

**LE**

**BULLETIN**

**CONFÉDÉRAL**



## SOMMAIRE

**P. 3 EN BREF**

**P. 5 ENTRETIEN - JEAN-FRANÇOIS FOUCARD : NÉGOCIATION "PACTE DE LA VIE AU TRAVAIL" : LA CFE-CGC MOBILISÉE**

**P. 7 L'INFO MILITANTE - LA CFE-CGC EN LUMIÈRE AU SALON INTERNATIONAL DE L'AGRICULTURE**

**P. 8 QVCT, SEMAINE DE 4 JOURS : LA CFE-CGC RATP SIGNE UN ACCORD AMBITIEUX**

**P. 10 SALAIRES : LA COLÈRE MONTE CHEZ MANPOWER ET L'INTERSYNDICALE**

**P. 11 REGARDS ÉCONOMIQUES**

**P. 14 REGARDS DURABLES**

**P. 18 FOCUS - IRES ET CFE-CGC : UNE ÉTUDE DE CHOC SUR LA POLITIQUE INDUSTRIELLE**

**P. 20 TENDANCES**

**P. 21 BULLES X (EX-TWITTER)**



# EN BREF



## L'intersyndicale mobilisée pour l'égalité professionnelle femmes-hommes

Dans un [communiqué commun](#) en amont de la journée internationale des droits des femmes du 8 mars, les organisations syndicales (CFE-CGC, CFDT, CFTC, CGT, FO, UNSA, Solidaires, FSU) en appellent à lutter contre les inégalités persistantes au travail (salaires, progressions de carrières, violence sexistes...), à obliger le gouvernement et le patronat à respecter la loi, et à mettre en œuvre l'égalité réelle.

## Solidarité intersyndicale envers les travailleurs ukrainiens

Dans un [communiqué commun](#) (CFE-CGC, CFDT, CFTC, CGT, FO, UNSA, Solidaires, FSU), les organisations syndicales affichent leur solidarité avec les travailleurs ukrainiens, deux ans après l'invasion du pays par la Russie. Au niveau humanitaire, un troisième convoi syndical est en cours d'acheminement vers l'Ukraine avec notamment du matériel électrogène pour faire face aux destructions d'infrastructure civile. L'intersyndicale a par ailleurs pris part aux initiatives unitaires organisées le 24 février, notamment la marche pour l'Ukraine qui s'est tenue à Paris.

## Salariés du secteur privé : bien préparer sa retraite avec le guide CFE-CGC

Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2023, la réforme des retraites imposée par le gouvernement bouleverse les règles en cours, notamment en allongeant de 62 à 64 ans l'âge légal de départ à la retraite. Quand partir en retraite ? Avec quelle pension ? Quelles sont les démarches à effectuer ? Pour ses adhérents, la CFE-CGC met à disposition [un guide](#) afin de préparer au mieux votre retraite et de connaître vos droits en fonction de votre parcours de vie.

## Dialogue social et développement durable : découvrez le guide CFE-CGC

Crucial dans la définition et la mise en œuvre de stratégies durables, le dialogue social est un levier essentiel de la transition environnementale dans les entreprises. Engagée en faveur d'une transition juste, la CFE-CGC vient d'éditer [un guide](#) pour faire du dialogue social un vecteur de la transition écologique. Nouvelles prérogatives environnementales des comités sociaux et économiques (CSE), formation et moyens alloués aux représentants du personnel, reporting environnemental : la publication donne toutes les clés pour négocier en entreprise.

## Congés payés en cas d'arrêt maladie : consultez la note CFE-CGC

Pour ses structures, la CFE-CGC met à disposition [une note de décryptage](#) et de recommandations relatives à l'acquisition de congés payés en cas d'arrêt maladie à la suite des récents arrêts (13 septembre 2023 et 15 novembre 2023) de la Cour de cassation puis de la décision, le 8 février 2024, du Conseil constitutionnel qui précise que « le principe d'un congé annuel payé est l'une des garanties du droit au repos ainsi reconnu aux salariés ».

## CPF : une participation forfaitaire des salariés va être mise en place

Dans le cadre des 10 milliards d'euros d'économies supplémentaires prévues cette année par le gouvernement, le ministre délégué chargé des Comptes publics, Thomas Cazenave, a annoncé la mise en place courant 2024 d'une participation forfaitaire des salariés au compte personnel de formation (CPF). Un décret est attendu au mois d'avril pour en préciser les modalités, a indiqué Bercy.

## LE CHIFFRE

# 14 %



**Soit la baisse des ouvertures de droits à l'assurance chômage en France entre 2019 et 2022, selon un rapport intermédiaire publié le 27 février par le ministère du Travail et produit par le comité d'évaluation de la réforme de l'assurance chômage initiée en 2019.**

**« Les réformes de 2019-2021 en France ont entraîné des effets quantitatifs et qualitatifs significatifs », souligne le rapport. Sont particulièrement concernés « les demandeurs d'emploi, avec des effets sur les droits à indemnisation, sur l'accès à l'emploi, sur la qualité des emplois ». Les constats provisoires suggèrent que « les demandeurs d'emploi et les employeurs ont une connaissance limitée des règles introduites par la réforme, ce qui invite à approfondir l'analyse des adaptations comportementales aux nouvelles réglementations ».**

# DÉCOUVREZ NOS AFFICHES

## ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

**Ils feront le même métier,  
et si on ne fait rien,  
elle gagnera 24,4 % de moins !**



**L'égalité des droits passe  
par l'égalité des salaires**

**Elles.\***  
\*Avec des ELLES on va plus haut

www.cfecgc.org

in f X Instagram YouTube

Service Communication CFE-CGC - Février 2024

**Quand je serai grande,  
j'aurai le même salaire que lui !**



**L'égalité des droits passe  
par l'égalité des salaires**

**Elles.\***  
\*Avec des ELLES on va plus haut

www.cfecgc.org

in f X Instagram YouTube

Service Communication CFE-CGC - Février 2024



## ENTRETIEN



# NÉGOCIATION "PACTE DE LA VIE AU TRAVAIL" : LA CFE-CGC MOBILISÉE

**Emploi des seniors, parcours professionnels, compte épargne-temps universel...  
Secrétaire national et chef de file CFE-CGC, Jean-François Foucard fait le point  
sur les discussions en cours entre partenaires sociaux.**

**Sur demande gouvernementale, les organisations syndicales et patronales ont lancé une négociation nationale interprofessionnelle « Pacte de la vie au travail » sur l'emploi des seniors et les parcours professionnels. Où en est-on ?**

Après une phase de diagnostic en janvier puis un partage des demandes et des visions de chacun en février, nous attaquons à partir du 7 mars la phase de finalisation qui doit se terminer le 26 mars. Nous entrons donc dans la phase de négociation à proprement parler, dans le dur diraient certains. On peut déjà dire que les compromis seront difficiles à trouver car les visions et les préoccupations patronales et syndicales sont éloignées voire très éloignées quant au moyen de répondre aux objectifs proposés par la lettre d'orientation du gouvernement.

**L'exécutif a fixé l'objectif de porter le taux d'emploi des seniors de 33 % (2022) à 65 % d'ici à 2030. Est-ce atteignable et par quels leviers ?**

Cela semble atteignable à la condition de tenir compte de l'état physique des personnes et de leurs aspirations. Il y a quatre leviers concernant la population directement impactée, à savoir des personnes qui ont au minimum 54 ans aujourd'hui. Le premier est de diminuer le temps de travail à partir de 62 ans voire 60 ans via des dispositifs comme la retraite progressive ou le temps partiel aidé (cotisation retraite à 100 %). Le deuxième est d'aménager les postes de travail et/ou de faire évoluer les personnes sur des postes moins pénibles via de la formation pour faire baisser de façon importante le nombre de mises en invalidité (près de 160 000 par an). Le troisième, c'est de créer des environnements de travail où les seniors ne sont plus discriminés, en leur donnant des perspectives d'évolution professionnelle et de la reconnaissance, et non une mise au

placard comme trop souvent actuellement. Enfin, le dernier levier est de mettre en place un service dédié et performant d'accompagnement au sein de France Travail (ex-Pôle emploi) pour les personnes expérimentées afin qu'elles puissent retrouver un emploi le plus rapidement possible.

