

N°24

SEPTEMBRE 2024

TOUTE
L'INFORMATION
DES ADHÉRENTS

À LA UNE

Élections TPE, administrateurs salariés, les étudiants
et le monde du travail...

FOCUS

Dialogue social :
tout savoir sur
l'AGFPN

LE GRAND TÉMOIN

Michaël Zemmour,
enseignant-chercheur
en économie

EN IMMERSION

Au 59 rue du Rocher,
la « Maison CFE-CGC »
en travaux



LE MAGAZINE

DOSSIER

PRÉPARER LA RELÈVE SYNDICALE



Toutes vos envies vacances et loisirs avec le Chèque-Vacances !



Parce que les vacances c'est essentiel,
vos Chèques-Vacances sont utilisables toute l'année

- > Pour toute la famille
- > Pour des dépenses en France et à destination de l'UE
- > Valables 2 ans en plus de l'année d'émission
et échangeables en fin de validité

Comment en obtenir ?

- > Secteur privé : contactez votre CSE
- > Entreprises de moins de 50 salariés sans CSE : parlez-en à votre employeur
- > Fonction publique d'État : rendez-vous sur www.fonctionpublique-chequesvacances.fr
- > Fonction publique Hospitalière : rendez-vous sur www.cgos.fr
- > Fonction publique Territoriale : contactez votre organisme social (COS, CAS, amicale du personnel)

Laissez-vous guider par les inspirations de notre **réseau de proximité** au cœur des territoires et par les offres de **toutes les enseignes** acceptant le Chèque-Vacances :

Leguide.ancv.com


ancv
CHÈQUE-VACANCES

05 ÉDITO

Restaurer des espaces de confiance

06 À LA UNE

Élections TPE, administrateurs salariés, les étudiants et le travail...

14 FOCUS

Financement du dialogue social : tout savoir sur l'AGFPN

16 LE GRAND TÉMOIN

Michaël Zemmour, enseignant-chercheur en économie

20 EN IMMERSION

Au 59 rue du Rocher, la « Maison CFE-CGC » en travaux

24 MODE D'EMPLOI

Les nouveaux mots de la communication syndicale

26 DOSSIER

PRÉPARER LA RELÈVE SYNDICALE

28 Quels leviers pour attirer de nouveaux adhérents ?

- Fabrice Nicoud (Métallurgie) : « L'adhésion est d'abord le résultat d'une rencontre avec un militant convaincant sur le terrain »
- Rémi Gandon (Finance et Banque) : « Il est essentiel pour les salariés de pouvoir se projeter dans leurs représentants »
- Thierry Faraut (Agro) : « Les nouvelles générations contribuent à moderniser nos pratiques syndicales »
- Michelle Foiret et Pierre-Alain Durat (Inova) : « La formation est la pierre angulaire pour la montée en compétences des jeunes militants »
- Frédéric Ruiz (Transports) : « Recruter des adhérents de moins de 40 ans est une vraie problématique »
- Alexandre Grillat (Énergies) : « La relève syndicale est au cœur de notre développement »
- Gilles Le Stir (Chimie) : « À nous de susciter l'envie d'aller plus loin pour s'engager »

34 Jeunes et syndicalisme : un défi de taille (Claire Morel ; cabinet Syndex)

35 Camille Dupuy (sociologue du travail) : « Les militants syndicaux sont encore trop souvent victimes de discriminations »

38 PORTRAITS DE MILITANTS

38 Anne-Marie Teboul (Union régionale CFE-CGC PACA)

40 Seri Noël (CFE-CGC Forvia)

42 FENÊTRE SUR LE MONDE

42 Élections européennes : autopsie et perspectives

44 112^e CIT : l'urgence de s'adapter à un monde du travail en mutation

48 QUESTIONS PRATIQUES

Épargne salariale ; clause de mobilité ; aidant et pension de retraite

50 INDICATEURS

Les 80 ans de la CFE-CGC en chiffres



16



20



26



38

EUROPE : LA CFE-CGC

PRÉSENTE SES PROPOSITIONS



**Adhérent(e)s CFE-CGC,
retrouvez tous nos guides
sur l'intranet confédéral :
<http://intranet.cfecgc.org>**

En amont des élections européennes de juin 2024, la CFE-CGC a présenté un mémo compilant ses revendications thématiques (santé, politique commerciale, devoir de vigilance, démocratie au travail...) pour la prochaine mandature européenne.

Coordonné par les équipes du secteur confédéral Europe, international et droits humains, cet outil militant doit s'appréhender comme un recueil de propositions à mettre en avant chaque fois que nécessaire.



« LA CFE-CGC ET SES MILITANTS NE MANQUENT PAS DE PROPOSITIONS POUR DÉFENDRE LES COLLECTIFS DE TRAVAIL ET NOS COLLÈGUES »

RESTAURER DES ESPACES DE CONFIANCE

Un nouveau gouvernement vient d'être formé. La CFE-CGC lui accordera toute son attention en fonction des projets qu'il engagera. Nous serons prêts, toujours avec un haut niveau d'exigence, à proposer et à travailler pourvu qu'on nous sollicite. En tant qu'organisation syndicale représentative, la CFE-CGC continuera, dans le cadre des travaux parlementaires, à rencontrer les formations politiques, à faire valoir nos arguments, nos propositions d'amendements, etc.

Il faudra aussi compter avec nous pour défendre les populations de l'encadrement qui ont été particulièrement malmenées dernièrement, sans cesse convoquées à financer davantage la solidarité intercatégorielle tout en étant de plus en plus privées des bénéfices de celle-ci.

Force est de constater que le bilan social des précédents gouvernements a été négatif ces dernières années. Je pense en particulier aux réformes brutales des retraites et de l'assurance chômage. Il en a été de même s'agissant du paritarisme avec des décisions de plus en plus verticales pour contourner les partenaires sociaux malgré leur connaissance du terrain. Il faut leur laisser la capacité d'exercer leurs prérogatives.

Nous vivons dans une société abîmée et il est urgent de restaurer des espaces de confiance. La CFE-CGC a des propositions à faire valoir. Nous devons être des interlocuteurs de choix sur toute une liste de sujets relevant de la sphère économique et sociale. La CFE-CGC et ses militants ne manquent pas de propositions pour défendre les collectifs de travail et nos collègues. Au bout du bout, il n'y a pas de réussite économique s'il n'y a pas, sur le terrain, dans les entreprises, des gens qui s'impliquent et qui assument des responsabilités.

Nicolas Blanc,

secrétaire national
CFE-CGC à la transition
économique

TRIBUNE

DIRECTIVE CSRD : LE RÔLE CRUCIAL DES ADMINISTRATEURS SALARIÉS

Applicable depuis le 1^{er} janvier 2024, la nouvelle directive européenne relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises, également appelée directive CSRD, marque un tournant majeur dans le développement durable et la responsabilisation des entreprises. Dans ce contexte évoluant rapidement, les administrateurs salariés ont un rôle essentiel à jouer pour assurer une mise en place efficace de la CSRD au sein des entreprises.

En tant qu'acteurs clés du fonctionnement interne d'une entreprise, les administrateurs des conseils d'administration sont aux premières loges pour comprendre et appuyer le processus de transition vers un modèle économique plus responsable et

respectueux de l'environnement. Ainsi, ils ont la mission de veiller à ce que leurs organisations soient bien informées sur les exigences de la CSRD et qu'elles puissent y répondre efficacement.

Pour remplir cet engagement, les administrateurs salariés doivent d'abord acquérir une connaissance approfondie des nouvelles réglementations liées à la CSRD. Ils devront suivre de près l'évolution législative et réglementaire en matière de durabilité, ainsi que les meilleures pratiques mises en place par leurs homologues européens.

Ensuite, ils doivent veiller à ce que leur entreprise adopte une approche globale et intégrée de la responsabilité sociétale, en mettant en œuvre des stratégies claires et mesurables pour réduire l'empreinte carbone, optimiser les ressources et garantir un impact positif sur la société et l'environnement. Pour cela, ils devront travailler de près avec les dirigeants de l'entreprise et apporter leur expertise en matière d'organisation, de gestion des risques et de contrôle interne pour garantir une mise en œuvre efficace du dispositif CSRD.

Assurer un engagement solide et durable de l'entreprise

Les administrateurs salariés ont également un rôle central à jouer dans la communication externe autour de la CSRD. Ils doivent veiller à ce que les informations sur le rendement durable soient claires, transparentes et accessibles aux différentes parties prenantes : actionnaires, clients, fournisseurs, autorités... En outre, ils devront assurer la cohérence entre l'état financier, l'état de durabilité et les déclarations publiques pour garantir une communication crédible et fondée.

La CFE-CGC travaille activement afin d'accompagner les administrateurs représentant les salariés dans les conseils sur toutes ces différentes missions. Les formations RSE au catalogue du centre de formation syndicale (CFS) de la confédération sont actuellement retravaillées pour s'adapter à cette nouvelle directive avec notre partenaire.

Nous sommes aussi adhérents de longue date de l'IFA (Institut français des administrateurs) qui a initié de nombreuses sessions et événements autour de ces questions, et qui travaille toute une doctrine pour les administrateurs. C'est une bonne base de travail. Enfin, nous relançons le cercle des administrateurs salariés CFE-CGC afin de faire émerger de bonnes pratiques qui pourront bénéficier à l'ensemble des membres. C'est à travers un échange nourri entre des usages de conseil d'administration très divers que nous avancerons sur tous ces sujets.

Répetons-le : le rôle des administrateurs salariés dans la mise en place de la CSRD est primordial pour assurer un engagement solide et durable de l'entreprise et ainsi construire un avenir pour les générations futures.



“ LA RÉVOLUTION IA, alliée ou adversaire pour le travail de demain ? ”

Comment les CSE peuvent-ils être aux côtés des salariés face à l'intelligence artificielle qui inquiète et surprend parfois dans ses développements ?

Comme toute nouvelle technologie, l'IA peut avoir des incidences multidimensionnelles pour les entreprises et leurs salariés, notamment sur l'emploi, l'organisation et les conditions de travail, l'évolution des métiers, mais aussi sur le partage de la valeur et la transformation de la chaîne de valeur. Mais attention, ce n'est pas une technologie comme les autres ! Evolutive, itérative, ses effets sont difficiles à anticiper et seule une expérimentation peut permettre de les envisager à court terme sans nécessairement que soit possible une vision à plus long terme. Sans compter qu'elle pose des questions éthiques dont les élus de CSE doivent se saisir : l'utilisation et le stockage des données personnelles, la transparence des algorithmes, les risques de discrimination, la responsabilité et le contrôle humain...

Est-ce que l'IA est ou peut devenir un nouvel objet de dialogue social ?

En effet, véritable avancée en terre inconnue, l'introduction de l'IA nécessite des modalités spécifiques de suivi, notamment dans le cadre du dialogue social. Les CSE ont un rôle important à jouer pour une appropriation positive de ces outils : faciliter l'activité des salariés et le développement

de leurs compétences plutôt que remplacer leur poste, améliorer la valeur ajoutée plutôt qu'en faire un simple levier d'économies de gestion. Cela nécessite une vigilance quant aux risques potentiels qu'elle représente et, dans le même temps, cela doit être l'occasion d'en interroger les potentialités revendicatives pour le monde du travail, comme l'inclusivité.

Comment les CSE peuvent-ils s'y prendre ?

Déjà, en faisant le point sur l'utilisation de l'IA dans l'entreprise, via les trois consultations obligatoires annuelles, chacune permettant d'aborder une facette du sujet et d'anticiper au mieux les potentiels effets et enjeux pour les salariés : la stratégie, la transformation du modèle économique, ses incidences en termes d'emploi et de compétences dans les orientations stratégiques, les investissements et les coûts dans la situation économique et financière, les enjeux de conditions de travail et de formation liés à l'utilisation de l'IA dans la politique sociale. La création d'une commission spécifique peut également être envisagée, au niveau d'un CSE, d'un comité de groupe ou d'un comité européen. Au-delà, appréhendée comme une nouvelle technologie au sens du Code du travail, l'introduction de technologies IA peut nécessiter une information-consultation et permet de recourir à l'expert.

Contactez-nous !



« DONNER VOIX AU CHAPITRE AUX SALARIÉS DES TPE »

1

Les élections TPE se tiendront du 25 novembre au 9 décembre 2024. Celles dans les chambres d'agriculture du 6 au 31 janvier 2025. Comment la CFE-CGC s'organise pour mener campagne dans un contexte de grand morcellement territorial ?

Cinq millions de salariés dont 500 000 cadres - le champ catégoriel de la CFE-CGC - travaillent au sein d'une très petite entreprise (moins de 11 salariés). Nous menons auprès d'eux une campagne en trois temps. Depuis mi-mars, nous utilisons nos militants pour qu'ils puissent rappeler aux salariés les enjeux, connaître les dates, les initiatives à mener... Pour cela, nous leur avons fourni des affiches, des outils de communication à destination des réseaux sociaux, évidemment précieux pour toucher des salariés si éparpillés. Le deuxième temps, c'est la sensibilisation des votants. Le taux de participation ne cesse de baisser et même l'U2P admet qu'il convient d'aider les salariés à se mobiliser. En 2021, seuls 6,19 % des cadres avaient voté. Des opérations sur le terrain vont donc être menées jusqu'à l'ouverture du scrutin le 25 novembre par nos unions départementales et régionales, les fédérations... Le troisième temps, ce sera l'annonce des résultats, le 19 décembre. Puis la nouvelle équipe se mettra en place pour quatre ans et le dialogue social se tiendra au sein des CPRI (Commissions paritaires régionales interprofessionnelles). S'agissant des élections dans les chambres d'agriculture, nous avons déposé une liste de cinq à sept candidats par département. Les votes se dérouleront du 6 au 31 janvier 2025.

