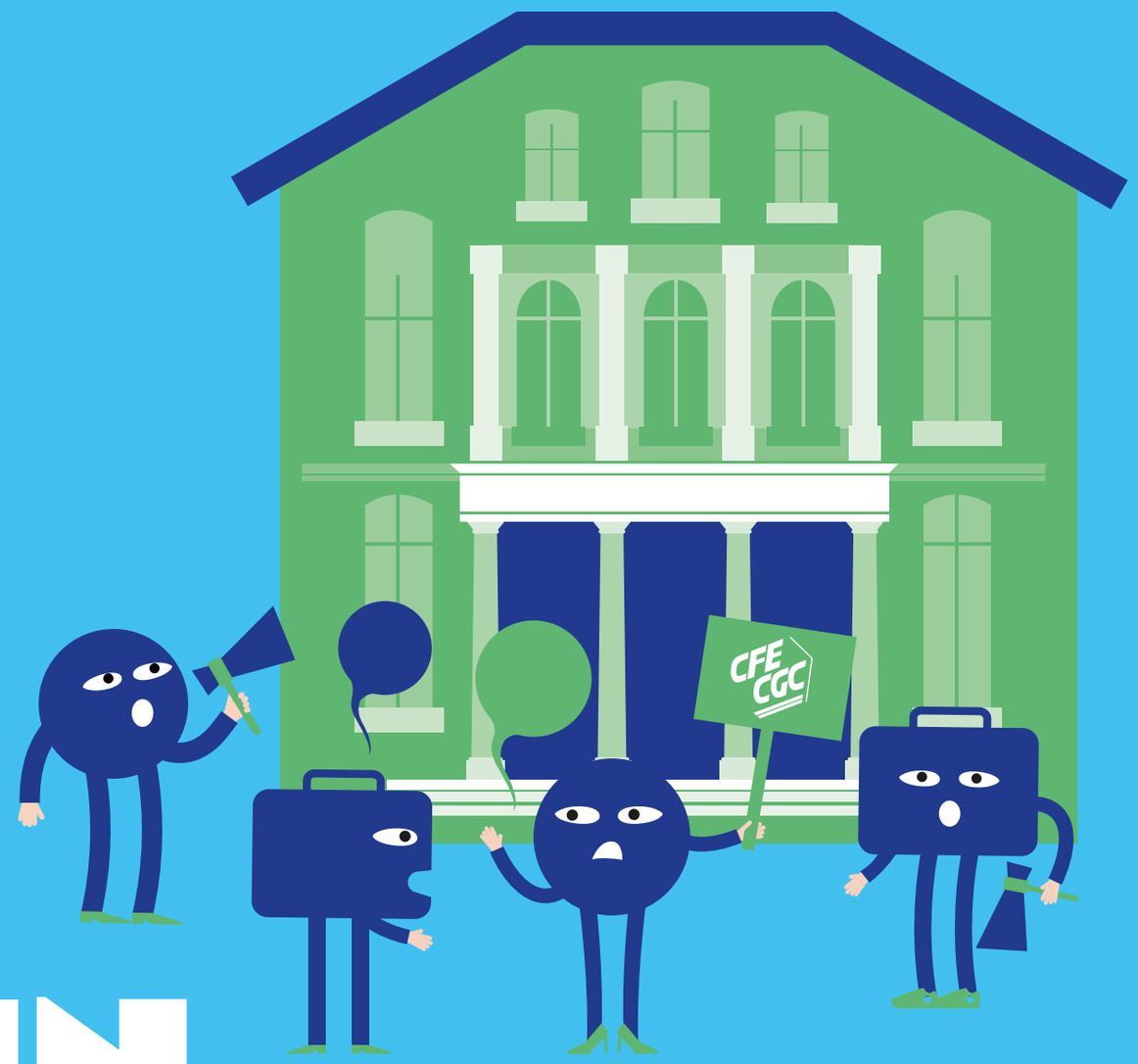
VOTRE LETTRE D'INFO MENSUELLE 147 OCTOBRE 2026

CFE CGC

LE BULLETIN CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

P. 3 EN BREF

P. 4 L'INFO MILITANTE - LA CFE-CGC MOBILISÉE POUR DÉFENDRE LES AGENTS PUBLICS ET LES SERVICES PUBLICS

P. 7 MANIFESTE POUR L'INDUSTRIE : DES CONVERGENCES AVEC LA CFE-CGC

P. 9 ÉPARGNE SALARIALE : LA CFE-CGC MILITE POUR UNE STRATÉGIE DE LONG TERME

P. 11 RETRAITES : DES CHANGEMENTS DANS LE CALCUL DE LA PENSION DES MÈRES

P. 14 « AI MANAGE », UN PROJET EUROPÉEN POUR OUTILLER LES MANAGEURS

P. 15 ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES À LA RATP : LA CFE-CGC AFFIRME SON IDENTITÉ

P. 17 PSE CHEZ SODEXO : LES SALARIÉS VICTIMES DES ERREURS DE LA DIRECTION

P. 19 LABORATOIRES BOIRON : UN ACCORD CRÉANT UN « COMPTE MOMENTS CLÉS DE LA VIE »

P. 20 REGARDS ÉCONOMIQUES

P. 25 FOCUS - DISCOURS SUR L'ÉTAT DE L'UNION : L'EUROPE AFFICHE SES PRIORITÉS

P. 28 TENDANCES

P. 29 SUR NOS RÉSEAUX

EN BREF

Restitution de la conférence travail, emploi, retraites : l'analyse de la CFE-CGC

Après six mois de discussions avec les partenaires sociaux, les garants de la conférence travail, emploi, retraites ont remis, le 18 septembre, leur rapport au Premier ministre. « *Le document est fidèle à nos travaux,* a déclaré Christelle Thieffinne, présidente de la CFE-CGC, **dans son allocution**. *Cela ne veut pas dire que nous sommes d'accord sur tout mais il ouvre le débat. J'en retiens la qualité de la méthode : partir du diagnostic, établir ce sur quoi nous pouvons nous accorder, identifier ce qui nous sépare et, lorsque c'est possible, ouvrir des voies de passage. Nous avons désormais un diagnostic, des convergences, des divergences et des pistes.* »

Démocratie sociale : la CFE-CGC déplore la délégalisation concernant le HCAAM le HCFEA

Dans **un communiqué** (« Assurance maladie, famille enfance et âge : le gouvernement a trouvé la touche "Suppr." de la démocratie sociale »), la CFE-CGC déplore la délégalisation concernant le Haut Conseil pour l'avenir de l'assurance maladie (HCAAM) et le Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge (HCFEA). « La décision sociale doit pouvoir s'appuyer sur des organismes indépendants et représentant la société sans injonction préalable des pouvoirs publics afin d'éclairer utilement le Parlement, le gouvernement et les partenaires sociaux. Si les futures mesures réglementaires venaient à affaiblir le rôle des partenaires sociaux ou à fausser les avis rendus, la CFE-CGC prendra toutes les dispositions qu'elle jugera utile à la défense de notre modèle social. »

Un mémo CFE-CGC sur la gouvernance économique de l'UE

L'Union européenne joue un rôle essentiel dans le fonctionnement de notre économie. Pour ses structures, la CFE-CGC met à disposition **le mémo** « La gouvernance économique de l'UE » présentant le fonctionnement du semestre européen, un exercice annuel qui coordonne les politiques (économique, budgétaire, sociale, emploi) des États membres. La publication décrypte par ailleurs le rôle des organisations syndicales et de la CFE-CGC pour influer sur les orientations prises par la France.

Une note CFE-CGC sur le travail à l'épreuve du changement climatique

Pour ses adhérents et ses militants, la CFE-CGC publie un document de synthèse de sa collection « À la loupe » intitulé « **Le travail à l'épreuve du changement climatique - Comment s'adapter et quels sont vos droits** ». La publication présente d'une part les obligations de l'employeur en matière de santé et de sécurité ; de l'autre les outils de prévention des risques liés au changement climatique, le décret « chaleur » de 2025 et les dispositifs de formation accessibles aux salariés et aux élus du personnel.

« Les outils de communication de la CFE-CGC » : une ressource militante

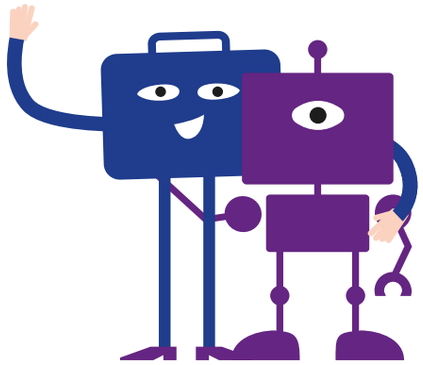
Informer, mobiliser, faire entendre la voix de la CFE-CGC : la communication est une composante essentielle de l'action syndicale. **Le document pratique** « Les outils de communication de la CFE-CGC » présente l'ensemble des supports (sites Internet, intranet, publications, réseaux sociaux) à disposition des structures.

« Le travail en questions » : découvrez les nouvelles vidéos CFE-CGC

Afin de sensibiliser ses adhérents et les salariés sur les questions relatives au monde du travail, la CFE-CGC poursuit sa série de vidéos disponibles **sur sa chaîne YouTube** et sur le site internet confédéral (Onglet Actualités/ Le travail en questions). Les dernières mises en ligne sont consacrées au dispositif de la retraite progressive ; au bilan de compétences ; et aux violences sexistes et sexuelles.

LE CHIFFRE

80 MILLIONS D'EUROS



Soit le budget du plan « Impulsion IA 2027 » présenté le 18 septembre par le ministre du Travail, Jean-Pierre Farandou, « pour impulser, anticiper et dialoguer face à la transformation du monde du travail par l'intelligence artificielle ». Objectifs affichés : « accélérer l'adoption de l'IA et engager un mouvement d'acculturation et de formation qui a vocation à toucher plus de 30 millions de personnes ».

Décliné en 12 mesures, « le plan doit permettre à chacun de comprendre les usages de l'IA, de s'acculturer et de se former, aux entreprises de mieux s'en saisir, et d'anticiper collectivement les effets sur les métiers, les compétences et les conditions de travail », souligne le ministère, qui indique que seuls 21 % des salariés ont aujourd'hui reçu une formation à l'IA dans un cadre professionnel.



L'INFO MILITANTE

LA CFE-CGC MOBILISÉE POUR DÉFENDRE LES AGENTS PUBLICS ET LES SERVICES PUBLICS

En amont de la journée de mobilisation intersyndicale organisée le 29 septembre dernier, Marie-Christine Caraty, présidente de la fédération CFE-CGC des services publics, a évoqué les grandes revendications et les élections professionnelles programmées en décembre.

Les revendications des organisations syndicales de la fonction publique sont vastes. Pouvez-vous les détailler ?

Le premier point concerne les mesures salariales, avec notamment la revalorisation du point d'indice et le retour de son indexation sur l'inflation. Cette dernière a été supprimée en 1983 pour laisser davantage de latitude aux budgets de l'État. En 2024, nous avons bénéficié d'un léger rattrapage mais aujourd'hui nos salaires accusent encore près de 15 % de retard sur l'inflation, ce qui se traduit par une perte importante du pouvoir d'achat. Ainsi, les agents de catégorie C ont désormais une rémunération indiciaire inférieure au SMIC ! Certes, une indemnité permet de compenser cette différence mais ces indemnités ne sont pas prises en compte dans le calcul de la retraite.