**Quelles sont les revendications portées par la délégation CFE-CGC composée de vous-même (chef de file) et de trois autres secrétaires nationaux (Christelle Thieffinne, Nicolas Blanc et Maxime Legrand) ?**

Pour l'emploi, les trois mesures les plus importantes sont la retraite progressive opposable ; un bilan de compétences techniques liées à son activité et sa classification qui interviendrait à 35, à 45 et à 55 ans ; et le doublement du délai de préavis avec un minimum de 3 mois en cas de licenciement après 50 ans.

Pour les dispositifs de transitions professionnelles, la CFE-CGC milite pour le renforcement du financement de la transition individuelle avec le projet de transition professionnelle (PTP) dont le budget doit être doublé pour revenir à un niveau de 1 milliard d'euros ; la négociation d'un plan de développement des compétences pour les entreprises de plus de 1 000 salariés ; et la création d'un vrai dispositif de transition « collective » au sens projets, dont la clé d'entrée est l'emploi et la formation.

S'agissant de l'usure professionnelle, la CFE-CGC préconise d'inciter à la reprise d'activité pour les personnes invalides en supprimant le plafond de la Sécurité sociale de 1,5 PASS (salaire + pension) ; de rendre possible l'abondement du compte personnel de formation (CPF) via le fonds pour la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) ; et la création d'un fond

**« Les compromis seront difficiles à trouver car les visions et les préoccupations patronales et syndicales sont éloignées »**



## ENTRETIEN

conventionnel (financé par le FIPU) dédié à la prise en charge supplétive de l'abondement employeur pour un projet de transition professionnelle (PTP).

À la place du compte épargne-temps universel (CETU), nous proposons deux solutions de flexibilité : une flexibilité annuelle par le report possible de 3 mois des jours de congés via l'harmonisation pour tous les salariés de la gestion de fin de vie des jours de congés pour une année donnée, basée sur celle des forfaits-jours. Et une flexibilité pluriannuelle via la création d'un mécanisme de compte-épargne temps (CET) pour tous, basé sur les mécanismes actuels et porté par un organisme tiers, et dont le stockage est limité aux jours de RTT et conventionnels avec une durée de prise de 3 ans par défaut pour ces derniers.

### **La partie patronale propose un « CDI senior » pour inciter à l'embauche des demandeurs d'emploi à partir de 60 ans. Comment se positionne la CFE-CGC ?**

C'est une pancarte lourde à porter pour les demandeurs d'emploi seniors et cela ne change en rien les problématiques de ségrégation, de manque de compétences et les problèmes de santé. Le frein le plus important pour les employeurs, outre celui de la discrimination, est le risque d'inaptitude qui repose sur le dernier employeur, notamment pour les ouvriers. C'est pourquoi l'U2P milite pour une mutualisation de ce risque mais que le Medef fait la sourde oreille.

Le CDI seniors, outre le fait de se donner bonne conscience, est là pour souligner que les entreprises veulent une visibilité sur l'âge de départ envisagé par la personne... Et ainsi l'imposer pour tous les CDI avec une mise à la retraite possible dès l'atteinte du taux plein.

**« La CFE-CGC plaide en faveur d'une extension du compte épargne-temps à tous les salariés »**

### **Le périmètre de la négociation comprend la mise en place d'un compte épargne-temps universel (CETU). La CFE-CGC y est-elle favorable ?**

Comme évoqué précédemment, la CFE-CGC plaide plutôt en faveur d'une extension du compte épargne-temps à tous les salariés. Aujourd'hui, le CET concerne 20 % des salariés. Nous proposons de monter ce taux à 100 % et de faire en sorte, via une forme de mutualisation pour les

plus petites entreprises, que l'ensemble du salariat ait la possibilité d'en bénéficier. Pour en revenir au CETU, nous ne souhaitons pas instaurer une portabilité au dispositif. On ne veut pas amener les salariés dans une impasse en leur disant au début « c'est génial », mais qu'à la sortie, c'est le miroir aux alouettes. Vous aviez épargné un jour et vous n'avez plus que dix minutes parce que vous avez eu une évolution professionnelle et que le taux de rendement n'a pas été réactualisé et n'a tenu compte de l'inflation.

### **Le Medef propose « un parcours d'évolution professionnel », un dispositif prévoyant la rupture du contrat de travail pour les salariés engagés dans une reconversion externe à leur entreprise. Qu'en pensez-vous ?**

Le Medef confirme sa volonté de détruire le projet de transition professionnelle (PTP) en déshabillant le dispositif jusqu'à en faire l'équivalent du dispositif démissionnaire. Son idée est de transférer la gestion et le financement des rémunérations à France Travail. De ce fait, l'indemnisation pendant la formation de nos populations passerait de 100 % voire 90 % à 57 % voire 40 %, tout en passant par la case chômage alors que ce dispositif a justement été pensé pour ne pas y aller. Cette proposition vise à récupérer une partie des 12 milliards d'euros de la ponction décidée par l'État sur les fonds de l'Unedic pour la période 2023-2026. Mais elle aura surtout pour conséquence d'enlever le seul dispositif sécurisant à la main du salarié, et de détruire le paritarisme de formation à très court terme. Ces propositions et les financements associés ne sont pas à la hauteur des enjeux de transformation qui vont être nécessaires au salariat français. D'une certaine façon, la partie patronale se désengage et se dédouane des problématiques d'adaptation de la main d'œuvre en les transférant à la puissance publique à travers France Travail, devenant ainsi un simple consommateur !

### **Qu'en est-il désormais du calendrier ?**

La négociation est prévue pour se finir le 26 mars mais ce délai pourrait être porté à mi-avril si une voie d'accord se dessine.

**Propos recueillis par Mathieu Bahuet**



## L'INFO MILITANTE

### LA CFE-CGC EN LUMIÈRE AU SALON INTERNATIONAL DE L'AGRICULTURE

**Rencontres avec le public, relationnel non-stop et convivialité au top : comme chaque année, la CFE-CGC, avec ses militants, a tenu son rang à la Porte de Versailles.**

Pas de veaux, vaches et cochons dans le pavillon 4 du Salon international de l'Agriculture, celui des institutionnels, mais un imposant stand CFE-CGC particulièrement vibrionnant le mardi 27 février. Tenu, en régime de croisière, pendant les neuf jours, par une cinquantaine de militants de la fédération Agro et de ses syndicats (SYNAPSA, SNI2A, SNCEA...) et par des élus et experts de la confédération (Christine Lê, Jean-Michel Pécorini, Gérard Béhar, entre autres), le stand s'est mis en mode présidentiel ce jour-là.

Une rencontre conviviale y a en effet eu lieu entre François Hommeril, président de la CFE-CGC, et trois de ses homologues : Christophe Sans (UNAPL), Cyril Chabanier (CFTC) et Michel Picon (U2P). Ont également passé une tête plusieurs présidents de fédérations CFE-CGC, de Thierry Faraut (Agro), bien sûr, à Fabien Ruiz (Transports), en passant par Gilles Le Stir (Chimie). Des responsables syndicaux étaient là, comme Jamel Hamdaoui (Inova) ou Claire Dunand, secrétaire générale du SNB. Ainsi que de nombreux élus confédéraux, Jean-Philippe Tanghe, secrétaire général, et Farida Karad, trésorière, en tête.

**« Accueillir et renseigner les gens sur ce qu'apporte la CFE-CGC dans un secteur qui a besoin de cadres comme l'agriculture »**

Pour Christine Lê, secrétaire nationale CFE-CGC en charge du développement et du dialogue social, l'impact d'un stand dans l'un des plus grands événements publics mondiaux est considérable. « Nous accueillons les gens, nous les renseignons, nous leur expliquons ce qu'apporte la CFE-CGC dans un secteur qui a besoin de cadres comme l'agriculture. Nous leurs offrons des sacs, des brochures et des petits objets. Clairement, c'est du relationnel utile, nous posons les jalons pour les futures élections professionnelles dans les TPE qui vont avoir lieu en novembre-décembre 2024 et pour celles des chambres d'agriculture fin janvier 2025. »

Comme un clin d'œil, le stand de la CFE-CGC est d'ailleurs situé tout près de celui des chambres d'agriculture, institutions qui fêtent leurs 100 ans (1824-1924) et dont le slogan « Oui, l'agriculture a de l'avenir ! » ne saurait mieux dire.