À L'APPROCHE DES ÉLECTIONS DANS LES TPE ET LES CHAMBRES D'AGRICULTURE, DÉCRYPTAGE DES ENJEUX AVEC LA SECRÉTAIRE NATIONALE CFE-CGC AU DIALOGUE SOCIAL.

TROIS QUESTIONS À



CHRISTINE LÈ,
secrétaire nationale CFE-CGC
au dialogue social

2

Quels sont les enjeux pour la CFE-CGC ?

C'est à partir de ces deux scrutins et des résultats électoraux dans les entreprises que sera calculée la nouvelle représentativité syndicale en juin 2025. La CFE-CGC ambitionne de continuer de progresser comme nous le faisons depuis trois scrutins au sein des TPE. Et rattraper le terrain perdu lors du dernier vote pour les chambres d'agriculture, où nous avons obtenu 13 % des suffrages. Tout cela pour améliorer notre représentativité et donc avoir plus de poids dans les décisions prises dans les instances. L'idée consiste toujours à faire vivre la démocratie sociale au sein du bassin d'entreprises pour donner aux salariés voix au chapitre. Pour les chambres d'agriculture, le rôle des élus consiste aussi à donner des éclairages sur les politiques environnementales ou à apporter des contributions sur la construction des filières. Enfin, partout, la question de l'accès à la formation professionnelle est primordiale et parfois difficile à obtenir. Or, se former est indispensable pour conserver son employabilité.

3

Dans ces deux secteurs, la part des cadres est faible. Est-ce un problème ?

Du tout ! Cela ne nous empêche en rien de progresser puisque nous défendons les intérêts des salariés au niveau de la branche professionnelle. Dans le contexte politique complexe qui est le nôtre, il est plus que jamais primordial de faire vivre la démocratie sociale. De toujours agir et se mobiliser pour défendre les salariés. Tous ont des droits, quelle que soit la taille de leur entreprise !

Propos recueillis par **Sophie Massieu**

FORMATION, SALAIRE, SANTÉ,
CONDITIONS DE TRAVAIL...
**JE VOTE POUR FAIRE
VALOIR MES DROITS !**

ÉLECTIONS TPE

DU 25 NOVEMBRE AU 9 DÉCEMBRE 2024

JE VOTE



**MA FORCE
DE DIALOGUE**

WWW.CFECGC.ORG



SOCIAL



PREMIERS ÉCHANGES ENTRE MICHEL BARNIER ET LES SYNDICATS

Dialogue renoué avec les partenaires sociaux. Après l'annonce du nouveau gouvernement et avant son discours de politique générale, le Premier ministre Michel Barnier a souhaité rencontrer les leaders des grandes organisations syndicales et patronales. Conduite par François Hommeril (photo ci-dessus), président confédéral, la délégation CFE-CGC, composée de plusieurs secrétaires nationaux (Nicolas Blanc à la transition économique, Jean-François Foucard aux parcours professionnels, Christelle Thieffinne à la protection sociale), a été reçue le 25 septembre à Matignon. Aux côtés de Michel Barnier était notamment présente la ministre du Travail, Astrid Panosyan-Bouvet.

« Le Premier ministre a affiché une volonté de rupture avec les précédents gouvernements, et indiqué combien il était important de redonner de l'espace aux partenaires sociaux, souligne François Hommeril. Il a aussi insisté sur "le mur de la dette", sur le déficit budgétaire et le risque de défaillance. On mesure que ce sera un point fondamental de son agenda politique. De mon côté, j'ai d'abord rappelé que notre société est en souffrance. Elle a besoin que l'on restaure la confiance, que les corps intermédiaires soient respectés, et qu'en matière de dialogue social, les négociations menées entre organisations syndicales et patronales soient rééquilibrées. »

La CFE-CGC a ainsi fait valoir ses analyses et ses priorités sur divers dossiers parmi lesquels les retraites, l'emploi des seniors, l'assurance chômage, la nécessaire conditionnalité des aides publiques accordées aux entreprises et le pouvoir d'achat des classes moyennes.

AGENDA

HANDICAP : LA 40^E ÉDITION DE LA COURSE ALGERNON LE 13 OCTOBRE

Plus grand événement national accueillant des sportifs valides ou en situation de handicap (mental, physique, sensoriel, psychique...) dans une même épreuve, la 40^e édition de la course Algermon (5, 10 ou 15 km) se tiendra dimanche 13 octobre sur le littoral marseillais (plus d'infos sur algermon.fr), avec une vue imprenable sur la mer Méditerranée. Mobilisée de longue date à tous les niveaux de la négociation collective en faveur des personnes en situation de handicap, la CFE-CGC, avec l'appui de l'union régionale CFE-CGC PACA, sponsorise l'événement qui rassemble de nombreux partenaires : Macif, Crédit Mutuel, Agence nationale du sport, collectivités territoriales...

FONCTION PUBLIQUE

LES SYNDICATS INTERPELLENT MATIGNON SUR LES SALAIRES

Dans un courrier commun adressé le 13 septembre au nouveau Premier ministre, Michel Barnier, les huit organisations syndicales représentatives de la fonction publique (CFE-CGC, CFDT, CGT, FO, UNSA, FSU, Solidaires, FA-FP) demandent un ministère de la fonction publique de plein exercice, et rappellent les priorités qu'elles accordent au pouvoir d'achat des agents publics ainsi qu'à la retraite : « Nous souhaitons que tous les agents publics voient rapidement progresser leurs rémunérations, notamment à travers l'augmentation de la valeur du point d'indice et des mesures indiciaires, et que la réforme des retraites de 2023 soit suspendue afin d'engager de nouvelles discussions. »



ÉCONOMIE



LES TAUX D'EMPLOIS VACANTS SONT PLUS ÉLEVÉS DANS LES TPE

Le taux d'emplois vacants au sein des très petites entreprises (1 à 9 salariés) est près de trois fois supérieur à celui des entreprises de plus de 10 salariés : 6,3 % contre 2,3 % en moyenne en 2023, selon une étude du ministère du Travail. L'an dernier en moyenne, 615 000 emplois étaient vacants dans le secteur privé (hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales) : 368 000 dans des entreprises de 10 salariés et plus et 247 000 dans celles de 1 à 9 salariés. Ces dernières représentent ainsi 40 % des emplois vacants.

Dans tous les grands secteurs, le taux d'emplois vacants des TPE est sensiblement supérieur à celui des entreprises de 10 salariés et plus, allant de 2 points dans l'enseignement privé, la santé et l'action sociale,

à 5,9 points dans l'hébergement-restauration ou l'information-communication. Dans la construction, l'immobilier et l'hébergement-restauration, les TPE concentrent près de deux tiers des emplois vacants (respectivement 59 %, 62 % et 66 %), contre à peine plus du tiers des emplois occupés (respectivement 35 %, 34 % et 36 %).

Lorsqu'il est mené à son terme, le recrutement n'est pas jugé plus difficile dans les petites entreprises que dans celles de 10 salariés et plus (respectivement 15 % et 17 % de recrutements jugés difficiles). Le taux d'échec est en revanche plus important dans les TPE, « ce qui traduit leur expérience plus limitée en termes de recrutement », analysent les auteurs de l'étude.

LE CHIFFRE

58,4 %

Soit la proportion des personnes âgées de 55 à 64 ans qui occupaient un emploi en France en 2023, contre 56,9 % en 2022, selon le ministère du Travail. Le taux d'emploi de cette tranche d'âge, qui comprend des personnes ayant fait valoir leurs droits

à la retraite tout en continuant à travailler, n'a jamais été aussi élevé depuis 1975. Cette part de seniors qui travaillent reste nettement inférieure à la moyenne de l'Union européenne (63,9 %), surtout en raison des hommes français qui travaillent bien moins à cet âge que les Européens dans leur ensemble (59,7 % contre 70,1 %). Le taux d'emploi des femmes de 55 à 64 ans est, lui, proche de la moyenne européenne (57,2 % contre 58,1 %).

ASSURANCE CHÔMAGE

LES ALLOCATIONS REVALORISÉES DE 1,2 % DEPUIS LE 1^{ER} JUILLET

Conformément à la décision prise le 27 juin dernier lors du conseil d'administration de l'Unédic, une revalorisation de 1,2 % des allocations chômage s'applique depuis le 1^{er} juillet. Celle-ci « concernerait environ 2 millions de demandeurs d'emploi indemnisés » sur quelque 2,7 millions au total, selon un communiqué de l'organisme paritaire géré par les organisations syndicales et patronales. Pour 2024, le montant de la revalorisation s'élèverait à 150 millions d'euros pour le régime d'assurance chômage et, pour 2025, à 210 millions d'euros. Cette revalorisation intervient après deux autres en 2023 (+ 1,9 % au 1^{er} avril, puis + 1,9 % au 1^{er} juillet). En moyenne, la revalorisation annuelle a été de 1,68 % lors des cinq dernières années.

UNION EUROPÉENNE

LE RÈGLEMENT SUR L'IA EST ENTRÉ EN VIGUEUR

Visant à favoriser l'innovation en Europe tout en limitant les possibles dérives, la nouvelle législation de l'Union européenne (UE), inédite au niveau mondial, pour encadrer l'intelligence artificielle (IA), est entrée en vigueur le 1^{er} août dernier avec une application progressive d'ici à 2026. « Il s'agit du cadre pionnier de l'Europe pour une IA innovante et sûre », a déclaré la présidente de la Commission européenne, Ursula von der Leyen, sur le réseau social X. *Il favorisera le développement d'une IA à laquelle les Européens peuvent faire confiance. Il aidera les PME et les jeunes entreprises européennes à mettre sur le marché des solutions d'IA de pointe.*



SUR LE TERRAIN



LE GROUPE LA POSTE VA METTRE EN PLACE 32 CSE

Les prochaines élections professionnelles au sein du Groupe La Poste (près de 180 000 collaborateurs en France), prévues du 9 au 14 octobre prochain, s'inscrivent dans un contexte réglementaire particulier puisque, conformément à la loi du 22 novembre 2022, l'entreprise doit se doter de comités sociaux et économiques (CSE) avant le 31 octobre 2024. « C'est une révolution, explique Victor Farinha, président de la CFE-CGC du Groupe La Poste. Aujourd'hui encore, nous avons des instances représentatives issues de la réglementation de 1990 et donc encore des instances qui n'existent même plus dans les secteurs public et privé, comme les CHSCT. Aussi, depuis deux ans, négocions-nous autour de ces nouvelles instances. À lui seul, le protocole d'accord préélectoral (PAP) a requis sept plénières, avec dix-sept syndicats représentés. »

Ces nouvelles instances représentatives du personnel vont permettre à La Poste de passer d'un système hybride à une représentation de droit commun avec 32 CSE d'établissement, des commissions, des représentants de proximité, des délégués syndicaux et un CSE central.

Société anonyme à capitaux publics, filiale de la Caisse des dépôts et de l'État, le Groupe La Poste exerce quatre missions de service public : le service universel postal, l'aménagement et le développement du territoire, l'accessibilité bancaire, le transport et la distribution de la presse. En 2023, le groupe a réalisé un chiffre d'affaires de 34,1 milliards d'euros dont 44 % à l'international, et emploie 233 000 collaborateurs dans plus de 60 pays.

TELEX

INTERNATIONAL

L'OIT ALERTE SUR LE DÉCLIN DES REVENUS DU TRAVAIL

Dans son rapport sur les perspectives sociales et de l'emploi dans le monde, l'Organisation internationale du travail (OIT) souligne que « la part mondiale des revenus du travail, c'est-à-dire la part du revenu total perçue par les travailleurs, a diminué de 0,6 point entre 2019 et 2022, puis est restée stable depuis, aggravant une tendance à la baisse observée depuis des décennies ». L'étude indique que la crise Covid a exacerbé les inégalités existantes, en raison de la concentration des revenus du capital parmi les plus riches. « Nous avons besoin de politiques qui favorisent une répartition équitable des bénéfices économiques, incluant la négociation collective », a déclaré l'Américaine Celeste Drake, directrice générale adjointe de l'OIT.

HUMANITAIRE

UN TROISIÈME CONVOI INTERSYNDICAL D'AIDE À L'UKRAINE

Sous l'impulsion de huit organisations syndicales (CFE-CGC, CFDT, CGT, FO, CFTC, UNSA, FSU, Solidaires), un troisième convoi humanitaire, comprenant notamment plusieurs dizaines de stations électriques et groupes électrogènes, a été envoyé mi-juillet en Ukraine. « L'intersyndicale française réaffirme son soutien à la lutte du peuple ukrainien pour son existence, appelle à une paix juste et durable reconnaissant les frontières et la souveraineté de l'Ukraine, et se tient aux côtés des organisations syndicales du pays pour la lutte contre l'impérialisme russe et le respect des droits sociaux », soulignent les huit syndicats dans un communiqué.



CARRIÈRES



COMMENT LES ÉTUDIANTS PERÇOIVENT LE MONDE DU TRAVAIL ?

L'étude « *Le monde du travail vu par les étudiant·e·s du supérieur* » publiée le 3 septembre par l'APEC indique que 48 % estiment qu'il sera difficile de décrocher un emploi une fois leurs études terminées, tout en redoutant que celui-ci ne réponde pas à leurs aspirations. À l'aube de leur vie professionnelle, les étudiants citent, comme principales sources d'inquiétudes, une rémunération insuffisante (37 %), une trop grande pression (37 %) une charge de travail trop importante et un mauvais équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle (29 %), et un manque de sens et d'épanouissement (27 %). Ils sont par ailleurs 67 % à projeter le monde professionnel comme « injuste ».

