étaient en grève pour exiger des augmentations de salaire.

Nos organisations dénoncent les entraves inacceptables à l'exercice du droit de manifester. Alors que nous avons pris nos responsabilités pour que la journée se déroule pacifiquement, les préfectures ont multiplié les interdictions et modifications de parcours. Les organisations syndicales dénoncent fermement la répression des manifestations de Toulouse et de Lyon et apportent tout leur soutien aux militant.es et manifestant. es blessé.es. Toute la lumière devra être faite et les leçons devront être tirées.

Les organisations syndicales le redisent, la seule chose qui arrêtera la mobilisation c'est la réponse aux revendications portées depuis plusieurs semaines par les salarié.es, les fonctionnaires, les jeunes et les retraité. es.

Nous prenons acte de la réunion annoncée par le Premier ministre ce lundi avec les organisations syndicales représentatives du privé. Nous prenons acte aussi du fait que les fonctionnaires et les jeunes, pourtant encore nombreux et nombreuses à être mobilisés aujourd'hui, n'ont même pas de rendez-vous.

L'intersyndicale se retrouvera à nouveau ce lundi à l'issue de la réunion organisée à Matignon et décidera des suites de la mobilisation.



L'INFO MILITANTE

EMPLOI DES JEUNES : LA NÉGOCIATION EST LANCÉE

Sur fond d'automne social, de mobilisation lycéenne et d'un taux de chômage des 15-24 ans atteignant 21,6 %, les partenaires sociaux, dont la CFE-CGC, ont débuté, le 4 novembre, une négociation visant à favoriser l'emploi des jeunes.

Dans le cadre de l'agenda autonome entre partenaires sociaux, sans lettre de cadrage gouvernementale, les huit organisations syndicales (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC, CFTC) et patronales (MEDEF, Les Entrepreneurs, U2P) représentatives ont lancé, le 4 novembre, une négociation nationale interprofessionnelle sur l'emploi des jeunes. Dans les tuyaux depuis plusieurs mois, ces discussions ont débuté dans un contexte d'automne social tendu, entre les mouvements lycéens des dernières semaines **et la grande mobilisation intersyndicale du 5 novembre** en faveur du pouvoir d'achat des salariés, des agents publics, des jeunes et des retraités.

DES INDICATEURS QUI SE DÉGRADENT

« Il y a urgence à s'emparer de ce sujet pour améliorer le taux d'emploi des jeunes dont la situation est très préoccupante, quel que soit le niveau d'études, soulignait récemment Christelle Thieffinne, présidente de la CFE-CGC. *Les entreprises ont tendance à ne plus vouloir former en interne de jeunes collaborateurs et veulent des profils immédiatement opérationnels. Alors que le marché de l'emploi est difficile, que beaucoup de jeunes sont sur le carreau et que les entreprises peinent à recruter des jeunes ingénieurs, les partenaires sociaux doivent négocier pour mettre de la pression dans le système, poser des contraintes aux employeurs et ne surtout pas négocier des contrats au rabais. »*

Les difficultés d'insertion professionnelle sont objectivées : selon l'Insee, le taux de chômage des 15-24 ans a encore progressé au deuxième trimestre 2026, atteignant 21,6 % (+2,5 points sur un an), contre 8,3 % pour l'ensemble de la population active. La France se situe ainsi largement au-dessus de la moyenne de l'Union européenne (15,5 % de taux de chômage pour les 15-24 ans, selon Eurostat). Autre indicateur pour le moins révélateur : les NEET, désignant les personnes « ni en emploi, ni en études, ni en formation », représentent aujourd'hui 13,3 % des 15-29 ans, souligne l'Insee.

PROGRAMME DE TRAVAIL ET CALENDRIER

À l'issue de cette première réunion de méthode du 4 novembre, quelques objectifs consensuels émergent entre partenaires sociaux : améliorer l'orientation et la connaissance des métiers, faciliter l'accès au premier emploi et garantir une insertion durable dans des emplois de qualité.

Plusieurs sujets transversaux devront être intégrés parmi lesquels les freins périphériques à l'emploi (logement, mobilité, santé), l'accompagnement des jeunes, la qualité des stages et de l'apprentissage, ainsi que l'impact de l'intelligence artificielle.

Le cumul emploi-études, l'apprentissage, et la prise en compte des conditions de vie et de rémunération devraient aussi être abordés. Il conviendra également de statuer sur la borne d'âge retenue pour ces travaux sur l'emploi des jeunes.

Au niveau du calendrier, la négociation, incluant des séances de diagnostics et des auditions avec les acteurs concernés dont les organisations étudiantes, doit s'achever d'ici la fin du premier trimestre 2027. Les trois prochaines réunions sont programmées le 17 novembre, le 8 décembre et le 18 décembre.



Les analyses de Christelle Toillon

Secrétaire nationale CFE-CGC (emploi, formation professionnelle, organisation du travail, égalité des chances) et cheffe de file CFE-CGC de la négociation

« Cette première réunion du 4 novembre a permis de poser les bases de la négociation. La CFE-CGC l'aborde avec exigence et la volonté d'aboutir à un accord pour créer de la norme. Les jeunes nous disent leur incertitude face à l'avenir et nous leur devons des résultats en restant dans le périmètre d'actions des partenaires sociaux. Par exemple, ce n'est pas à nous de redéfinir Parcoursup. »

« Les jeunes ont besoin d'une information plus qualitative que quantitative, plus lisible, plus innovante, qui rende accessible tous les dispositifs d'accompagnement qui existent. Il s'agit notamment d'améliorer l'orientation car trop de jeunes la subissent, d'ouvrir aux TPE-PME le dispositif des Conventions industrielles de formation par la recherche (Cifre), d'agir pour une meilleure reconnaissance du doctorat dans les conventions collectives, de revoir les critères d'attributions des bourses, de discuter de la création d'un congé des révisions (qui n'existe pas pour les étudiants salariés), de lever les obstacles d'accès à l'emploi en matière de logement, de mobilité, de santé et de conditions de travail. »

« Au niveau des employeurs, et comme nous l'avions porté lors de la conférence travail, emploi, retraites (TER), recruter un jeune ne suffit pas. Il faut aussi l'accueillir, systématiser les parcours d'intégration en entreprise, lui faire confiance, le former, lui donner des responsabilités et investir dans son parcours. Cela passe aussi par des contrats de qualité : le CDI doit rester la norme et les jeunes ne devraient pas enchaîner les CDD. »

« La CFE-CGC milite par ailleurs pour la reconnaissance des diplômes dans les classifications à l'embauche pour mettre fin au déclassement, et pour une relance de la professionnalisation comme voie sécurisée vers le CDI. Enfin, nous ne pourrons pas ignorer l'IA, qui transforme déjà les emplois d'entrée dans la vie professionnelle. »



COP 31 À ANTALYA : LA CFE-CGC FAIT VALOIR SES PRIORITÉS

Un an après la COP 30 au Brésil, la CFE-CGC participe, du 9 au 20 novembre à Antalya, en Turquie, à la 31e Conférence des Parties sur les changements climatiques sous l'égide de l'ONU. Elle en appelle à un dialogue sincère et présentera ses priorités thématiques.

La COP 31 se tient à Antalya, en Turquie, du 9 au 20 novembre 2026, dans le cadre de la Convention-cadre des Nations unies sur les changements climatiques. La Turquie préside la conférence et conduit son programme d'action ; l'Australie assure la conduite des négociations.

La CFE-CGC, représentée sur place par Christian Taxil, secrétaire national en charge du secteur industrie, souveraineté et environnement, participe comme organisation observatrice, dans l'espace de dialogue ouvert aux partenaires sociaux. Après Belém au Brésil en 2025, l'enjeu est de passer des engagements aux réalisations. La COP 30 a ouvert un nouveau chantier sur la transition juste, retenu des indicateurs d'adaptation et appelé à renforcer le financement des pays les plus vulnérables. La COP 31 doit préciser les moyens, les responsabilités et le suivi concret de ces avancées.

« Une politique climatique ne se juge pas seulement à ses objectifs, mais aussi à sa capacité à sécuriser les emplois, les investissements, les compétences et les territoires »

« Nous défendons une trajectoire ambitieuse de réduction des émissions, compatible avec l'Accord de Paris, qui concilie protection des salariés, maintien des capacités productives et respect des limites planétaires, explique Christian Taxil. *Une politique climatique ne se juge pas seulement à ses objectifs, mais aussi à sa capacité à sécuriser les emplois, les investissements, les compétences et les territoires. »*

La présidence de la COP 31 place l'énergie propre, l'industrialisation verte, les villes résilientes, la formation, la nature, l'eau et le financement au centre de son programme d'action. *« Ces priorités rejoignent les enjeux que nos fédérations rencontrent chaque jour dans leurs métiers et leurs bassins d'emplois »*, souligne Christian Taxil.

LA CFE-CGC EN APPELLE À UN DIALOGUE SINCÈRE ENTRE LES PARTIES PRENANTES

En Turquie, la CFE-CGC en appelle à un dialogue sincère et organisé entre États, syndicats, employeurs et citoyens. *« Les représentants des salariés doivent participer à l'élaboration des solutions, et pas seulement à leur mise en pratique,* insiste Christian Taxil. *Cette exigence est aussi une condition d'efficacité économique. C'est dans cet esprit de coopération et de responsabilité que s'inscrivent nos cinq priorités pour Antalya : relier climat, travail, production, énergie et vivant, sans opposer urgence écologique et justice sociale. »*

LA CFE-CGC PRÉSENTE SES CINQ PRIORITÉS THÉMATIQUES

Force de proposition, la CFE-CGC présentera durant les travaux de la COP 31 ses cinq grandes priorités thématiques (**document en annexe téléchargeable ici**) :

- Pour une transition juste, anticipée et protectrice.
- Pour une industrie décarbonée et souveraine.
- Le dialogue social au cœur des transformations.
- Biodiversité, eau et territoires : renforcer la résilience.
- Pour une énergie bas carbone, accessible et souveraine.

L'INFO MILITANTE

IA, TRAVAIL ET DIALOGUE SOCIAL : LA CFE-CGC MÉTALLURGIE MOBILISÉE

En présence d'experts et de délégués syndicaux issus de grandes entreprises industrielles, la fédération CFE-CGC de la Métallurgie a organisé, le 27 octobre, une riche journée d'échanges pour éclairer les enjeux du déploiement de l'IA et le rôle des élus CSE.

Où en est-on du déploiement de l'intelligence artificielle dans les grandes entreprises industrielles et comment s'y appréhende le dialogue social ? Quels sont les enjeux relatifs aux conditions de travail et à l'emploi ? Quel rôle pour les représentants du personnel et les élus du CSE ? Comment négocier un accord IA et qu'en est-il des récentes jurisprudences ? Tous ces sujets brûlants ont été abordés le 27 octobre à l'occasion d'une « Journée intelligence artificielle » organisée par la fédération CFE-CGC de la Métallurgie avec de nombreux témoignages en présence d'une assemblée composée de mandatés syndicaux CFE-CGC et d'experts.