En 2008, le dispositif de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) avait justement été créé pour compenser les pertes liées à la non-indexation du point d'indice en calculant, pour chaque agent, le montant perdu et en en compensant une partie. Mais ce dispositif n'existe plus depuis 2024 et nous demandons son rétablissement.

Toujours sur les salaires, la CFE-CGC milite notamment pour une refonte des grilles indiciaires. Aujourd'hui, la différence de rémunération entre un agent de catégorie C et un de catégorie B est très faible, et un cadre peut commencer sa carrière environ 80 euros en dessous du SMIC, ce qui n'est pas normal ! Nous revendiquons également davantage d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, en particulier dans l'hospitalière et la territoriale.

Un autre enjeu est le maintien à 100 % de la rémunération des agents en congé maladie. Aujourd'hui, celle-ci est de 90 %, une baisse qui avait pour objectif de diminuer le nombre d'arrêts maladie. Mais réduire la rémunération de quelqu'un parce qu'il est malade ne l'empêchera pas de l'être… Cela peut même conduire certaines personnes à venir travailler alors qu'elles sont souffrantes, avec le risque de contaminer leurs collègues.

« Les moyens ne sont pas à la hauteur de nos missions. Nous voulons avant tout un service public qui correspond aux besoins de la population »

Au-delà des salaires, c'est aussi le manque de moyens que vous dénoncez.

Les moyens ne sont pas à la hauteur de nos missions. Nous voulons avant tout un service public qui correspond aux besoins de la population. C'est aussi une question d'attractivité : si l'État veut attirer et fidéliser les agents, il doit leur donner les moyens d'exercer correctement leur métier, avec des rémunérations et des conditions de travail convenables.

Par exemple, contrairement au privé, le public ne dispose pas d'inspecteur du travail doté d'un vrai pouvoir de sanction. On se retrouve avec des sites au mieux inadaptés, voire dangereux. Les écoles et les hôpitaux non climatisés pendant les vagues de chaleur en sont un exemple parmi tant d'autres.

Nous sommes également très attentifs au maintien de l'indexation des pensions de retraite sur l'inflation. C'est un risque qui existe et qui est actuellement discuté. Les agents publics ont déjà une retraite qui tient moins compte des primes qu'ils peuvent percevoir au cours de leur carrière. Si, en plus, les pensions n'étaient plus indexées sur l'inflation, la situation deviendrait très compliquée pour les retraités des services publics.

Comment se mobilisent la fédération et ses différents syndicats ?

Les sapeurs-pompiers d'Avenir Secours, les policiers d'Alliance, les soignants d'Acteurs Santé, les enseignants d'Action et Démocratie, nos militants du SNT (Syndicat national des territoriaux), les greffiers de Justice-CGC et tous les autres syndicats sont fortement mobilisés.

Si la CFE-CGC exprime des revendications générales, chaque syndicat a ses propres revendications ciblées sur leur métier, ou d'intensité différente. La sécurité, notamment, est un enjeu majeur pour les policiers, pompiers, enseignants et personnels hospitaliers, qui sont de plus en plus victimes d'agressions. À l'hôpital, la qualité de vie au travail et la place trop importante de l'administratif font partie des priorités, tandis que les agents de l'Éducation nationale se mobilisent autour des modalités de recrutement des professeurs.

« Le agents publics font vivre chaque jour le service public : ils doivent être reconnus, protégés et respectés »

À l'approche des élections professionnelles de décembre dans la fonction publique, la fédération a lancé sa campagne dans les trois versants (État, territoriale et hospitalière). Quelle en est l'approche ?

Face à la perte de pouvoir d'achat, aux difficultés de recrutement, à la dégradation des conditions de travail et au manque de reconnaissance, notre message est clair : les agents publics ne sont pas une variable d'ajustement. Ils font vivre chaque jour le service public et doivent être reconnus, protégés et respectés. Nous avons finalisé notre programme, nos revendications et lancé notre communication sur les réseaux sociaux. Nous avons préféré déployer notre campagne sur deux mois et ainsi être plus visibles quand celle-ci atteindra son pic.

Nous avons plutôt bien avancé, notamment dans l'hospitalier, où nous espérons une forte progression. Dans le territoriale, nous manquons encore de retours. C'est sans doute là que notre marge de progression est la plus importante même si nous observons déjà des signes encourageants. Nous bénéficions aussi, dans une certaine mesure, de l'attitude de certains syndicats dont la posture parfois très combative, voire excessive, pousse certains agents à se tourner vers des organisations plus mesurées comme la CFE-CGC.



ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES - VOTEZ !

FÉDÉRATION
DES SERVICES PUBLICS
CFE-CGC

DÉFENDRE | AGIR | CONSTRUIRE

Le service public au coeur de la République

SALAIRES : ASSEZ DE RUSTINES !

Suite aux annonces du Ministre Amiel, le 2 octobre 2026, le constat est amer : gel du point d'indice, pouvoir d'achat en berne, GIPA sacrifiée, grilles salariales tassées et carrières ne reconnaissant plus suffisamment l'ancienneté et l'expérience.

La Fédération des Services Publics CFE-CGC dénonce un abandon pur et simple des agents publics par l'État employeur !

Nous ne voulons plus de rustines.

Nous exigeons de véritables mesures en faveur du pouvoir d'achat pour tous les agents des services publics avec une juste reconnaissance et de réelles perspectives de carrière, à la hauteur de l'engagement quotidien des agents publics.

Désormais, le débat se poursuit au Parlement avec l'examen du projet de loi de finances pour 2027. La Fédération des Services Publics CFE-CGC appelle les députés à prendre leurs responsabilités et à traduire concrètement dans le budget les attentes des agents publics comme les besoins des services publics : des moyens, des effectifs, de la reconnaissance et des conditions permettant d'assurer partout un service public de qualité.

LES AGENTS SONT À BOUT.
ILS N'ATTENDENT PLUS DES PROMESSES, ILS ATTENDENT DES ACTES RAPIDES !



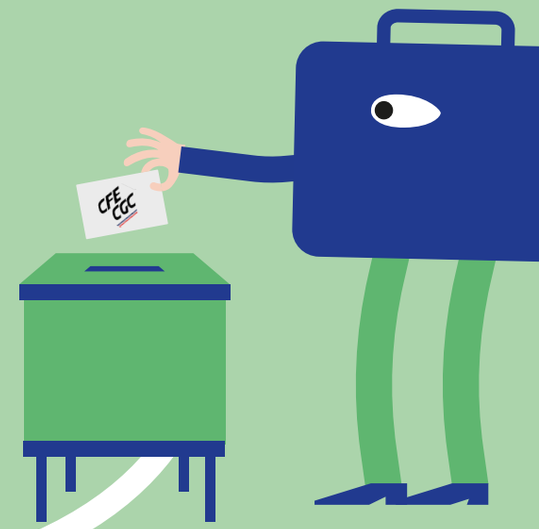


ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2026

VOTEZ CFE-CGC

DU 03 AU 10 DÉCEMBRE 2026

Plus forts ensemble pour le service public !



MANIFESTE POUR L'INDUSTRIE : DES CONVERGENCES AVEC LA CFE-CGC

Porté par un collectif apartisan issu de la société civile, le « Manifeste citoyen pour une renaissance industrielle » a été présenté à la presse le 15 septembre. Sans être partie prenante de toutes les propositions, la CFE-CGC apporte son soutien à la démarche.

Devenues des thématiques majeures du débat politique, économique et social, l'industrie française et les enjeux de réindustrialisation figurent au cœur du **« Manifeste citoyen pour une renaissance industrielle »** présenté à Paris le 15 septembre lors d'une conférence de presse organisée au Conservatoire national des arts et métiers (Cnam) par le collectif citoyen « Penser notre Renaissance industrielle ». Celui-ci ambitionne de « dessiner le chemin vers une France qui innove, produit et en est fière » en formulant un socle de propositions thématiques.

UN COLLECTIF PLURALISTE ET APARTISAN

Coanimé par Olivier Lluansi (professeur au Cnam, ancien délégué général chez la Compagnie de Saint-Gobain) et Virginie Saks (consultante chez Compagnum, spécialiste de la relation industrie-territoire et directrice exécutive à l'ESSEC Businnes School), composé de personnalités de la société civile – industriels, syndicalistes, élèves-ingénieurs, économistes, enseignants-chercheurs, élus locaux -, ce collectif pluraliste et apartisan a coordonné une dizaine de conférences depuis un an pour élaborer le Manifeste et nourrir le débat public avant les échéances électorales de 2027.

DES PROPOSITIONS POUR FAVORISER LA RENAISSANCE INDUSTRIELLE

« Après 40 ans de désindustrialisation choisie en France, nous croyons qu'une industrie qui décroît ou stagne n'est pas compatible avec les défis sociaux, environnementaux ou géopolitiques auxquels nous faisons face, explique Olivier Lluansi. *Dans ce Manifeste, nous formulons des propositions pour protéger notre tissu industriel. La renaissance industrielle suppose un mouvement rassemblant l'État, les entrepreneurs, les salariés et leurs représentants, les territoires. Notre démarche vise à passer de l'intention à l'action avec un effet "boule de neige" en embarquant un maximum d'acteurs : politiques, partenaires sociaux, associations, collectivités locales et citoyens. »*

Sur une cinquantaine de pages, le Manifeste présente notamment « cinq mesures consensuelles et de bon sens » : réorienter la commande publique vers le fabriqué en France ; clarifier l'organisation administrative et stabiliser le cadre réglementaire ; orienter l'épargne des Français vers l'investissement industriel ; appuyer la stratégie industrielle par une gouvernance davantage territorialisée ; former aux savoir-faire industriels et revaloriser les métiers techniques et les filières professionnelles en lien avec les besoins des territoires.

Sont aussi présentées « quatre mesures consensuelles sur le principe, avec des éléments de débat sur leur périmètre » : anticiper et sécuriser la transmission des entreprises industrielles ; trouver un équilibre sur la question du foncier industriel ; garantir un prix compétitif de l'énergie et assurer la décarbonation ; allouer 3 % du PIB à la R&D et l'innovation pour la montée en gamme technologique de l'outil productif.

Le Manifeste propose enfin cinq réflexions, qualifiées de « bifurcations », sur des choix de société que le collectif souhaite mettre en débat : Pacte social et fiscal, inversion de la logique administrative, moteur territorial, planification écologique et productive, rééquilibrage de la gouvernance.

L'INFO MILITANTE

LA CFE-CGC AFFICHE SON SOUTIEN À LA DÉMARCHE

Présent au Cnam pour la présentation du Manifeste, Bruno Aziere, délégué national à l'industrie, a témoigné devant les journalistes du soutien de la CFE-CGC à la démarche. « *Nous affichons la même ambition - remettre l'industrie au centre du projet économique et social du pays - et portons ce discours à la confédération et auprès de nos fédérations industrielles. Des représentants de la CFE-CGC ont participé à plusieurs tables rondes thématiques pour apporter nos analyses.* »

Mobilisée à tous les niveaux de la négociation collective avec ses militants en faveur d'une industrie forte pour passer d'une gestion réactive des crises industrielles à une véritable stratégie de souveraineté productive de long terme, la CFE-CGC ne manquera pas de faire valoir ses revendications dans le débat public à l'approche des grandes échéances de 2027.