Le rapport à l'entrée dans la vie active est assez ambivalent : plus de 8 étudiants sur 10 décrivent un monde du travail « exigeant », « compétitif » ou « stressant », mais ils sont aussi majoritaires à le décrire comme « stimulant » (70 %), « innovant » (64 %) et « coopératif » (63 %). L'étude souligne également une connaissance limitée des univers professionnels : 51 % estiment connaître assez mal, voire très mal le droit du travail, et 39 % se sentent peu familiers avec les contrats de travail. « *Si beaucoup de jeunes envisagent cette transition avec enthousiasme, ils sont aussi nombreux à appréhender ce moment*, résume Gilles Gateau, directeur général de l'APEC. *Malgré les stages ou l'apprentissage, nous observons un fossé entre leur perception et la réalité des entreprises.* »

SANTÉ AU TRAVAIL

LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE DES SALARIÉS RESTE PRÉOCCUPANTE



Selon le 13^e baromètre « État de santé psychologique des salariés français » réalisé par le cabinet Empreinte Humaine et l'institut OpinionWay, 15 % des répondants se trouvent en détresse psychologique grave (soit 2 points de moins qu'en octobre 2023), une situation qui touche davantage les actifs de 18-29 ans (28 %), les employés (20 %) et les télétravailleurs 100 % distanciel (26 %). Le pourcentage monte à 42 % si l'on considère toutes les personnes en situation de détresse psychologique, modérée et élevée. Cette tendance est beaucoup plus marquée dans les PME (53 %) et les TPE (49 %) que dans les grandes entreprises de plus de 5000 salariés (32 %).

HANDICAP

CHRISTIAN PLOTON ÉLU PRÉSIDENT DE L'AGEFIPH

Dans le cadre de l'alternance entre organisations syndicales et patronales à la tête de l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées), le conseil d'administration a élu à la présidence Christian Ploton (Medef). Il remplace Christophe Roth (secrétaire national CFE-CGC à l'accessibilité et l'égalité des chances), qui était président depuis 2021. Exerçant depuis plus de 30 ans dans le Groupe Renault, Christian Ploton était vice-président de l'Agefiph lors de la dernière mandature. En 2023, l'Agefiph a financé et réalisé plus de 200000 interventions auprès de personnes en situation de handicap, et près de 74000 en direction des entreprises.

SOCIÉTÉ

LES HOMMES CADRES VIVENT 5,3 ANS DE PLUS QUE LES OUVRIERS

Les hommes cadres de 35 ans vivent en moyenne 5,3 ans de plus que les ouvriers, selon l'INSEE. Chez les femmes, l'écart est moins marqué (3,4 ans). Les ouvriers ont plus de deux fois plus de risque que les cadres de mourir entre 35 et 65 ans, et 1,7 fois plus entre 65 et 75 ans. « *La nature des professions exercées explique en partie ces écarts*, souligne Nathalie Blanpain, auteure de l'étude. *Les cadres sont moins soumis aux risques professionnels : accidents et maladies du travail, travail pénible, etc.* » Depuis les années 1990, l'écart d'espérance de vie entre les cadres et les ouvriers a diminué pour les hommes (il était de 7 ans sur la période 1991-1999) et un peu augmenté pour les femmes (de 2,6 à 3,4 ans).





FINANCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL : TOUT SAVOIR SUR L'AGFPN

AU CŒUR DU FINANCEMENT DES ORGANISATIONS SYNDICALES ET PATRONALES FRANÇAISES, **L'ASSOCIATION DE GESTION DU FONDS PARITAIRE NATIONAL (AGFPN) VIENT DE FÊTER SES 10 ANS D'EXISTENCE.** FOCUS SUR SA GENÈSE, SON RÔLE, SON ÉVOLUTION.

Un aigle à deux têtes

Pour comprendre le sigle AGFPN, il faut le scinder. Il y a d'abord les initiales de l'association de gestion (AG) qui fait fonctionner le dispositif, et dont la demi-douzaine de salariés actuels sont pour une raison historique mis à disposition sous forme contractuelle par l'Unedic. Ensuite, celles du fonds paritaire national (FPN) créé par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Ce fonds collecte, centralise et distribue les sommes nécessaires au financement du dialogue social des organisations syndicales (OS) et patronales (OP), en complément de leurs recettes propres et des cotisations de leurs adhérents. L'ensemble nommé AGFPN a versé environ 140 millions d'euros aux partenaires sociaux en 2022, dont 15,5 millions pour la CFE-CGC.

La genèse du FPN

En 2013, des têtes pensantes au ministère du Travail s'avisent de réformer le financement des syndicats et des organisations patronales, afin de le rendre plus transparent sur les fonds utilisés et les missions poursuivies. Un des objectifs est de ne plus ponctionner, sous forme de « préciput », les sommes mutualisées notamment pour la formation professionnelle. Les équipes de Michel Sapin veulent créer à la place un fonds paritaire dédié à l'ensemble du dialogue social, mais également à la formation syndicale des adhérents. Un autre objectif est de trouver une clé de répartition des sommes entre les organisations représentatives dans les branches. Un troisième est de flécher leurs missions pour ventiler ces fonds et en tracer l'utilisation au sein de chaque organisation. Une série de réunions bilatérales se déroule alors entre les

OS-OP et le ministère. Trois en un an pour la CFE-CGC représentée par son trésorier de l'époque accompagné du responsable confédéral des finances. « *La CFE-CGC a été partie prenante de cette concertation, explique Farida Karad, trésorière actuelle de la Confédération et représentante CFE-CGC au bureau de l'AGFPN. Nous n'étions pas hostiles à la création du FPN, soutenant la démarche de visibilité des actions menées pour tous les salariés et dans la mesure où il proposait des financements nouveaux. La négociation a porté plutôt sur le niveau des financements et la définition des missions éligibles.* »

La loi de mars 2014

À la suite de ces concertations, la loi instaure un financement « transparent » des partenaires sociaux via une contribution sur les entreprises égale à 0,016 % de la

masse salariale du secteur privé, à quoi s'ajoute une subvention annuelle étatique. Elle répartit les missions des syndicats en trois catégories éligibles au financement, pour tenir compte du fait que, au-delà de la défense des salariés dans les entreprises et les branches, ils participent aussi aux négociations paritaires de niveau national et dans les branches, et sont sollicités par le Gouvernement pour des missions de réflexion sur des sujets économiques et sociaux. Toutes activités non prises en charge par des fonds publics jusque-là et qui, objectivement, n'entrent pas dans les motifs pour lesquels un adhérent de base paye sa carte.

Le fléchage des missions

Les trois missions répertoriées et finançables par le FPN sont les suivantes :

1. Conception, gestion, animation et évaluation des politiques menées paritaires (exemples : le suivi des conventions collectives, le fonctionnement d'observatoires du dialogue social).
2. Participation à la conception, à la mise en œuvre et au suivi des politiques publiques relevant de la compétence de l'État (exemples : l'analyse des projets de loi, la participation à des auditions dans les ministères et devant le Parlement).
3. Formation des salariés appelés à exercer des fonctions syndicales et animation des activités de ces salariés.

La justification des missions

Pour chacune de ces missions, des sommes sont versées aux syndicats. Charge à eux d'en justifier l'utilisation dans un rapport annuel, validé par des commissaires aux comptes, adressé à l'AGFPN. À titre d'exemple, dans celui de la confédération CFE-CGC pour 2023, il est écrit qu'au titre des missions 1 et 2, la CFE-CGC a travaillé notamment sur le projet de réforme des retraites, le temps de travail (travail dominical, semaine de quatre jours...), la négociation sur la transition écologique et le dialogue social, le suivi de l'ANI sur les accidents de travail et les maladies professionnelles, le bilan de la négociation collective en 2023, la restructuration des branches... Quant à la mission 3 (formation), la CFE-CGC l'étaye en indiquant que 736 stages ont été réalisés pour 19527 journées de stage.

La répartition des fonds entre syndicats

Dans les grandes lignes, la répartition définie par la loi de 2014 est basée sur la représentativité issue des mesures d'audience nationale lors des élections professionnelles et sur la représentativité calculée au niveau des branches. Au niveau national interprofessionnel, la répartition se fait à parts égales entre toutes les organisations syndicales représentatives (OSR), celles qui pèsent plus de 8 % des suffrages. Dans les branches, cette répartition est également égalitaire entre les OSR dans chaque branche. Ainsi, plus un syndicat est implanté et représentatif dans un grand nombre de branches, plus il perçoit de fonds de l'AGFPN.

La mise en œuvre de l'association de gestion

Après le vote de la loi créant le FPN, il a fallu six mois pour mettre en place son association de gestion (AG). Les partenaires sociaux ont dû se mettre d'accord sur les règles de fonctionnement (règlement intérieur, règlement financier, contrôles, sanctions...), le nombre de leurs représentants, les droits de vote au conseil d'administration, les titulaires, les suppléants, etc. Décision a été prise assez rapidement de copier la gouvernance des organismes paritaires comme l'Unedic ou l'Apec, c'est-à-dire d'alterner la présidence entre patronat et syndicats. Ensuite, il a fallu négocier avec les organismes qui allaient recueillir les taxes :

l'ACOSS (Agence centrale des organismes de Sécurité sociale) pour les entreprises, la MSA pour l'agriculture : quelles méthodes de travail, quels coûts et quels investissements informatiques (que l'AGFPN allait prendre en charge) pour ces organismes. Également, régler la logistique : où s'installer ? Combien de salariés ? L'Unedic ayant des locaux disponibles et pouvant mettre à disposition des salariés, cette solution fut retenue.

La vigilance de la Cour des comptes

L'objectif de transparence des financements des organisations syndicales et patronales n'est « pas encore pleinement atteint », a affirmé en mai dernier la Cour des comptes dans un rapport. Si la Cour reconnaît le progrès apporté en termes de simplification et de transparence du dispositif de financement des partenaires sociaux par la création de l'AGFPN, elle souhaite voir encore améliorées ses procédures, notamment de contrôle, et ses moyens. La Cour reconnaît la rigueur de gestion de l'AGFPN mais elle fait des recommandations sur la gouvernance, le renforcement des moyens de contrôle de l'utilisation des fonds, l'élaboration d'une doctrine pour renforcer le rôle du commissaire du Gouvernement, entre autres.

Gilles Lockhart

LA QUATRIÈME MISSION EN APPROCHE

En complément des trois missions fixées par la loi de 2014, l'accord national interprofessionnel (ANI) du 14 avril 2022 relatif au paritarisme a édicté une 4^e mission. Elle précise que le fonds paritaire national (FPN) a vocation à être l'intégrateur de tous les financements qui passent par les partenaires sociaux au titre du dialogue social. Donc, entre autres, de ceux de l'Apec, de l'Unedic, de l'Agirc-Arrco, des 80 conventions de dialogue social de branches recensées. Pas pour distribuer à leur place les allocations chômage ou les pensions de retraite, mais pour tout ce qui concerne le financement de leur paritarisme interne : formation des administrateurs, remboursement des déplacements des élus, travail des chargés d'études, etc. Un chantier considérable puisqu'actuellement chaque organisme a des modalités techniques différentes, spécifiques, hétérogènes par rapport à celles de l'AGFPN, et qu'à terme les règles de celles-ci seront opposables.

G.L.



PARCOURS

Enseignant-chercheur en économie à l'Université Lyon 2 Lumière, chercheur associé au laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques (LIEPP) de sciences-po, Michaël Zemmour, 41 ans, est spécialiste des régulations publiques, expert du financement de la protection sociale, des réformes de la protection sociale et des inégalités. Il conduit plusieurs travaux en cours dont un sur les effets de la réforme des retraites de 2010 ayant fait passer l'âge légal de départ de 60 à 62 ans.

Ses recherches sur l'évolution des systèmes de protection sociale prennent en compte le rôle des syndicats et l'importance du paritarisme. Il souligne notamment qu'en France la Sécurité sociale a une assise très large parmi les salariés, qui dépasse le clivage gauche-droite et qui est particulièrement défendue par la CFE-CGC.

« LES POLITIQUES PUBLIQUES ONT CASSÉ LA DYNAMIQUE SALARIALE »

Propos recueillis par **Gilles Lockhart**
Photos : **Valérie Jacob**

ENSEIGNANT-CHERCHEUR EN ÉCONOMIE, SPÉCIALISTE DES RÉGULATIONS PUBLIQUES ET DES INÉGALITÉS, **MICHAËL ZEMMOUR DRESSE UN ÉTAT DES LIEUX DE LA SITUATION ÉCONOMIQUE FRANÇAISE ET DU SYSTÈME DE PROTECTION SOCIALE.**

En tant qu'économiste, y a-t-il des indicateurs que vous suivez au quotidien, comme un trader suit les cours de la Bourse ?

Au quotidien, non. Étant enseignant-chercheur, je ne suis pas sur ce rythme-là. Mais je regarde régulièrement les chiffres du chômage, de l'indemnisation du chômage et des allocataires de minima sociaux. Une des raisons est que je travaille sur les inégalités, donc sur les chiffres de la pauvreté (ceux de l'Insee sur le niveau de vie des ménages) qui ne sont disponibles qu'avec deux ans de décalage statistique. Pour y voir clair, j'interprète des « signaux faibles » comme ceux que je viens de citer ou les créations d'entreprises.

Et quelles sont vos constatations ?