LA CFE-CGC EN PREMIÈRE LIGNE SUR L'IA

Animateur des débats, Nasser Boualam, délégué national fédéral, membre du réseau des référents CFE-CGC IA, a rappelé en préambule combien la CFE-CGC était en première ligne, depuis 2019, sur tous les enjeux IA et dialogue social : projets SeCoIA Deal, Dial-IA et AI Manage ; mise en place au niveau national d'un réseau de référents IA issus de chaque fédération pour partager les connaissances et bonnes pratiques de terrain ; et mise à disposition de ressources militantes : deux modules de formation e-learning via l'espace adhérent de la fédération CFE-CGC Métallurgie, guide confédéral des IA, etc.

EFFETS BÉNÉFIQUES DE L'IA, GAINS DE TEMPS ET NÉCESSITÉ DE NÉGOCIER RÉGULIÈREMENT

Dans la foulée, Thierry Taboy, référent IA CFE-CGC chez Orange, a livré ses analyses, présentant notamment l'Alliance Impact AI (dont il est administrateur et dont la CFE-CGC est membre), un collectif de réflexion et d'action fondé en 2018 visant à promouvoir le déploiement d'une IA éthique et responsable.

Le militant a ensuite dressé un état des lieux de l'IA, soulignant que celle-ci *« apporte énormément de choses dont la maintenance prédictive ». « Par exemple chez Orange, l'intégration d'algorithmes prédictifs a permis une optimisation des réseaux via le calcul de la densité de population et des flux de mobilité. Cela génère des effets bénéfiques immédiats en termes de coûts pour l'entreprise et d'empreinte énergétique. »* Pour autant, Thierry Taboy, qui travaille depuis trois ans au développement d'outils IA et d'IA agentique, a insisté sur le fait que l'IA *« doit renforcer notre capacité individuelle et collective à bien travailler, à apprendre, à décider, à négocier, à parler gouvernance et à s'interroger sur que fait-on du temps gagné ».*

Sur le plan syndical, le militant a témoigné qu'à titre personnel, ce gain de temps permis par l'IA lui permettait d'être plus présent sur le terrain, *« au contact des salariés et de leurs réalités au travail »*. Selon Thierry Taboy, *« ces gains de temps doivent devenir un objet de négociations régulières et actualisées en entreprise pour évaluer les impacts sur le travail, en veillant notamment aux problématiques de risques psychosociaux et de charge mentale quand des salariés se retrouvent à devoir gérer uniquement des tâches complexes ».*

DONNER CORPS AU DIALOGUE SOCIAL TECHNOLOGIQUE, OUVRIR LA BOÎTE NOIRE DE L'IA ET PRÉVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS

C'est ensuite Vincent Madinaud, chargé de mission et chef de projet pour l'Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail), qui est monté à la tribune, exposant *« le contexte de somnambulisme technologique et d'incertitude sur les transformations du travail liées à l'IA, et la nécessité de donner corps au dialogue social technologique dans les entreprises »*. Alors que l'IA s'apparente aujourd'hui *« à une*

sorte d'épigone voué au culte de la performance », Vincent Madinaud a comparé l'IA à « *une boîte noire* » et rappelé que l'efficacité d'une telle technologie dépend notamment du contexte de sa mise en œuvre et du degré d'investissement des travailleurs dans sa conception, son fonctionnement et son contrôle.

L'expert a évoqué les enjeux liés au « shadow IA », quand les salariés recourent à des systèmes d'IA générative sans l'autorisation de l'employeur, un sujet à aborder non pas uniquement sous l'angle technique ou de la cybersécurité, mais à travers le prisme de l'organisation du travail, de la santé des salariés et du dialogue social. En matière de santé au travail et de prévention des risques professionnels, il a exposé les principaux risques psychosociaux en lien avec le déploiement de l'IA : cadences accrues et charge de vérification supplémentaire, prescriptions imposées et moindre exercice de jugement, tension entre rendement attendu et qualité du métier, crainte de perdre son poste ou de subir les changements, etc.

Dans un contexte de dialogue social encore balbutiant avec un nombre encore relativement faible d'accords en entreprise, l'Anact en appelle à développer conjointement une culture technique, une culture du travail et une culture du dialogue. « *Le dialogue social technologique ne doit plus seulement être considéré comme une procédure destinée à accompagner le changement,* explique Vincent Madinaud. *Il peut devenir une activité collective d'investigation, de conception des transformations du travail et de construction des acteurs et de leur capacité à se comprendre et agir.* »

Les questions-réponses avec la salle ont ensuite mis en lumière l'importance fondamentale de négocier des clauses de revoyure pour chaque accord IA en entreprise afin de pouvoir s'adapter tant les transformations sont rapides. Autre constat unanime : la problématique de la charge de travail des élus du personnel et des mandatés syndicaux, aux agendas déjà surchargés, pour s'approprier ces enjeux face aux directions.

INFORMATION-CONSULTATION DES CSE : ANALYSES DES JURISPRUDENCES

Avocate associée au sein du cabinet Atlantes Avocats, engagé aux côtés des salariés et des représentants du personnel, Laurence Chaze, spécialiste du droit du travail, a rappelé le cadre réglementaire et analysé plusieurs jurisprudences relatives aux procédures d'information-consultation des CSE eu égard à l'introduction d'outils d'IA en entreprise.

Parmi les décisions significatives, on peut citer celle du tribunal judiciaire de Pontoise (15 avril 2022) qui a débouté une société et validé le recours à une expertise par le CSE, considérant que l'introduction d'une nouvelle technologie - en l'occurrence un logiciel IA -suffit à elle seule à justifier le recours à un expert, sans qu'il soit nécessaire de démontrer un impact sur les conditions de travail. Il y a aussi eu la décision du tribunal judiciaire de Saint-Denis de La Réunion (19 décembre 2024), qui a stipulé que la seule introduction d'une nouvelle technologie - en l'occurrence un logiciel SIRH (système d'information de gestion des ressources humaines) utilisant notamment de l'IA au sein de la Régie La Créole - suffit à permettre au CSE de recourir à une expertise sans qu'il soit nécessaire de démontrer un impact sur les conditions de travail des salariés.

Plus récemment, le tribunal judiciaire de Nanterre, dans une décision du 14 février 2025, a ordonné la suspension, dans une entreprise, du déploiement de cinq outils d'IA jusqu'à l'achèvement de la consultation du CSE, et considéré que dans le mesure où tous les salariés allaient être concernés par les nouveaux logiciels, il s'agissait bien de nouvelles technologies impactant les conditions de travail et justifiant la consultation du CSE.

Enfin, l'avocate a exposé la décision de la cour d'appel de Paris (21 mai 2026) considérant, dans l'entreprise en question, que l'introduction de ChatGPT et de Digi constitue une nouvelle technologie soumise à l'introduction-consultation du CSE, dès lors que ces outils automatisant certaines tâches auparavant réalisées par les salariés étaient susceptibles d'affecter leurs

conditions de travail. En conséquence, le défaut de consultation préalable constitue un trouble manifestement illicite justifiant la suspension de l'utilisation des outils jusqu'à la clôture de la consultation.

S'adressant aux délégués syndicaux et aux élus CSE dans l'assistance, Laurence Chaze a souligné qu'ils devaient être associés à la prise de décision de l'employeur ; pouvoir disposer d'une information complète sur le projet d'introduction de nouvelles technologies et les impacts de son déploiement sur le travail réel individuel de chaque salarié ; et disposer d'un délai d'examen suffisant (un à trois mois selon l'éventuel recours à un expert habilité) avant de rendre un avis. L'avocate a par ailleurs rappelé que toute mise à jour du DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) est soumise à une consultation obligatoire du CSE. « *C'est une occasion intéressante d'aborder tous les impacts de l'IA dans votre entreprise* », conseille-t-elle.

Autre point clé à retenir : quand la direction a lancé la procédure de consultation et que le CSE décide d'avoir recours à l'expertise, si l'employeur conteste ce recours à l'expertise, alors le processus d'information-consultation est suspendu. « *Cela peut alors, le cas échéant, vous offrir une fenêtre pour négocier un accord de méthode ou un accord de dialogue social technologique* », analyse Laurence Chaze.

DÉCRYPTAGE DE L'ACCORD IA NÉGOCIÉ ET SIGNÉ CHEZ SCHNEIDER ELECTRIC

Après ces éclairages juridiques, deux militants CFE-CGC de Schneider Electric - Philippe Bordas (coordinateur Groupe Schneider Electric France) et Clément Servant (élu CSE, délégué syndical) - ont évoqué la négociation et la signature, le 22 mai 2026, par trois organisations syndicales (CFE-CGC, CFDT, CGT, FO), d'un accord de groupe « relatif au dialogue social en matière d'accompagnement du déploiement de l'IA et à la sensibilisation aux enjeux environnementaux ».

« *Schneider Electric est un leader mondial de la gestion de l'énergie et de l'automatisation. Nos clients, parmi lesquels des gestionnaires de data center, utilisent l'IA. Nous-mêmes, les 4 000 salariés de l'entreprise en France, utilisons l'IA. Chaque année, ce sont 10 à 15 nouveaux outils d'IA qui sont déployés dans l'entreprise. C'est donc un enjeu érigé en priorité par la direction pour améliorer les performances et mettre le plus rapidement possible des produits sur le marché dans un contexte de forte concurrence mondiale* », explique Philippe Bordas.

Face à ces enjeux et à l'arrivée de ces nouveaux outils, notamment un pour conseiller les manageurs dans leur façon de coacher les collaborateurs, les organisations syndicales ont sollicité et obtenu l'ouverture d'une négociation. « *L'objectif était de mettre en place un dispositif spécifique permettant un dialogue social continu, une information accessible et partagée, ainsi qu'une compréhension commune des enjeux et de leurs impacts* », témoignent les deux militants CFE-CGC.

L'accord signé crée notamment une commission « IA et dialogue social », laquelle exerce ses missions « dans une logique de dialogue social, d'anticipation et de partage d'information, sans se substituer aux instances représentatives existantes ni disposer de pouvoir décisionnel », ainsi qu'une commission de suivi.

Le texte fixe plusieurs obligations dont celle que tous les outils structurants feront l'objet d'une information auprès de la commission « IA et dialogue social », et seront aiguillées vers les CSE et CSSCT de l'établissement. Il stipule par ailleurs qu'il est bien de la responsabilité de l'humain de valider les propositions/données de l'IA, et garantit qu'il n'y aura pas de tracking des salariés sur l'usage de l'IA.