L'analyse de Christian Taxil

Secrétaire national CFE-CGC en charge du secteur industrie, souveraineté et environnement

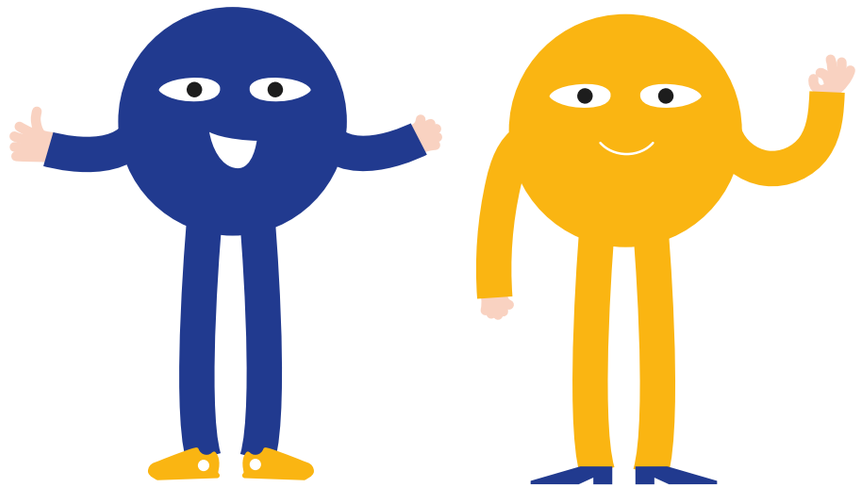
« Notre soutien porte bien sur la démarche, le dialogue et la mise en débat, et ne vaut pas adhésion automatique à l'ensemble des analyses ou propositions, notamment aux différentes "bifurcations". Le mérite de ce Manifeste est de montrer qu'une politique industrielle ne peut plus être pensée en silo. Énergie, recherche, compétences, financement, foncier et territoires doivent être mis en cohérence dans la durée. Pour la CFE-CGC, cette ambition doit s'accompagner d'exigences claires : conditionner les aides publiques à l'emploi, à l'investissement et à la formation, renforcer l'ancrage territorial, et donner aux salariés une place réelle dans les choix stratégiques qui engagent l'avenir des entreprises. »



L'analyse de Bruno Aziere

Délégué national CFE-CGC à l'industrie

« À travers le soutien que nous apportons à cette démarche, nous portons une ambition : faire de l'industrie un pilier central de notre projet de société pour demain. Construire collectivement une véritable stratégie industrielle, c'est nous donner les moyens de préserver nos choix en matière de transition écologique, d'emploi et de modèle social. »





L'INFO MILITANTE

ÉPARGNE SALARIALE : LA CFE-CGC MILITE POUR UNE STRATÉGIE DE LONG TERME

Alors que l'épargne salariale reste dans le viseur du gouvernement en quête de financements, Marielle Mangeon, secrétaire nationale en charge du secteur économie, prospective et gouvernance, évoque la vision de la CFE-CGC.

Quel regard portez-vous sur les propositions du gouvernement relatives à la taxation ou au déblocage sans motif particulier de l'épargne salariale ?

Nous nous félicitons d'abord de l'abandon du projet de taxation des primes de participation, d'intéressement et des abondements supérieurs à 3 000 euros. Le gouvernement cherche désespérément des réserves dans lesquelles puiser, et l'épargne salariale des Français, qui s'élève à 230 milliards d'euros, est très attractive. Mais une telle mesure aurait une nouvelle fois pénalisé les salariés et notamment les populations de l'encadrement.

De même, la CFE-CGC s'oppose au déblocage exceptionnel de 5 000 euros du plan d'épargne entreprise (PEE) sans motif particulier. Il ne constitue pas une réponse durable aux enjeux de pouvoir d'achat et de consommation. L'épargne salariale a vocation à associer les salariés aux performances et à la création de valeur de leur entreprise, tout en leur permettant de constituer une épargne. Elle doit rester complémentaire du salaire et ne doit en aucun cas devenir un substitut à son augmentation. Il est navrant de constater que les mesures du gouvernement impliquent toujours de taxer encore plus les cadres et la classe moyenne.

« L'épargne salariale doit rester complémentaire du salaire et ne doit en aucun cas devenir un substitut à son augmentation »

Pourquoi le déblocage de l'épargne salariale vous inquiète-t-il ?

Parce qu'il risque d'installer un mauvais réflexe : répondre à la faiblesse du pouvoir d'achat en demandant aux salariés de puiser dans leur propre épargne. Si les Français en sont là, c'est que les rémunérations stagnent et que les rattrapages n'ont pas compensé l'inflation. Au lieu de demander un effort aux employeurs, on va piocher dans l'épargne de ceux qui travaillent.

Les dispositifs d'intéressement et de participation bénéficient d'un cadre social et fiscal favorable. Faciliter leur déblocage pourrait encourager certaines entreprises à privilégier ces dispositifs plutôt que les augmentations de salaire. Et ce alors qu'entre 2019 et 2024, le salaire net moyen en euros constants a diminué de 2 % pour les professions intermédiaires et cadres selon l'INSEE.

Cette logique entraînerait une pression durable et à la baisse des rémunérations, qui produirait l'effet inverse de celui recherché. Pour relancer durablement la consommation et la production, il faut d'abord renforcer le revenu disponible des ménages. Cela ne peut passer que par des augmentations salariales et par un partage plus équitable de la valeur créée dans l'entreprise. Le pouvoir d'achat ne se débloque pas : il se construit par le salaire.

Quelles sont les revendications de la CFE-CGC ?

Il faut sortir de cette logique de mesures ponctuelles et construire une véritable stratégie de long terme. La priorité est de développer l'épargne salariale en l'étendant aux salariés des plus petites entreprises - 89 % des salariés de grands groupes sont concernés par ces dispositifs mais seulement 21 % des salariés d'entreprises de moins de 50 salariés - tout en préservant la stabilité de ses règles fiscales et sociales.

Nous devons également réfléchir à son utilité économique. S'il n'est pas question de la taxer, force est de constater que l'épargne accumulée par les salariés représente un potentiel considérable pour financer les entreprises françaises, l'investissement productif et notre souveraineté industrielle.

Pour la CFE-CGC, une des organisations fondatrices du Comité intersyndical de l'épargne salariale (CIES), celle-ci doit être porteuse de sens en encourageant le financement d'entreprises vertueuses respectant des critères sociaux et environnementaux, et d'entreprises renforçant notre souveraineté. En somme, le salaire rémunère le travail, l'épargne salariale partage la valeur et l'épargne constituée permet de préparer l'avenir.





RETRAITES : DES CHANGEMENTS DANS LE CALCUL DE LA PENSION DES MÈRES

Meilleure prise en compte de la parentalité dans le calcul des pensions et facilitation de l'accès au dispositif des carrières longues : deux décrets publiés au Journal officiel visent à améliorer la retraite des mères. Décryptage.

Deux décrets visant à améliorer la prise en compte des effets de la parentalité sur les carrières et les pensions ont été signés le 29 juillet 2026 puis publiés le 31 juillet au Journal officiel, en application de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026.

Le premier porte sur le calcul de la pension de retraite des assurés relevant du régime général et des régimes alignés. Le second permet la prise en compte des trimestres liés aux enfants dans la période réputée cotisée, facilitant l'accès au dispositif de retraite anticipée pour carrière longue.

AMÉNAGEMENT DU CALCUL DU REVENU ANNUEL MOYEN DANS LE RÉGIME GÉNÉRAL

Secteur privé

Le décret n° 2026-699 modifie les modalités de calcul du revenu annuel moyen (RAM) servant à déterminer le montant de la pension de retraite. Ce mécanisme concerne le régime général mais aussi les non-salariés agricoles, le régime des clercs et employés de notaires (CRPCEN) et le régime de retraite applicable à Saint-Pierre-et-Miquelon, tous visés par le décret.

Ce qui change pour le calcul

Dans le régime général et les régimes alignés, le revenu annuel moyen est habituellement calculé sur la moyenne des 25 meilleures années de salaire.

Le nombre d'années retenu est désormais réduit, pour les assurés bénéficiant d'au moins une majoration ou bonification liée aux enfants (majoration au titre de la maternité et de l'éducation pour la mère ; majoration au titre d'un enfant handicapé ; majoration au titre d'un congé parental d'éducation, ouverte aux deux parents), comme suit :

- Les 24 meilleures années pour les bénéficiaires d'une majoration ou bonification au titre d'un seul enfant.
- Les 23 meilleures années pour les bénéficiaires de majorations ou bonifications au titre d'au moins deux enfants.

Attention, cette réduction ne concerne pas toutes les bonifications enfant. Les bonifications accordées au titre d'une carrière dans la fonction publique d'État, à la CNRACL ou au FSPOEIE, n'y donnent pas droit, même pour une personne ayant aussi travaillé une partie de sa carrière sous le régime général. Ces régimes calculent en effet leur pension sur une autre base que le RAM, expliquant que la réduction du nombre d'années ne s'y applique pas (lire ci-dessous la partie secteur public).

Publics concernés (femmes et hommes)

Cette mesure concerne aussi bien les mères que les pères dès lors qu'ils bénéficient d'un droit à majoration ou bonification, à savoir :

- Une mère qui en bénéficie au titre de la maternité, de l'adoption ou de l'éducation.
- Un père qui a obtenu la majoration au titre de l'éducation, de l'adoption, d'un enfant handicapé ou d'un congé parental.

Impact financier et effets selon le type de carrière

La réduction du nombre d'années retenues (24 ou 23 au lieu de 25) permet d'écarter du calcul du salaire moyen une à deux année(s) moins favorable(s), notamment lors de périodes de travail à temps partiel ou de baisses temporaires de rémunération.

Toutefois, l'impact de cette mesure varie selon le profil de la carrière :

- Dans le cas de carrières avec variations de revenus ou périodes d'inactivité, l'effet est particulièrement significatif. L'exclusion des années aux salaires les plus bas permet d'augmenter sensiblement le RAM et donc le montant final de la pension.
- Dans le cas de carrières linéaires et stables, l'impact reste plus modéré pour les assurés ayant perçu des rémunérations régulières tout au long de leur vie active.

Secteur public

Pour les agents publics relevant de la CNRACL (Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales) et du FSPOEIE (Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État), ce décret comporte également des mesures spécifiques qui impactent le calcul de la pension.

Adaptation au mode de calcul

Le calcul de la pension des fonctionnaires ne reposant pas sur la moyenne des meilleures années mais sur le dernier traitement indiciaire, la réduction des années de référence (24 ou 23 ans) ne pouvait pas s'y appliquer.

En contrepartie, le décret instaure une bonification d'un trimestre pour chaque enfant né depuis le 1er janvier 2004, sous réserve que l'accouchement ait eu lieu postérieurement au recrutement. Cette bonification est réservée aux femmes fonctionnaires pour la CNRACL et aux ouvrières de l'État pour le FSPOEIE (les ouvriers des établissements industriels de l'État n'ayant pas le statut de fonctionnaire).

Impact du trimestre bonifié sur la pension

Ce trimestre bonifié s'ajoute directement à la durée de services retenue :

- Dans la durée d'assurance globale, il compte comme un trimestre validé, permettant d'atteindre plus rapidement le nombre de trimestres requis, d'éviter ou de réduire une décote, ou d'augmenter le pourcentage de liquidation (pouvant atteindre jusqu'à 80 %).
- Dans la durée de liquidation, il augmente le numérateur du rapport de proratisation (trimestres effectués + bonification / trimestres requis), ce qui revalorise directement le montant de la pension.