Il y a en France un accroissement des difficultés à vivre qui est évident. Il y a des témoignages, notamment de la part des associations caritatives, qui disent qu'elles ont affaire à un public plus nombreux ou dont le profil a changé, surtout depuis la crise du Covid. Mais ce sont des diagnostics qu'on a du mal à objectiver par la statistique économique parce que ce sont des évolutions longues. Ce qui caractérise la France depuis la crise de 2008 est moins une explosion des inégalités de revenus, qui sont restées assez stables, qu'une augmentation des difficultés à vivre, parce que depuis cette date il y a une stagnation économique. Il y a en France des inégalités patrimoniales qui sont très fortes et qui ont tendance à s'amplifier, mais les difficultés économiques et sociales proviennent avant

« IL Y A EN FRANCE UN ACCROISSEMENT DES DIFFICULTÉS À VIVRE QUI EST ÉVIDENT »

tout d'une stagnation des revenus, voire d'une baisse de certains revenus, en lien avec un contexte économique qui patine. Évidemment, quand cela patine, plus on est précaire, plus on a des revenus faibles, plus le ressenti est difficile.

Comment s'explique cet enlisement des revenus ?

La dynamique des salaires en France a été cassée en partie parce que l'activité économique est ralentie, mais aussi du fait du pilotage gouvernemental du marché du travail : les lois et ordonnances Travail, le blocage du point d'indice pour les fonctionnaires, la politique de non-revalorisation du SMIC, le développement de primes alternatives au salaire comme la prime Macron... Tout cet ensemble de politiques publiques a mis la dynamique de la négociation salariale en panne. À cela s'ajoute une forme d'affaiblissement de la protection sociale via une série de réformes qui tentent de la restreindre par rapport aux besoins : réforme des retraites, réforme de l'assurance chômage, etc.

Quels seraient les remèdes pour atténuer les inégalités ?

Même s'il n'y a pas de formule magique, une piste serait sans doute de réparer un peu les institutions et la dynamique de la négociation salariale. C'est pour cela qu'à mon avis, des revalorisations dans le public, une hausse du salaire minimum et un réenclenchement de la négociation collective sont très souhaitables. Bien sûr, il y a une autonomie de la négociation salariale dans les entreprises, mais c'est aussi pour cela qu'il est important que les pouvoirs publics, là où ils ont les leviers, et en régulant le marché du travail, donnent le ton. Sinon, des différences importantes se creusent et des secteurs se font concurrence entre eux par l'austérité salariale. Se pose aussi la question du rôle qu'on souhaite voir jouer à la protection sociale dans un monde où un certain nombre de sources d'insécurité augmentent.

Quelle est votre analyse de la répartition de la valeur entre le capital et les salariés ?

Je me suis penché là-dessus, le diagnostic n'est pas évident. Sur une longue période, la part des revenus qui va au capital et la part des revenus qui va au travail a relativement peu bougé, même si elle s'est un peu déformée récemment en faveur du capital, du fait de la baisse de l'impôt sur les sociétés et de la suppression de l'impôt sur la fortune. Une autre piste intéressante, et je sais que les syndicalistes l'explorent, est qu'il y a des profits qu'on ne voit pas dans les comptes français parce qu'ils sont délocalisés à l'étranger via l'optimisation fiscale. Là, on a vraiment des sources de

(...)

(…)

déformation en faveur du capital. Mais il n'y a pas un effondrement de la part de la valeur salariale.

L'inflation est tombée à 1,9 % en août selon l'Insee, passant sous la barre des 2 % pour la première fois depuis trois ans. Est-ce une bonne chose ?

On revient à des niveaux d'inflation plus ordinaires. C'est rassurant, mais la question principale pour les salariés reste le rapport entre l'inflation et les salaires. À la limite, il vaut mieux une inflation pas trop faible - une inflation trop faible n'est pas un signe de bonne santé économique - et des salaires et des évolutions de prestations sociales plus dynamiques que les prix. Je surveille donc tout autant sinon plus que l'inflation quelle va être la progression moyenne des salaires en 2024 et en 2025.

Pour en venir à la protection sociale, un de vos champs de recherche importants, comment se passe l'application de la réforme des retraites de 2023 qui fait passer l'âge de départ légal à 64 ans ?

Il est trop tôt pour en mesurer vraiment les effets, car une seule génération, pour l'instant, a été directement touchée. Mais pour observer ce qui s'est passé depuis qu'on a reculé l'âge de départ de 60 à 62 ans, j'en redoute plusieurs effets. Le premier est que des personnes vont devoir rester en emploi alors qu'elles ne le souhaitent pas, ce qui va entraîner des conséquences sur leur santé et sur leur capacité à disposer de leur vie. Le deuxième est que les personnes qui ne sont plus en emploi à l'âge de 62 ans, celles qui sont déjà dans un point de précarité avant la retraite, risquent de connaître un sas de précarité plus long et moins bien couvert. Mes travaux, qui sont en ligne avec ceux de l'administration, montrent qu'un sas de précarité va se creuser chez les seniors, incluant des seniors cadres, bien que principalement concentré sur les ouvriers et les employés. S'agissant des cadres en particulier, un des effets principaux et massifs concernera les femmes qui ont une carrière. La législation antérieure leur permettait un départ à 62 ans à taux plein quand elles avaient des enfants. Elles vont subir le décalage de départ en retraite le plus important, jusqu'à deux ans.

« LA RÉFORME DES RETRAITES VA CAUSER DE LA PRÉCARITÉ PARMI LES SENIORS »

Globalement, quel regard portez-vous sur cette réforme ?

Elle me paraît extrême quand on regarde l'historique parce qu'il y a toujours trois leviers d'action sur les retraites : le financement, le niveau des pensions et l'âge de départ. Tout s'est fait en excluant totalement le financement, ainsi que le niveau des pensions, accessoirement. Tout se concentre sur l'âge, de façon extrêmement rapide, ce qui veut dire qu'on demande beaucoup d'économies à la génération qui est aux portes de la retraite. À celles qui vont suivre aussi, mais très vite, très fort, avec une pente très dure pour ces gens-là, alors même que la précédente réforme (le passage de 60 à 62 ans) est à peine digérée et que les gains d'espérance de vie ont été moins rapides que prévu. Avant même la dernière réforme, on prédisait déjà une retraite plus courte aux personnes qui partaient l'année dernière qu'à ceux partis dix ans plus tôt. Les gains d'espérance de vie ont été moins forts que le décalage de la retraite de deux ans. Avec le passage à 64 ans, il faudra attendre 20 ou 30 ans pour retrouver la même durée de retraite. Donc c'est une réforme qu'on peut qualifier de brutale.

Quels pourraient être les leviers d'amélioration ?

Lors de sa première intervention médiatique, le nouveau Premier ministre, Michel Barnier, a dit qu'il ne voulait pas remettre en cause l'équilibre financier de la réforme. C'est un jeu sur les mots. Soit on reste dans le cadre où l'on dit : pas un centime de financement supplémentaire. Auquel cas il n'y a aucune porte ouverte. Soit une discussion s'ouvre enfin sur un sentier de financement, qui permettrait d'abroger la réforme de 2023, voire de réfléchir à la manière d'apurer le déficit qui persiste malgré la réforme. Je crains que les propos tenus consistent à proposer des améliorations à la marge. Sachant qu'il y en a déjà eu car il y a des dispositifs carrières longues assez conséquents dans cette réforme.

Qu'appellez-vous une discussion sur un sentier de financement ?

Cela pourrait être plusieurs choses. Le système de retraite a aujourd'hui un financement mixte, provenant très majoritairement des cotisations de salariés dans le privé et, pour les retraites publiques, de la participation de l'État employeur. Si l'on décide d'ajuster le financement, on peut faire ce que l'on veut. Je m'étais livré à un calcul qui donnait un ordre de grandeur et que j'ai refait récemment en étudiant le programme du Nouveau Front Populaire. Le NFP envisageait la hausse des cotisations sociales de 1,25 point en cinq ans, à partager entre employeur et salarié. Pour quelqu'un ayant un salaire mensuel de 2630 euros, qui est le salaire moyen en 2022, cela représenterait 22 euros par mois pour l'employeur et pour le salarié. Cela pour dire que les ordres de grandeur qui seraient nécessaires pour maintenir un âge de départ légal à 62 ans dans les conditions antérieures ne sont pas de nature à faire fuir. Le montant de la facture d'électricité, de gaz ou des compléments santé augmente dans des ordres de grandeur comparables voire supérieurs.

Que pensez-vous de la dernière réforme gouvernementale de l'assurance chômage, suspendue depuis les élections législatives ?

Sans préjuger de la décision qui va être prise par le Gouvernement, les deux ou trois réformes précédentes étaient déjà critiquables et cette dernière ne trouvait plus aucune justification autre que faire des économies rapides et poursuivre un discours de stigmatisation des demandeurs d'emploi. Je me pose deux questions de fond sur l'assurance chômage. Une de ses défaillances principales est qu'elle ne couvre pas tous les chômeurs. Environ un chômeur sur deux qui recherche activement un emploi n'est pas indemnisé.

« LE NIVEAU DE LA DETTE PUBLIQUE EST À SURVEILLER, MAIS IL N'Y A PAS LE FEU »

Or, même si on garde en tête la dimension contributive, les gens qui sont privés d'assurance chômage, soit ont contribué, soit vont le faire. Donc il n'y a pas de raison d'avoir une exclusion aussi forte. La deuxième question concerne la gestion paritaire, qui, bien qu'elle existe encore sur le papier, a été complètement mise à mal depuis 2018, en étant placée sous tutelle.

Êtes-vous favorable à une étatisation de l'assurance chômage ?

Je n'y suis pas favorable pour plusieurs raisons. Je pense que la démocratie sociale est importante, qu'il est important d'avoir des espaces d'appropriation par les assurés des droits sociaux quant à la question du financement. La vision qu'ont les partenaires sociaux, y compris le patronat, de l'assurance chômage, n'est pas la même que celle de l'administration budgétaire. Pour le gouvernement, l'assurance chômage est une sorte de tableau de bord d'incitations pour gouverner le marché du travail. Pour les partenaires sociaux, c'est d'abord un instrument de sécurisation et de stabilité des salariés. Selon que vous donnez les commandes à l'un ou à l'autre, les objectifs ne vont pas être les mêmes. Par ailleurs, la gouvernance des institutions paritaires est un instrument de pouvoir pour les syndicats. Deux éléments font la force des organisations syndicales dans notre pays : le pouvoir de mobilisation sur les questions nationales, on l'a vu avec la réforme des retraites, et l'implication dans la gestion de grosses masses financières : Agirc-Arrco, Unedic... Retirer la gestion de ces organismes aux partenaires sociaux irait très loin dans l'affaiblissement, à mon avis, des organisations syndicales.

La dette publique française a atteint 3 159,7 milliards d'euros au premier trimestre 2024, soit 110,7 % du PIB. Est-il vital de la réduire ?

Le niveau de la dette est un paramètre à surveiller et dont il faut reprendre la maîtrise, mais il n'y a pas le feu. En points de PIB, la France paye moins cher sa dette publique aujourd'hui que dans les années 1980-1990, époque où il y avait moins de dette mais où les taux d'intérêt étaient beaucoup plus élevés. La politique de Bruno Le Maire, qui a été ministre de l'Économie et des Finances pendant sept ans, était la baisse des recettes et une forme



d'austérité de la dépense publique, dont il attendait de la croissance. Comme cette politique n'a pas marché, il faut essayer de trouver une stratégie qui permette de reprendre la maîtrise du déficit. Seulement, il serait dangereux de subordonner toutes les politiques publiques à cet objectif-là, en oubliant l'état des services publics, la dynamique économique et la transition écologique. Si on défiance les services publics, si on met l'économie à l'arrêt et si on reporte les investissements de la transition écologique pour absolument refermer très vite le déficit, on aura peut-être réduit un problème, mais on s'en sera créé trois autres, beaucoup plus gros.

Faites-vous le même raisonnement pour le déficit de l'Assurance maladie qui devrait être plus élevé que les 11,4 milliards d'euros attendus en juin ?

Il y a un schéma très bien repéré qui est ce qu'on appelle la politique des caisses vides et que le chercheur du CNRS, Julien Duval, décrit dans son ouvrage « Le mythe du trou de la Sécu ». Première étape : on laisse se creuser un déficit du côté des comptes sociaux ; deuxième étape : on le dramatise ; troisième étape : on le prétexte pour forcer des politiques dont on avait l'intention au départ. On peut repérer ce schéma très clairement sur les retraites. On laisse se creuser un déficit parce qu'on organise un financement des retraites qui est moins dynamique que les besoins. On le dramatise en disant qu'on est au bord d'un système en faillite. Ce qui n'est pas vrai. Il y a un déficit, il n'est pas ridicule, il faut s'en occuper, mais il n'y a pas de risque de faillite. Du tout. Personne ne pense cela. Et ensuite on vous présente la réforme des retraites...

Si vous regardez les comptes de la Sécurité sociale, la plupart des années, il y a plus de recettes que de dépenses. La raison pour laquelle un déficit apparaît vient du fait qu'une partie importante des recettes ne finance pas les dépenses de l'année mais le remboursement de la dette, dont une partie de la dette Covid qui a été basculée sur la Sécurité sociale par l'État. Il n'y a pas de raison économique de rembourser cette dette aussi vite. Par un jeu d'écriture, on pourrait tout à fait dire que les comptes de la Sécurité sociale sont équilibrés et qu'on remboursera la dette un peu plus lentement. Cela ne résoudrait pas tout, mais c'est pour dire que par-delà des sujets qui sont réels, il y a une dramatisation qui nuit au débat.

Après la « parenthèse enchantée » de l'été, le retard dans la préparation du budget de l'État est-il grave ?