#### LES ÉLECTIONS TPE ET DANS LES CHAMBRES D'AGRICULTURE EN APPROCHE

Toute l'équipe du comité directeur du Syndicat national de l'entreprise Crédit Agricole (SNECA CFE-CGC) était également mobilisée pendant les neuf jours sur le stand CFE-CGC. Son président, Samuel Mathieu, était présent le premier week-end et le mardi 27 février. Il a souligné « la parfaite harmonie entre la fédération de l'Agro et le SNECA sur cette action et dans le cadre de la préparation des élections des chambres d'agriculture et de la Mutualité sociale agricole de 2025 ».

« L'intérêt d'être présent sur le Salon, comme tous les ans, c'est la visibilité qu'on apporte à notre fédération et à la confédération, abonde Thierry Faraut. De la fourche à la fourchette, le secteur de l'agro-alimentaire est représenté sur plusieurs halls et il est très important que nous en soyons. L'échéance des élections des chambres d'agriculture et des TPE augmente encore l'intérêt cette année. Nous en profitons pour communiquer et construire nos listes. »

#### UNE TABLE RONDE SUR LA PLACE DES FEMMES DANS LE SYNDICALISME

Le lendemain, le mercredi 28 février, Christelle Toillon, déléguée nationale confédérale à l'égalité professionnelle, a participé à une table ronde sur le stand CFE-CGC sur la place des femmes dans le syndicalisme. L'occasion d'évoquer le groupe ÉquationS (groupe d'experts et de militants CFE-CGC sur l'égalité professionnelle et la parité), les « Elles » de la Métallurgie et de la Chimie (initiatives pour donner plus de place aux femmes dans ces secteurs) et la féminisation des mandats syndicaux.



## L'INFO MILITANTE

### QVCT, SEMAINE DE 4 JOURS : LA CFE-CGC RATP SIGNE UN ACCORD AMBITIEUX

**Test de la semaine de 4 jours, parcours salarié-logé, conditions de travail : l'accord conclu à la RATP avec les partenaires sociaux fixe de solides objectifs. Décryptage avec Fabien Renaud, président de la CFE-CGC Groupe RATP.**

Améliorer la qualité de vie et les conditions de travail (QVCT) des salariés et, en corollaire, la fidélisation et l'attractivité de l'entreprise : voici le double objectif de l'accord signé le 3 février dernier entre la direction de la Régie autonome des transports parisiens (RATP ; environ 46 000 salariés) et trois organisations syndicales (CFE-CGC, FO et UNSA).

« Au terme d'une négociation au long cours avec la participation active de nos équipes militantes pluridisciplinaires, le texte signé est un "accord-cadre" général qui acte des engagements structurants pour lesquels nous serons très vigilants quant à la mise en application par la direction », résume Fabien Renaud, administrateur salarié CFE-CGC et président de la CFE-CGC Groupe RATP, première organisation syndicale de l'entreprise dans son champ catégoriel de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) avec 31,70 % de représentativité.

#### EXPÉRIMENTATION DE LA SEMAINE DE 4 JOURS

L'expérimentation du dispositif a commencé le 18 janvier 2024 et concerne 4 lignes (5, 7 et 9 du métro et le RER B), sans diminution du temps de travail. 170 agents se sont portés volontaires pour tester la semaine de 4 jours pendant une première phase de 42 jours, éventuellement renouvelable. Le dispositif concerne les agents en station mais pas les conducteurs. Il prévoit une organisation hebdomadaire pour les manageurs et les contrôleurs avec 4 jours travaillés et 3 jours de repos, moyennant une augmentation du temps de travail quotidien d'une heure et quinze minutes. Les agents d'accueil en station et en gare travailleront sur un cycle de 4 jours suivis de 2 jours de repos, sans augmentation du temps de travail quotidien. Le dispositif donnera lieu à un retour d'expérience pour savoir s'il est étendu ou non.

#### L'analyse de Fabien Renaud, président de la CFE-CGC Groupe RATP

« En écho aux récentes annonces gouvernementales sur la semaine de 4 jours, le président de la RATP Jean Castex a demandé aux organisations syndicales de reprendre les discussions sur le sujet. La CFE-CGC a fait valoir que le dispositif, qui ne s'applique pas à tous les métiers, n'est pas une baguette magique. Pour potentiellement l'appliquer efficacement à tous les salariés de l'entreprise à terme, il est indispensable, en amont, d'aménager les organisations du travail en termes de charge de travail, d'embauches et de charge mentale, en particulier pour les manageurs qui doivent à la fois assurer la production et encadrer leurs équipes. D'où cette première phase d'études de faisabilité et d'expérimentations avant d'éventuellement généraliser le dispositif. Le sujet suscite de fortes attentes, y compris dans les populations de l'encadrement, et il ne faut donc pas se lancer tête baissée. »

#### MISE EN PLACE D'UN « PARCOURS SALARIÉ-LOGÉ »

Comme l'indique dans un communiqué Jean Castex, PDG du Groupe RATP, l'objectif de ce parcours salarié-logé « est de faciliter la demande de logement pour nos agents afin de diminuer la distance domicile-travail qui est aujourd'hui trop souvent une source de difficultés ».

Pour réduire le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail et compte tenu du prix de l'immobilier en région parisienne, l'accord prévoit une augmentation significative de la capacité de la RATP à loger ses salariés puis à prendre en compte leurs besoins au fur et à mesure de leur parcours de vie. « Nous logeons 500 familles par an aujourd'hui, précise le DRH du groupe. Nous avons signé en juillet 2023 une nouvelle



## L'INFO MILITANTE

convention avec Action Logement, qui permettra de passer à 860 familles d'agents logées. Nous nous engageons à en loger 300 de plus d'ici fin 2024. »

### L'analyse de Fabien Renaud, président de la CFE-CGC Groupe RATP

« C'est un axe important eu égard aux tensions sur le marché du travail et au fait que l'Ile-de-France n'est pas forcément une région très attractive en termes de qualité de vie. Il est indispensable, outre l'offre d'emploi à la RATP, de pouvoir proposer des prestations complémentaires comme le logement. Cet accord donne un coup d'accélérateur en la matière. L'entreprise doit investir pour augmenter son parc de logements à disposition, en particulier pour les jeunes embauchés. Nous travaillons en ce sens avec l'organisme paritaire Action Logement et avec le dispositif du 1 % logement. »

### CONDITIONS DE TRAVAIL ET SANTÉ AU TRAVAIL

Le texte prévoit par ailleurs de nouvelles dispositions parmi lesquelles :

- une augmentation du nombre de places en crèche réservées pour les salariés auprès de crèches partenaires ;
- des actions renforçant le droit à la déconnexion ;
- la mise à disposition d'espaces de coworking afin de réduire les temps de trajets lors d'un déplacement sur un autre site et pour donner la possibilité aux salariés de télétravailler ailleurs qu'à leur domicile ;
- un plan de réaménagement des locaux dont une dizaine de terminus (par exemple celui de la ligne 2 du métro à Nation) avec l'aide d'Ile-de-France Mobilités, afin d'en renforcer l'ergonomie et le confort ;
- le déploiement de 140 exosquelettes pour équiper des ateliers et assister les salariés occupant les postes les plus difficiles à la maintenance ;
- un module de formation spécifique à la qualité de vie au travail dans le parcours d'accueil et d'intégration des primo-manageurs.