PRISE EN COMPTE DES TRIMESTRES LIÉS AUX ENFANTS ET ACCÈS FACILITÉ AU DISPOSITIF DE RETRAITE ANTICIPÉE POUR CARRIÈRE LONGUE

La réforme de 2023 a allongé la durée de cotisation requise pour la retraite anticipée pour carrière longue sans autoriser la comptabilisation des trimestres accordés pour enfants (majorations de maternité, d'adoption ou d'éducation). De nombreuses femmes qui avaient commencé à travailler tôt, mais qui avaient connu des interruptions de carrière pour élever leurs enfants, disposaient suffisamment de trimestres totaux (grâce aux trimestres enfants) mais pas assez de trimestres cotisés. Elles se trouvaient donc exclues du dispositif carrière longue et devaient travailler jusqu'à l'âge légal de droit commun.

Le décret n° 2026-700 permet désormais de comptabiliser jusqu'à deux trimestres liés aux enfants (majorations et bonifications) dans la période réputée cotisée pour bénéficier de la retraite anticipée pour carrière longue (RACL).

Ce décret s'applique à la fonction publique, au régime général, aux professions libérales, aux avocats, au régime agricole, ainsi qu'à plusieurs régimes spéciaux (RATP, SNCF, Banque de France, Opéra national de Paris, Comédie-Française, industries électriques et gazières) et au régime de Mayotte.

Ce qu'apporte le décret

En incluant les trimestres enfants dans la durée réputée cotisée, le décret produit trois effets bien distincts, qu'il faut se garder de confondre :

Le verrou d'éligibilité

Il permet de partir plus tôt aux femmes à qui il manque un ou deux trimestre(s) cotisé(s) pour accéder à la retraite anticipée pour carrière longue. Ces trimestres existaient déjà dans leur durée d'assurance globale grâce aux majorations et bonifications pour enfants, mais n'étaient pas comptés comme « cotisés » au sens strict, ce qui fermait l'accès au dispositif alors même qu'elles avaient une carrière longue.

Le taux de liquidation (anticipé)

En débloquant l'accès au dispositif carrière longue, l'assurée obtient le taux plein de façon anticipée, avant l'âge légal de droit commun. Sans ce décret, le départ anticipé est impossible : l'assurée doit attendre l'âge légal avec un risque de décote si elle n'a pas alors la totalité de ses trimestres requis. Ce décret sécurise donc l'obtention anticipée du taux plein via le dispositif de RACL, et non une revalorisation du taux en tant que telle.

Le prorata de calcul

Les trimestres attribués au titre des enfants étaient déjà intégrés dans la durée d'assurance globale (servant au calcul de la proratisation de la pension). Le décret n° 2026-700 ne modifie pas cette règle : il élargit uniquement la durée d'assurance cotisée, qui constitue le sous-ensemble spécifique requis pour débloquer le droit à la retraite anticipée pour carrière longue (voir encadré ci-contre).

Ce décret est donc un laissez-passer pour anticiper le départ à la retraite sans pénalité, et non une revalorisation du montant de la pension.

Ne pas confondre durée d'assurance globale et durée d'assurance cotisée (réputée cotisée)

Il convient de ne pas confondre les deux notions.

La durée d'assurance globale est un compteur large de trimestres, qui inclut les cotisations réelles, les périodes assimilées (chômage, maladie…) et les majorations enfants. Il sert à déterminer le taux de la pension (décote/surcote/taux plein) et le numérateur du calcul du montant.

La durée d'assurance cotisée (réputée cotisée) est un sous-ensemble plus strict, qui exclut en principe les périodes assimilées et ne retient que les trimestres avec cotisations réelles sur salaire. Elle ne sert pas à calculer le montant de la pension mais les conditions d'accès à certains dispositifs, notamment la retraite anticipée pour carrière longue (RACL). C'est ce compteur strict que le décret modifie, en y intégrant deux trimestres enfants par exception.

Vigilance sur les retards de traitement

Étant donné la courte durée entre la publication des décrets, le 31 juillet dernier, et la prise d'effet de la plupart de leurs dispositions, le 1er septembre dernier, des retards de traitement peuvent être dus au système informatique n'ayant pas intégré les nouvelles règles.

Par conséquent, les assurés proches de leur départ à la retraite sont invités à vérifier l'état d'avancement de leur dossier auprès de leur caisse.

L'INFO MILITANTE

« AI MANAGE », UN PROJET EUROPÉEN POUR OUTILLER LES MANAGEURS

Cofinancé par la Commission européenne et associant des partenaires sociaux dont la CEC et la CFE-CGC, « AI Manage » vise à développer un cadre pratique pour accompagner une utilisation responsable de l'IA et du management algorithmique en entreprise.

Un nouveau projet européen consacré à l'intelligence artificielle au travail. Lancé au printemps 2026, **AI Manage** (« Gérer l'IA ») rassemble des partenaires sociaux européens, représentants des managers et des employeurs, pour établir un cadre cross-sectoriel de gestion des défis et des opportunités de la gestion algorithmique et des applications d'IA générative dans le monde du travail.

QUELLE EST LA DÉMARCHE ?

Partant du constat que « l'IA transforme rapidement le monde du travail, que son adoption s'accélère, et qu'il manque encore des orientations claires et pratiques sur son utilisation responsable en milieu professionnel », AI Manage, co-financé par la Commission européenne, vise à doter les managers et les employeurs - dans les grandes entreprises comme dans les PME - des principes, outils et compétences nécessaires pour utiliser l'IA de manière responsable et efficace sur le lieu de travail.

Une étude de terrain sera notamment menée en France et au Danemark afin d'analyser les effets de l'IA sur la productivité, les conditions de travail, la prise de décision managériale, la confiance et les relations entre managers et salariés.

QUI SONT LES PARTICIPANTS ?

Cinq partenaires sont à la manœuvre, en premier lieu la Confédération européenne des cadres (CEC) - coordinatrice et porteuse principale du projet -, voix de l'encadrement en Europe **et présidée par Maxime Legrand,** secrétaire national CFE-CGC en charge du secteur développement et influence.

Les quatre autres acteurs d'AI Manage sont franco-danois avec la CFE-CGC, représentée par Marielle Mangeon (membre du comité de pilotage du projet), secrétaire nationale en charge du secteur économie, prospective et gouvernance ; l'U2P, la troisième organisation patronale représentative en France ; Lederne, une organisation danoise de managers (135 000 adhérents) ; et Danske, la Chambre de commerce danoise et organisation patronale représentant 18 000 entreprises.

L'expertise académique du projet est assurée par la chercheuse et professeure allemande Theresa Treffers (Université technique de Munich), experte internationale en recherche sur l'IA.

Pour la CFE-CGC, qui en appelle par ailleurs à une négociation nationale interprofessionnelle en France sur l'IA, il s'agit d'un nouveau projet structurant après son implication dans les initiatives Dial-IA (dialoguer sur l'IA) et SeCoIA Deal (« Servir la confiance dans l'intelligence artificielle par le dialogue »), et la publication de **son guide des IA.**

QUELS SONT LES LIVRABLES ATTENDUS ?

AI Manage doit d'une part déboucher sur une étude longitudinale (LFS) sur l'IA au travail avec des travaux académiques et des expériences terrain menées par des managers et des employeurs dans différents secteurs, impliquant grandes entreprises et PME. Et d'autre part sur la production de divers outils afin d'outiller et de former les managers pour leur permettre d'évaluer les défis du management algorithmique (recrutement, évaluation, suivi de la performance, développement) et les opportunités de l'IA générative pour améliorer les processus de travail.

QUEL EST LE CALENDRIER ?

D'une durée de 24 mois, AI Manage a été officiellement lancé en mai dernier à Bruxelles. Mi-septembre, les partenaires du projet se sont réunis à Copenhague lors d'un atelier consacré aux compétences, aux pratiques et aux outils nécessaires pour permettre aux dirigeants de faire face aux transformations liées à l'IA.

La prochaine conférence se tiendra à Malte courant novembre.

L'INFO MILITANTE

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES À LA RATP : LA CFE-CGC AFFIRME SON IDENTITÉ

Du 19 au 23 octobre, les salariés de la RATP voteront pour élire leurs représentants. Avec une nouvelle identité visuelle, une application mobile remaniée et une communication modernisée, la CFE-CGC mise sur le travail de terrain pour améliorer sa représentativité.

Cinq ans après les dernières élections professionnelles et une mandature exceptionnellement prolongée par l'ouverture à la concurrence, les salariés de la RATP sont appelés à voter du 19 au 23 octobre (vote intégralement électronique). Avec une représentativité globale de 8,6 %, la CFE-CGC Groupe RATP entend peser encore davantage dans une entreprise en pleine transformation.

UNE ENTREPRISE TRANSFORMÉE

Car la RATP n'est plus tout à fait le même groupe qu'en 2021. « *Nous comptions alors 46 000 salariés dont 8 000 agents de maîtrise et 4 000 cadres*, explique Fabien Renaud, président de la CFE-CGC Groupe RATP. *Mais depuis l'ouverture à la concurrence, une partie opérateur transport de l'entreprise, qui comprend le réseau bus, a été externalisée, ce qui a fait "sortir" 14 000 salariés de l'entreprise.* » Ce changement profite à la CFE-CGC : parmi ces 14 000 salariés sortis, 92 % étaient non-encadrants. Ainsi, les prochaines élections compteront une plus grande proportion d'encadrants et de cadres parmi les votants.

UNE STRATÉGIE DE VISIBILITÉ AU LONG COURS

Plus largement, la CFE-CGC ne compte pas uniquement sur cette évolution du corps électoral : elle a aussi engagé, dès 2022, un travail de fond pour rendre son action plus visible et plus lisible auprès des salariés. « *Les élections, c'est une course de fond, pas un sprint*, résume Fabien Renaud. *Nous avons privilégié un important travail de terrain sur la durée et misé sur une image nouvelle, en étant accompagnés par une agence de conseil en communication. L'objectif est d'affirmer notre visibilité au sein du Groupe RATP et de nous différencier des autres syndicats.* »

REFONTE DE L'IDENTITÉ VISUELLE AU SERVICE DE LA CAMPAGNE

Le premier chantier a été visuel, puisque la CFE-CGC a revu son logo et l'ensemble de sa charte graphique (codes visuels, couleurs plus vives, partition de la page mieux équilibrée, masque plus marquant, etc.) pour renforcer son impact. « *Nous souhaitions une charte graphique qui capte davantage l'attention et donne envie de nous suivre ou de nous lire*, détaille Valérie Vovk, vice-présidente de la CFE-CGC Groupe RATP. *Une campagne réussie repose aussi sur une communication à la hauteur des standards actuels, tant dans sa forme que sa conduite.* »

Au-delà de l'image, c'est la manière de communiquer qui a été repensée pour s'adapter aux habitudes de lecture des salariés dans l'entreprise. « *Les gens n'ont plus le temps de lire ou regarder de longs contenus. Toute communication, qu'elle soit écrite ou en vidéo, doit tenir sur une page et se résumer en quelques secondes*, assure Sylvain Junique, le délégué syndical central adjoint. *Nous privilégions des contenus courts où le visuel tient une large place : tableaux, graphiques, images, dessins. L'information est ainsi accessible d'un coup d'œil, sans demander au salarié un effort de lecture qu'il n'a pas toujours le temps de fournir.* »

UNE APPLICATION REMISE AU CENTRE DU DISPOSITIF

Autre pilier du système : l'application CFE-CGC Groupe RATP, disponible sur Android et sur iOS. Rassemblant l'ensemble des informations du syndicat, elle n'était pas suffisamment téléchargée ni utilisée. « *En service depuis plus de 6 ans, elle devait évoluer pour s'adapter aux nouveaux usages et avancées technologiques, notamment dans son design ou son ergonomie* », constate Fabien Renaud. L'application a été repensée par Thomas Guillemin, responsable communication, pour faciliter son utilisation et chaque support renvoie désormais vers elle par un lien ou un QR code.