Cela peut être grave en fonction de ce que veut faire le Gouvernement. Une des caractéristiques de la France des dernières années est que le Gouvernement s'est privé de recettes permanentes. Il a baissé massivement les prélèvements obligatoires : plus d'un point de PIB manque chaque année, ce qui est une des raisons du creusement du déficit. Il y a une forme de consensus pour dire qu'il faut remonter cette pente, sans doute en mettant en place de nouveaux prélèvements sur les fortunes, sur les très gros profits, peut-être en réformant l'impôt sur le revenu et en revenant sur certaines exonérations de cotisations sociales. Tout cela prend du temps à expertiser et à mettre en place. On peut douter de la volonté du nouveau gouvernement de le faire, mais de toute façon, il n'a pas beaucoup de temps.

AU 59 RUE DU ROCHER, LA « MAISON CFE-CGC » EN TRAVAUX

PROFITANT D'UNE VISITE DES ÉQUIPES CFE-CGC LE 10 SEPTEMBRE DERNIER DANS LE CADRE DU TROISIÈME COLLÈGE INTERENTREPRISES DE SÉCURITÉ, DE SANTÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CISSCT) POUR FAIRE UN POINT D'ÉTAPE DES TRAVAUX EN COURS AU SIÈGE PARISIEN CONFÉDÉRAL, **LE MAGAZINE VOUS LIVRE LES COULISSES D'UN CHANTIER MOBILISANT DE NOMBREUX CORPS DE MÉTIERS.**

Reportage : **Mathieu Bahuet avec les équipes CFE-CGC**

Photos : **Valérie Jacob**

Conception : **Adrien Capdebos**



CI-DESSUS ET CI-CONTRE : Siège de la Confédération et de plusieurs structures (fédérations, unions territoriales) depuis 1997, le bâtiment emblématique du 59 rue du Rocher, dans le 8^e arrondissement parisien, s'offre une seconde jeunesse. Ici la façade bâchée, la cour intérieure et le célèbre escalier en colimaçon sur quatre étages. Les travaux doivent s'achever courant 2025.



CI-DESSUS : Au rez-de-chaussée, au sein de la « base de vie » (vestiaires, sanitaires, douches, espaces de stockage, salles de réunion...), s'est tenu, le 10 septembre dernier, le 3^e CISSCT sur les règles de sécurité du chantier, en présence du maître d'œuvre, le Groupe Launay, chargé de piloter l'exécution des travaux, des maîtres d'ouvrage CFE-CGC et d'élus CSE de la Confédération.



CI-CONTRE : Les EPI (équipements de protection individuelle) complètent les mesures collectives de prévention des risques professionnels sur les chantiers.



CI-DESSUS ET CI-CONTRE : Inspection, contrôle et discussions au sein des différents espaces du chantier, sur les quatre étages du bâtiment.

CI-CONTRE : L'ascenseur de chantier dans la cour intérieure, un matériel indispensable pour le transport vertical des salariés et des matériaux pour les grosses charges extérieures.



CI-CONTRE : Alexis Piot (à gauche), président du Groupe Launay ; et Tassadit Issad de la société Espace Études, partenaire en charge de la mission d'assistance à maîtrise d'ouvrage (AMO).



CI-DESSOUS ET CI-CONTRE : Une quarantaine de salariés travaillent actuellement sur le chantier avec de nombreux corps de métiers représentés : architecte, assistance à la maîtrise d'ouvrage, gros œuvre, ouvriers, couvreur-zingueur, coffreur, monteur en climatisation, encadrants, etc.





CI-DESSOUS : Grosses gaines VMC (ventilation mécanique contrôlée) entreposées au sol.



CI-DESSOUS : Structure de la toiture au quatrième et dernier étage du bâtiment.



LES NOUVEAUX MOTS DE LA COMMUNICATION SYNDICALE

RÉCENTS OU RODÉS, VOICI DES MOTS POUR DÉFINIR **LA STRATÉGIE ET LES ÉLÉMENTS DE LANGAGE QUI ALIMENTERONT LE MIND MAPPING** (RÉPARTITION DES THÈMES ET DES TÂCHES) DE VOTRE COMMUNICATION SYNDICALE.

INTERNET ET SMARTPHONE

Quand en 1996, la CFE-CGC devient la première organisation syndicale à ouvrir un site Internet dédié à ses adhérents, elle presse l'avenir radieux de ce média. En septembre 2022, toujours pionnière, elle crée un portail de sites pour ses unions régionales. En 2024, il est préférable de concevoir un site qui soit responsive, c'est-à-dire compatible avec le centre névralgique de la communication actuelle : le smartphone qui enregistre, photographie, filme, diffuse, connecte au web et aux réseaux

sociaux. Sous-tendu par un back-office, un site Internet peut comprendre un intranet, espace privé réservé aux adhérents ou abonnés. Son contenu est enrichi par des widgets (extensions préprogrammées qui permettent par exemple de compter les visiteurs ou de savoir quelle est la page la plus lue) et filtré par des CAPTCHA (tests pour déterminer si un utilisateur est un humain et non un robot). Les articles qu'on souhaite mettre en avant peuvent être promus par des notifications push auprès d'une cible.

RÉFÉRENCEMENT

Conforme à l'identité visuelle et à la charte graphique de la maison (comme l'intranet et l'ensemble des supports de communication), un site web soigne son référencement grâce au SEO (*Search Engine Optimization*), l'art de se positionner en tête des résultats des moteurs de recherche en répondant autant que possible aux exigences de leurs algorithmes. Tout un domaine hautement stratégique qui inclut la rédaction des textes et la façon de concevoir les feuilles de styles et qui, sur le plan technique, peut

être facilité par des extensions de navigateur ou plug-in (fonctions logicielles supplémentaires) comme SEO META in 1 CLICK ou SEOquake. Des outils comme l'UX design ou l'UI design permettent d'analyser le ressenti des utilisateurs et d'améliorer leurs interactions avec l'interface.

RÉSEAUX SOCIAUX

Si l'on se réfère à la Confédération, les deux réseaux sociaux proéminents sont X (ex-Twitter) pour poster des actualités, communiqués de presse, reportages, liens vers d'autres médias, annonces diverses, quasiment toujours en adjoignant une photo ; et LinkedIn pour des contenus moins ponctuels mais plus développés. Sur un réseau social, les hashtag (mots-clés cliquables, précédés du signe dièse #) sont essentiels pour indiquer ses familles de thèmes et accroître sa visibilité. L'e-réputation, basée sur la quantité et la qualité de ce que l'on publie et sur les commentaires en ligne qui en découlent, est un enjeu majeur. Pour un militant, cela peut conduire au self marketing, consistant à faire la promotion de son mandat syndical et de soi-même, voire jusqu'au cybermilitantisme.

OUTILS NUMÉRIQUES

Les fichiers n'étant quasiment plus conservés sur les disques durs, presque tout est stocké sur des serveurs à distance (cloud). Les applications en ligne sont cruciales pour élaborer son *workflow*, l'ensemble des activités séquentielles nécessaires à la réalisation d'une tâche, et en automatiser les points de passage. On peut élaborer des scripts, ces langages de commande qui permettent d'automatiser certaines tâches répétitives ou complexes, par exemple pour retoucher, sauvegarder et exporter des fichiers multiples.

GRAPHISME

L'outil de création graphique Canva est l'un des outils utilisés par de nombreux graphistes ou chargés de communication. Cette plateforme en ligne propose des templates (modèles) pour la création de visuels (logos, affiches, cartes de visite, flyers, vidéo...). L'outil est à utiliser dans le respect strict de la charte graphique sous peine de perdre du temps dans des errances artistiques. Il fournit des idées de mise en page et inclut des formats tout prêts pour les réseaux sociaux. Adobe Spark est utile pour créer des visuels en différents formats pour habiller une page web (bannières, illustrations d'articles...). Si une photo en haute définition (ayant un poids numérique proche de 1 mégaoctet aussi appelé Mo) est nécessaire pour le print, les formats de fichiers sont multiples, en fonction de l'usage que l'on veut en faire (exportation, modification possible ou pas) : PSD (Photoshop), AI (Adobe Illustrator), PDF, PNG, JPEG... Le format webP permet aux sites internet d'afficher des images de qualité avec des tailles de fichiers inférieures aux formats traditionnels.

VIDÉO ET PODCAST

Comme tout court-métrage qui se respecte, une vidéo ou un podcast syndical doit traiter un sujet, répondre à un besoin (objectif de communication, message à faire passer, cible), définir ses livrables (durée, diffusions prévues, format), décider d'une organisation (budget, contacts, planning, validation, livraison), recevoir un habillage graphique et intégrer des types de contenus (interview, reportage, infographie, photos, musique...). Partant d'un script ou d'un synopsis, la vidéo peut faire l'objet d'un *story-board* ou d'un scénario, le document technique complet par excellence. Après la captation (séance de tournage), on peut revenir sur le *making of* (coulisses du tournage) en espérant que le *storytelling* (l'art de raconter des histoires, en texte, en images ou par vidéo) aura été efficace.

COMMUNICATION ÉCRITE

À la frontière du print et du digital on trouve encore la rédaction d'articles, un indispensable pour alimenter un site, une newsletter ou un magazine (dont l'impression se fera par cahiers). Un article se caractérise en principe par un angle qui définit la manière de traiter le sujet (par exemple, la réforme des retraites vue par les jeunes militants), une forme (texte au long, papier « pucé », interview...), un calibrage (qui définit son encombrement dans une maquette), une deadline de remise de copie, un titre, un chapeau, des intertitres ou des exergues pour stimuler la lecture. De plus en plus, un tract imprimé s'accompagne d'un QR code à scanner avec un smartphone, ouvrant vers un formulaire de pré-adhésion numérique, la page d'actualité d'un site ou l'inscription à un événement, entre autres.

ÉVÉNEMENTIEL

Préparer un événement donne l'occasion de peaufiner son kit com, l'ensemble des ressources qui structurent et habillent une opération : logos, badges, stickers sur les réseaux sociaux Instagram et Snapchat, codes couleurs, flyers, panneaux d'affichage, kakémonos (bannières verticales). L'élaboration du conducteur - le déroulement minuté de l'événement, équivalent du chemin de fer pour un magazine - peut faire l'objet d'un *brainstorming*.

JURIDIQUE

Impactant, contraignant, le Règlement général sur la protection des données (RGPD) doit être pris très au sérieux. Les mentions légales obligatoires d'un site internet doivent être complétées par une partie spécifique sur la politique de confidentialité des données. L'internaute doit pouvoir refuser les cookies. Pour tout e-mailing ou envoi d'une newsletter, on doit obtenir le consentement des destinataires en utilisant l'*opt-in* actif (expression du consentement par une action positive). L'*opt-out* (inscription d'office) ou l'*opt-in* passif (pré-inscription avec une case précochée) sont interdites.

Service communication de la confédération CFE-CGC

L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE AU BOUT DU PINCEAU

Utilisée à bon escient, l'intelligence artificielle (IA) peut faire gagner du temps aux infographistes. Dans le logiciel de création graphique Illustrator, une mise à jour a implanté un moteur d'IA qui permet de générer des illustrations en utilisant une image de référence ou non, avec des paramètres réglables. Dans Photoshop, on peut créer du décor autour d'une personne et compléter des images. Un bras tronqué récupère son bout d'épaule en deux clics, avec une cohérence visuelle acceptable. On peut aussi demander à l'IA de ChatGPT de résumer un texte ou d'en ressortir les mots les plus présents, afin de saisir rapidement l'idée qui s'en dégage et choisir une image ou des pictogrammes appropriés.

Attention : l'IA n'est qu'un outil qui ne remplace en rien le professionnalisme et le talent des graphistes et des chargés de communication. Ses erreurs peuvent être énormes : une main humaine créée par l'IA peut avoir six doigts. Mieux vaut s'en apercevoir avant l'impression.