### L'analyse de Fabien Renaud, président de la CFE-CGC Groupe RATP

« L'ensemble de ces mesures relatives à la QVCT vont plutôt dans le bon sens et sont nécessaires pour fidéliser les salariés et rendre l'entreprise attractive. Encore une fois, reste désormais à ce que ces dispositions de principe se traduisent dans les faits. »

### SALAIRES : LA CFE-CGC NON-SIGNATAIRE DE L'ACCORD

Si la CFE-CGC a paraphé l'accord QVCT, elle a en revanche refusé de signer le récent accord salarial à l'issue des négociations annuelles obligatoires (NAO) pour 2024. « La proposition finale de la direction ne répondait pas à nos attentes eu égard à l'inflation subie et non compensée ces dernières années, justifie Fabien Renaud. Qui plus est, les dispositions de l'accord ne prendront effet qu'en 2025 et favorisent les bas salaires au détriment de l'attractivité des montées en compétences et de la prise de responsabilités des salariés. »

### JEUX OLYMPIQUES : UN IMMENSE DÉFI POUR LA RATP ET SES SALARIÉS

À quelques mois des JO de Paris (du 26 juillet au 11 août), la RATP est forcément sur le pied de guerre avec de forts enjeux de dialogue social. « De nombreuses négociations ont été lancées et sont en cours dans l'entreprise par rapport à nos engagements et à nos missions de mobilités vis-à-vis des Franciliens, des délégations, des athlètes et des millions de spectateurs attendus pendant l'événement, indique Fabien Renaud. C'est encore difficile de se projeter précisément tant les contraintes sont complexes en matière de ressources humaines et de sursollicitation attendue des matériels. »



Planning			
Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi
✓	✓	✓	✓



## L'INFO MILITANTE

### SALAIRES: LA COLÈRE MONTE CHEZ MANPOWER ET L'INTERSYNDICALE

**Devant la mesquinerie des augmentations salariales proposées par la direction, les élus CFE-CGC et l'intersyndicale du géant de l'intérim ont impulsé une grève nationale le 5 mars.**

Des centaines de millions d'euros pour les actionnaires, seulement 7 millions d'euros pour les salariés. Telle est l'équation financière du « partage de la valeur » chez Manpower France. L'entreprise dont le siège mondial est aux Etats-Unis à Milwaukee (Wisconsin) fonctionne comme une planche à billets quand il s'agit de verser des dividendes. En revanche, elle a des oursins dans les poches pour rétribuer le travail de ses salariés français. « On est bien loin du 1/3 du résultat pour les actionnaires, 1/3 pour les salariés, 1/3 pour l'investissement, répartition prônée dans les sphères gouvernementales », soupire Pierre Personne, délégué syndical central adjoint CFE-CGC Manpower et ancien délégué national de la Confédération.

#### NÉGOCIATIONS SALARIALES ET CHANTAGE À LA SIGNATURE

Un homme qui en a vu d'autres et qui ne cache pas son mécontentement : « L'an dernier, Manpower France a fait plus de 100 millions d'euros de résultat net après impôt. Aujourd'hui, suite à la négociation annuelle obligatoire (NAO) qui a vu la DRH faire du chantage à la signature, la direction France décide de distribuer 7 millions d'euros aux salariés... Uniquement en augmentations individuelles, ce qui fait que 30 % des salariés ne toucheront rien. »

Une fois n'est pas coutume, dans un métier composé de petites structures (600 agences de 3-4 personnes en France), où faire grève se paie cher en perte de revenus et en travail à rattraper ensuite, l'attitude de la direction a déclenché une réaction massive des salariés. Une pétition nominative, initiée par l'intersyndicale CFE-CGC, CFTC, UNSA, CFDT, CGT, portant sur le mécontentement lié aux NAO et comportant un appel à la grève le 5 mars, avait déjà recueilli, fin février, près de 1 000 signatures, sur 3 500 salariés permanents en France.

#### L'INTERSYNDICALE MULTIPLIE LES ACTIONS

L'intersyndicale a multiplié les actions : manifestations les 6 et 7 février au pied du nouveau siège social de Manpower France à La Défense ; manifestation

surprise des salariés à Nantes, le 21 février ; appel à la grève nationale le 5 mars. Sans compter toute une série de tracts, dont un document de 4 pages élaboré par la CFE-CGC.

« C'est la première fois depuis plus de 20 ans que les organisations syndicales représentatives (OSR) se mettent d'accord sur une revendication commune à la suite d'une NAO qui propose un partage de la valeur indigne en allouant seulement 4,5 % du résultat net 2023 de l'entreprise », commente Tania Dauchy, déléguée syndicale centrale CFE-CGC et conseillère prud'homale à Nîmes.

Il est vrai que le déroulement des événements laisse songeur. La NAO s'est terminée sur une ultime proposition de la direction accordant, pour l'essentiel, 1,5 % d'augmentations individuelles et 1,2 % d'augmentation générale, au 1<sup>er</sup> juillet 2024 dans les deux cas, avec des primes allant de 500 à 1 000 euros selon l'ancienneté. À prendre ou à laisser, puisqu'en cas de refus de signature par les OSR, la mesure unilatérale serait une augmentation individuelle de 3 % au 1<sup>er</sup> juillet. Du chantage pur et simple.

#### LA CFE-CGC MONTE AU CRÉNEAU

De son côté, la CFE-CGC réclame une augmentation générale de 3 % au 1<sup>er</sup> mars 2024 pour tous les salariés de Manpower France des niveaux A à J, une enveloppe de 3 % de la masse salariale en augmentations individuelles au 1<sup>er</sup> juillet, ainsi que des mesures complémentaires (promotions, déplacements des commerciaux, tickets restaurant, abonnements aux transports publics, mise en place d'une épargne retraite collective...).

Dans sa communication, la CFE-CGC insiste sur le fait qu'elle comprend bien « qu'une entreprise est là pour faire du business mais du business qui serve l'intérêt de la communauté et non pas celui de quelques-uns. Force est de constater qu'aujourd'hui on a des gestionnaires financiers, plus guidés par la bonne réponse à donner à Milwaukee à l'instant T que par une vision de l'entreprise. Ils sont salariés (comme nous) et nous dirigent avec mépris. »



## COUPES BUDGÉTAIRES : LE GOUVERNEMENT ACTE 10 MILLIARDS D'ÉCONOMIES POUR 2024

**Pour conserver l'objectif de ramener le déficit public à 4,4 % du PIB, l'exécutif a publié un décret d'annulation de 10 milliards d'euros de crédits. L'écologie, la recherche et l'éducation sont parmi les postes les plus touchés.**

Le 21 février dernier, le gouvernement a publié un décret d'annulation de 10 milliards d'euros de crédits pour l'année 2024 qui s'ajoute au 16 milliards d'euros d'économies de la loi de finances 2024 adoptée fin décembre.

Lors de la présentation du projet de loi de finances pour l'année 2024, le gouvernement avait tablé sur une croissance de 1,4 %. Cette estimation a finalement été abaissée à 1 % mais, afin de conserver l'objectif de ramener le déficit public à 4,4 % du produit intérieur brut (PIB), l'exécutif a donc annoncé un décret d'annulation de 10 milliards d'euros de crédits pour 2024.

Cette estimation de croissance plus faible était pourtant prévisible. En effet, le Haut conseil des finances publiques, dans son avis relatif au projets de lois de finances et de financement de la Sécurité sociale pour l'année 2024, estimait que la prévision du gouvernement à 1,4 % était trop élevée. D'ailleurs, le consensus économique portait sur une croissance française de 0,8 %. Le gouvernement a pourtant décidé de baser l'ensemble de son budget 2024 sur l'estimation d'une croissance à 1,4 %.

### UN DÉCRET D'ANNULATION DE CRÉDITS PERMETTANT D'ÉVITER UN EXAMEN PUBLIC DIFFICILE À L'ASSEMBLÉE NATIONALE

Le programme d'économies de 10 milliards d'euros pour 2024 n'a pas fait l'objet d'un projet de loi de finances rectificative, mais plutôt d'un décret d'annulation de crédits permettant à l'exécutif d'éviter un examen public difficile à l'Assemblée nationale où il n'a plus la majorité absolue. Le recours au règlement plutôt qu'à la loi pour des économies d'une telle ampleur est rarissime, la pratique étant plutôt de procéder par décret pour des corrections budgétaires de quelques centaines de millions d'euros en cours d'année.