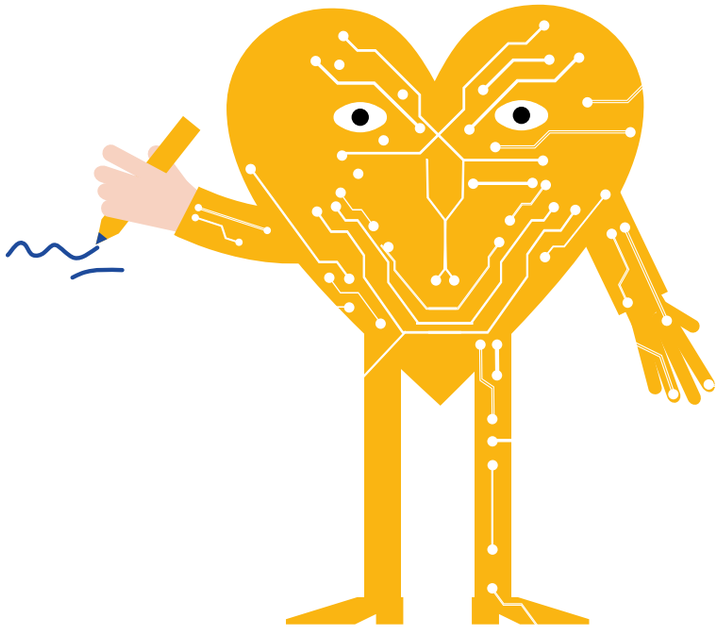
« *Informer, consulter et anticiper deviennent des obligations de méthode afin de relier l'ensemble des projets IA à la stratégie, à l'emploi et à l'évolution des compétences, avec des informations et des consultations récurrentes* », résume Clément Servant. « *Former les salariés à l'IA,*

développer leur esprit critique et prévenir les risques psychosociaux liés à l'IA deviennent aussi des obligations explicites », complète Philippe Bordas. Enfin, l'accord rend impossible d'automatiser les décisions individuelles en matière de gestion des ressources humaines.

CODAGE, SOUVERAINETÉ, IA AGENTIQUE : DES ENJEUX MULTIPLES

La journée s'est achevée avec les interventions respectives de Nicolas Mortier (militant CFE-CGC chez Thales et architecte logiciel) sur l'évolution du codage en informatique sous l'effet de l'IA ; puis de Luc Julia, le célèbre ingénieur-chercheur et entrepreneur franco-américain spécialisé dans les technologies et l'IA, cocréateur de Siri, passé notamment par Hewlett Packard, Apple, Samsung Electronics et Renault, qu'il vient de quitter. Échangeant en visioconférence avec l'assemblée, Luc Julia a répondu aux questions des militants CFE-CGC sur divers sujets : les enjeux de souveraineté, Mistral IA, l'avenir des IA agentiques, etc. *« Les IA ne sont que des outils qu'on utilise »*, a-t-il insisté.

Le mot de la fin est revenu à Marielle Mangeon, secrétaire nationale CFE-CGC en charge du secteur économie, prospective et gouvernance ; et à Franck Torres, délégué national CFE-CGC à l'intelligence artificielle. Les deux élus confédéraux ont exposé les travaux lancés depuis le début de la nouvelle mandature et l'ambition de la CFE-CGC de présenter prochainement une nouvelle feuille de route sur tous ces défis structurants autour de l'IA.



AÉSIO mutuelle
votre partenaire pour votre protection sociale



L'INFO MILITANTE

DROITS À LA RETRAITE : L'EFFET DU CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE

Une circulaire de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) précise les modalités de prise en compte du nouveau congé supplémentaire de naissance dans la détermination des droits à la retraite de base. Explications.

Depuis le 1er juillet 2026, les assurés ayant bénéficié d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption peuvent prendre, au terme de leur premier congé, un congé supplémentaire de naissance d'un ou de deux mois.

L'OUVERTURE DU DROIT À UN TRIMESTRE DE RETRAITE

Ce dernier entraîne une suspension du contrat de travail d'un ou de deux mois, selon la volonté de l'assuré. Ce motif de suspension produit un effet direct sur la carrière et les droits à la retraite. En effet, les périodes de congé supplémentaire de naissance sont prises en considération en vue de l'ouverture du droit à pension, comme le précise la circulaire 2026-28 de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV).

Pour traduire concrètement cette suspension en droits à la retraite, l'indemnisation du congé supplémentaire de naissance donne lieu à validation d'un trimestre assimilé dès lors que cette période d'indemnisation atteint au moins 58 jours, continus ou non. Le trimestre est porté au compte de l'année civile au cours de laquelle est décompté ce 58e jour d'indemnisation. Le congé étant plafonné à deux mois, un seul trimestre peut être validé à ce titre.

LES EFFETS DU TRIMESTRE SUR LA PENSION

Le trimestre issu du congé supplémentaire de naissance est un trimestre assimilé : il est validé sans cotisation, au titre d'une période que la loi reconnaît comme équivalente (à l'instar de la maladie ou du chômage), et non un trimestre cotisé, adossé à un salaire.

Cette qualification détermine sa portée. Il compte dans la durée d'assurance qui fixe le taux de liquidation (rapprochement du taux plein, réduction de la décote), le montant de la pension, l'ouverture du droit au minimum contributif (MiCo), ainsi que l'ensemble des paramètres de la retraite progressive.

Concernant la surcote, sa portée est double : il peut contribuer à atteindre le taux plein de 50 %, mais il n'est jamais compté comme un trimestre de surcote lui-même, cette dernière n'étant calculée qu'à partir des trimestres effectivement cotisés au-delà de ce taux plein. Le trimestre assimilé ne compte pas non plus dans la durée cotisée exigée pour la majoration du minimum contributif, ni pour la retraite anticipée pour carrière longue, ni pour la retraite anticipée des travailleurs handicapés.

DEUX POINTS DE VIGILANCE

Deux limites supplémentaires méritent d'être signalées. D'une part, aucun salaire n'est reporté au compte de carrière au titre de ce congé : seul le trimestre apparaît, ce qui peut faire apparaître une année de revenu plus faible sur le relevé, un paramètre à surveiller si cette année compte parmi les meilleures années retenues pour le calcul de la pension.

D'autre part, l'application de ce dispositif ne peut porter à plus de quatre le nombre de trimestres validés au titre d'une même année civile : un assuré qui a déjà validé ses quatre trimestres par ses cotisations ne tire donc aucun gain supplémentaire du congé pris cette année-là.

Enfin, un parent visant un départ en carrière longue ne doit pas non plus compter sur ce trimestre pour s'en approcher.

L'INFO MILITANTE

RETRAITE : CE QUI VA CHANGER POUR LE CUMUL EMPLOI-RETRAITE EN 2027

Dispositif permettant de reprendre une activité professionnelle après un départ définitif à la retraite, le cumul emploi-retraite verra ses conditions se durcir à compter du 1er janvier 2027.

Les règles de cumul emploi-retraite évoluent. À partir du 1er janvier 2027 et conformément à la loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026, la possibilité de cumuler une pension de retraite et un revenu d'activité ne dépend plus que de l'âge. Le cumul intégral et le cumul plafonné laissent place à un dispositif unique qui répond aux constats d'un rapport (mai 2025) de la Cour des comptes : complexité du dispositif, effets d'aubaine et contrôles insuffisants.

La réforme concerne les assurés dont la première pension de retraite de base prend effet à compter du 1er janvier 2027, quel que soit leur régime : salariés, fonctionnaires, indépendants, professions libérales ou exploitants agricoles. Les pensions ayant pris effet avant cette date restent soumises aux règles actuelles. Une condition demeure : toutes les pensions personnelles, de base et complémentaires, doivent avoir été liquidées.

TROIS PALIERS SELON L'ÂGE :

- **Avant l'âge légal,** les revenus d'activité sont déduits de la pension dès le premier euro : 1 euro gagné réduit la retraite de 1 euro.
- **De l'âge légal à 67 ans,** les revenus sont libres jusqu'à 7 000 euros brut par an. Au-delà, la pension est réduite de 50 % du dépassement. Ce seuil, fixé pour 2027, sera revalorisé chaque année comme le plafond de la sécurité sociale.
- **À partir de 67 ans,** âge du taux plein automatique, le cumul devient intégral, sans plafond, et peut ouvrir droit à une seconde pension.

Avoir le taux plein grâce à ses trimestres ne suffit donc plus pour cumuler librement avant 67 ans, y compris en cas de départ en carrière longue. L'âge légal, quant à lui, dépend de l'année de naissance.

LE CALCUL DE LA RÉDUCTION

Exemple : un assuré gagne 13 000 euros sur l'année, entre l'âge légal et 67 ans. Le dépassement du seuil de 7 000 euros est de 6 000 euros (13 000 euros moins 7 000 euros) et la pension est réduite de la moitié, soit 3 000 euros. Ainsi, l'activité rapporte 10 000 euros en plus de sa pension. Avant l'âge légal, la réduction sur la pension serait de 13 000 euros, soit la totalité des revenus : l'activité ne rapporterait donc rien.

La réduction est calculée chaque année sur l'ensemble des revenus de l'année civile et pour tous les régimes, puis retirée par fractions égales sur les 12 mois suivants, d'abord sur les pensions de base, ensuite sur les complémentaires. Les pensions ne peuvent jamais être réduites de plus d'un tiers, le solde éventuel étant reporté sur les mois suivants. Pour un micro-entrepreneur, le revenu retenu est le chiffre d'affaires, et non le bénéfice.

DÉTECTION DE L'ACTIVITÉ ET CAS DE SUSPENSION DE LA PENSION

La Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav) devient l'opérateur inter-régimes : elle détecte les activités, collecte les revenus, calcule la réduction et la répartit entre les régimes concernés. Les salariés et les micro-entrepreneurs sont repérés automatiquement. Les autres travailleurs indépendants doivent déclarer à la Cnav la reprise ou la

poursuite de leur activité dans le mois, puis son arrêt dans le mois suivant, des contrôles intervenant a posteriori.

Le versement de la retraite peut être suspendu dans deux cas. Le premier est le non-respect de la condition de subsidiarité, c'est-à-dire la liquidation préalable de toutes les pensions personnelles. Le second est l'absence de déclaration d'un travailleur indépendant : ses pensions de base et complémentaires sont alors suspendues à titre conservatoire, puis versées avec rattrapage dès la déclaration reçue.

CAS PARTICULIERS ET POINTS D'ATTENTION

Les revenus de certaines activités ne sont pas pris en compte dans le calcul : assistants maternels et familiaux, jurys de concours, réserves opérationnelles, professionnels de santé en zones sous-dotées, transports scolaires. Les médecins et infirmiers retraités qui effectuent des vacations en établissement relèvent quant à eux d'un régime propre, dans la limite de 910 heures ou 260 demi-journées par an.

La date d'effet de la première pension, et non celle de la demande, détermine le régime applicable. Une pension prenant effet au plus tard le 31 décembre 2026 conserve donc les règles actuelles. Anticiper le départ n'est toutefois pas neutre : en cas de trimestres manquants, la décote, c'est-à-dire une réduction définitive de la pension, s'applique.







L'INFO MILITANTE

GROUPE LA POSTE : LA CFE-CGC SIGNATAIRE D'UN SOLIDE ACCORD GEPPMM

La Poste et les partenaires sociaux ont signé un nouvel accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et la mixité des métiers. Le texte satisfait assez largement la CFE-CGC. Décryptage avec Dalila Yousfi, présidente de la CFE-CGC du Groupe.