Son fonctionnement s'appuie sur une « inversion de la pyramide ». Auparavant, l'information descendait du central CFE-CGC Groupe RATP vers les différents secteurs. Désormais, ce sont ces derniers qui alimentent l'application avec leurs propres informations. Le point d'entrée du salarié devient ainsi son secteur. Thomas Guillemin résume la logique : « *Le local prime sur le reste. Les informations de la confédération passent en retrait par rapport à celles de la RATP, elles-mêmes placées après celles du terrain et du secteur du salarié.* » Depuis, de nombreux secteurs se sont emparés de la communication locale avec des chaînes WhatsApp et des documents produits en interne.

Cependant, les marges de manœuvre restent étroites. « *La communication syndicale est très encadrée par l'entreprise : nous ne pouvons toujours pas contacter les salariés sur leurs messageries professionnelles* », précise Thomas Guillemin. Et « Urban », le seul portail offrant un espace accessible à tous pour les informations syndicales, est hélas confiné au cinquième sous-sol, donc très peu visible.

LE TERRAIN, DU PREMIER AU DERNIER JOUR DU MANDAT

Pour la CFE-CGC Groupe RATP, un mandat ne se joue pas seulement pendant la campagne. « *La logique du mandat reste la même : son point de sortie, ce sont les élections,* analyse Fabien Renaud. *Tout ce qui est mis en œuvre une fois le scrutin passé doit être valorisé lors du suivant. Il nous a fallu multiplier les actions de terrain et montrer qu'un syndiqué n'est pas qu'un gréviste.* »

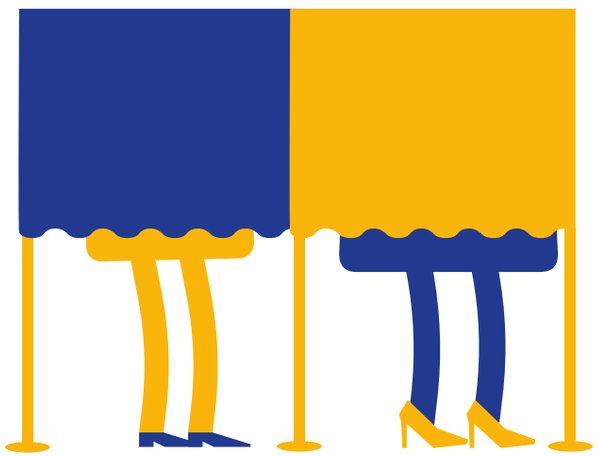
Heures d'information syndicale, présence auprès des salariés pour discuter et répondre à leurs questions et les accompagner, actions de communication, réaction sur chaque événement : l'objectif est d'assurer une présence physique la plus proche et la plus régulière possible, sur toute la durée du mandat.

La CFE-CGC a également professionnalisé la gestion de ses dossiers. Pour les négociations, les équipes mènent un travail de recherche, d'étude, de benchmark et d'analyse, présenté lors des bilatérales avec la direction. « *Nous sommes toujours dans la négociation et le compromis, et serons toujours les derniers à quitter la salle* », affirme Fabien Renaud. Si certains syndicats refusent de négocier pendant la campagne, la CFE-CGC Groupe RATP, elle, continue.

DÉFENDRE LES PERSONNELS DE L'ENCADREMENT

Pour se différencier, la CFE-CGC a fixé une règle : ne jamais critiquer les autres syndicats, ni répondre à ceux qui tenteraient de la dénigrer. « *Plutôt que nous livrer à des joutes verbales, nous préférons faire valoir notre statut de syndicat catégoriel,* tranche Fabien Renaud. *Nos militants sont issus de l'encadrement. Ils connaissent concrètement les réalités du travail, les contraintes et les responsabilités incombant aux manageurs, ce qui leur permet d'être des interlocuteurs pertinents face à la direction. Ce sont eux que nos vidéos mettent en avant.* »

D'autant plus que le quotidien managérial est difficile. « *À la RATP, le manageur est mal outillé, peu écouté, parfois malmené. La transformation de l'entreprise a fait perdre aux salariés leurs repères, témoigne Valérie Vovk. L'encadrement, qui doit porter ces changements, est pris dans un tourbillon et la fonction RH s'est retrouvée affaiblie et perturbée.* »



L'INFO MILITANTE

PSE CHEZ SODEXO : LES SALARIÉS VICTIMES DES ERREURS DE LA DIRECTION

Sodexo a annoncé la suppression de 1 097 postes en France. Cyril Barbier, délégué syndical central CFE-CGC, évoque les enjeux de ce plan social, ses origines et les longues négociation qui s'annoncent.

Le 26 août dernier, le géant de la restauration collective Sodexo (412 000 collaborateurs dont 25 000 en France), fondé en 1966, fêtait son 60e anniversaire. Mais l'heure était surtout aux annonces relatives à la réorganisation du groupe en France, avec 1 097 postes concernés par un PSE divisé en deux parties : 963 emplois chez Sodexo France ; et 134 des 480 postes au sein de la holding à Issy-les-Moulineaux.

Cette annonce suscite de nombreuses interrogations chez les salariés et les représentants syndicaux, qui ont déjà connu un PSE en 2020 durant la crise sanitaire. Près de 1 200 postes avaient alors été supprimés. Pour Cyril Barbier, délégué syndical central CFE-CGC, ce nouveau plan social doit être analysé au-delà du seul contexte économique présenté par la direction, notamment au regard des choix stratégiques opérés ces dernières années.

MAUVAIS CHOIX STRATÉGIQUES ET IMPACT DE L'IA

Parmi ces derniers, *« le plus récent concerne l'ouverture, il y a deux ans, d'un site entièrement centré sur la restauration "prêt à cuisiner ", qui aurait représenté un investissement de l'ordre de 50 millions d'euros »*, explique Cyril Barbier. Ce site, dont la rentabilité semble poser question, fait l'objet d'une réorganisation avec la fermeture de l'un de ses outils de production à Rungis. *« Nous avions exprimé nos plus grandes réserves sur ce projet et nous constatons aujourd'hui que les résultats ne sont pas à la hauteur des attentes »*, poursuit-il.

Cette situation intervient alors que Sodexo cherche à réaliser environ 100 millions d'euros d'économies. Pour y parvenir, le groupe prévoit notamment de mutualiser certaines fonctions support à l'échelle européenne, avec par exemple le transfert de la hotline informatique en Hongrie, et de certaines activités comptables et RH à Porto. *« Nous devons mesurer précisément les économies attendues, mais également les conséquences sociales de ces transferts sur les salariés, sur leurs conditions de travail et sur la qualité de service »*, analyse Cyril Barbier. Ces évolutions s'inscrivent dans une stratégie définie par le groupe au niveau international, avec une volonté affichée : simplifier l'organisation en réduisant le nombre de structures et de niveaux hiérarchiques.

L'intelligence artificielle constitue également un facteur d'évolution de certains métiers. *« Elle impacte déjà certaines activités, notamment dans les centres d'impression et de reprographie avec l'automatisation progressive de certaines tâches,* assure Cyril Barbier. *Cette évolution touche particulièrement certains profils, ce qui nous impose d'être très attentifs dans les négociations à venir et d'analyser la pyramide des âges des populations concernées par ces PSE. »*

TRAVAIL SYNDICAL ET NÉGOCIATIONS ÉPINEUSES

Avec quatre mois de négociations au programme, les représentants syndicaux sont déjà fortement mobilisés, témoigne le militant : *« Un point nous inquiète particulièrement : l'entreprise souhaite ouvrir rapidement un dispositif de départs volontaires, alors que les mesures d'accompagnement n'ont pas encore été négociées. Bien que favorable au principe de volontariat anticipé, la CFE-CGC souhaite que les salariés disposent préalablement de toutes les informations nécessaires avant de prendre une décision aussi impactante sur leur avenir. »*

Une étape importante est d'obtenir une vision précise de la population réellement concernée par ce PSE. *« Cela n'aurait pas beaucoup de sens de négocier un plan de formation sans connaître dans le détail les profils concernés. Si une part importante des postes correspond par exemple à des départs anticipés à la retraite, les dispositifs devront naturellement être*

adaptés. Il faudra travailler avec précision sur les situations individuelles et ajuster les mesures d'accompagnement au fur et à mesure », anticipe Cyril Barbier. La CFE-CGC a mis en place des équipes de négociation mais aussi de back-office pour analyser les données fournies : « *La direction nous a transmis des documents économiques avec pas moins de 1 400 pages ! C'est un travail considérable mais indispensable pour pouvoir négocier sur des bases solides.* »

Pour le PSE de la holding Sodexo SA, le CSE se fait accompagner par le cabinet Secafi ainsi que par un avocat du cabinet Convence pour toute la phase de négociation et d'expertise. Un autre cabinet d'expertise, Diagoris, a lui été retenu par l'instance dans le cadre des négociations sur le PSE de Sodexo France.

LES ORGANISATIONS SYNDICALES DIRECTEMENT IMPACTÉES

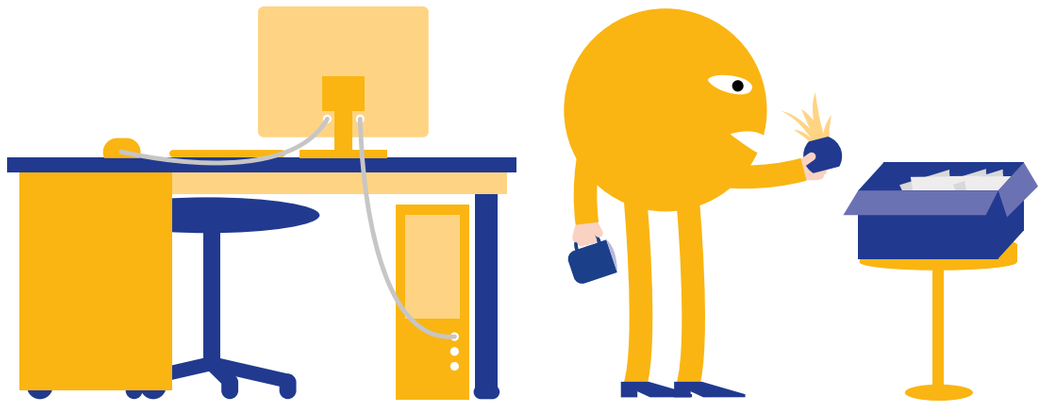
Les équipes sont encore marquées par les précédentes réorganisations et par la charge de travail supplémentaire pouvant résulter des départs. « *Les salariés ont tendance à se focaliser sur l'aspect financier, ce qui est compréhensible. Mais nous devons également regarder les conséquences à moyen terme sur les métiers, les compétences et les conditions de travail. Même le recrutement évolue et pourrait être progressivement accompagné par des outils d'IA, en complément du travail humain* », souligne Cyril Barbier.