Ministère	Annulations de crédits du budget de 2024	Pourcentage du budget initial
Écologie, développement et mobilité durables	2 222 millions d'euros	10,3 %
Travail et emploi	1 100 millions d'euros	4,9 %
Recherche et enseignement supérieur	904 millions d'euros	2,8 %
Engagements financiers de l'État	900 millions d'euros	1,5 %
Aide publique au développement	742 millions d'euros	12,5 %
Cohésion des territoires	737 millions d'euros	3,8 %
Enseignement scolaire	692 millions d'euros	0,8 %
Justice	328 millions d'euros	2,7 %
Solidarité, insertion et égalité des chances	307 millions d'euros	1 %
Économie	304 millions d'euros	7,1 %
Gestion des finances publiques	235 millions d'euros	2,22 %



Ministère	Annulations de crédits du budget de 2024	Pourcentage du budget initial
Sécurités	232 millions d'euros	1 %
Culture	204 millions d'euros	5,2 %
Sport, jeunesse et vie associative	180 millions d'euros	9,99 %
Immigration asile et intégration	175 millions d'euros	8,1 %

Tableau des principales annulations de crédits du budget de 2024  
(source : ministère de l'Économie).

Les choix d'économies effectuées par le gouvernement dans son décret ne sont pas faits au prorata du poids des différents ministères dans le budget. Ils sont au contraire ciblés sur certaines des missions les plus essentielles pour l'avenir de tous. Les coupures faites sur l'écologie, la recherche et l'éducation représentent à elles seules presque 40 % des 10 milliards d'économies.

En revanche, d'autres postes sont relativement épargnés par ces coupes massives. C'est notamment le cas des postes « Sécurités », « Solidarité, insertion et égalités des chances » et « Enseignement scolaire ».

### LA RÉNOVATION ÉNERGÉTIQUE ET LA MISSION TRAVAIL ET EMPLOI PARTICULIÈREMENT IMPACTÉES

Le dispositif d'aide à la rénovation énergétique « MaPrimeRénov' » est le plus durement touché. Alors que son budget devait augmenter de 1,6 milliard d'euros afin d'atteindre 4 milliards d'euros, la hausse n'est que de 600 millions d'euros. La rénovation des passoires thermiques et du reste du parc immobilier français est pourtant un enjeu économique et social majeur.

Mais ce chantier continue à prendre du retard. Année après année, le gouvernement continue pourtant d'annoncer des objectifs de plus en plus ambitieux : 500 000 rénovations de logements par an à partir de 2017 dans la loi de 2015, 700 000 rénovations complètes par an à partir de 2030 (dont la moitié à partir de 2023) dans la Stratégie nationale bas carbone (SNBC) de 2020, et enfin 900 000 rénovations performantes en 20230 dans le plan climat présenté en juillet dernier.

Selon l'Institut de l'économie pour le climat (I4CE), l'atteinte des objectifs fixés dans la SNBC de 2020 nécessite, sur la période 2021-2030, de faire passer les dépenses publiques et privées annuelles de rénovation de 20 milliards d'euros à près de 35 milliards d'euros.

La mission « Travail et emploi » est aussi particulièrement touchée par l'annulation de crédits de 10 milliards d'euros. Au moins la moitié de cet effort sera ainsi assurée par des économies sur les dépenses de formation : participation des bénéficiaires du compte personnel de formation (CPF), révision des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et réduction du plan d'investissement dans les compétences.

### D'AUTRES COUPURES BUDGÉTAIRES À PRÉVOIR

Bruno Le Maire, ministre de l'Économie, et Thomas Cazenave, ministre délégué aux Comptes publics, ont présenté devant les parlementaires le programme d'économie de 10 milliards d'euros dans le budget 2024 ainsi que des coupes accrues pour 2025, qui devraient atteindre 20 milliards d'euros afin d'atteindre l'objectif de ramener le déficit public sous les 3 % d'ici à 2027.



# LES CHIFFRES

## 2 370,5 MILLIARDS D'EUROS

PIB France 2023 (+ 0,9 % par rapport à 2022)

## + 0 %

Croissance du PIB en volume au 4<sup>e</sup> trimestre 2023

## + 4,9 %

Inflation 2023 (en moyenne annuelle)

## + 2,9 %

Inflation février 2024 (en glissement annuel)

## 7,5 %

Chômage au sens du BIT (4<sup>e</sup> trimestre 2023)

## - 21,1 MILLIARDS D'EUROS

Solde commercial (4<sup>e</sup> trimestre 2023)

## 3 088,2 MILLIARDS D'EUROS (111,7 % DU PIB)

Dette publique (3<sup>e</sup> trimestre 2023)

## 173,3 MILLIARDS D'EUROS

Déficit public 2023

	France				Allemagne				Italie				Espagne				Royaume-Uni			
	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025
<b>Taux de croissance</b>	2,6%	0,8%	1%	1,7%	1,8%	-0,3%	0,5%	1,6%	3,7%	0,7%	0,7%	1,1%	5,5%	2,4%	1,5%	2,1%	4%	0,5%	0,6%	1,6%
<b>Taux de chômage (% de la population active)</b>	7,3%	7,2%	7,4%	6,9%	3,1%	3,0%	3,0%	3,1%	8,1%	7,6%	7,8%	8,1%	12,9%	12,1%	12,0%	11,1%	3,7%	4,3%	4,7%	3,1%
<b>Solde public (% du PIB)</b>	-4,9%	-4,9%	-4,5%	-4%	-2,6%	-2,9%	-1,7%	-0,9%	-8%	-5%	-4%	-3,3%	-4,5%	-3,9%	-3%	-3,4%	-6,3%	-4,5%	-3,9%	-3,7%
<b>Dette publique (% du PIB)</b>	111,1%	110%	110,5%	110,4%	66,54%	65,9%	64%	61,8%	144,7%	143,7%	143,2%	142,8%	112%	107,3%	104,7%	103,9%	102,6%	104,1%	105,9%	107,3%



Les données sont issues des prévisions du FMI qui ont été réactualisées en janvier 2024.

### CONTACTS

Nicolas Blanc  
Secrétaire national  
à la transition économique  
[nicolas.blanc@cfecgc.fr](mailto:nicolas.blanc@cfecgc.fr)

Service Économie  
Anne Bernard  
Louis Delbos  
Anaïs Filsoofi  
Vinciane Vialard



## PROJET DE LOI SOUVERAINETÉ ÉNERGÉTIQUE : QU'EN EST-IL ?

**Modifié suite au remaniement gouvernemental et devant faire l'objet d'une loi cette année, le texte fixant le cap pour sortir des énergies fossiles a fait l'objet d'un avis voté par le Conseil national de la transition écologique (CNTE) et la CFE-CGC.**

### COMPOSITION ET MISSIONS DU CNTE

La CFE-CGC, en tant que syndicat représentatif, siège au Conseil national de la transition écologique (CNTE), une instance de dialogue en matière de transition écologique et de développement durable. Composée de 7 collèges (élus de collectivités territoriales, organisations syndicales, employeurs, associations protectrices de l'environnement, société civile, parlementaires, jeunes), elle a pour mission de rendre des avis structurants sur les projets de loi pour lesquels elle est consultée.

### UN PROJET DE LOI AFFECTÉ PAR LE REMANIEMENT GOUVERNEMENTAL

Le 26 décembre 2023, le CNTE a été saisi pour avis sur le projet de loi relatif à la souveraineté énergétique de la France. D'abord présenté début janvier au CNTE et au Conseil économique social et environnemental (CESE), il était alors porté par le ministère de la Transition énergétique d'Agnès Panier-Runacher.