Dans quel contexte s'inscrit cet accord (« Réussir ensemble avec les postiers ») sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et la mixité des métiers (GEPPMM), signé par le Groupe La Poste et trois organisations syndicales (CFE-CGC, CFDT, FO) ?

Nous avions déjà signé le précédent, qui arrivait à échéance le 30 septembre. Ce nouveau texte s'inscrit dans sa suite en apportant des points d'amélioration. Au-delà du calendrier qui prévoyait d'établir un nouvel accord de trois ans, le groupe est en pleine transformation. Une des mutations les plus visible est la baisse structurelle de l'activité courrier. La diminution de fréquentation dans les bureaux de poste se révèle significative aussi. Inversement, de nouvelles activités émergent, l'intelligence artificielle transforme des métiers… Ne pas signer un tel accord aurait signifié se priver de la possibilité d'agir et de celle de participer à la commission de suivi annuelle pour y porter des propositions.

« Fluidifier les parcours entre la maison mère et ses filiales et donner la priorité à la mobilité interne avant tout recrutement externe »

Quelles sont les principales avancées de ce texte ?

En premier lieu la garantie générale d'absence de licenciement. L'une des avancées importantes réside dans le renforcement de l'accompagnement des postiers confrontés aux transformations de leur métier. Notre priorité est de sécuriser leurs parcours professionnels, de privilégier les mobilités internes et de leur donner de véritables perspectives d'évolution.

Ensuite, la création d'un observatoire des métiers et des compétences au niveau national et régional. Cet outil nous semble approprié pour disposer d'une bonne visibilité sur les transformations et embarquer l'ensemble des postiers, sur tout le territoire. Un autre point intéressant tient à l'assurance que toute personne recrutée disposera des habilitations et matériel nécessaires dès le premier jour de sa prise de poste. Ce qui, parfois, posait encore un problème. Or, c'est le gage d'une intégration réussie !

La CFE-CGC a aussi attiré l'attention sur la bonne attribution de la prime de tutorat à celui qui exerce effectivement cette mission. L'accord facilite en outre l'accès à un temps partiel choisi, alors que précédemment, il était souvent conditionné à un motif impérieux, un congé maternité par exemple. Un autre point de satisfaction tient au maintien de la REP (reconnaissance de l'expérience professionnelle), c'est-à-dire la possibilité d'accéder à une promotion pour les personnes ayant dix ans d'ancienneté. La CFE-CGC a revendiqué que le seuil soit abaissé à cinq ans, mais n'est pas parvenue à l'obtenir.

Nous avons également été attentifs au développement des compétences managériales. La reconnaissance et la certification de ces compétences constituent un enjeu important pour les manageurs, dont les responsabilités évoluent fortement avec les transformations de l'entreprise.

Les enjeux de mobilité interne et externe revêtent aussi une grand importance…

Oui. Un accompagnement financier à la mobilité a été amélioré : il était important de fluidifier les parcours entre la maison mère et ses filiales. Car la maison mère détient des compétences que les filiales ignorent encore trop souvent, elles qui recourent facilement à des recrutements extérieurs. Pour la CFE-CGC, l'une des avancées majeures de cet accord réside dans la priorité donnée à la mobilité interne avant tout recrutement externe. C'est un engagement essentiel dans un groupe en pleine transformation. Avant de rechercher des compétences à l'extérieur, La Poste doit d'abord identifier et valoriser celles dont elle dispose en interne, y compris en accompagnant les postiers dans l'acquisition de nouvelles compétences. Nous sommes convaincus que les talents existent au sein de notre entreprise, mais qu'ils ne sont pas toujours suffisamment identifiés ni valorisés. Notre ambition est de décloisonner les parcours professionnels, notamment entre la maison mère et les filiales, et d'offrir aux postiers de véritables perspectives d'évolution. C'est aussi cela sécuriser l'emploi et reconnaître l'expérience professionnelle.

Enfin, un nouveau dispositif de soutien à des mobilités externes à l'entreprise choisies est mis en place.

« Défendre les intérêts des postiers, anticiper les évolutions des métiers et obtenir des garanties concrètes »

En quoi la CFE-CGC a-t-elle fait bouger les lignes ?

Nous avons particulièrement insisté sur la cohérence des classifications et la reconnaissance des responsabilités exercées. Pour la CFE-CGC, des fonctions comparables, impliquant un niveau équivalent de responsabilités, doivent bénéficier d'une reconnaissance professionnelle cohérente. C'est une exigence d'équité que nous continuerons à porter. À fonctions identiques, doit répondre un grade unique !

Comment cet accord s'inscrit-il dans le dialogue social de l'entreprise dans son ensemble ?

Le dialogue social au sein du Groupe La Poste est dense, compte tenu des nombreuses transformations engagées. La CFE-CGC y prend toute sa place avec une ligne constante : défendre les intérêts des postiers, anticiper les évolutions des métiers et obtenir des garanties concrètes. Le dialogue avec la direction existe, mais il n'exclut ni les désaccords ni la nécessité de faire évoluer certaines décisions. Notre signature traduit cette exigence de résultats.



« LA SÉCURITÉ INDUSTRIELLE DU SITE DE VELOGY N'EST PAS NÉGOCIABLE »

Sécurité, stratégie du nouvel actionnaire, avenir des emplois : les inquiétudes des salariés sont vives sur le site pétrochimique Velogy de Berre-l'Étang. Déléguée syndicale centrale, Isabelle Blanchin détaille les revendications de la CFE-CGC.

Depuis la reprise du site pétrochimique de Berre-l'Étang (Bouches-du-Rhône) par le nouvel actionnaire Aequita, qu'est-ce qui a changé pour les salariés ?

Le groupe américain LyondellBasell a cédé ses actions au fonds d'investissement privé allemand Aequita et le site exerce désormais sous la dénomination Velogy. Les contrats de travail et l'employeur n'ont pas été modifiés du seul fait de cette opération. En revanche, la question essentielle reste entière : quel projet industriel l'actionnaire porte-t-il pour Berre ? Les salariés ont continué à faire fonctionner les installations, mais ils attendent désormais autre chose que des intentions générales. Ils veulent connaître les objectifs, les investissements et les moyens humains qui permettront de préparer l'avenir.

Pourquoi l'enjeu de la sécurité est-il aussi central ?

Nous parlons d'un site pétrochimique classé Seveso seuil haut, situé à proximité immédiate de la ville. La sécurité des salariés, des installations, des riverains et de l'environnement exige des moyens durables. Nous demandons des garanties sur le système de gestion de la sécurité, les compétences critiques, les inspections réglementaires et les ressources opérationnelles. La sécurité industrielle n'est pas négociable : elle ne peut jamais devenir une variable d'ajustement budgétaire.

« La sécurité des salariés, des installations, des riverains et de l'environnement exige des moyens durables »

Avez-vous des éléments concrets sur d'éventuelles difficultés de maintenance ou de gouvernance ?

Les représentants du personnel font état de reports d'opérations, de restrictions budgétaires et de décisions tardives concernant la maintenance préventive. Nous demandons que ces situations soient documentées plutôt que de laisser prospérer les inquiétudes. Nous voulons connaître chaque année le retard de maintenance, les inspections reportées, les dérogations techniques et les indicateurs de maintenance préventive. Il faut aussi clarifier les responsabilités : quelle autonomie réelle conserve la direction locale pour arbitrer des sujets industriels et de sécurité ?

Le grand arrêt réglementaire de maintenance prévu en 2029 cristallise les inquiétudes. Qu'exigez-vous ?

Ce grand arrêt doit permettre des travaux majeurs de maintenance, de fiabilisation et de sécurité. Plus de 100 millions d'euros d'investissements ont été évoqués publiquement. La CFE-CGC demande à Aequita de confirmer par écrit le montant, son financement, son calendrier et les travaux couverts. Nous souhaitons aussi disposer d'informations vérifiables sur les sommes qui auraient été affectées au site lors de la cession des titres, notamment pour le grand arrêt et les engagements sociaux. Quelle est leur disponibilité réelle et quelle utilisation est prévue ? Rien ne doit fragiliser les opérations indispensables à la maîtrise des risques.

Quel document attendez-vous de l'actionnaire pour sortir de l'incertitude ?

Nous exigeons un véritable business plan et un plan industriel engageant pour 2027-2031, devant présenter les productions stratégiques, les marchés prioritaires, les objectifs industriels, les investissements et les compétences nécessaires. Sans trajectoire détaillée, il est impossible pour les salariés et le CSE d'apprécier les choix de l'actionnaire ni d'anticiper leurs conséquences. Ce plan doit être chiffré, argumenté et assorti d'échéances.

« Nous demandons un programme pluriannuel sur cinq ans, présenté au CSE »

Les investissements doivent-ils faire l'objet d'engagements distincts ?

Oui. Nous demandons un programme pluriannuel sur cinq ans, présenté devant le CSE, qui distingue les investissements de sécurité, de maintenance, de maintien des actifs et de développement. Les montants prévus, les priorités et les calendriers doivent être accessibles. Nous souhaitons aussi une revue annuelle devant le CSE : engagements pris, investissements effectivement réalisés, écarts éventuels et mesures correctives. La confiance ne se décrète pas ; elle se construit sur des résultats contrôlables.

Quelles garanties demandez-vous sur l'emploi et les savoir-faire ?

D'abord une photographie transparente des effectifs et une trajectoire jusqu'en 2030 : combien de salariés demain, quels recrutements, quels métiers en tension, quels départs remplacés, etc. Nous réclamons par ailleurs une cartographie des compétences critiques, un programme de recrutement, la transmission des savoir-faire et des plans de succession identifiés pour 100 % des fonctions critiques. L'avenir d'un site dépend autant de ses équipes que de ses équipements.

Vous en appelez à connaître la place de Berre dans la stratégie européenne d'Aequita.

La pétrochimie européenne évolue et les opérations de consolidation peuvent entraîner des synergies, des spécialisations ou des rationalisations. Nous avons besoin de transparence sur les scénarios envisagés et les conséquences potentielles pour Berre. Avant la fin de l'année, Aequita doit dire si le site est appelé à croître, à se spécialiser, à accueillir de nouveaux développements ou simplement à être maintenu à court terme. La direction considère-t-elle Berre comme un actif stratégique à pérenniser et développer ces cinq prochaines années ?

Les précédents évoqués par le puissant syndicat IG Metall en Allemagne doivent-ils faire craindre le pire pour Berre ?

Les organisations syndicales allemandes ont dénoncé des conséquences sociales de certaines restructurations dans des sociétés reprises par Aequita. Cela ne préjuge en rien des décisions qui seront prises pour Berre. Mais c'est une raison supplémentaire de demander des garanties écrites. Les représentants du personnel font également état de l'arrêt à venir d'une unité de production : il faut en clarifier le périmètre, le calendrier et les conséquences sur les emplois. Sur chaque point, les élus veulent des faits et une information loyale.