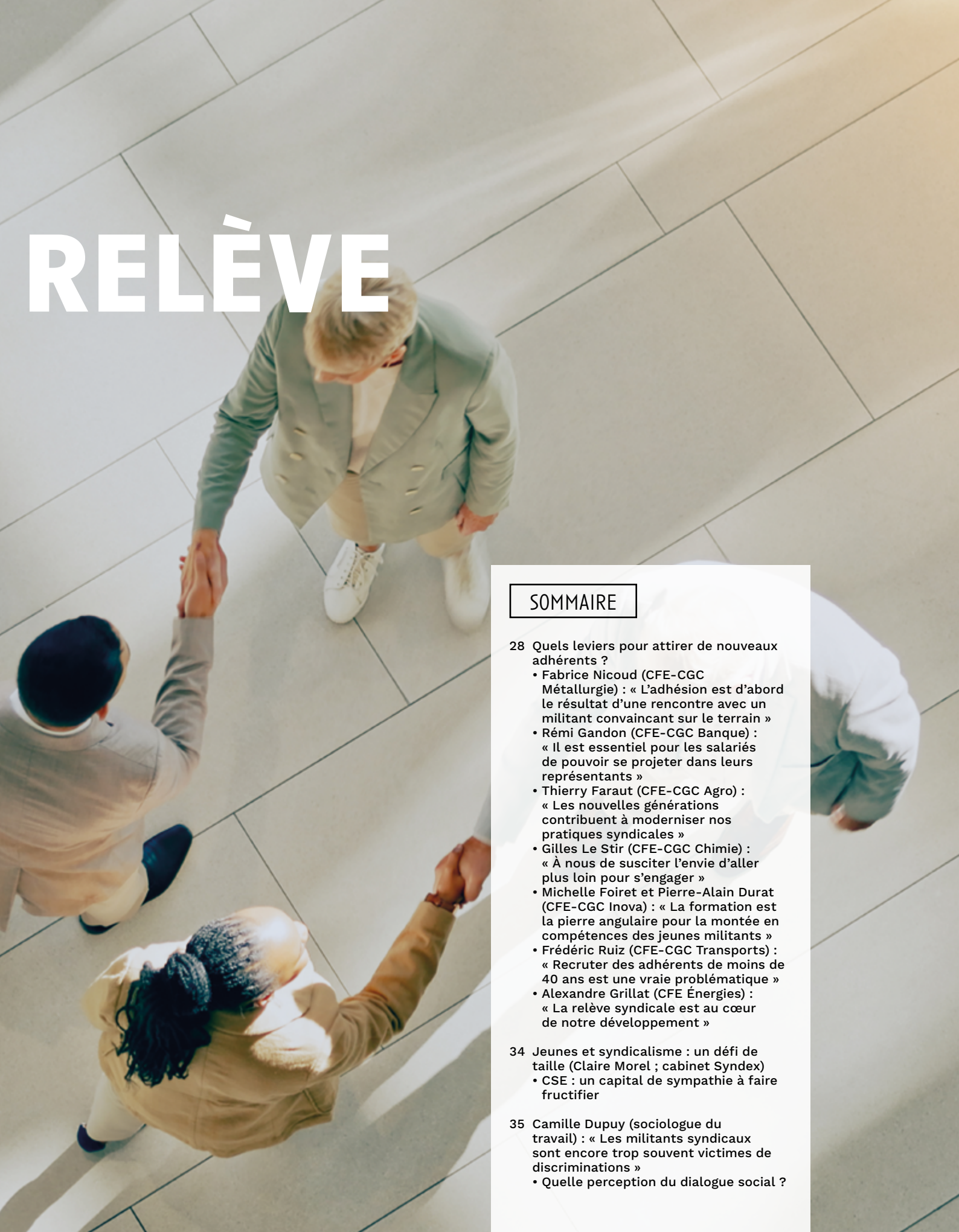


DOSSIER PRÉPARER LA SYNDICALE

LE RENOUVELLEMENT DES ADHÉRENTS ET DES MILITANTS EST UN DÉFI DE TAILLE POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES. ALORS QUE LES MISSIONS DES ÉLUS DU PERSONNEL SONT DE PLUS EN PLUS COMPLEXES DANS LE CADRE DU DIALOGUE SOCIAL EN ENTREPRISE, COMMENT SUSCITER L'ENGAGEMENT DES SALARIÉS, JEUNES ET MOINS JEUNES ? QU'EN EST-IL DE LA FORMATION ET DE L'ACCOMPAGNEMENT DANS LEURS PARCOURS SYNDICAUX ET PROFESSIONNELS ? DANS QUELLE MESURE CE RENOUVELLEMENT CONTRIBUE À REVITALISER L'ACTION ET LES PRATIQUES SYNDICALES ? PRÉSENTATION DES ENJEUX ET TÉMOIGNAGES TERRAIN.

Dossier réalisé par
MATHIEU BAHUET
ET GILLES LOCKHART

RELÈVE



SOMMAIRE

28 Quels leviers pour attirer de nouveaux adhérents ?

- Fabrice Nicoud (CFE-CGC Métallurgie) : « L'adhésion est d'abord le résultat d'une rencontre avec un militant convaincant sur le terrain »
- Rémi Gandon (CFE-CGC Banque) : « Il est essentiel pour les salariés de pouvoir se projeter dans leurs représentants »
- Thierry Faraut (CFE-CGC Agro) : « Les nouvelles générations contribuent à moderniser nos pratiques syndicales »
- Gilles Le Stir (CFE-CGC Chimie) : « À nous de susciter l'envie d'aller plus loin pour s'engager »
- Michelle Foiret et Pierre-Alain Durat (CFE-CGC Inova) : « La formation est la pierre angulaire pour la montée en compétences des jeunes militants »
- Frédéric Ruiz (CFE-CGC Transports) : « Recruter des adhérents de moins de 40 ans est une vraie problématique »
- Alexandre Grillat (CFE Énergies) : « La relève syndicale est au cœur de notre développement »

34 Jeunes et syndicalisme : un défi de taille (Claire Morel ; cabinet Syndex)

- CSE : un capital de sympathie à faire fructifier

35 Camille Dupuy (sociologue du travail) : « Les militants syndicaux sont encore trop souvent victimes de discriminations »

- Quelle perception du dialogue social ?

QUELS LEVIERS POUR ATTIRER DE NOUVEAUX ADHÉRENTS ?

TRAVAIL DE TERRAIN À L'ÉCOUTE DES SALARIÉS, IDENTIFICATION DES PROFILS, ACCULTURATION, FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT DES NÉOMILITANTS : **MODUS OPERANDI DE LA RELÈVE SYNDICALE MISE EN PLACE PAR PLUSIEURS FÉDÉRATIONS CFE-CGC.**



Fabrice Nicoud

Président de la Fédération CFE-CGC Métallurgie

« Pour notre fédération, nos syndicats, nos sections syndicales, une clé est la volonté des leaders en place d'identifier des successeurs potentiels et de les faire monter en compétences. Le vivier peut être parfois très limité et certaines fonctions ne sont possibles que si les entreprises nous donnent les moyens avec un droit syndical supralégal. En interne, la participation au conseil fédéral (plus de 100 représentants des 38 syndicats) est une première étape pour appréhender notre fonctionnement. Au bureau fédéral (19 membres), la prise de responsabilité est progressive avec des mandats moins exigeants (délégué national) puis d'autres plus engageants (secrétaire national).

L'adhésion est de la responsabilité des sections car cet acte est d'abord le résultat d'une rencontre avec un militant convaincant sur le terrain. La première raison d'une « non-adhésion » est souvent que le salarié n'a pas été sollicité ! Les syndicats et la fédération doivent apporter des outils pour ce travail. L'âge moyen d'adhésion est de 42 ans pour notre fédération. En entreprise, quand le travail de proximité est bien fait, les salariés reconnaissent l'utilité de nos organisations et sont plus enclins à adhérer. Certaines sections mettent en place des points de rencontre pour aller vers les salariés : campagne de phoning, petits déjeuners-débats, after work...

La montée en compétences des jeunes militants est de la responsabilité première des sections syndicales. Un militant formé sera plus sûr de lui pour s'adresser aux adhérents, aux salariés et à la direction. Les syndicats, la fédération et la confédération doivent fournir les outils en ce sens. Celles de la confédération, variées et nombreuses, sont les seules pouvant être faites dans le cadre du congé de formation syndicale. C'est important car les militants débutants ont souvent peu

« LES ENTREPRISES ONT LES MILITANTS QU'ELLES MÉRITENT »

d'heures de délégation et sont très engagés dans leur fonction professionnelle. La fédération peut compléter par des formations spécifiques. Par exemple, nous avons mis en place massivement des formations digitales et des webinaires pour former les néomilitants (jeunes et moins jeunes) à la nouvelle convention collective de la métallurgie.

Depuis la réforme des comités sociaux et économiques (CSE), les élus du personnel doivent, avec seulement quelques heures de délégation, être experts en tout : droit du travail, stratégie d'entreprise, formation, santé-sécurité au travail, RSE, etc. La

formation est donc un outil essentiel. L'esprit d'équipe au sein de la section et la solidarité entre militants sont importants pour maintenir l'engagement syndical. Pour les militants les plus ambitieux, motivés, nos sections et nos syndicats doivent savoir leur proposer des responsabilités, parfois sans attendre le suivi d'un cursus syndical classique, de la section vers le syndicat, puis vers la fédération et la confédération.

Les entreprises ont les militants qu'elles méritent. Un dialogue social exige des acteurs compétents, capables de comprendre les contraintes de l'entreprise et d'écouter les attentes des salariés. Les militants doivent être valorisés dans leur engagement car ils sont un acteur essentiel à la performance de l'entreprise. Même si des lois (Rebsamen par exemple) protègent des abus les plus flagrants, il reste beaucoup à faire pour que l'engagement syndical ne soit pas un frein à la carrière.

Les règles de mixité sur les listes aux élections professionnelles ont permis de faire progresser le militantisme, en particulier dans les filières où le taux de féminisation est faible (23 % de femmes dans la branche de la métallurgie). La fédération de la Métallurgie a mis en place le réseau des « Elles de la Métallurgie » permettant à nos militantes d'échanger sur leurs engagements syndicaux. »

« L'ADHÉSION EST D'ABORD LE RÉSULTAT D'UNE RENCONTRE AVEC UN MILITANT CONVAINCANT SUR LE TERRAIN »

Rémi Gandon

Président de la Fédération CFE-CGC des métiers de la Finance et de la Banque

« AIDER LES JEUNES MILITANTS À APPRÉHENDER LES MISSIONS ET ÉVITER LES CHAUSSE-TRAPPES »



« La relève syndicale passe par plusieurs étapes clés. La première consiste à réussir l'établissement des listes électorales aux élections professionnelles tous les trois ou quatre ans, en respectant la répartition des genres (proportionnelle au corps social de l'établissement) avec des candidats représentatifs aussi en termes de métier et d'âge. Par ailleurs, il est essentiel de donner la place à de nouvelles candidatures et de faire des arbitrages. Ce faisant, on obtient des candidats (et donc idéalement des élus) représentatifs du corps social : c'est la clé numéro un du développement syndical.

Parallèlement, il faut anticiper le rôle que va jouer chacun des candidats élus selon les capacités, les volontés, les compétences... Savoir qui sera destiné à être secrétaire d'un CSE, trésorier, représentant syndical, délégué syndical, etc. Cela suppose de savoir à l'avance l'appétence et le potentiel de développement individuel de chacun. Ensuite, il y a la formation continue. La montée en compétences s'articule autour d'un panel varié

de formations comportementales (prise de parole en public, assertivité...) ou techniques (négociation, juridique...).

Si on réussit la première étape, alors on va se faciliter la tâche. Les jeunes parlent aux jeunes, les directeurs d'agences parlent aux directeurs d'agences et ainsi de suite. Il est essentiel pour les salariés (et donc nos futurs adhérents) de pouvoir se projeter dans leurs représentants. C'est une question de crédibilité et de confiance, valable pour tout type de classe d'âge ou de genre. Dans notre section BNP, une convention de 2 à 3 jours est organisée chaque année avec 60 à 80 adhérents de moins de 35 ans. On parle de syndicalisme et de l'entreprise dans un contexte convivial.

Il y a aussi le travail essentiel de terrain au quotidien de nos militants à la rencontre des salariés. C'est la source numéro un du développement syndical. Pour les plus jeunes, notre discours sera adapté autour des bénéfices apportés par les œuvres sociales, par le fonctionnement de l'épargne salariale... Le

credo est le suivant : "Nous serons toujours là pour t'aider si un jour tu rencontres une difficulté, mais nous pouvons aussi (surtout) t'apporter des informations très précieuses pour t'aider dans la compréhension du fonctionnement de notre entreprise et donc t'aider pour le développement de ta carrière."

Enfin, il y a l'accompagnement des militants les plus expérimentés pour aider les jeunes militants à appréhender les missions, la communication, notre posture dans les instances, les chausse-trappes à éviter, etc. Les mandats et les missions syndicales sont de plus en plus complexes et chronophages dans les instances. Nous sommes exposés au risque de burn-out. Il est important d'aider les militants à faire la part des choses, à trouver la bonne distance au regard de chaque situation pour être efficace et tenir sur le long terme.

Si les entreprises ont la volonté de mettre en place des dispositifs pour valoriser les parcours syndicaux, c'est très variable et encore poussif en pratique. Cette limite des trois mandats est d'ailleurs une ineptie : les situations sont si diverses que cette mesure aura un impact très négatif. Nous militons, dans l'intérêt des entreprises, à sa suppression.

S'agissant de la féminisation, historiquement, les militants syndicaux engagés et actifs étaient plutôt des hommes. Les militants doivent être représentatifs du corps social. Quand on sait que dans le secteur de la banque, les femmes représentent près de 60 % des effectifs, il y avait donc du chemin à parcourir. La loi nous a aidés en instaurant l'obligation de respecter la proportionnalité par rapport au corps social. »

« IL EST ESSENTIEL POUR LES SALARIÉS DE POUVOIR SE PROJETER DANS LEURS REPRÉSENTANTS »



Thierry Faraut

Président de la fédération CFE-CGC Agro

« L'ENGAGEMENT SYNDICAL APORTE UNE VALEUR AJOUTÉE À L'ENTREPRISE »

« Avec le renouvellement des générations, nous constatons une diminution du nombre de collègues en poste et pouvant justifier d'une ancienneté conséquente. Le turnover naturel entraîne un renouvellement régulier au sein de nos sections, ce qui nous oblige à organiser et anticiper la relève. Il faut aussi garder à l'esprit que les jeunes générations peuvent avoir des attentes et des priorités différentes, notamment en matière de qualité de vie au travail, de développement durable et d'égalité des genres. Qu'ils peuvent parfois percevoir les syndicats comme des structures rigides et peu innovantes. Nous devons en tenir compte en adaptant nos revendications et nos discours afin de rester pertinents et attractifs.

Il est donc crucial de démontrer notre capacité à répondre aux défis contemporains du travail, d'écouter les salariés afin de comprendre leurs attentes et de déterminer ce que le syndicat peut leur offrir et leur proposer comme accompagnement dans leur carrière, que ce soit au sein de l'entreprise ou en dehors, en leur assurant une continuité de service grâce à d'autres syndicats ou fédérations. C'est là que réside la force de la CFE-CGC. Qu'ils soient jeunes ou moins jeunes, il est par ailleurs essentiel de former et d'accompagner les nouveaux militants avec des formations adaptées.