En première ligne, les organisations syndicales sont aussi concernées par les conséquences de ce PSE. La CFE-CGC a recueilli 78 % des voix lors des dernières élections professionnelle au siège de Sodexo. En conséquence, « *une partie importante des élus du CSE est directement concernée par le PSE*, constate Cyril Barbier. *Cela peut entraîner des conséquences sur la composition des instances et pourrait conduire, selon les situations, à devoir organiser de nouvelles élections. Nous devons anticiper cet aspect.* »

Dans ce contexte, la CFE-CGC a même appelé à la mobilisation. « *Ce n'est pas forcément dans nos habitudes,* reconnaît Cyril Barbier, *et la direction l'a plutôt mal pris. Mais nous considérons que la situation justifie que les salariés puissent exprimer leurs inquiétudes. Notre rôle est de défendre nos adhérents, nos sympathisants et les salariés que nous représentons, afin que les conséquences de cette nouvelle transformation soient examinées au mieux.* »

DES ÉVOLUTIONS QUI TOUCHENT D'AUTRES GRANDS ACTEURS DE LA RESTAURATION COLLECTIVE

Pour Cyril Barbier, par ailleurs président du syndicat des métiers de la restauration collective CFE-CGC INOVA, l'enjeu ne se limite pas à Sodexo, avec des évolutions similaires au sein du secteur. « *Elior et Compass connaissent également des transformations et des réorganisations qui auront des conséquences sur les organisations de travail et sur le dialogue social. À terme, une partie de nos accords et de nos dispositifs de représentation pourrait évoluer. Nous devons nous préparer collectivement à ces transformations et veiller à ce que l'accompagnement des salariés et le dialogue social restent au cœur de ces changements.* »





L'INFO MILITANTE

LABORATOIRES BOIRON : UN ACCORD CRÉANT UN « COMPTE MOMENTS CLÉS DE LA VIE »

Les partenaires sociaux des laboratoires Boiron ont signé un accord sur la création d'un « compte moments clés de la vie » (aidance, parentalité, fin de carrière…). Décryptage avec Bruno Gonin, délégué syndical central CFE-CGC.

Quelle est la genèse de cette négociation ?

Depuis 1984, il existait un accord de préparation à la retraite. Ce texte historique arrivait à son terme en 2025 et, en raison du rajeunissement des effectifs, il ne correspondait plus ni aux attentes des salariés, ni aux besoins de l'entreprise (environ 1 700 salariés). Il fallait ouvrir l'accord à davantage de salariés, ne plus se limiter aux plus anciens.

Comment les discussions se sont-elles déroulées avec la direction ?

La direction a d'abord mandaté un cabinet pour interroger les salariés sur leurs attentes. Les restitutions ont montré que les jeunes collègues souhaitaient disposer de temps dans leur vie immédiate, pas pour préparer leur retraite. La proposition initiale de l'entreprise était famélique. Mais les organisations syndicales ont bien bataillé. La CFE-CGC a par exemple obtenu que parmi les six facteurs déclencheurs de ce droit de prendre des jours d'absence, figure un congé personnel.

Concrètement, les salariés justifiant d'au moins trois ans d'ancienneté pourront acquérir chaque année jusqu'à cinq jours d'absence rémunérée, utilisables ultérieurement en fonction de leurs besoins. Nous avons aussi été très vigilants à ne pas dépouiller les salariés en fin de carrière au profit des autres motifs d'absence possible (congé personnel donc, handicap, aidance, parentalité et réalisation d'un projet personnel ou professionnel). Reste que les futurs retraités ont tout de même perdu 10 % de leur nombre de jours d'absence possibles.

« Nous avons été très vigilants à ne pas dépouiller les salariés en fin de carrière au profit des autres motifs d'absence possible »

Au-delà de cet accord, que l'entreprise présente comme innovant, le dialogue social est-il qualitatif ?

L'entreprise écoute beaucoup ce que les organisations syndicales ont à dire mais retient ce qui l'arrange ! Ici par exemple, l'enveloppe consacrée à cet accord est restée identique à celui de l'accord focalisé sur les seuls partants à la retraite. Alors, appliqué à un effectif plus conséquent, tous les salariés disposant d'au moins trois ans d'ancienneté, forcément, cela diminue les droits de chacun. Et voilà comment chaque item est assorti de conditions précises, qui restreignent les avantages consentis.

Quelles sont les limites de cet accord à vos yeux ?

Ce « compte moments clés de la vie » (CMCV) contient une clause qui stipule que tout salarié qui démissionne jusqu'à 1 an après avoir utilisé les jours de CMCV doit les rembourser. Et nous aurions aimé que les retraités conservent les mêmes droits que dans l'accord précédent. Je reconnais que notre entreprise, petit poucet dans la famille des sociétés du secteur pharmaceutique, ne dispose pas des mêmes marges financières que certains grands groupes de ce domaine d'activité mais elle aurait pu être plus ambitieuse.

Toutefois, d'autres sujets de négociation s'annoncent…

Nous allons notamment remanier les questions d'égalité professionnelle hommes-femmes. Certaines catégories sont encore pénalisées, en particulier dans l'encadrement. Et puis il existe des inquiétudes sur une partie des emplois, dans les établissements surtout, qui assurent la logistique de livraison des commandes : certains ferment leurs portes. Le déremboursement de l'homéopathie a singulièrement compliqué le contexte économique de l'entreprise et engendré des plans sociaux.

POUVOIR D'ACHAT EN TENSION, DYNAMIQUE SALARIALE EN BERNE : QUELLES PERSPECTIVES ?

Objectivées par l'Insee, la hausse de l'inflation et la perte de pouvoir d'achat, combinées au manque de dynamisme des revalorisations salariales, ne font que renforcer le sentiment de déclassement effectif des populations de l'encadrement.

Sur l'année 2026, selon l'Insee, le pouvoir d'achat du revenu disponible brut des Français (RDB) a diminué de 0,4 %. En 2025, il avait déjà reculé de 0,4 %. Depuis 1960, il n'avait pas baissé consécutivement, preuve de la situation actuelle préoccupante pour les ménages et les salariés.

Cette problématique s'inscrit dans un contexte de morosité économique : le montant de la dette française ne cesse de progresser et d'inquiéter les marchés financiers. Le projet de loi de finances 2027, présenté le 1er octobre, chiffre les mesures de redressement à hauteur de 43,3 milliards d'euros avec une volonté de réaliser des économies sur les dépenses de santé, les retraités, les étudiants, les fonctionnaires ou encore avec la mise en place d'une taxe sur la consommation de produits transformés.

La création de richesse tourne également au ralenti : la croissance a été nulle au deuxième trimestre et le PIB a reculé de 0,2 % au cours des trois premiers mois de l'année. Ce constat, ainsi que les prémices d'une future austérité, rendent difficilement envisageable une perspective positive pour le pouvoir d'achat des salariés. L'inflation augmente à nouveau, les dépenses précontraintes se font de plus en plus ressentir sur les ménages et la dynamique salariale peine à retrouver un réel élan.

AUGMENTATION DE L'INFLATION ET PERTE DE POUVOIR D'ACHAT

L'un des principaux impacts sur le pouvoir d'achat des ménages est le niveau des prix. La baisse de l'inflation observée depuis la fin de la période inflationniste de 2022, liée à la crise du Covid-19 et à la situation en Ukraine, ne semble plus d'actualité. Bien que l'inflation soit descendue à 0,3 % en janvier 2026, celle-ci repart à la hausse depuis le début de l'année, jusqu'à atteindre 2,4 % en août dernier. La Banque de France, dans ses projections d'évolution de l'IPCH (indice des prix à la consommation harmonisé), chiffre l'inflation à environ 2,5 % pour l'année 2026, puis à 1,7 % pour 2027 et 2028.

La hausse de l'inflation est principalement liée au contexte géopolitique et à la hausse des prix de l'énergie (+16,7 %), notamment les produits pétroliers. De plus, les prix de l'alimentation accélèrent légèrement et la période estivale de canicules pourrait entraîner une baisse de la production agricole et, par conséquent, une hausse potentiellement durable des prix de l'alimentaire.

Factuellement, l'augmentation de l'inflation et la perte de pouvoir d'achat sont objectives. De façon subjective, ces phénomènes sont ressentis plus intensément par les populations. Cela s'explique à travers les notions d'inflation « réelle » et « perçue » :

- L'inflation réelle correspond au chiffre mesuré par l'indice des prix à la consommation, calculé statistiquement par l'INSEE et qui reflète un panier national moyen de biens et de services.
- L'inflation ressentie traduit davantage un ressenti psychologique et individuel des ménages.

Une des raisons pour laquelle l'inflation ressentie paraît sensiblement plus forte que l'inflation mesurée s'explique par la sous-évaluation de l'inflation. Les situations inflationnistes récurrentes ont contribué à fragiliser les habitudes de consommation dans un contexte où les dépenses contraintes sont de plus en plus élevées (logement, abonnements, etc.). Les dépenses liées à l'énergie et à l'alimentation, par exemple, sont relativement peu élastiques et substituables par les ménages.

Dans son analyse de l'inflation, l'Insee prend en compte le revenu disponible brut. Or, les dépenses précontraintes pèsent de plus en plus lourd dans celui-ci. Comme les ménages disposent de peu de marge de manœuvre pour réduire ces dépenses, notamment le loyer ou les abonnements, ils doivent ajuster leur consommation sur une part de plus en plus faible de leur revenu disponible. Ainsi, la hausse des prix peut être ressentie plus fortement par les ménages.

D'autre part, le calcul de l'Insee est basé sur un panier de biens « moyen » ne reflétant pas dans l'exactitude la consommation de l'ensemble de la population. Cela peut participer à un ressenti plus important de l'inflation.

Exemple : Si le prix des billets d'avion baisse et que celui des pâtes augmente d'environ la même valeur, l'inflation globale va rester stable. Si certains ménages ne prennent jamais l'avion, ils peuvent ressentir plus fortement l'inflation qu'elle ne l'est calculée.

Les mécanismes de « prix invisibles » liés à l'inflation influent également sur ce sentiment de perte de pouvoir d'achat. L'Insee prend en compte dans son calcul l'effet de « l'innovation » sur le prix des produits, en considérant que le consommateur bénéficie d'une amélioration du service ou de la qualité.

Exemple : Si une marque de téléphones fabrique un produit initial A et sort un nouveau modèle B avec davantage de mémoire et un écran plus performant, le prix du téléphone va passer de 500 à 800 euros (+60 %). Or, l'Insee va prendre en compte l'amélioration de la qualité dans son calcul et peut conclure à une augmentation finale équivalente, par exemple, à un passage de 500 à 700 euros (+40 %). Ici, bien que le consommateur dispose d'un produit plus qualitatif, la prise en compte de son impact monétaire peut donner l'impression d'une sous-évaluation puisqu'il va, dans les faits, payer 800 euros, tandis que dans le calcul de l'Insee, l'équivalent retenu serait de 700 euros pour les chiffres de l'inflation.

Par ailleurs, il faut évoquer le principe de la « Shrinkflation », qui consiste à augmenter le prix relatif d'un produit en réduisant sa quantité. Bien que ce phénomène soit pris en compte par l'Insee, il s'agit d'un mécanisme difficile à percevoir pour le consommateur et les institutions.

Exemple : Une bouteille de lait en supermarché passe de 1 litre à 0,75 L tout en conservant le même prix. Il s'agit d'une forme d'inflation à travers une diminution de la quantité plutôt qu'une hausse du prix affiché.

DYNAMIQUE SALARIALE ET DÉCLASSEMENT DES CLASSES MOYENNES ET DE L'ENCADREMENT

La problématique du pouvoir d'achat est particulièrement liée à la politique salariale puisqu'elle détermine le revenu, le niveau et l'évolution des rémunérations face aux hausses de prix. Cela influence directement la capacité des ménages à consommer (biens et services). Les données de l'Insee (Étude « Emploi, chômage, revenus du travail ») montrent qu'entre 2019 et 2024, le salaire net moyen en euros constants a diminué de 2 % pour les professions intermédiaires et les cadres hors professions de la santé, et de 0,3 % pour les employés et les ouvriers. De plus, les bas salaires étant fortement exonérés et la pente des allègements étant encore forte aujourd'hui, la majorité des efforts sont supportés par les classes moyennes et l'encadrement.