« Les salariés ont démontré leur engagement et les installations leur valeur industrielle »

Qu'attendez-vous dès maintenant de la direction de Velogy et d'Aequita ?

Nous avons présenté aux salariés un projet d'accord collectif avec des engagements explicites de l'actionnaire. Nos priorités immédiates sont claires : obtenir une stratégie industrielle, sécuriser le financement du grand arrêt de 2029, préserver l'emploi et remplacer les départs, maintenir les effectifs et l'organisation indispensables au fonctionnement des unités.

Nous demandons enfin un moratoire sur les changements organisationnels tant que cet accord et le plan industriel n'auront pas été examinés. Il faut sécuriser la situation avant d'engager des décisions irréversibles.

Sous l'impulsion de l'intersyndicale (CFE-CGC, CGT), la mobilisation du 15 octobre dernier a-t-elle changé la donne ?

Environ 500 salariés se sont réunis devant le site. C'est un signal fort : les inquiétudes sont partagées et les salariés veulent être entendus. Nous avons aussi alerté les pouvoirs publics locaux, la sous-préfecture, la Dreets, la Direction générale des entreprises et le tribunal de commerce. Un droit d'alerte économique a été engagé pour obtenir les informations nécessaires. Notre objectif n'est pas d'alimenter les rumeurs ni de préjuger des décisions d'Aequita : il est d'obtenir des réponses documentées, dans un cadre de dialogue social exigeant.

Quel message adressez-vous à l'actionnaire ?

Les salariés ont démontré leur engagement et les installations leur valeur industrielle. Il appartient à Aequita de démontrer, par des engagements précis, financés et vérifiables, qu'elle entend inscrire durablement Berre dans une dynamique de développement. Nous demandons une déclaration claire, une stratégie à cinq ans et des moyens adaptés. La CFE-CGC restera mobilisée en intersyndicale avec la CGT pour défendre les emplois, les compétences, la sécurité et l'avenir du site. Car un engagement qui n'est ni mesuré ni suivi ne constitue pas une véritable garantie.





L'INFO MILITANTE

SALAIRES, CONTRATS DE TRAVAIL : LA CFE-CGC À PIED D'ŒUVRE CHEZ QARE

Seul syndicat au sein de la plateforme de téléconsultation employant 2 000 médecins salariés, la CFE-CGC a engagé une action aux prud'hommes contre la baisse des rémunérations imposée par la direction. Explications avec le délégué syndical David Poyade.

Quels sont vos mandats syndicaux et pouvez-vous nous présenter l'entreprise Qare Santé ?

Délégué syndical CFE-CGC et secrétaire du CSE chez Qare Santé, je suis par ailleurs président du Syndicat national des médecins téléconsultants (SNMTC), créé cette année et premier syndicat dédié aux médecins exerçant en téléconsultation sous statut salarié, sachant que la grande majorité ont une activité principale à côté. Le SNMTC est un des cinq syndicats de l'Union nationale des médecins salariés (UNMS), dans le giron de la fédération CFE-CGC Santé-Social.

Agréé par le ministère de la Santé, Qare Santé, qui emploie 2 000 médecins salariés en CDI intermittents (dont 250 en équivalents temps plein), est un des leaders de la téléconsultation. L'entreprise, à la base une start-up française, est aujourd'hui la propriété du groupe britannique HealthHero, adossé au fonds d'investissement Marcol. Tous les médecins, dont moi-même, exercent à 100 % en télétravail, à temps partiel. C'est une activité complémentaire que nous exerçons pour la plupart à côté d'une activité principale, libérale ou salariée.

Comment la CFE-CGC a-t-elle pu obtenir 100 % des voix aux récentes élections professionnelles ?

Avec la carence de CSE dans cette nouvelle entité Qare Santé fondée en décembre 2024, l'UNMS a sollicité au printemps dernier la tenue d'élections professionnelles. Le protocole d'accord préélectoral (PAP) a été établi en mai puis les premières élections se sont tenues en juillet, à l'issue desquelles la CFE-CGC, seule organisation syndicale constituée, a obtenu 100 % des voix au premier comme au deuxième tour. Nous comptons 10 élus titulaires et 10 élus suppléants dans le premier CSE mis en place chez Qare Santé. Tout s'est fait très vite entre la création de la section, la constitution des listes et la campagne en ligne, un exercice pas facile sans locaux syndicaux, sans affichage syndical et alors que tous les médecins salariés de l'entreprise, disséminés sur l'ensemble du territoire, exercent à 100 % en télétravail !

« Nous militons pour doter d'une convention collective tous les salariés des plateformes de téléconsultation »

La direction a décidé de réduire la rémunération des médecins salariés. Comment avez-vous réagi ?

Face à cette décision unilatérale de l'employeur - sans consultation des instances du personnel puisqu'il n'y avait alors pas de CSE - qui abaisse de 30 % la rémunération des médecins, nous avons engagé un contentieux en référé aux prud'hommes avec un délibéré prévu le 30 novembre. Les médecins salariés chez Qare Santé sont en CDI intermittents, un contrat de travail atypique qui s'apparente à celui des intermittents du spectacle. Avec ce contrat, une clause stipule que nos rémunérations ne sont pas fixes mais indicatives et à la guise de l'employeur. Nous avons donc sollicité des avocats du travail pour dénoncer cette décision ainsi que ce contrat bancal et illégal à bien des égards.

Par ailleurs, nous ne relevons d'aucune convention collective et nos médecins dépendent donc directement du Code du Travail, ce qui pose certains problèmes (mutuelle, arrêts de travail…). C'est une des grandes revendications que nous portons avec le SNMTC, à savoir doter d'une convention collective tous les salariés des plateformes de téléconsultation : Qare, Kry, Tessan, MédecinDirect.

Le dialogue social ne part pas sur de bonnes bases…

En effet, ce d'autant que les sujets sont nombreux. Outre le conflit social lié aux contrats et aux rémunérations - qui concerne directement une bonne moité des élus CSE -, les premières négociations annuelles obligatoires (NAO) s'amorcent. Nos élus sont mobilisés !

LOI INTÉGRALE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES : QUEL EST SON VOLET TRAVAIL ?

Le 13 octobre dernier, l'Assemblée nationale a adopté à l'unanimité, en première lecture, la loi intégrale contre les violences sexistes et sexuelles, dont l'examen parlementaire se poursuit. Premier décryptage des dispositions sur le volet travail.

À la suite de l'audition des organisations syndicales par les députés, le projet initial de proposition de loi a été amendé et modifié. C'est cette nouvelle version, avant son passage au Sénat, qui est ici décryptée, afin de mettre en lumière les modifications apportées aux dispositions relatives aux violences sexistes et sexuelles au travail (VSST). Pour l'heure, plusieurs demandes syndicales ont été entendues : la prévention dépasse désormais le seul lieu de travail, les obligations de sensibilisation sont renforcées et les garanties encadrant les enquêtes internes sont précisées.

LA PRÉVENTION : AGIR AVANT QUE LES VIOLENCES NE SURVIENNENT

L'article 40 du projet initial entendait étendre la négociation collective obligatoire de branche et d'entreprise à la prévention et à la lutte contre les agressions sexuelles, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes commis dans le cadre professionnel. Or lors des auditions, les organisations syndicales ont rappelé que les violences survenant en dehors de l'environnement professionnel, telles que les violences conjugales ou celles commises dans l'espace public, peuvent avoir des conséquences sur la capacité de la victime à exercer son activité professionnelle. En effet, les conséquences des violences sexuelles et sexistes ne s'arrêtent pas aux frontières de l'entreprise. Par conséquent, les employeurs doivent pouvoir intégrer leurs répercussions professionnelles dans les politiques de prévention et d'accompagnement. Cette analyse a été retenue par le co-rapporteur dans cette nouvelle version du texte.

Dans la continuité de ces dispositions, un article 40 ter a été créé et confie au Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE) une nouvelle mission : élaborer un baromètre relatif aux violences sexistes et sexuelles au travail. Celui-ci doit mesurer le ressenti des travailleuses et l'impact des mesures de prévention mises en œuvre dans le secteur privé comme dans les trois versants (État, territoriale, hospitalière) de la fonction publique. Il ne s'agit donc plus seulement de prévoir des mesures de prévention, mais également de disposer d'un outil permettant d'en apprécier les effets.

Sensibiliser plutôt que simplement informer

L'article 41 intègre la prévention des violences sexistes et sexuelles au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Les salariés doivent être sensibilisés à la définition des violences, aux facteurs de risque, aux mesures de prévention, aux interlocuteurs mobilisés et aux procédures de signalement et d'accompagnement.

À la demande des organisations syndicales, la notion d'« information » est remplacée par celle de « sensibilisation », qui doit être organisée en présentiel. Il ne suffit pas de transmettre des consignes : les salariés doivent pouvoir suivre une véritable formation et ainsi reconnaître les situations de violences et savoir comment réagir.

L'obligation est également renforcée : elle concerne désormais toutes les entreprises ayant au moins 50 salariés (au lieu du seuil de 250 prévu à l'origine) ainsi que les personnels d'encadrement, incluant les manageurs, les responsables des ressources humaines et d'autres catégories de travailleurs qui devront être définies par décret. Cette extension est importante, les manageurs étant souvent en première ligne pour repérer les situations et orienter les personnes concernées.

Le rôle des référents renforcé

Le texte renforce également le rôle des référents. La formation continue du référent harcèlement désigné par l'employeur doit être financée par celui-ci, suivie sur le temps de travail et rémunérée comme tel. La même garantie est désormais prévue pour le référent du CSE et celui de la

fonction publique, rééquilibrant ainsi le dispositif. Par ailleurs, les pouvoirs de sanction de l'autorité administrative sont élargis. Alors que la version initiale permettait de sanctionner uniquement l'absence de DUERP, la nouvelle version de l'article 42 permet de sanctionner son caractère insuffisant.

LA DÉTECTION : MIEUX ENCADRER LES ENQUÊTES INTERNES

Le premier chapitre du texte visait principalement à prévenir les VSST et à donner aux employeurs les moyens de les anticiper. Le deuxième vise à encadrer leur détection et le traitement des signalements lorsqu'elles surviennent.

Déclencher l'enquête sans délai

Dans la version initiale du projet, l'enquête interne devait être engagée sans délai après accord de la victime présumée. À la suite des auditions, cette condition est supprimée : l'employeur doit désormais mettre en œuvre l'enquête sans délai, sans que l'accord de la victime soit nécessaire. La suppression de cette condition permet à l'employeur de répondre à son obligation de santé et sécurité à l'égard de ses salariés. Mais cela ne le dispense pas de prendre en considération la situation de la victime, ses besoins de protection et les conséquences que la procédure peut avoir pour elle.