Il n'existe pas de carrière syndicale prédéfinie. Nous avons tous débuté par des missions militantes avant de nous engager progressivement dans des rôles plus exigeants. C'est à nous de susciter l'envie d'offrir une expérience gratifiante qui incite nos militants à s'investir. Prendre des responsabilités et voir ses actions bénéficier au plus grand nombre génèrent un sentiment de satisfaction personnelle chez ces nouveaux militants. C'est un moteur puissant pour s'engager plus profondément. L'apport des nouvelles générations contribue à moderniser nos pratiques syndicales et à rendre nos syndicats plus agiles et connectés.

La valorisation des parcours syndicaux est un travail de fond qui doit être mené à la fois par l'entreprise et nos militants. L'engagement syndical apporte en effet une valeur ajoutée à l'entreprise. Nous avons à mener une action pédagogique auprès du management des entreprises pour lever les doutes, les freins, et valoriser cette action syndicale.

Enfin, il faut rappeler que le syndicalisme, c'est traiter de l'humain. Pour être reconnus, nous devons constituer des équipes qui reflètent la diversité de ceux que nous représentons ! »

« LES NOUVELLES GÉNÉRATIONS CONTRIBUENT À MODERNISER NOS PRATIQUES SYNDICALES »

« LE SYNDICALISME DOIT SE FAIRE PAR ENVIE ET NON PAR CONTRAINTES »

« Avec nos syndicats régionaux, nous anticipons les départs en retraite de nos délégués syndicaux (DS) une année avant. Vu l'âge moyen de nos militants, c'est un réel défi. Par ailleurs, il est difficile de recruter des "jeunes". Nous communiquons sur un certain nombre de thèmes qui les préoccupent : télétravail, RSE, LGBTQ+, le handicap... La plupart des jeunes approchent le syndicalisme pour essayer ou voir sans être forcément convaincus. À nous de susciter l'envie d'aller plus loin pour s'engager tout en respectant leur(s) appétence(s).

Avec l'aide de nos DS, les syndicats régionaux veillent, au travers de rencontres, à détecter les potentiels. Les nouveaux militants sont ensuite intégrés dans des instances locales : conseil syndical, bureau, conseil des prud'hommes, etc. Le syndicalisme doit se faire par envie et non par contrainte.

L'accompagnement et la formation sont les clés de la réussite. Il n'est pas plus frustrant d'être seul(e) devant une situation qu'on ne sait pas gérer. L'accompagnement ou le tutorat est un moyen de rassurer le militant dans ses démarches/actions. La formation donnera au militant tous les outils et l'assurance d'être dans son bon rôle.

Sur la valorisation des parcours syndicaux, quelques grandes entreprises font des petits gestes après plusieurs sollicitations des organisations syndicales. Mais la plupart du temps, le militant est considéré comme une charge et non comme un bénéfice. Enfin, la féminisation des effectifs syndicaux reste compliquée, surtout dans nos secteurs industriels. Nous avons mis en place depuis 2022 un groupe de travail fédéral sur ce sujet baptisé « Les Elles de la Chimie » avec des militantes mais aussi quelques militants. La fédération reste vigilante à la féminisation de ses instances et encourage ses syndicats adhérents à faire de même. »

Gilles Le Stir

Président de la Fédération CFE-CGC Chimie



« À NOUS DE SUSCITER L'ENVIE D'ALLER PLUS LOIN POUR S'ENGAGER »

« LES PARCOURS SYNDICAUX NE SONT PAS ASSEZ VALORISÉS EN ENTREPRISE »



Michelle Foiret

Présidente de la fédération CFE-CGC Inova



Pierre-Alain Durat

Vice-président

« Faire adhérer, développer notre corpus et permettre aux militants de monter en compétences est un axe majeur de développement. Sans cette approche, toute relève est impossible ! La difficulté réside dans la fidélisation de l'adhérent et le temps de la montée en compétences d'un militant dans l'entreprise sachant que l'exercice des missions syndicales est dorénavant limité par le législateur à trois mandats successifs.

En termes de stratégie de recrutement de jeunes adhérents, nous communiquons sur ce que l'on fait, comment on le fait, nos actions sur le terrain. Nous développons nos outils numériques : notre application fonctionne bien, nous engageons une communication via des vidéos et nous voulons faire de notre nouveau site internet un "réseau social" où on peut trouver l'information, des réponses et des solutions pour faire venir à nous de nouveaux jeunes adhérents en leur parlant avec leurs outils (QR code, etc.).

« LA FORMATION EST LA PIERRE ANGULAIRE POUR LA MONTÉE EN COMPÉTENCES DES JEUNES MILITANTS »

Ensuite, la formation est la pierre angulaire pour la montée en compétences des jeunes militants dans l'exercice d'un mandat syndical en entreprise. Depuis la fusion des instances représentatives du personnel qui a bouleversé les carrières syndicales, cela nécessite un accompagnement constant sur le terrain des militants plus chevronnés pour acculturer les néomilitants à l'action syndicale et à l'implication dans les instances de dialogue social. Nous organisons aussi des manifestations internes centrées sur l'humain et le message syndical (séminaires, inter-congrès...).

Force est par ailleurs de constater que les parcours syndicaux, dépendant des règles posées par le législateur, ne sont pas assez valorisés en entreprise. Seules nos actions et nos victoires pour le collectif valorisent le sens de l'engagement syndical sur le terrain.

Au sujet de l'engagement syndical des femmes, être syndicaliste est un travail de 70 heures par semaine et potentiellement des déplacements. À la maison, les femmes sont encore très souvent en charge des tâches domestiques. Et il y a aussi l'envie de vouloir le devenir pour avoir une vie comme celle-ci quand il y a des enfants et l'éloignement que cela génère. Dans nos métiers de services, la difficulté s'accroît encore plus avec nos contraintes horaires, difficiles sur le plan physique. »



**« RECRUTER DES
ADHÉRENTS DE
MOINS DE 40 ANS
EST UNE VRAIE
PROBLÉMATIQUE »**

Frédéric Ruiz

Président de la Fédération CFE-CGC Transports

« À l'exception de la Marine (entre 30 et 55 ans), le gros des adhérents de notre fédération est dans la classe d'âge 45-65 ans avec de nombreux départs en retraites chaque année. Les nouvelles adhésions doivent donc plus que compenser les départs. Le turnover est compris entre 5 et 10 % par an. Les nouveaux adhérents sont souvent des personnes qui ont bénéficié du soutien de l'organisation syndicale et/ou qui, l'âge avançant, ont moins d'enjeux de déroulement de carrière. Le réseau (ils ou elles connaissent un(e) militant(e) CFE-CGC) peut aussi jouer favorablement, de même que l'image de la CFE-CGC sur le plan médiatique.

Le recrutement d'adhérents de moins de 40 ans est une véritable problématique. Les nouvelles organisations du travail de beaucoup d'encadrants (notamment le développement du télétravail), l'éclatement des entreprises (filialisation) et les Ordonnances Macron ont compliqué le travail des militants de terrain. La première difficulté est d'intéresser les jeunes au syndicalisme, ceux-ci ayant de moins en moins envie de faire de longues carrières dans la même entreprise. Une fois impliqués, les jeunes militants doivent jongler avec leur déroulement de carrière dans l'entreprise. Ce qui peut conduire à des allers-retours. La plupart restent fidèles à l'organisation syndicale et poursuivent leur engagement lorsqu'ils le peuvent professionnellement, ou y reviennent plus tard.

Au-delà des services proposés (aide juridique, informations...), le travail de terrain pour séduire de nouveaux adhérents passe par la proximité pour leur apporter de l'information en direct et le cas échéant du soutien. La sollicitation de jeunes encadrants (en tant qu'experts dans leur domaine par exemple) par les élus ou les représentants syndicaux pour les aider dans leurs missions peut sensibiliser ces jeunes encadrants à l'intérêt qu'il y a d'adhérer à la CFE-CGC.

Globalement, la proximité des dirigeants syndicaux avec les jeunes militants est importante pour leur acculturation syndicale et leur vision de l'entreprise. Les formations permettent aussi de créer des contacts entre militants, de partager des problématiques semblables et de créer des réseaux interentreprises.

La valorisation des parcours syndicaux dépend beaucoup de la taille des entreprises concernées et des accords de droits et parcours syndicaux négociés. Des difficultés apparaissent dans les grandes entreprises qui se divisent en petites filiales dans lesquelles seul le droit du travail s'applique, rendant les parcours syndicaux plus compliqués.

La féminisation dans nos organisations syndicales reste faible (de l'ordre de 20 %). La mise en responsabilité syndicale de femmes sur des postes importants est un facteur d'entraînement. Les femmes ont parfois tendance à sous-estimer leurs compétences. Il faut donc avoir une action volontariste pour les encourager. »

**« SOLLICITER ET SENSIBILISER LES
JEUNES ENCADRANTS À L'INTÉRÊT
QU'IL Y A D'ADHÉRER À LA CFE-CGC »**



Alexandre Grillat

Secrétaire général de la Fédération CFE Énergies

**« OFFRIR UN ESPACE
D'EXPRESSION
POUR LA NOUVELLE
GÉNÉRATION DE
MILITANTS »**

« La CFE-CGC Énergies (plus de 13000 adhérents dans les secteurs des industries électriques et gazières) place la relève syndicale au cœur de son développement. Nous avons instauré dans nos statuts une limite de trois mandats pour les élus fédéraux afin de favoriser le renouvellement, et disposons d'un mandat fédéral qui permet la « respiration » des détachements syndicaux. Nos séminaires organisés en 2016 et 2022, spécifiquement dédiés aux adhérents de moins de 35 ans, ont permis d'identifier les attentes et de susciter des vocations. Ces événements ont contribué à l'augmentation du nombre de jeunes candidats aux élections CSE de 2023. À cela s'ajoutent des séminaires régionaux « faits par et pour les jeunes », offrant un espace d'expression pour la nouvelle génération de militants.

Notre stratégie d'adhésion repose sur une présence terrain renforcée et la qualité de nos communications. En 2022, une enquête menée auprès de 1500 jeunes adhérents a

révélé le besoin d'une communication plus ciblée sur leurs attentes. En réponse, nous avons accentué l'accompagnement des alternants et des jeunes salariés par nos militants. Un livret dédié, distribué en main propre, facilite le premier contact autour des droits et de l'importance du syndicalisme. Dans certaines unités, nous intervenons lors du processus d'accueil des nouveaux salariés, une occasion unique de sensibiliser les jeunes et de se faire connaître.

La formation est un levier essentiel pour fidéliser et faire monter en compétences les jeunes militants. En présentiel ou en e-learning, nous proposons plus de 30 formations adaptées aux besoins spécifiques de nos adhérents, déployées en région, y compris dans les DROM-COM. Nous encourageons un engagement progressif à travers des mandats désignatifs souples comme dans les activités sociales ainsi que dans des instances moins connues. C'est le cas par exemple d'un militant qui représente nos intérêts auprès d'IndustriAll Europe et d'IndustriAll Global Union, dont il anime les réseaux des jeunes générations.

Les jeunes militants sont motivés par l'intérêt des missions, l'autonomie et la variété des activités. Notre organisation matricielle, associée à un cursus de formation interne

spécialisé et à un réseau d'experts, permet à chacun de développer son professionnalisme tout en restant ancré dans son métier, ce qui constitue un gage de légitimité. Cette structure flexible leur permet de s'impliquer sans nécessairement faire « carrière » dans le syndicalisme, tout en étant soutenus par un réseau solide.

Lors de notre séminaire "Jeunes générations" de 2022, des DRH de grands groupes tels qu'Engie et EDF ont témoigné de l'apport des compétences syndicales pour l'entreprise. C'est une manière de lever certaines appréhensions. Nous accompagnons nos militants à toutes les étapes, y compris lors de leur réintégration après un détachement, en valorisant les expériences acquises. L'engagement syndical est bénéfique pour le salarié et pour l'entreprise, en cassant les clichés persistants autour du militantisme.

Avec un tiers de femmes au bureau exécutif et trois membres de moins de 40 ans, le renouvellement et la féminisation sont en marche. À tous les niveaux, nous œuvrons pour que l'engagement syndical soit accessible à tous, indépendamment de l'âge ou du genre. Cette diversité est un atout majeur et renforce la représentativité de nos actions. »

Propos recueillis par **Mathieu Bahuet**

**« LA RELÈVE
SYNDICALE EST AU
CŒUR DE NOTRE
DÉVELOPPEMENT »**

JEUNES ET SYNDICALISME : UN DÉFI DE TAILLE

CLAIRE MOREL EST MEMBRE DU COMITÉ DE DIRECTION DE SYNDEX, CABINET SPÉCIALISÉ DANS LE RENFORCEMENT DE LA CAPACITÉ D'ACTION ET DE NÉGOCIATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL. **ELLE ANALYSE LE DIALOGUE ENTRE LES JEUNES ET LES SYNDICATS.**



« EN ENTREPRISE, LE TURNOVER JOUE EN DÉFAVEUR DE L'ENGAGEMENT SYNDICAL »

Constatez-vous une désaffection syndicale de la part des jeunes salariés ?

Quand je regarde les chiffres, oui. Sachant qu'à peu près 10 % des salariés sont syndiqués en France, les moins de 35 ans, selon le ministère du Travail, sont 5 % à se syndiquer. La désaffection est donc nette. Cependant, il n'y a pas de désamour pour la représentativité syndicale et les représentants du personnel. Notre Baromètre annuel conduit avec l'Ifop¹ montre que 71 % des salariés interrogés ont une bonne image de leur comité social et économique (CSE), dont 70 % pour les 15-29 ans et 73 % pour les 30-39 ans. Une autre étude de Réalités du dialogue social² montre que 7 jeunes sur 10 souhaitent s'engager pour une cause et que 72 % estiment que les syndicats sont nécessaires dans toutes les entreprises.

Pourquoi alors ces difficultés à attirer des jeunes ?