Ces populations subissent un déclassement année après année, notamment en raison des politiques d'exonération de cotisations sociales mises en place sur les rémunérations proches du SMIC et représentant, en 2026, environ 74 milliards d'euros. Ce dispositif a par ailleurs un impact limité sur le taux d'emploi et sur le chômage. Il favorise l'émergence de « trappes à bas salaires » potentielles et freine la progression salariale en réduisant l'incitation des employeurs à revaloriser l'ensemble de la grille salariale. Cela entraîne des conséquences directes sur la perte de pouvoir d'achat des populations de l'encadrement. Des travaux de l'Insee ont notamment mis en lumière le resserrement de l'éventail des salaires entre 1996 et 2023.

Sur la problématique salariale, plusieurs constats et autres mécanismes intrinsèquement liés peuvent être développés. Le phénomène d'exclusion des cadres dans la distribution des augmentations générales (AG) devient de plus en plus préoccupant. Les AG pour les populations de l'encadrement se raréfient dans un contexte inflationniste important au

cours de ces cinq dernières années. Cela occasionne une perte de pouvoir d'achat face à l'inflation car il n'existe pas, en l'état, de revalorisations automatiques des salaires de l'encadrement indexées sur les chiffres de l'inflation. Les cadres sont donc la plupart du temps exclus et doivent se contenter d'augmentations individuelles attribuées de manière arbitraire par les directions.

Ce manque de dynamisme dans la revalorisation salariale et le tassement des grilles font naître d'autres problématiques en termes de progression et de montée en gamme de notre économie, ainsi que de prise de responsabilité pour les salariés. Ce phénomène s'apparente à une perte « d'incitation managériale », quand les salariés se désintéressent petit à petit du rôle de manageur. Les raisons s'expliquent par un calcul financier moins incitatif pour les salariés : dans l'arbitrage pris en compte, le gain réel de pouvoir d'achat est parfois minime pour une prise de responsabilité managériale conséquente (temps de travail, stress, etc.).

S'agissant de l'augmentation des demandes d'acomptes sur salaire, plusieurs enquêtes ont montré qu'entre septembre 2025 et septembre 2026, les demandes ont progressé d'environ 10 %, avec des montants demandés en hausse de 15 %.

LES ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES DU POUVOIR D'ACHAT : ÉPARGNE, PRESTATION SOCIALES ET COMPENSATIONS

D'autres éléments périphériques, en premier lieu l'épargne, viennent renforcer tous ces constats. La France reste l'un des pays les plus épargnants de la zone euro. Le taux d'épargne atteint 17,4 % du revenu disponible brut en 2026, contre 14,6 % en 2019.

Cette augmentation reflète le phénomène d'épargne de précaution, où l'incertitude liée à la situation économique (inflation, salaires, contexte géopolitique) incite les ménages à épargner davantage afin de se prémunir de futurs risques économiques. Le Livret A, l'épargne la plus mobilisée, permet tout juste de maintenir son pouvoir d'achat au niveau de l'inflation.

Sur les trois années 2023, 2024 et 2025, en comparant les taux d'inflation moyens annuels et les taux moyens du Livret A, le gain net est seulement de 0,31 % en pouvoir d'achat réel. Économiquement, ce taux d'épargne en hausse a des conséquences directes sur le pouvoir d'achat puisqu'il induit mécaniquement une baisse de la consommation et de la croissance. La baisse de la demande impacte négativement l'activité économique et, par conséquent, pénalise l'emploi, les revalorisations salariales, et indirectement le pouvoir d'achat des ménages.

Pour les populations de l'encadrement - techniciens, agents de maîtrise, cadres et ingénieurs -, la crise du pouvoir d'achat se traduit aussi par des charges de plus en plus élevées (logement, énergie…) couplées à des aides publiques, des compensations et des boucliers tarifaires dont ces populations sont exclues. Récemment, pour l'aide sur le prix du carburant « grands rouleurs », l'État a plafonné le revenu net à 2 035 euros nets par mois pour une personne seule. Ces exclusions des dispositifs, mêlées à des revalorisations salariales à la marge, ne font que renforcer le sentiment de déclassement et la perte de pouvoir d'achat effective de l'encadrement.

QUELLES PISTES D'AMÉLIORATION ?

Malgré le constat d'une crise du pouvoir d'achat, de véritables pistes existent afin de relancer la dynamique salariale, de lutter contre le resserrement de l'éventail des salaires et de favoriser un meilleur partage de la valeur ajoutée en entreprise.

La CFE-CGC propose ainsi de sécuriser les salaires au niveau de la branche et de l'entreprise par des minima fixés de façon à créer une véritable dynamique salariale, via un minimum cadre rémunérant la prise de responsabilité.

Réformer les aides aux entreprises, et plus particulièrement les allègements généraux de cotisations, pourrait par ailleurs permettre de lutter efficacement contre le phénomène de smicardisation et

contre le déclassement des populations de l'encadrement, en rendant les augmentations salariales plus incitatives pour les entreprises. Les allègements de cotisations sociales sont très élevés à proximité du SMIC mais diminuent très rapidement lorsque le salaire augmente. Il est alors nécessaire de réformer en profondeur le système actuel afin d'atténuer la pente des exonérations de cotisations pour les entreprises.

Dans les entreprises, il convient de favoriser l'investissement plutôt que le versement de dividendes et les rachats d'actions. Pour la CFE-CGC, il est important de refonder l'économie française autour d'un meilleur partage de la valeur ajoutée, notamment en accroissant la place des salariés dans la gouvernance des entreprises et en promouvant la mise en place, dans la négociation d'entreprise, d'indices sur le partage de la valeur ajoutée permettant de réaliser un suivi précis et une information transparente pour les salariés.



LES CHIFFRES

2 991,1 MILLIARDS D'EUROS
PIB France 2025

0,2 %
Croissance du PIB en volume au 1e trimestre 2026

+ 2,8 %
inflation 2026 (en moyenne annuelle)

+ 3 %
Inflation mai 2026 en glissement annuel

8,3 %
Chômage au sens du BIT (2e trimestre 2026)

- 67,9 MILLIARDS D'EUROS
Solde commercial biens (FAB/FAB - année 2025)

3 595,5 MILLIARDS D'EUROS (-117,5 % DU PIB)
Dette publique 2026 (chiffres du 2e trimestre)

- 152,5 MILLIARDS D'EUROS (-5,1 % DU PIB)
Déficit public 2025

	France				Allemagne				Italie				Espagne				Royaume-Uni			
	2025	2026	2027	2028	2025	2026	2027	2028	2025	2026	2027	2028	2025	2026	2027	2028	2025	2026	2027	2028
Taux de croissance	0,9%	0,4%	0,7%	1,2%	0,2%	1,3%	1,1%	1,1%	0,5%	0,8%	0,6%	0,7%	2,8%	2,5%	1,8%	1,8%	1,3%	1,3%	1,2%	1,6%
Taux de chômage (% de la population active	7,6%	8,4%	8,3%	7,9%	3,8%	4%	3,7%	3,3%	6,1%	5,6%	5,8%	5,9%	10,5%	9,8%	9,8%	9,9%	4,9%	5,3%	5,3%	4,8%
Indice des prix à la consom-mation harmonisé	0,9%	2,4%	2,2%	1,9%	2,3%	2,7%	3,1%	2%	1,6%	3,3%	2,8%	2,3%	2,7%	3,7%	2,7%	2,5%	3,4%	3,3%	2,8%	2%
Solde public (% du PIB)	-5,1%	-5,4%	-5,2%	-4,9%	-2,7%	-4,3%	-4,6%	-4,5%	-3,1%	-2,9%	-2,8%	-2,5%	-2,5%	-2,4%	-2,3%	-2,2%	-5,4%	-3,8%	-3%	-2,5%
Dette publique (% du PIB)	116%	118,5%	120,4%	121,7%	62,9%	64,6%	66,9%	69,3%	137,1%	137,9%	137,6%	137%	100,4%	97,6%	95,2%	93,2%	102,3%	102%	102,5%	102,3%

Source

Les données sont issues des prévisions du FMI qui ont été réactualisées en octobre 2026.

CONTACTS

Marielle Mangeon
Secrétaire nationale à l'économie prospective et gouvernance
marielle.mangeon@cfecgc.fr

Service Économie
Anne Bernard
Hugo Bernard
Louis Delbos
Vinciane Vialard

FOCUS

DISCOURS SUR L'ÉTAT DE L'UNION : L'EUROPE AFFICHE SES PRIORITÉS

Partenariat inédit avec le Canada, défense et autonomie, protection des mineurs à l'ère numérique, Europe sociale… Dans son récent discours sur l'état de l'Union, la présidente de la Commission européenne, Ursula von der Leyen, fixe la feuille de route.

Le 16 septembre dernier, Ursula von der Leyen a prononcé devant le Parlement européen, à Strasbourg, son traditionnel discours sur l'état de l'Union. La présidente de la Commission européenne a dessiné un fil conducteur : accélérer la construction d'une Union européenne (UE) capable de réduire ses dépendances tout en réaffirmant ses valeurs démocratiques.

L'EXERCICE INSTITUTIONNEL DU DISCOURS SUR L'ÉTAT DE L'UNION EUROPÉENNE

Inspiré de la pratique présidentielle américaine, le discours sur l'état de l'Union européenne (ou « SOTEU » pour State Of the European Union) permet à la présidente de la Commission de dresser le bilan de son action et de présenter ses priorités devant des députés chargés d'en débattre et de les questionner. Cet exercice prend une dimension particulière dans la législature actuelle avec un Parlement européen plus fragmenté depuis les élections européennes de 2024. Ursula von der Leyen a cherché à rassembler autour d'une orientation politique, celle de l'indépendance, arguant que « l'Europe a choisi de tracer sa propre voie ».

DES PARTENARIATS EUROPÉENS À RÉINVENTER

La présence à Strasbourg du Premier ministre canadien Mark Carney a permis à la présidente de la Commission de faire une des annonces les plus inattendues du discours : sa volonté de faire du Canada le premier « membre associé » de l'UE. L'objectif serait de porter les relations entre les deux partenaires à un niveau inédit, notamment dans les domaines économique, technologique, énergétique et de la défense. La formule est politiquement forte mais juridiquement floue : aucun statut de « membre associé » de l'Union n'existe dans les traités. Si l'article 217 du traité sur le fonctionnement de l'UE lui permet de conclure des accords d'association avec des pays tiers, le dispositif évoqué concernant le Canada n'est pas celui-là et reste largement à construire.

Dans le contexte géopolitique, difficile de ne pas voir dans cette invitation un pied de nez aux États-Unis de Donald Trump dont les relations avec le Canada se sont fortement dégradées en raison de tensions commerciales, ce dernier cherchant à diversifier ses partenariats. Le président américain a qualifié cette perspective de « risible », estimant qu'elle pourrait être considérée comme un « acte hostile » et menaçant alors l'UE de droits de douane très élevés. Si la Commission a récusé cette interprétation, il s'agit d'un signal politique fort. Ursula von der Leyen a insisté sur l'attachement commun de l'Union et du Canada à la démocratie. Le rapprochement proposé illustre l'idée force du discours, à savoir la diversification des alliances européennes afin de privilégier des partenaires partageant les principes démocratiques de l'UE.

Dans cette ligne, la Commission présentera des feuilles de route pour les pays candidats les plus avancés dans leur processus d'adhésion à l'UE. Cela devrait notamment concerner le Monténégro et l'Albanie. L'annonce intervient peu après le référendum islandais du 29 août, lors duquel 52,8 % des électeurs ont rejeté la reprise des négociations d'adhésion. Ce résultat rappelle que l'attractivité du projet européen ne peut être considérée comme acquise.