Garantir les droits des personnes entendues

La nouvelle rédaction prévoit la remise du rapport à la personne mise en cause et garantit la confidentialité des témoignages. La CFE-CGC considère cette évolution comme une avancée, tout en appelant à préciser la portée de cette confidentialité. Une nouvelle garantie est par ailleurs introduite dans la version issue des auditions : toute personne entendue dans le cadre de l'enquête doit pouvoir relire et modifier ses déclarations avant de signer le compte rendu de son entretien. Il s'agit d'une garantie procédurale importante, susceptible de renforcer la confiance des personnes entendues dans la conduite de l'enquête et dans la fiabilité de ses conclusions. Cependant, une différence demeure entre les secteurs : cette garantie est prévue dans le secteur privé, mais ne semble pas avoir été reprise pour la fonction publique. Une harmonisation mériterait d'être envisagée.

Extension du dispositif aux partis politiques et aux organisations syndicales

Un nouvel article 44 bis crée un cadre spécifique de traitement des signalements au sein des partis politiques et des organisations syndicales. Les enquêtes doivent être conduites de manière impartiale et les personnes ayant effectué un signalement doivent être orientées vers les dispositifs d'accompagnement appropriés : associatifs, psychologiques, médicaux, sociaux et/ou juridiques.

Ce nouvel article reprend la logique générale du protocole prévu à l'article 44 pour les employeurs, mais en développe davantage les garanties procédurales et les modalités de fonctionnement. Il couvre les faits commis dans le cadre des activités des organisations, mais aussi certaines situations extérieures présentant un lien direct avec l'exercice d'un mandat, d'une fonction ou d'une responsabilité exercée en leur nom ou pour leur compte.

Les personnes concernées par ce cadre devront également bénéficier de sensibilisations et de formations. Le dispositif sera accessible par voie électronique, évalué tous les trois ans et, si nécessaire, révisé. Ses modalités seront précisées par décret en Conseil d'État. L'Autorité de lutte contre les violences sexuelles et intrafamiliales sera chargée d'évaluer sa mise en œuvre et son effectivité, avec un compte-rendu anonymisé dans son rapport annuel. Les organisations et partis disposeront de douze mois à compter de la publication des décrets d'application pour se mettre en conformité.

La création de ce dispositif marque ainsi une extension du champ de la proposition de loi : la prévention et le traitement des violences sexistes et sexuelles ne sont plus abordés uniquement sous l'angle des relations de travail, mais également au sein d'organisations dans lesquelles s'exercent des responsabilités politiques, syndicales ou militantes.

L'ACCOMPAGNEMENT : PERMETTRE AUX VICTIMES D'EFFECTUER LEURS DÉMARCHES

La protection des victimes ne peut être effective si les démarches nécessaires à leur accompagnement risquent de fragiliser leur situation professionnelle. La proposition de loi prévoit donc des mesures permettant aux personnes concernées de se protéger, de faire valoir leurs droits et d'accéder aux dispositifs de soutien.

La protection fonctionnelle

Dans la fonction publique, l'article 45 renforce l'information relative à la protection fonctionnelle. Alors que le texte initial prévoyait une information dès le premier signalement, la nouvelle version l'impose dès la prise de fonction de l'agent, puis le rappelle lors du premier signalement. L'objectif est de faire connaître les protections disponibles avant même qu'une situation de violence ne survienne.

Autorisations d'absences ou congés

L'article 46 crée un dispositif d'absence dédié aux démarches liées aux violences sexistes et sexuelles : une autorisation d'absence rémunérée pour les agents publics et un congé pour les salariés du secteur privé. Les démarches couvertes peuvent être judiciaires, médicales, psychologiques, administratives, sociales et/ou professionnelles.

Les justificatifs admis dans le secteur privé sont, depuis la troisième version du texte, également applicables au secteur public. Ils peuvent notamment prendre la forme d'une attestation sur l'honneur, d'un récépissé de dépôt de plainte, d'une attestation d'un professionnel de santé ou encore d'une attestation délivrée par une association compétente.

Enfin, pour les agents publics, l'autorisation spéciale d'absence peut atteindre dix jours, consécutifs ou non, sans réduction de traitement. Dans le secteur privé, un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche, fixe la durée du congé, qui ne peut pas être inférieur à dix jours. En l'absence d'accord, le congé est fixé à dix jours et peut être fractionné par demi-journée.

Ce droit vise à éviter que les démarches indispensables à la protection des victimes impactent leur indépendance économique, si importante dans ces périodes transitoires. Son effectivité dépendra toutefois de la bonne compréhension des modalités d'accès au dispositif et de leur mise en œuvre dans les entreprises ainsi que les administrations.

UN PARCOURS PARLEMENTAIRE TOUJOURS EN COURS

Cette troisième version de la proposition de loi dite « intégrale », élaborée à la suite des auditions, apporte donc plusieurs évolutions significatives par rapport au texte initial. Plusieurs demandes formulées par les organisations syndicales ont été intégrées, tels que la sensibilisation des salariés aux VSST, le renforcement de la formation du personnel d'encadrement ou encore la création d'un dispositif d'absence permettant aux victimes de faire les démarches nécessaires.

Néanmoins, rien n'est encore inscrit dans le marbre. Après l'adoption en première lecture, le 13 octobre dernier, par l'Assemblée nationale, le texte poursuit son parcours parlementaire, notamment au Sénat. Les avancées obtenues ne sont donc pas définitives.

Pour la CFE-CGC, l'enjeu est désormais de préserver les améliorations apportées, de clarifier les garanties encore incertaines et de veiller à ce que les obligations prévues se traduisent en protections effectives pour les victimes et les témoins.

CONTACTS

Christelle Toillon
Secrétaire nationale
au secteur Emploi, Formation professionnelle, Organisation du travail et Égalité des chances
christelle.toillon@cfecgc.fr

Service Emploi, Formation et Travail
Johaquim Assedo
Franck Boissart
Clément Delaunay
Héloïse Demoge
Doryan Gris
Maylis Rio Lachaud

DÉPART DE CHRISTINE LAGARDE À LA TÊTE DE LA BCE : LES ENJEUX AUTOUR DE SA SUCCESSION

La présidente de la Banque centrale européenne quittera ses fonctions le 7 février 2027, plusieurs mois avant la fin de son mandat, ouvrant une bataille incertaine pour sa succession et hautement stratégique pour l'avenir économique de l'Union européenne.

L'annonce, le 29 octobre dernier, du départ anticipé de la Française Christine Lagarde, qui quittera la présidence de la Banque centrale européenne (BCE) le 7 février 2027, soit près de neuf mois avant le terme initial de son mandat, ouvre une nouvelle séquence politique et institutionnelle au sein de la zone euro. Au-delà de la désignation de son successeur, cette échéance intervient dans un contexte marqué par le renouvellement de plusieurs membres du Directoire, principal organe exécutif de l'institution, et par des interrogations croissantes sur le rôle, le mandat et l'indépendance de la BCE.

PLUSIEURS DÉPARTS AU SEIN DU DIRECTOIRE DE LA BCE

Le départ de Christine Lagarde intervient après celui de l'Allemande Isabel Schnabel, prévu le 3 janvier 2027, et avant la fin du mandat de l'Irlandais Philip R. Lane, chef économiste de la BCE, prévue le 31 mai 2027. En l'espace de quelques mois, trois des six membres du Directoire devront ainsi être remplacés.

Ce renouvellement d'ampleur est loin d'être anecdotique. Les membres du Directoire siègent avec les représentants des banques centrales nationales des pays composant la zone euro au sein du Conseil des gouverneurs. C'est au sein de cette instance qu'est décidée et menée la politique de la BCE : ses membres fixent les taux d'intérêt de la zone euro, décident des mesures de politique monétaire, assurent la stabilité des prix et adoptent des actes juridiques et des directives clés. En somme, ils sont les initiateurs de toutes les décisions importantes de la BCE.

Les six membres du Directoire de la BCE disposent chacun d'un droit de vote permanent au sein du Conseil des gouverneurs. Cette situation contraste avec celle des gouverneurs des banques centrales nationales, dont les droits de vote font l'objet d'un système de rotation mensuelle depuis 2015. Compte tenu de leur droit de vote permanent, les positions et choix individuels de ces six membres revêtent une importance particulière dans les décisions de politique monétaire conduites par la BCE.

UN RENOUVELLEMENT QUI INTERVIENT DANS UN CONTEXTE POLITIQUE ET ÉCONOMIQUE PARTICULIER

Ce renouvellement intervient dans un contexte politique et économique particulièrement sensible. Les nominations seront en effet largement déterminées par des gouvernements dont certains pourraient changer. C'est le cas de la France, avec l'élection présidentielle en 2027, mais également de l'Espagne et de l'Italie, où les différents calendriers politiques pourraient rebattre les cartes.

De ces changements découleront des choix politiques et budgétaires différents qui devront cohabiter dans le cadre monétaire défini à Francfort, siège de la BCE. Si sa politique monétaire n'a pas vocation à s'adapter aux orientations économiques individuelles de chaque État membre, l'instance doit tenir compte des réalités économiques et financières de l'ensemble de la zone euro, dont les situations budgétaires et les perspectives de croissance demeurent très hétérogènes.

Par ailleurs, la remontée des taux souverains et l'élargissement des spreads entre les obligations des différents États membres risque de raviver le débat sur le rôle que doit tenir la BCE et sur son degré d'indépendance. Dans le cas où la situation économique et financière se dégraderait soudainement, le président de la BCE devrait être capable de porter certains choix monétaires inédits telle qu'une politique de rachat des obligations d'État sur le marché secondaire.

Le futur président devra également composer avec une autre difficulté : l'appréciation du mandat de la BCE et de la place qu'elle doit occuper dans la politique économique européenne. En relevant, ces derniers mois, ses taux directeurs pour contenir l'inflation, la BCE a pris le risque de ralentir davantage une économie européenne déjà fragilisée. Le resserrement monétaire a pesé sur les conditions de financement, freiné une partie de la consommation et de l'investissement, et accentué les difficultés de financement des agents économiques.

Héritière de la pensée ordolibérale allemande, la BCE est structurellement conditionnée pour agir sur la stabilité des prix puisque son mandat unique est de maintenir l'inflation à 2 % à moyen terme. Or, si l'on souhaite promouvoir l'investissement et développer la croissance au sein de l'Union européenne au bénéfice de l'emploi, cette règle monétaire devrait pouvoir être assouplie.

Le prochain président devra ainsi incarner la crédibilité de la BCE et assurer que cette dernière a bien l'intention d'agir pour garantir la stabilité de la zone euro. Mais son rôle sera aussi déterminant pour impulser les changements nécessaires à une politique monétaire adaptée aux ambitions économiques de l'UE.

QUELLE EST LA PROCÉDURE DE NOMINATION ?

La procédure de nomination est définie par l'article 283 du traité sur le fonctionnement de l'UE. Les États membres de la zone euro proposent des candidats, les profils sont examinés et discutés au sein de l'Eurogroupe (ministres des Finances des États membres) qui s'accorde sur un candidat. Le Conseil de l'UE (ministres des 27 États membres) formule ensuite une recommandation avant consultation du Parlement européen et du Conseil des gouverneurs de la BCE. À la suite de cette consultation, la décision est prise par le Conseil européen (chefs d'États ou de gouvernement de l'UE) à la majorité qualifiée renforcée. Avec actuellement 21 pays au sein de la zone euro, cela signifie qu'au moins 16 pays doivent voter pour et représenter au moins 65 % de la population de la zone euro.