Ce projet de loi était alors composé de 4 chapitres :

- « Bâtir notre souveraineté énergétique et faire de la France le premier grand État à sortir des énergies fossiles. » Le chapitre fixe de nouveaux objectifs de réduction de la consommation énergétique, supprime tous les objectifs chiffrés relatifs aux énergies renouvelables (ENR) inscrites dans le Code de l'énergie, et confirme « le choix durable du recours à l'énergie nucléaire ».
- « Mieux informer les consommateurs, mieux les protéger des pratiques commerciales agressives et tirer les leçons de la crise énergétique. » Il s'agit de faciliter l'accès de l'ensemble des consommateurs au prix de leur consommation, d'étendre le TRV (tarif réglementé de vente d'électricité) à l'ensemble des consommateurs professionnels qui

emploient moins de 10 personnes et dont le chiffre d'affaires, les recettes ou le total de bilan annuel n'excèdent pas 2 millions d'euros. Ce chapitre enrichit l'arsenal à disposition de l'autorité administrative pour assurer le bon fonctionnement des marchés de l'énergie et protéger les consommateurs ; et renforce la Commission de régulation de l'énergie (CRE).

- « Réforme du marché de l'électricité amont pour garantir aux consommateurs l'accès aux coûts complets du mix et la sécurité d'approvisionnement. » Le chapitre entérine notamment l'accord trouvé en novembre 2023 entre le gouvernement et EDF sur le cadre post-ARENH (accès régulé à l'électricité nucléaire historique) à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026, et supprime le dispositif de l'ARENH à compter de cette date. Le projet de loi instaure le principe d'un « versement universel nucléaire » assis sur la base des recettes des centrales nucléaires et auquel sont éligibles les consommateurs.
- « Réforme du régime des installations hydroélectriques. » Ce chapitre habilite le gouvernement à prendre par ordonnance, dans un délai de 18 mois, des mesures relatives aux concessions hydroélectriques pour lesquelles un contentieux est en cours avec la Commission européenne concernant leur renouvellement.

La CFE-CGC a rejoint le groupe de travail du CNTE afin de participer à la rédaction de l'avis. Le groupe de travail s'est réuni les 8 et 11 janvier avec des délais très restreints puisque l'avis devait être envoyé le 12 janvier à l'ensemble des membres de l'instance afin qu'il soit voté lors de la plénière du 19 janvier.



Entre temps, le 9 janvier, un nouveau remaniement gouvernemental est annoncé, actant la disparition du ministère de la Transition écologique et confiant ses missions au ministère de l'Économie dirigé par Bruno Le Maire. Une semaine plus tard, alors que le CNTE allait voter son avis en plénière, une nouvelle version du projet de loi lui est soumise. Dans celle-ci, le premier chapitre sur les objectifs énergétiques et climatiques pour les décennies à venir est supprimé.

À la suite de ces modifications, le CNTE a rendu un avis sur le projet de loi lors de la plénière du 19 janvier 2023. La CFE-CGC a voté en faveur de cet avis.

### **MARCHÉ DE L'ÉNERGIE, NUCLÉAIRE, SALARIÉS DES FILIÈRES : LES POSITIONS DE LA CFE-CGC**

La confédération regrette l'absence d'axe social s'agissant de la place des salariés et de leurs représentants dans l'évolution des filières de production et de consommation énergétique, et des conséquences en termes de compétences, de formations, de salaires et de conditions d'exercice du travail et de vie, autant d'éléments incontournables de fidélisation et d'attractivité des travailleurs.

Pour la CFE-CGC, le nucléaire est une ressource énergétique indispensable pour répondre au défi climatique. Les objectifs de réductions d'émissions de gaz à effet de serre de la France ne pourront être atteints que grâce à un mix énergétique décarboné et équilibré entre le nucléaire et les énergies renouvelables.

La crise énergétique n'a fait que souligner les dysfonctionnements du marché de l'énergie européen. Les difficultés actuelles ne peuvent se résoudre qu'en actant une réforme structurelle du marché européen de l'énergie. En effet, la crise actuelle montre que la libéralisation du marché de l'énergie ne permet pas de protéger les consommateurs et les entreprises d'une hausse brutale des prix. Il faut sortir de la vision ultralibérale et construire une vision de long terme assurant la sécurité des approvisionnements et la neutralité carbone.

La CFE-CGC s'est toujours positionnée contre le dispositif de l'ARENH qu'elle considérait comme sous-calibré et asymétrique. Elle appuie donc la fin de ce dispositif.

Enfin, la CFE-CGC souligne un point de vigilance sur la nécessité d'assurer le transport de l'électricité et de maintenir une tension électrique nécessaire sur le réseau français et européen.

Au niveau du calendrier, le projet de loi n'a pas encore été présenté en Conseil des ministres. Ministre délégué chargé de l'Industrie et de l'Énergie, Roland Lescure a finalement annoncé le 11 février dernier qu'il y aura une loi « dans l'année ». La CFE-CGC continuera donc d'approfondir ce sujet avec l'ensemble de ses fédérations.





## DÉVELOPPEMENT DURABLE ET RSE : LA CFE-CGC MULTIPLIE LES ACTIONS

**La CFE-CGC est engagée dans le développement durable et la responsabilité sociale des entreprises depuis plus de dix ans. Retour sur les initiatives menées en faveur d'une transition vers un monde durable.**

### UN ENGAGEMENT AU LONG COURS POUR LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

L'engagement environnemental de la CFE-CGC commence avec le Grenelle de l'environnement en 2007, une consultation nationale qui a pour objectif de refonder la politique de l'écologie et de rendre compatible la croissance avec les limites d'un monde fini.

Lors de groupes de travail, la confédération défend alors :

- le renforcement de l'éducation, de la formation et de la sensibilisation à ces sujets ;
- la création d'une commission durable ;
- la décarbonation progressive de l'énergie ;
- le développement de filières de production répondant aux exigences de développement durable.

Lors des travaux qui déboucheront sur la loi climat et résilience promulguée le 22 août 2021, la CFE-CGC s'engage et propose plusieurs amendements dans le but de renforcer le dialogue social environnemental dans l'entreprise. Deux amendements ont d'ailleurs été repris dans la loi (la formation des représentants du personnel et le recours par les instances à une expertise sur les problématiques environnementales).

### UNE PARTICIPATION ACTIVE DANS LES INSTANCES DÉDIÉES

En tant qu'organisation syndicale et partie prenante, la CFE-CGC prend activement part aux politiques publiques. La confédération est ainsi présente dans trois instances qui exercent sous l'égide du ministère de la transition Écologique et de la Cohésion des territoires : la Commission et l'économie et du développement durable (CEDD), le Conseil national de la transition écologique (CNTE) et le Comité national de la biodiversité

(CNB). À travers son investissement dans les différents groupes de travail, la CFE-CGC milite pour une transition juste.

La confédération a aussi noué des partenariats avec l'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE), le Comité 21 (comité français pour l'environnement et le développement durable) et l'Institut de la finance durable (ex-Finance for Tomorrow). La CFE-CGC occupe par ailleurs la vice-présidence de la plateforme RSE avec François Moreux.

### ADHÉSION AU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

En 2018, la CFE-CGC est devenue la première organisation syndicale à adhérer au Pacte mondial des Nations Unies, s'engageant ainsi à respecter les dix principes relatifs aux respects des droits humains, aux normes internationales du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.

En 2021, la confédération a été reconnue « partenaire engagé pour la nature » par l'Office français de la biodiversité (OFB). Cette initiative du ministère de la Transition écologique, déclinée pour les entreprises, les territoires et les partenaires qui s'engagent en faveur des écosystèmes, vise à renforcer la mobilisation de l'ensemble de la société civile pour enrayer l'érosion de la biodiversité. Dans le cadre de ce partenariat, la CFE-CGC a mis en place une formation sur la biodiversité à destination de ses adhérents.