FOCUS

PRIORITÉ À LA DÉFENSE : UN CONSEIL DE SÉCURITE EUROPÉEN

La défense occupe une place importante dans la recherche d'autonomie de l'UE. Ursula von der Leyen a proposé la mise en place d'un Conseil de sécurité européen qui pourrait réunir, au-delà des États membres de l'UE, des partenaires comme le Royaume-Uni, la Norvège, l'Ukraine ou le Canada. L'idée n'est pas nouvelle et sa concrétisation dépendra largement des États membres, souvent réticents à la mise en commun de telles prérogatives au niveau européen.

La présidente de la Commission souhaite également mettre en place un « protocole de sécurité d'urgence », inspiré de la logique de l'article 4 du traité de l'OTAN, afin de permettre aux États européens de coordonner leur réponse face à des menaces hybrides n'atteignant pas le seuil d'une agression armée (cyberattaques, ingérences ou incursions de drones par exemple).

LA PROTECTION DES MINEURS À L'ÈRE NUMÉRIQUE

Sur le terrain législatif, une des annonces les plus concrètes concerne la protection des mineurs sur les réseaux sociaux. Le « EU Kids Act » prévoit une approche graduée selon l'âge de la façon suivante : pas de réseaux sociaux avant 13 ans ; entre 13 et 15 ans, des comptes créés et supervisés par les parents ; des obligations renforcées de protection pour l'ensemble des moins de 18 ans.

Le texte s'inscrit dans une réflexion européenne plus large sur la responsabilité des plateformes numériques et la protection des utilisateurs face aux mécanismes de captation de l'attention.

ET L'EUROPE SOCIALE ?

Dans un discours dominé par les enjeux de sécurité et d'indépendance, plusieurs annonces en matière sociale ont été confirmées. L'initiative pour des emplois de qualité (« Quality Jobs Act ») sera présentée avant la fin de l'année. Très attendu, le texte doit contribuer à améliorer la qualité de l'emploi et à accompagner les transformations du monde du travail dont l'IA. Après les consultations menées par la Commission auprès des partenaires sociaux européens dont la CFE-CGC, l'enjeu sera d'assurer la traduction législative des ambitions affichées en matière d'emplois de qualité et de droits des travailleurs. La CFE-CGC sera mobilisée dans ce sens, aux côtés de la Confédération européenne des cadres (CEC) dont elle assure la présidence.

L'année 2027 marquera par ailleurs les dix ans du Socle européen des droits sociaux, dont les vingt principes avaient été proclamés à Göteborg en 2017. Dix ans plus tard, force est de constater que des progrès restent à accomplir pour assurer leur pleine concrétisation. Ursula von der Leyen a réaffirmé son engagement à travers cette formule : « Les temps peuvent changer, les technologies peuvent changer, mais nos valeurs ne changent pas. » Un sommet consacré au Socle sera ainsi organisé l'an prochain.

En matière de santé publique, la Commission prévoit un « European Care Deal » pour répondre aux besoins croissants en matière de soins et d'accompagnement, notamment face aux évolutions démographiques.

Si l'on peut se réjouir des quelques annonces en matière sociale, ce volet de l'action européenne demeure en retrait du reste du discours et des enjeux géopolitiques et sécuritaires. Le contenu du Quality Jobs Act et du European Care Deal, comme la place accordée au dialogue social dans leur élaboration, seront donc déterminants.

AUTONOMIE ET VALEURS, LE NOUVEAU CAP EUROPÉEN

Au-delà des annonces, un fil conducteur a traversé le discours : réduire les dépendances européennes tout en faisant des valeurs de l'UE un élément structurant de ses partenariats. Démocratie, État de droit, droits fondamentaux et droits sociaux sont présentés comme des principes à préserver dans un ordre international en recomposition.

FOCUS

La place réservée aux États-Unis est révélatrice. Si le Canada, le Royaume-Uni ou la Norvège sont explicitement présentés comme des partenaires avec lesquels approfondir les coopérations, les États-Unis sont absents de l'orientation présentée par la présidente de la Commission. Sans remettre en cause l'importance des liens transatlantiques, ceci est significatif : 'Europe entend « tracer sa propre voie », diversifier ses partenariats et renforcer sa capacité à agir de manière autonome.

Cette ambition s'accompagne d'une réflexion sur l'avenir du projet européen. Pour les 70 ans du traité de Rome (1957), un « Congrès de l'Europe » sera organisé en 2027 pour inspirer une nouvelle génération. Cette initiative intervient alors que les forces eurosceptiques progressent dans plusieurs États membres et au Parlement européen.

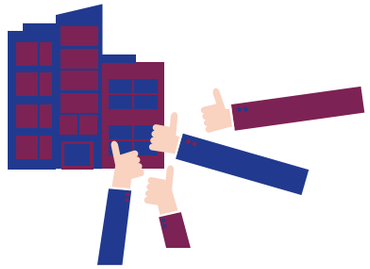
LA CFE-CGC MOBILISÉE

La CFE-CGC sera vigilante à la suite qui sera donnée à l'ensemble de ces annonces. Elle poursuivra son action sur la scène européenne pour porter les intérêts des personnels d'encadrement et contribuer à la construction d'une Europe à la fois plus sociale, plus autonome et résolument fidèle à ses valeurs.





TENDANCES



TRANSITION ÉCOLOGIQUE : QUEL IMPACT SUR LES MÉTIERS CADRES ?

« La transition écologique rebat les cartes en termes de compétences, de besoins de formation et soulève des enjeux de transformation et d'attractivité dans certains secteurs », indique l'Apec dans sa rubrique « Grand angle » consacrée à la transition écologique et aux compétences cadres. Ces défis ont favorisé l'essor de métiers « verts » qui gagnent du terrain sur le marché de l'emploi cadre.

Ainsi, en 2024, 13 710 offres publiées sur le site apec.fr concernaient un métier à finalité environnementale (soit 2,9 % de l'ensemble des offres, contre 1,8 % en 2019). Parmi elles, 42 % proviennent de l'architecture, de l'ingénierie, du contrôle et des analyses techniques, 18 % de l'industrie et 12 % de la construction.

Selon l'Apec, 73 000 cadres du privé exercent un tel métier, soit 1,7 % d'entre eux. Par ailleurs, d'après la Dares (ministère du Travail), 32 000 emplois supplémentaires d'ingénieurs et de cadres dans ces « métiers verts » (thermicien, ingénieur photovoltaïque, diagnostiqueur immobilier) devraient apparaître d'ici 2030, soit 5 % des créations d'emplois cadres prévues. L'accès reste sélectif : 87 % des candidats aux métiers verts sont bac+5 ou plus, et 42 % sortent d'écoles d'ingénieurs.

En parallèle, la Stratégie nationale bas-carbone pourrait concerner 8 millions d'emplois et créer 200 000 à 550 000 emplois nets d'ici 2030 dans « les secteurs à enjeux » (bâtiment, industrie, énergie…), avec une forte hausse de la demande de « compétences vertes » : écoconception, gestion des risques, connaissance des réglementations…

Paradoxe notable, la proportion de cadres estimant que la transition écologique aura un impact important sur leur métier a baissé de 9 points en deux ans, à 55 %. Pourtant, 64 % souhaiteraient être formés sur le sujet, et même 76 % des moins de 35 ans. L'Apec relève enfin que toutes les compétences nécessaires ne sont pas encore formellement identifiées et que les formations pour les acquérir n'existent pas toujours.

Source

Rubrique « Grand angle » de l'APEC (1er septembre 2026), compilant les résultats d'enquêtes et études sur les créations d'emplois verts en France, menées auprès de milliers de cadres représentatif du secteur privé en et hors emploi.

ODD : LES ENTREPRISES FRANÇAISES DANS LA MOYENNE EUROPÉENNE

Le réseau français du Pacte mondial des Nations Unies a publié la deuxième édition de son Baromètre européen des Objectifs de développement durable (ODD). L'étude compare la contribution déclarée des entreprises de 21 pays sur les enjeux sociaux, environnementaux et de gouvernance, et souligne « l'importance de mieux mesurer les progrès, de renforcer l'adaptation au changement climatique, de développer les partenariats et d'accroître la formation aux enjeux de durabilité ».

Adoptés par l'ONU en 2015, les 17 ODD visent à répondre aux défis économiques, sociaux et environnementaux à l'horizon 2030. Le baromètre en évalue 14, à partir de 136 indicateurs issus des déclarations des entreprises. Chaque objectif reçoit un score de 0 à 100, agrégé ensuite en un score global. Avec 57,5 sur 100, la France (1 370 entreprises analysées) se situe légèrement sous la moyenne européenne (58,2).

Les entreprises françaises affichent de bons résultats sur le volet social : 76,8/100 pour la santé et le bien-être, 76,1 pour la réduction des inégalités et 64,8 pour l'égalité femmes-hommes. Le baromètre explique notamment cette bonne performance « par un cadre réglementaire plus ancien et plus exigeant que la plupart des pays en Europe ».

Le constat est moins favorable pour les objectifs environnementaux avec un score de 58,7 pour l'industrie et l'innovation (-7,2 points par rapport à la moyenne européenne), 49,5 pour la biodiversité (-6 points), 49 pour les océans (-4,6 points) et 49,3 pour l'eau (-5,5 points). Sur le climat, la France obtient 45,9 (45,8 pour la moyenne européenne) et seules 25 % de ses entreprises disposent d'un plan d'adaptation climatique (28,1 % en Europe).

Le baromètre pointe les lacunes en matière de formation des salariés à la durabilité : seules 33 % des entreprises répondantes en ont dispensé sur les droits humains et le travail et 39 % sur l'environnement, tandis que 62 % en ont dispensé dans le domaine de la lutte contre la corruption.

Source

« Baromètre européen des ODD 2026 » (29 septembre 2026) du réseau français du Pacte mondial des Nations Unies, s'appuyant sur 136 points de données déclarées par 5 793 entreprises adhérentes au Pacte mondial au sein de 21 pays européens.



SUR NOS RÉSEAUX

Instagram - CFE-CGC @CFECGC - 29 septembre 2026

Mobilisation du 29 septembre pour la fonction publique. Christelle Thieffinne, présidente de la CFE-CGC, présente aux côtés des militants lors de la mobilisation du 29 septembre. Elle a souligné l'ampleur de la mobilisation des agents publics, à l'appel de huit organisations syndicales.

X - CFE-CGC @CFECGC - 1er octobre 2026

Que faire en cas de violences sexistes et sexuelles au travail ? Propos déplacés, messages inappropriés ou blagues obscènes, la première étape pour agir est d'identifier la nature de ces agissements.
Lien vers la vidéo → urls.fr/wP4vYA

LinkedIn - CFE-CGC @CFECGC - 3 octobre 2026

La Marche des Fiertés a réuni ce samedi à Paris des dizaines de milliers de personnes. Pour la deuxième année consécutive, la CFE-CGC était présente - autour de Christelle Thieffinne - pour réaffirmer son engagement en faveur de l'égalité et de la lutte contre toutes les discriminations dans le monde du travail.

LinkedIn - CFE-CGC @CFECGC - 5 octobre 2026

Du 5 au 16 octobre 2026 participez à la 7e édition des Semaines de l'évolution professionnelle.
À consulter ici → www.cfecgc.org/actualites/les-semaines-de-levolution-professionnelle

www.cfecgc.org

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.