QUI POUR REPRENDRE LA SUITE ?

Le successeur de Christine Lagarde sera nommé pour un mandat de huit ans, non renouvelable. S'il est encore trop tôt pour se prononcer, des personnalités émergent. Parmi les noms souvent évoqués figurent l'Espagnol Pablo Hernández de Cos, directeur de la Banque des règlements internationaux (BRI) et ancien gouverneur de la Banque d'Espagne, et le Néerlandais Klaas Knot, ancien président de la banque centrale des Pays-Bas.

S'il est d'usage de distinguer les sensibilités économiques des candidats selon les profils dits « faucons », davantage favorables à une politique monétaire restrictive et à une lutte prioritaire contre l'inflation, des profils dits « colombes », plus enclins à une politique monétaire accommodante afin de soutenir l'activité économique, le choix du prochain président ou de la prochaine présidente s'inscrit dans une négociation politique beaucoup plus large. Les États membres cherchent en effet à préserver leur influence au sein d'une institution dont les décisions entraînent des conséquences directes sur leurs économies, leurs conditions de financement et leurs politiques budgétaires.

Les négociations autour de la présidence de la BCE sont ainsi liées à celles concernant les deux autres postes à pourvoir au sein du Directoire. Le renouvellement de trois membres sur six constitue une occasion rare de redéfinir certains équilibres au sein de l'institution et d'influencer durablement ses orientations. Au-delà des personnalités retenues et de leurs profils, c'est bien la doctrine monétaire européenne qui pourrait se retrouver au cœur des négociations, et donc une partie de l'avenir économique de l'UE.



ROYAUME-UNI : BIENTÔT UNE LOI SUR LE DEVOIR DE VIGILANCE DES ENTREPRISES MULTINATIONALES

Dans le cadre d'une Stratégie sur le commerce lancée en 2025, la Grande-Bretagne s'apprête à légiférer « pour instaurer un régime obligatoire de diligence raisonnable en matière de droits humains ».

Depuis 2017, la France est dotée d'une loi sur le devoir de vigilance des entreprises visant à garantir le respect des droits humains et du travail aux entreprises multinationales. Cette loi pionnière dans le monde au moment de son entrée en vigueur commence à avoir de plus en plus d'équivalents étrangers. La Grande-Bretagne a ainsi annoncé sa volonté de faire adopter une loi analogue sur son sol. Cette annonce s'inscrit dans le cadre d'une Stratégie sur le commerce lancée en 2025.

QUE SAIT-ON DE CETTE FUTURE LOI ?

Dans un communiqué publié le 4 novembre dernier, l'équivalent du ministère de l'Innovation a fait savoir que le gouvernement « légiférera pour instaurer un régime obligatoire de diligence raisonnable en matière de droits humains à travers le Royaume-Uni pour les services, et en Grande-Bretagne pour les biens ». C'est l'aboutissement d'une Stratégie sur le commerce entamée en 2025 et qui incluait une sorte d'audit du gouvernement sur la conduite responsable des entreprises. Celle-ci a conclu que les initiatives volontaires et le simple reporting n'étaient pas suffisants pour relever le défi du respect des droits humains par les entreprises.

La future loi aurait les caractéristiques suivantes :

- **Champ d'application :** les entreprises britanniques avec un chiffre d'affaires mondial supérieur à 350 millions de livres, et les entreprises hors du Royaume-Uni avec un chiffre d'affaires généré au Royaume-Uni de plus de 350 millions de livres.
- **Une obligation de vigilance fondée sur les risques :** les entreprises concernées devront identifier, évaluer et traiter les risques de violations des droits humains et d'exploitation du travail au sein de leurs opérations et chaînes d'approvisionnement. Le régime serait ainsi aligné sur les Principes directeurs de l'OCDE pour une conduite responsable des entreprises et sur les Principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme.
- **Des nouvelles dispositions relatives aux produits issus du travail forcé :** un régulateur pourrait enquêter sur les entreprises soupçonnées de placer ces produits sur le marché britannique et les retirer directement lorsque les obligations de vigilance n'ont pas été respectées et que le travail forcé est identifié. Le gouvernement a l'intention d'appliquer séparément le règlement européen sur le travail forcé en Irlande du Nord.
- **Création d'un centre d'aide à l'attention des entreprises :** celui-ci fournirait des outils et des guides aux entreprises pour les aiguiller dans leur démarche de vigilance.

DES QUESTIONS ENCORE EN SUSPENS

À ce stade, aucun calendrier n'est défini : le gouvernement n'a annoncé qu'un engagement à légiférer, déclarant qu'il travaillerait avec les parties prenantes sur la conception et la mise en œuvre et qu'il introduirait les mesures « dès que le temps parlementaire le permettra ».



Le communiqué ne dit rien d'un éventuel futur régime de sanctions et de responsabilités civiles associé à cette loi. La portée détaillée des obligations, la manière dont les seuils de chiffre d'affaires s'appliqueraient aux groupes d'entreprises, ainsi que l'interaction avec les exigences de déclaration existantes, telles que prévues par la loi Modern Slavery Act de 2015, restent également à clarifier.

Ce qui semble confirmé, c'est que l'obligation de vigilance proposée s'étend à toutes les violations des droits humains et ne se limite pas à la question du travail forcé. Certaines ONG s'inquiètent cependant de l'absence de mention des enjeux environnementaux dans l'annonce du gouvernement.



CONTACTS

Anne-Catherine Cudennec
Secrétaire nationale en charge du secteur Europe, international et droits humains
annecatherine.cudennec@cfecgc.fr

Service Europe et International
Sonia Arbaoui
Francesca Breuil
Ana Cuesta
Louis Delbos

FOCUS

4,5 MILLIONS DE SALARIÉS : LES CADRES PASSÉS AU CRIBLE PAR L'APEC

Pour ses 60 ans, l'Association pour l'emploi des cadres, créée en 1966 sous l'impulsion de la CFE-CGC, publie une étude sur l'évolution et les caractéristiques d'une population cadre qui représente aujourd'hui près d'un salarié sur cinq du secteur privé.

Combien sont-ils et qui sont-ils ? Quelles sont leurs caractéristiques et leurs aspirations ? Qu'en est-il de leur « statut », de leur sentiment d'appartenance et de leurs conditions de travail ? C'est à toutes ces questions que s'attache à répondre l'Apec dans une étude (« Cadroscopie : 60 ans d'évolution des cadres ») publiée à l'occasion du soixantième anniversaire de l'instance paritaire fondée le 18 novembre 1966 sous l'impulsion de la CFE-CGC (CGC à l'époque). La publication s'appuie notamment sur les centaines d'études de l'Observatoire de l'Apec depuis 1969, sur les bases de données de la statistique publique, sur une vaste enquête inédite auprès de cadres et sur une étude sémiologique quant à l'image de cette population dans les médias.

« En 60 ans, la population des cadres s'est élargie et diversifiée, tout en gardant une identité forte, souligne Annelore Coury, directrice générale de l'Apec. *Loin de l'archétype du cadre souvent lié au dynamisme, à la forte rémunération et à la protection face au chômage, les expériences et les parcours des cadres sont en réalité diversifiés, parfois non linéaires. Ainsi, les débuts comme les fins de carrière peuvent être difficiles et les cadres ne sont pas épargnés par les épisodes de chômage. Par ailleurs, des inégalités persistent et certains cadres sont exposés aux discriminations. »*

LES EFFECTIFS CADRES ONT PLUS QUE QUINTUPLÉ EN 60 ANS

Entre 1968 et 2020, sous l'effet de la tertiarisation de l'économie, de la mondialisation des échanges et de l'élévation du niveau des diplômes, les effectifs cadres ont été multipliés par plus de cinq et atteignent aujourd'hui 4,5 millions de salariés. Les cadres représentent ainsi près d'un salarié du privé sur cinq (23 %) contre 21 % en 2014, 19 % en 2009, 16 % en 1999, 12 % en 1982 et seulement 7 % en 1968.

Aujourd'hui, près de la moitié des cadres (45 %) travaillent dans les services à forte valeur ajoutée (activités informatiques, ingénierie, banque-assurance, communication, conseil, activités juridiques et comptables). L'industrie n'est pas en reste et représente désormais 16 % des emplois cadres, symbole « d'un secteur emblématique des transformations de l'économie française vers des emplois de plus en plus qualifiés », souligne l'Apec.

Si l'image des cadres a souvent été associée à la grande entreprise, la réalité est plus nuancée : aujourd'hui, la moitié d'entre eux travaillent dans des structures de moins de 250 salariés dont 15 % dans une TPE (moins de 10 salariés). Au niveau territorial, les cadres sont surreprésentés au sein des grandes agglomérations : 35 % travaillent au sein de l'agglomération parisienne (contre 15 % des non-cadres) et 29 % dans des agglomérations d'au moins 200 000 habitants (contre 24 %).

En termes de qualifications, 53 % des cadres sont diplômés d'un Bac +5 et la tendance est encore plus marquée (70 %) chez les jeunes cadres de moins de 30 ans. Les hausses des effectifs de diplômés d'écoles d'ingénieurs (43 000 en 2022, +76 % par rapport à 2000) et d'écoles de commerce (44 000, +144 %) ont particulièrement soutenu cette dynamique. « Pour accéder à des postes cadres dès les premières années de vie active, un diplôme de niveau Bac +5 est aujourd'hui quasiment devenu un prérequis, même si ce n'est pas une garantie », précise l'Apec.

UNE FÉMINISATION CROISSANTE

Très majoritairement en emploi (87 % en 2023), la population cadre a connu une féminisation croissante de ses effectifs. La part des femmes a ainsi été multipliée par 12 entre 1968 et 2020 et elles représentent aujourd'hui 38 % des cadres (contre 45 % parmi les non-cadres).

Dans le détail, les femmes occupent notamment 52 % des postes de cadres dans les services administratifs, comptables et financiers (contre 22 % en 1983) et 48 % dans la banque et les assurances (contre 17 % en 1983). La féminisation progresse aussi dans des secteurs autrefois très

masculins comme l'ingénierie et l'industrie (27 % de femmes contre 3 %) ou le bâtiment et les travaux publics (23 % contre 3 %). C'est en revanche beaucoup plus lent dans l'informatique où seulement 18 % des ingénieurs sont des femmes (+6 points en 40 ans).

ÊTRE CADRE SIGNIFIE DE MOINS EN MOINS ÊTRE MANAGEUR

La distanciation entre les notions de cadre et de manageur s'est renforcée au cours des dernières années, relate l'Apec. Entre 2006 et 2020, la part des encadrants supervisant d'autres salariés parmi les cadres a en effet reculé de 53 % à 42 %. Résultat, « la majorité des cadres (58 %) sont aujourd'hui des experts et des expertes qui n'ont pas de responsabilité hiérarchique directe, tout en pouvant piloter des projets ou des missions transverses ».