### FORMATION DES MILITANTS

La CFE-CGC s'engage pour former et sensibiliser ses adhérents et ses militants à travers des formations développement durable-RSE, et à les outiller avec la mise à disposition de diverses publications parmi lesquelles :



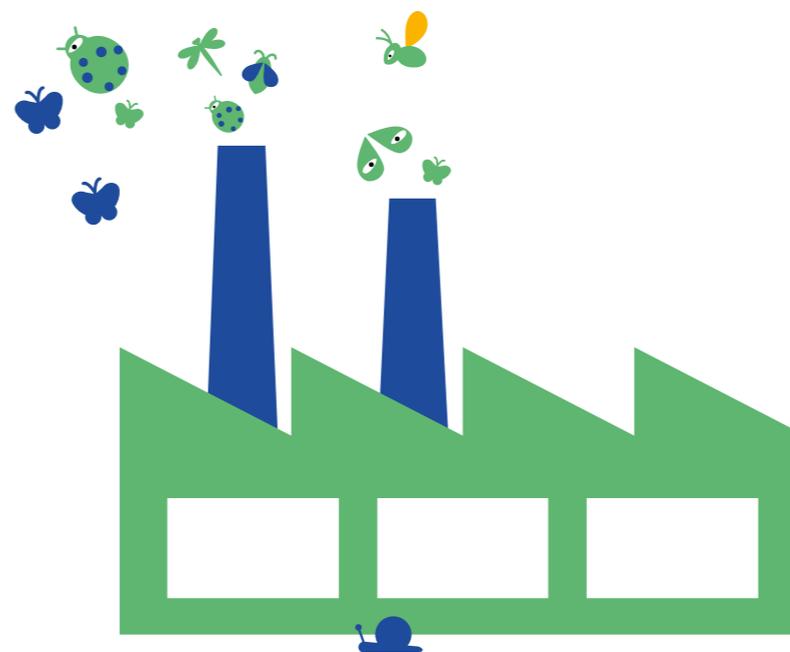
- [ressources de demain pour un monde durable](#) ;
- [les enjeux du dialogue environnemental d'entreprise](#) ;
- [les objectifs de développement durable pour les PME](#) ;
- [dialogue social et développement durable](#).

### LES CADRES ET LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Les activités et les métiers de cadres se transforment sous l'effet des réglementations énergétiques et environnementales. De plus en plus, les entreprises fixent des objectifs environnementaux dans leur stratégie. Cela impacte le métier et l'activité des cadres qui doivent prendre en compte cette évolution. Le besoin de formation est réel afin de répondre à cette forte demande, d'avoir des candidats qualifiés et d'éviter que des cadres en poste manquent de connaissances en termes d'enjeux et de bonnes pratiques.

Les cadres ont un véritable intérêt pour la transition écologique. En 2023, une étude de l'APEC indiquait que 86 % d'entre eux se disent préoccupés par la dégradation de l'environnement et le dérèglement climatique, les plus inquiets étant les plus jeunes.

Toujours selon l'APEC, les offres d'emplois de cadres avec un profil « vert » ont augmenté de 48 % entre 2019 et 2022. Il faut dire que la demande est forte : plus d'un cadre sur deux (56 %) peine à se projeter dans une entreprise qui ne fait pas d'efforts pour réduire son impact environnemental et 68 % n'envisagent pas de rejoindre une entreprise dont l'activité est jugée néfaste pour l'environnement.



#### CONTACTS

**Madeleine Gilbert**  
Secrétaire nationale à la transition  
vers un monde durable  
[madeleine.gilbert@cfecgc.fr](mailto:madeleine.gilbert@cfecgc.fr)

#### Service Économie

Anne Bernard  
Louis Delbos  
Anaïs Filsoofi  
Vinciane Vialard



## FOCUS

### IRES ET CFE-CGC : UNE ÉTUDE DE CHOC SUR LA POLITIQUE INDUSTRIELLE

**Lors d'une table ronde organisée le 12 février à Paris, les chercheurs de l'Institut de recherches économiques et sociales ont présenté une étude impulsée par la CFE-CGC sur la politique industrielle de la France.**

Les places étaient comptées et il ne fallait pas rater le début sous peine de risquer d'être debout. Introduite par Nicolas Blanc, secrétaire national CFE-CGC à la transition économique, la présentation de **l'étude** de l'IRES « Un bilan des politiques industrielles en France : focus sur deux secteurs, l'industrie pharmaceutique et les télécoms et sur l'industrie 4.0. » a fait le plein d'élus confédéraux CFE-CGC et d'auditeurs intéressés par la chose économique.

« Cette étude proposée dans le cadre de l'Agence d'objectifs avec nos amis de l'IRES nous permet de comprendre s'il y a un renouveau de la politique industrielle en France depuis 2010 et quels en sont les effets », a indiqué en préambule Nicolas Blanc avant de passer la parole à François Hommeril pour un propos inaugural.

L'occasion pour le président de la CFE-CGC de dire d'abord sa satisfaction de la reconduction de Roland Lescure au ministère de l'Industrie, un homme qu'il crédite, pour avoir travaillé avec lui sous le gouvernement Borne, « d'une écoute, d'une équipe et d'une volonté d'incarner le soutien gouvernemental à l'industrie ».

Il a ensuite rappelé un pilier de la doctrine industrielle de la CFE-CGC, à savoir la nécessité d'une stratégie d'intervention gouvernementale axée sur les emplois qualifiés et sur l'investissement dans des filières par de la recherche publique. François Hommeril a apporté un soutien appuyé à l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES), association dont les syndicats font partie de la gouvernance au même titre que des représentants du Premier ministre et des scientifiques : « Ces collaborations avec les équipes de l'IRES sont très importantes

*pour nous et nous nous sommes très investis ces derniers temps sur le sujet de la continuation nécessaire du travail de l'IRES qui nous offre des perspectives de haut niveau quand on traite des sujets complexes. »*

#### **UNE ÉTUDE NOURRIE DE L'EXPERTISE TERRAIN DES MILITANTS CFE-CGC**

De fait, l'étude complète qui fait 200 pages et dont une synthèse est consultable ici, a été largement alimentée par des expertises d'élus de la CFE-CGC. Sébastien Crozier (Orange), Michel Histe (Sanofi), Xavier Le Coq (ex-délégué national à l'Industrie), Olivier Marcé (Nokia), Philippe Petitcolin (General Electric), François Reyrolle (Merck), Christophe Roque (Sanofi), Jean-Louis Vignolo (General Electric), entre autres, ont nourri la réflexion des auteurs : Catherine Sauviat, chercheuse associée (Économiste) et rédactrice en chef de la Chronique Internationale de l'IRES, Claude Serfati, chercheur associé (Économiste) et Marcus Kahmann, chercheur (Sociologue). Ces derniers ont déroulé une présentation de leur travail avant de répondre aux questions de la salle.

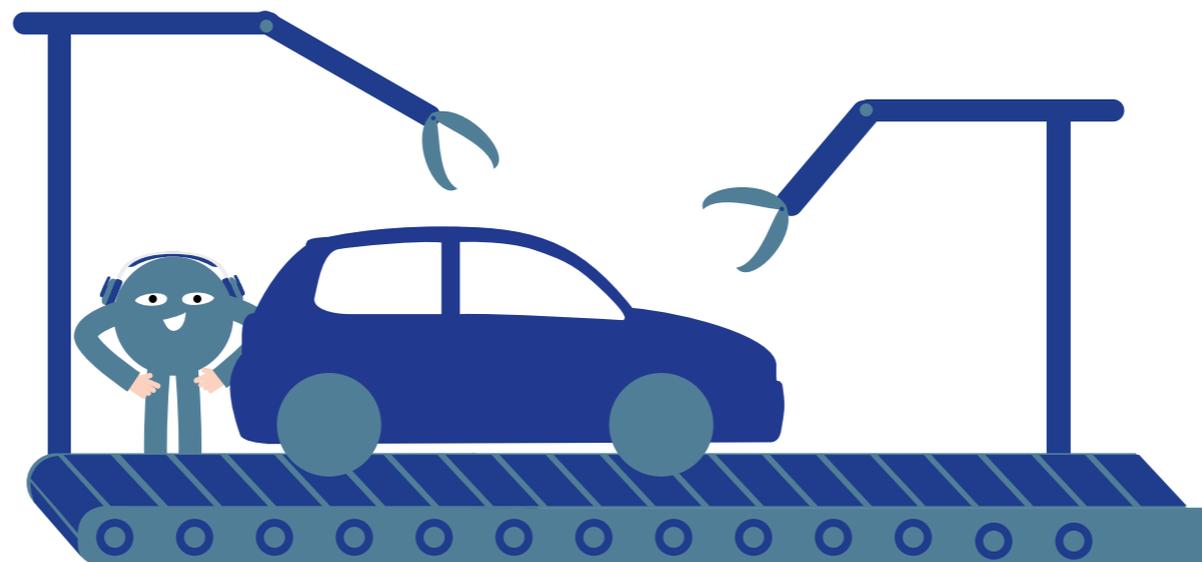
Sur le fond, l'étude interroge le renouveau des politiques industrielles en France à partir des exemples des télécoms et de la pharmacie, et elle compare les approches française et allemande en ce qui concerne l'industrie du futur (« industrie 4.0 »). Le constat de départ est que les politiques industrielles menées en France depuis la seconde guerre mondiale ont toujours été axées sur les grands groupes, que ceux-ci occupent un poids surdimensionné dans le système productif et concentrent une grande partie des aides publiques.



## FOCUS

Le rapport souligne aussi que cette politique s'est limitée à des aspects réglementaires dans la pharmacie mais qu'elle a été particulièrement développée dans le cas des télécoms, secteur « dont le recul continu de la production, de l'emploi et des capacités d'innovation, combiné à un important déficit commercial, interroge la pertinence » d'une telle politique.

Lors des échanges conclusifs, François Hommeril a rappelé qu'Angela Merkel, ancienne chancelière allemande, avait une formation scientifique, ce qu'aucun dirigeant français ne peut revendiquer. « *Nos dirigeants n'aiment pas la recherche parce qu'ils ne la comprennent pas. Je pense que cela joue énormément dans le handicap français. L'ensemble des dispositifs de financement de la recherche en France, qui sont très onéreux comme vous l'avez démontré, ne déploient pas leur efficacité. Ils ne touchent pas leur cible parce qu'au final ils ne valorisent pas la recherche publique qui va générer de la rentabilité à 10 ou 15 ans et qui nous permettrait d'accélérer la réindustrialisation.* »



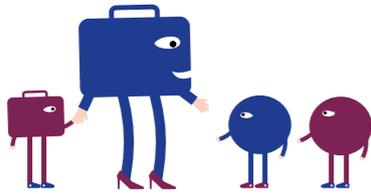
## La Macif de nouveau élue **Marque Préférée des Français.**

Merci à :  
Iona, Félix, Sandra,  
Kourréa, Jacques,  
Mehdi, Tristan,  
Thibault, Valérie,  
Clara, Guillaume...  
et **vous!**



La Macif,  
c'est **vous.**

\*Étude OpinionWay - 1005 répondants - Janvier 2024 - catégorie compagnies d'assurance.  
MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social: 1 rue Jacques Vandler 79000 Niort.



## TENDANCES



### SOUS-EMPLOI : LES MÈRES TOUJOURS EN PREMIÈRE LIGNE

L'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle repose toujours fortement sur les mères, selon une étude autour de la parentalité et du genre menée par la direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES), le service statistique ministériel dans les domaines de la santé et du social.

Thème par thème, voici les principaux enseignements de ce travail portant sur des personnes vivant ensemble avec au moins un enfant de moins de 6 ans, sans recomposition familiale récente, hors congé de maternité ou de paternité.

#### Situation d'emploi des couples

41,7 % des couples hétéroparentaux sont dans une configuration où la mère est plus éloignée de l'emploi que le père, souligne l'étude. On trouve dans cette configuration des couples avec une mère sans emploi (au chômage, inactive ou en congé long) et un père en emploi à temps complet (20,9 % des ménages du champ).

#### Lien enfant-temps partiel

La présence d'un enfant de moins de 3 ans multiplie pour les mamans les chances d'être à temps partiel plutôt qu'à temps complet par 1,359, ce qui correspond à une augmentation de 35,9 %.

#### Situation d'emploi des couples

Les mères ayant déjà été en emploi sont 15,7 % à être sans emploi et 15,5 % à être à temps partiel en citant au moins une raison en lien avec le ou leurs enfants, contre respectivement 3,7 % et 1,2 % des pères.

#### Situation d'emploi des mères cadres

Les mères cadres ou de professions intellectuelles supérieures sont 2,7 % à être sans emploi en citant au moins une raison contrainte en lien avec les enfants, contre 11,3 % des mères employées ou ouvrières.



Source

*Étude n°1298 de la DREES « L'articulation entre vies familiale et professionnelle repose toujours fortement sur les mères » (5 mars 2024).*

### CONGÉ MATERNITÉ : LES SCORES DE LA HONTE

Dans une étude conduite notamment auprès de 840 femmes cadres ayant eu au moins un enfant au cours des 10 dernières années, l'Apec se penche sur le ressenti des femmes quand elles reprennent le travail après un congé maternité. Le résultat est dramatiquement négatif.

Sur des items majeurs comme leur charge mentale, leur charge de travail ou l'équilibre vie professionnelle/vie privée, elles sont systématiquement moins de 10 % à juger que la situation s'est améliorée au retour de congé maternité. A contrario, 71 % jugent par exemple que leur charge mentale s'est dégradée et 32 % que l'écoute et le soutien de leur manager de proximité ont reculé.

Concernant le positionnement des entreprises à leur égard, 71 % des femmes cadres ayant pris récemment un congé maternité considèrent que les entreprises ne mènent pas les actions nécessaires pour favoriser le retour au travail. 24 % d'entre elles ne sont pas du tout d'accord avec l'affirmation selon laquelle les entreprises mettent en place de réels aménagements pour favoriser le retour des femmes au travail après un congé maternité.

« Elles font face à une forme de déni de normalité de la maternité de la part de certaines entreprises qui ne prennent pas suffisamment en compte leur nouveau statut de mère », analyse l'Apec.

Concernant l'évolution professionnelle, 69 % des cadres en général et 74 % des mères cadres en particulier considèrent que le congé maternité ralentit la progression hiérarchique des femmes pendant plusieurs années.

La parentalité est par ailleurs globalement jugée pénalisante puisque, pour 68 % des cadres hommes et femmes confondus et 78 % des mères cadres, une femme qui a eu des enfants est freinée dans son évolution professionnelle.



Source

*Étude « Le retour de congé maternité des femmes cadres » (8 février 2024).*



## BULLES X (EX-TWITTER)



X **CFE-CGC** @CFECGC - 22 février 2024

😊 Pour la CFE-CGC, 3 axes permettent d'améliorer l'employabilité et l'insertion des #seniors dans l'emploi :

- 1 santé ;
- 2 compétences et attractivité des 2<sup>e</sup> parties de carrière ;
- 3 transition vers l'inactivité.

Le détail de nos propositions en vidéo → [youtu.be/-4B-ujLSDP8](https://youtu.be/-4B-ujLSDP8)



X **CFE-CGC** @CFECGC - 28 février 2024

🔧 « Dans la métallurgie, la part des femmes est de 21 %. Le secteur manque d'attractivité. Au sein du Conseil pour la mixité dans l'industrie, nous avons fait un état des lieux des freins rencontrés depuis l'enfance jusqu'au parcours professionnel »  
Christelle Toillon #CFECGC



[www.cfecgc.org](http://www.cfecgc.org)

🐦 @CFECGC #cfecgc



X **FRANÇOIS HOMMERIL**

@FHOMMERIL - 29 février 2024



🇫🇷 Petit Larousse du parler politique:  
**ASSUMER**, verbe se plaçant en tête de phrase, généralement suivi d'une évidente contre-vérité.

Exemple :

« J'assume de dire que la terre est plate »

Ou :

« J'assume de dire que le chômeur indemnisé est un fainéant »

Tweet visé → <https://urlz.fr/pMYH>



X **CFE-CGC** @CFECGC - 1<sup>er</sup> mars 2024

😊 #JourneeMondialeDuCompliment  
Aujourd'hui, c'est la journée mondiale du compliment.  
On en profite pour dire merci à toutes celles et ceux qui nous font confiance. Merci pour votre soutien, vos partages et bravo à nos militants CFE-CGC pour leur engagement sur le terrain !

## CONTACTS

Service Communication  
Mathieu Bahuet  
Valérie Bouret  
Romane Buot  
Stéphanie Dubreucq

Cecilia Escorza  
Gilles Lockhart  
Adrien Vinet

[service.communication@cfecgc.fr](mailto:service.communication@cfecgc.fr)