Renvoyant à une étude publiée en janvier 2026 (« Cadres et management »), l'Apec rappelle que « si les cadres se déclarent dans l'ensemble satisfaits de leur relation avec le management de proximité, la fonction managériale attire moins, en particulier ceux de moins de 35 ans », notamment en raison de la complexification des attentes liées au rôle de manageur, « pris entre le marteau et l'enclume », ainsi que des conditions de travail plus difficiles.

CONDITIONS DE TRAVAIL ET RISQUES ASSOCIÉS

Analysant six dimensions de la qualité de l'emploi et du travail (salaires, conditions d'emploi, conditions de travail, temps de travail, trajectoires et carrières, représentation), « les cadres demeurent globalement protégés par rapport aux autres salariés », relève l'Apec, avec en particulier moins de pénibilité physique, un salaire médian deux fois plus élevé que celui des employés ou des ouvriers, davantage de flexibilité sur leurs horaires de travail et un accès nettement supérieur au télétravail, un dispositif « devenu un nouveau marqueur de la population cadre et un symbole de leur autonomie ».

En revanche, « les cadres sont aussi exposés à des niveaux de pression élevés et à des exigences fortes de disponibilité, ce qui entraîne des volumes horaires importants de travail et des risques en matière de santé mentale » pouvant être accentués par « la culture de la culture de la performance » propre aux cadres, pointe l'Apec. Ces contraintes fortes en matière de charge de travail et de pression favorisent par ailleurs « l'atténuation des frontières entre vie personnelle et vie professionnelle chez les cadres, renforcée par les sursollicitations numériques ».

L'étude met par ailleurs en lumière les discriminations - liées à l'origine, au lieu de résidence ou au handicap - qui touchent également une partie des cadres. « Les jeunes diplômés bac+5 peuvent rencontrer des difficultés d'insertion, tandis que les stéréotypes liés à l'âge fragilisent les fins de carrière des cadres », rappelle l'Apec.

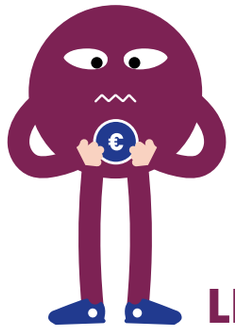
UNE IDENTITÉ AFFIRMÉE ET DES MARQUEURS FORTS DONT LA RESPONSABILITÉ ET L'AUTONOMIE

Les décennies passent mais le « statut cadre » demeure un totem professionnel convoité. Pas moins de 94 % des cadres se définissent aujourd'hui comme cadres et 85 % déclarent ce statut cadre important à leurs yeux. « Malgré des contours relativement flous depuis sa création, la catégorie relève toujours de réalités juridiques, statistiques et culturelles spécifiques avec un sentiment d'appartenance quasiment unanime », constate l'Apec.

À travers le temps, être cadre s'accompagne de marqueurs forts parmi lesquels la rémunération, les responsabilités, l'autonomie, l'épanouissement professionnel et un attachement fort au travail. Pour les cadres interrogés en 2025, leur statut se définit avant tout par trois dimensions : le niveau de responsabilités (53 %), l'autonomie dans le travail (47 %) et un certain niveau de salaire (43 %).

L'intérêt du travail constitue ainsi une autre pierre angulaire de l'identité cadre : 71 % d'entre eux considèrent que leur travail leur permet de s'épanouir, de s'accomplir.

« *Les cadres partagent de nombreux points communs : niveau de diplôme élevé, accès à des fonctions d'encadrement et/ou d'expertise, sentiment d'appartenance à la catégorie,* analyse Annelore Coury. *Ils ont également des aspirations communes dont l'évolution professionnelle, la reconnaissance et l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.* » Sur ce dernier point, près de deux cadres sur trois (63 %) considèrent qu'une carrière réussie passe avant tout par un bon équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle.



LE POUVOIR D'ACHAT DES CADRES RECULE

Les cadres voient leur rémunération reculer, et ce n'était pas arrivé depuis 2010. Selon le dernier baromètre de l'Apec, en juin 2026, leur rémunération annuelle brute médiane (fixe + variable) s'établit à 54 000 euros, soit 1,8 % de moins en un an. Si la part fixe de la rémunération reste stable à 52 000 euros, seuls 46 % des cadres ont été augmentés cette année (7 points de moins qu'en 2025 et 14 de moins qu'en 2024), tandis que la proportion de ceux qui perçoivent une part variable est tombée à 48 %, contre 50 % un an plus tôt et 54 % en 2024. Les 30-49 ans sont les plus touchés par ce ralentissement.

Ce recul des rémunérations intervient dans un contexte d'inflation (3,1 % en septembre 2026), qui a accentué la perte de pouvoir d'achat. Entre 2025 et 2026, le salaire réel des cadres a ainsi diminué de 3,6 %, avec une baisse cumulée de 11,6 % depuis 2007. Au total, 6 cadres sur 10 (5 points de plus qu'en 2025) déclarent ressentir une dégradation de leur pouvoir d'achat, qui va de pair avec une moindre satisfaction puisque seulement 60 % d'entre eux se disent satisfaits de leur poste, contre 91 % de ceux pour qui le pouvoir d'achat s'est amélioré.

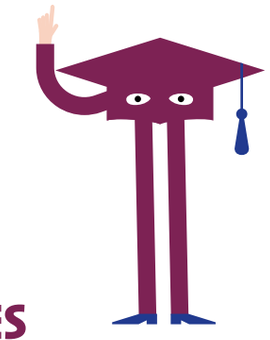
Pour s'en prémunir, la mobilité semble être le meilleur levier : alors que 42 % seulement des cadres restés au même poste ont été augmentés, ils sont 68 % parmi ceux ayant changé de poste en interne et 61 % parmi ceux ayant changé d'entreprise sans passer par le chômage.

En matière d'égalité professionnelle, une avancée mérite d'être soulignée : pour la première fois depuis 2011, les femmes cadres ont été autant augmentées que les hommes. Les écarts de rémunération persistent toutefois, à 15 % tous profils confondus (contre 16 % en 2025) et à 6,8 % à profil comparable, soit le même niveau que l'an dernier.

Enfin, la transparence salariale progresse aussi : 68 % des offres d'emploi cadre sur le site de l'Apec affichent désormais un salaire ou une fourchette (contre 65 % un an plus tôt et 47 % en 2019), et 72 % des cadres ont entendu parler de la directive européenne sur le sujet.

Source

Étude de l'APEC publiée en novembre 2026 et menée en juin 2026 auprès de 19 000 cadres du secteur privé, clients de l'Apec, occupant un poste cadre.



GRANDES ÉCOLES : L'INSERTION DES DIPLÔMÉS RESTE SOLIDE, MAIS SE TASSE

La Conférence des grandes écoles (CGE) a publié la 34e édition de son enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés. Selon celle-ci, le taux net d'emploi (la part de diplômés en emploi parmi ceux présents sur le marché du travail) atteint 76 % moins de 6 mois après la sortie d'école, contre 80,2 % en 2025. Ce taux est de 77,5 % pour les diplômés des écoles d'ingénieurs contre 74,5 % pour ceux des écoles de management et 72,2 % pour ceux des écoles d'autres spécialités.

La part de CDI est de 80,9 %, contre 83,5 % en 2025. Quasi identique pour les écoles d'ingénieurs (83,9 %) et de management (82,8 %), elle chute à 58,6 % pour les écoles d'autres spécialités. Globalement, l'accès à l'emploi reste toutefois rapide puisque parmi les diplômés en activité, 61,7 % avaient signé leur contrat avant la sortie de l'école, 80,1 % ont trouvé en moins de 2 mois et 91,6 % en moins de 4 mois.

La quasi-totalité des diplômés 2025 en activité (96,5 %) sont salariés. Les sociétés de conseil arrivent en tête pour les ingénieurs (24,3 %), devant les services des TIC (17,4 %) et, à égalité, la construction-BTP et les transports (8,4 %). Chez les manageurs, la banque-assurance (18,2 %) devance le conseil (18,1 %) puis le commerce (8,8 %).

Le salaire moyen hors primes atteint 39 679 euros, contre 39 604 euros en 2025. Les diplômés issus des écoles de management sont les mieux rémunérés, avec 40 825 euros (contre 41 103 euros en 2025), devant les ingénieurs (39 284 euros, contre 39 129 euros en 2025). L'écart de rémunération entre les femmes (38 358 euros) et les hommes (40 580 euros) persiste, à 5,8 %.

Enfin, l'intelligence artificielle s'installe dans les pratiques. D'après l'étude, 3 diplômés sur 4 utilisent désormais l'IA générative dans leur emploi (contre 2 sur 3 l'an dernier), principalement pour rédiger du contenu (58,7 %). Les manageurs en sont les utilisateurs réguliers les plus fréquents (45,6 %).

Source

Enquête Indeed menée en janvier 2025 auprès de 6 011 travailleurs et demandeurs d'emploi (Royaume-Uni, Pays-Bas, France, Italie, Allemagne et Irlande).



SUR NOS RÉSEAUX

Instagram - CFE-CGC @CFE-CGC - 15 octobre 2026

Le temps passe si vite !
Déjà 82 ans de syndicalisme au service des salariés de l'encadrement et des fonctions publiques !
Bon anniversaire à la CFE-CGC !

Bluesky - CFE-CGC @CFECGC.ORG - 20 octobre 2026

Christelle Thieffinne, présidente de la CFE-CGC, était en direct dans l'émission Ecorama : « Les candidats doivent arrêter de taper sur notre modèle social ».
Vidéo de l'interview → urlr.me/evMTKu

LinkedIn - CFE-CGC - 26 octobre 2026

La Confédération CFE-CGC rend hommage à Jean-Sébastien Kuntz, Secrétaire national disparu après un long combat contre la maladie. C'est avec une profonde tristesse que nous saluons la mémoire de Jean-Sébastien, qui a consacré son énergie et ses convictions au dialogue social et à la représentativité syndicale.

Son engagement, ses qualités professionnelles et humaines, ainsi que sa sincérité ont profondément marqué celles et ceux qui ont eu l'occasion de travailler à ses côtés. Au nom de la Confédération CFE-CGC, nous adressons nos plus sincères condoléances à son épouse, à ses enfants, à sa famille, à ses proches et à tous ses collègues et amis.

X - CFE-CGC @CFE-CGC - 6 novembre 2026

« Le manque de reconnaissance salariale freine les perspectives d'évolution, décourage les parcours professionnels et fragilise l'engagement dans les entreprises. » @cthieffinne



CONTACTS

Service Communication
Mathieu Bahuet
Valérie Bouret
Romane Buot
Adrien Capdebos
Stéphanie Dubreucq
Cecilia Escorza
Soltana Lasri
François Tassain
service.communication@cfecgc.fr

Votre organisation syndicale ( ) nous fait confiance, pourquoi pas vous ?

→ **Pour plus d'informations : macif.fr**

MACIF

La Macif,
c'est vous.