Je note que cette difficulté à faire adhérer et à fidéliser les jeunes s'observe pour beaucoup d'organisations institutionnelles : partis politiques, grosses associations, pas seulement les syndicats. Dans le monde du travail, c'est lié notamment aux difficultés d'insertion professionnelle marquées par la profusion de CDD et de contrats d'intérim. On privilégie le fait d'avoir un job et un CDI à celui de se syndiquer. Les freins à l'engagement dans les CSE sont peut-être

aussi à chercher du côté des impacts négatifs potentiels sur la carrière professionnelle, qui ne sont évidemment pas acceptables, mais qui peuvent inquiéter les jeunes.

L'attractivité syndicale est-elle différente selon les secteurs d'activité ?

Globalement, dans les secteurs où il y a peu de recrutements, où la pyramide des âges est renflée du côté des seniors, les rares jeunes recrutés sont forcément moins enclins à s'exposer dès leur arrivée ! C'est probablement plus facile pour eux dans des secteurs qui embauchent beaucoup de jeunes comme ceux reliés à la convention collective des bureaux d'études. Dans le commerce aussi, avec le bémol qu'il y a beaucoup de temps partiel, pas vraiment de parcours de carrière et donc une difficulté pour les jeunes à se projeter. Dans l'hôtellerie, le tourisme et la restauration, de nombreux jobs leur sont proposés, mais les conditions de travail difficiles et le fort turnover peuvent compliquer le recrutement de jeunes syndiqués. De manière générale, le turnover joue en défaveur du syndicalisme. Quand un jeune ne se sent pas bien dans son entreprise et pense à changer d'emploi, de fait, il ne se projette pas dans une organisation syndicale de cette entreprise.

Le manque d'engagement des jeunes dans le syndicalisme est-il récent ?

Il me semble que cela fait longtemps qu'on en parle et j'ai l'impression d'avoir baigné dans cette problématique moi-même lors de mon propre début de carrière... Cela dit, je pense que les organisations syndicales réalisent un travail de fond. Elles ont créé des structures dédiées pour les jeunes. Elles font en sorte qu'il y ait un certain pourcentage de représentativité des moins de 35 ans dans leurs événements. Elles se sont saisies des thèmes qui parlent à cette génération : transition écologique, égalité professionnelle, insertion professionnelle, lutte contre la précarité... Il y a régulièrement des campagnes syndicales et des prises de parole là-dessus, ainsi qu'une volonté de mettre en avant les jeunes, de les promouvoir, de ne pas les oublier dans les instances.

« DANS LE SYNDICALISME, IL Y A TOUTE L'HISTOIRE DE LA TRANSMISSION ET DE LA RENCONTRE »

Quels seraient les autres leviers d'action selon vous ?

Dans le syndicalisme, il y a toute l'histoire de la transmission et de la rencontre. Beaucoup de gens ont adhéré parce qu'ils ont rencontré le syndicalisme sur place et qu'un élu ou un militant leur a tiré une épine du pied, leur a transmis la fibre militante et l'intérêt de l'action syndicale. La proximité avec les jeunes salariés est donc essentielle, même si elle est rendue plus difficile qu'avant avec les nouvelles instances de représentation du personnel qui prennent énormément de temps et qui obligent à embrasser beaucoup de sujets. Sans parler des CSE d'établissement supprimés et centralisés dans un CSE national.

Je pense aussi à une chose qui pourrait être améliorée de la part des pouvoirs publics : on ne parle pas des syndicats ni du dialogue social en général quand on fait des études ou quand on est en apprentissage. Insérer ces sujets dans les programmes et créer le contact avec les jeunes avant qu'ils arrivent sur le marché du travail serait un vecteur de transmission et d'acculturation.

Propos recueillis par **Gilles Lockhart**

1 « État du dialogue social en France », Baromètre Syndex-Ifop, 6^e édition, janvier 2024.

2 « Vers quoi les jeunes poussent ? Leviers pour un renouvellement générationnel dans la représentation collective », Réalités du dialogue social, mars 2024.

CSE : UN CAPITAL DE SYMPATHIE À FAIRE FRUCTIFIER

71 %

La proportion (10 % très bonne, 61 % plutôt bonne) de salariés qui ont une bonne image de leur comité social et économique (CSE), une progression de 5 points par rapport à 2022 et le meilleur score jamais mesuré. À l'inverse, 28 % en ont une mauvaise ou très mauvaise, et 11 % ne savent pas.

60 %

La part de salariés qui ont voté lors des dernières élections des représentants du personnel dans leur entreprise. 20 % n'ont pas voté, 15 % n'étaient pas dans l'entreprise à ce moment-là et 5 % ne se rappellent pas.

54 %

La proportion de salariés qui déclarent se sentir bien représentés par le CSE de leur entreprise. Mais seulement 36 % des salariés disent avoir envie de s'impliquer dans l'instance.

58 %

Plus d'un CSE sur deux rencontre systématiquement des difficultés à recruter de nouveaux élus. 35 % en rencontrent de temps en temps. Seuls 7 % répondent ne jamais avoir de difficulté en la matière.

67 %

La part des représentants du personnel qui ont constaté un regain d'adhésions aux syndicats dans leur entreprise à la suite de la mobilisation contre la réforme des retraites en 2023. 77 % indiquent que cette grande séquence sociale a suscité un regain d'intérêt pour le CSE de leur entreprise.

Source : Baromètre Syndex sur l'état des relations sociales en entreprise (novembre 2023)

« LES MILITANTS SYNDICAUX SONT ENCORE TROP SOUVENT VICTIMES DE DISCRIMINATIONS »

PERCEPTION DE L'ACTION SYNDICALE, FREINS ET MOTEURS À L'ENGAGEMENT MILITANT : LA SOCIOLOGUE DU TRAVAIL CAMILLE DUPUY DRESSE UN ÉTAT DES LIEUX DES ENJEUX DE LA RELÈVE SYNDICALE POUR ATTIRER LES JEUNES SALARIÉS.

Vous êtes professeure de sociologie à l'Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines / Université Paris-Saclay, chercheuse au laboratoire Printemps et au CEET-CNAM. En quoi consistent vos travaux ?

Sociologue, je suis spécialisée dans les relations professionnelles entre les salariés et leurs représentants, les employeurs et l'État. Je travaille plus spécifiquement sur le syndicalisme, la négociation collective

et les conflits en entreprise. J'ai collaboré à des travaux collectifs sur l'engagement syndical des jeunes. Avec mes collègues chercheurs, économistes et ergonomes du Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET) du CNAM, nous travaillons actuellement sur les dynamiques de négociation en entreprise et sur la façon dont les organisations syndicales prennent en compte les questions liées à la transition écologique et comment celles-ci sont traitées dans le cadre du dialogue social en entreprise.



Qu'en est-il de la perception des jeunes générations vis-à-vis du syndicalisme ?

Les jeunes sont très peu syndiqués, en dessous de la moyenne toutes classes d'âge confondues. Toutefois, de nombreux travaux, en particulier ceux de la Dares (ministère du Travail), montrent que les taux de sympathie envers les organisations syndicales sont satisfaisants et que les jeunes actifs ont une nette propension à déclarer que les syndicats sont utiles pour représenter les salariés dans les entreprises. Clairement, il n'y a donc pas de défiance exprimée par la jeunesse envers le syndicalisme et l'action syndicale.

Quels sont les freins à l'engagement syndical ?

Les jeunes ne sont évidemment pas un bloc homogène. Il y a des secteurs où les taux de syndicalisation sont culturellement plus élevés, par exemple l'industrie, la banque, les pharmacies, et d'autres où c'est l'inverse. Dans le commerce ou les services à la personne par exemple, avec des entreprises souvent dépourvues de comité social et économique (CSE), il y a une méconnaissance manifeste de ce qu'est un syndicat. Les autres facteurs sont la taille de l'entreprise - on est davantage syndiqués dans les grandes entreprises que dans les TPE-PME - et la stabilité de la situation professionnelle. En effet, la précarité et les contrats courts, bien plus élevés chez les 18-35 ans, sont un frein à l'adhésion syndicale.

Il faut aussi rappeler qu'exercer des missions syndicales influe sur la carrière professionnelle et que les mandats syndicaux sont encore trop souvent victimes de discriminations. Un travail de fond à mener porte donc sur la valorisation des compétences et des parcours syndicaux. Certaines entreprises jouent le jeu avec des accords en bonne et due forme sur le sujet (par exemple Orange), d'autres beaucoup moins.

Que doivent faire les organisations syndicales pour attirer des jeunes salariés et préparer la relève ?

Il s'agit en premier lieu de se faire connaître, de se rendre sur le terrain - par exemple à la rencontre des saisonniers - pour leur expliquer leurs droits et à quoi sert l'action syndicale. Encore aujourd'hui, ce qui vient à l'esprit des jeunes générations quand on parle de syndicalisme, ce sont les grandes mobilisations nationales. Beaucoup n'ont jamais entendu parler d'un CSE en entreprise. Il nous semble aussi fondamental de mieux intégrer les enjeux du dialogue social et des relations au travail dans les programmes scolaires. J'ajouterais que les syndicats doivent agir sur le fonctionnement interne et la culture de leur organisation, sur la féminisation des instances, ainsi que sur leur corpus revendicatif avec des thématiques mobilisatrices comme l'environnement, le climat, l'égalité professionnelle femmes-hommes, etc.

Dans quelle mesure la grande mobilisation contre la réforme des retraites a suscité un regain d'intérêt pour le syndicalisme ?

Cette mobilisation historique sous l'impulsion d'une intersyndicale unie a permis aux citoyens de mieux comprendre les enjeux liés à

« UN TRAVAIL DE FOND À MENER SUR LA VALORISATION DES COMPÉTENCES ET DES PARCOURS SYNDICAUX »

la retraite, de donner du crédit et de la visibilité aux organisations syndicales. C'est la même chose en entreprise : quand il y a des syndicats, que des informations sont données aux salariés, qu'on comprend l'utilité des représentants du personnel en termes de négociations, d'avancées obtenues, on suscite forcément davantage des velléités d'adhésion et d'engagement militant.

Qu'en est-il de la féminisation des effectifs syndicaux ?

Il y a des effets structurels : les femmes occupent plus majoritairement que les hommes des emplois à temps partiel et travaillent davantage dans des secteurs peu syndiqués tels que les services à la personne, les soins, etc. Cela ne favorise pas l'engagement syndical. Idem concernant les charges domestiques du foyer familial, qui demeurent plus souvent l'apanage des femmes. Des travaux montrent également que des femmes stoppent leur engagement syndical à l'arrivée du premier enfant, contrairement aux hommes. Là encore, des évolutions organisationnelles et culturelles sont nécessaires pour améliorer les choses.

Propos recueillis par **Mathieu Bahuet**

QUELLE PERCEPTION DU DIALOGUE SOCIAL ?

Avec les partenaires sociaux (CFE-CGC, CFDT, FO, UNSA, Medef), l'enquête « Les jeunes et le dialogue social (novembre 2023) » d'OpinionWay pour Réalités du dialogue social (RDS) auprès d'un demi-millier de 18-35 ans, dont 71 % en emploi, livre plusieurs enseignements instructifs.

- 70 % des sondés se disent « prêts à s'engager pour une cause, quelle qu'elle soit ». 40 % d'entre eux pensent que leur engagement aura le plus de poids dans une association, 18 % dans un collectif, 16 % dans une organisation syndicale et 15 % dans une ONG.
- Sur les raisons qui leur feraient refuser de rejoindre une organisation syndicale, 28 % disent qu'ils n'ont pas le temps, un quart qu'ils craignent les conséquences négatives sur leur carrière professionnelle, et 22 % que les syndicats n'offrent pas suffisamment de services concrets.
- À la question « Qui est responsable, selon vous, de la gestion des relations sociales ? », ils ne sont que 10 % à répondre « les syndicats », loin derrière « les patrons/les dirigeants » (33 %), « la DRH » (20 %), « les salariés » (18 %) et « les managers » (18 %). Ce qui n'empêche pas les jeunes de compter sur les syndicats puisqu'ils sont 72 % à être d'accord avec l'affirmation « On a besoin de syndicats dans toutes les entreprises, quelles qu'elles soient ».
- À l'échelle de l'entreprise, 67 % des sondés qui travaillent trouvent que le dialogue social fonctionne bien dans leur entreprise ou administration, contre 31 % d'avis contraire.

« LA MOBILISATION CONTRE LA RÉFORME DES RETRAITES A REDONNÉ DU CRÉDIT ET DE LA VISIBILITÉ AUX SYNDICATS »

TOUT SAVOIR SUR LA VALORISATION DU PARCOURS SYNDICAL



Adhérent(e)s CFE-CGC,
retrouvez tous nos guides
sur l'intranet confédéral :
<http://intranet.cfecgc.org>

Comment articuler son mandat syndical avec l'activité professionnelle ? Quelles formations suivre pour exercer son mandat ? Comment garantir l'évolution de rémunération des salariés mandatés ? Comment valoriser son parcours syndical au terme de son mandat ?

Toutes ces questions fondamentales sont abordées dans le nouveau guide CFE-CGC intitulé « Valorisation du parcours syndical : réussir sa négociation d'accord collectif », à disposition de tous nos militants.

FIBRE SYNDICALE DURABLE

SECRÉTAIRE GÉNÉRALE DE L'UNION RÉGIONALE CFE-CGC PACA APRÈS UNE CARRIÈRE PROFESSIONNELLE FAITE DE COMBATS DANS SON FIEF MARSEILLAIS, **ANNE-MARIE TEBOUL** INCARNE UN ENGAGEMENT MILITANT AU LONG COURS EMPREINT DE GÉNÉROSITÉ.

Par Mathieu Bahuet – Photo : Union régionale CFE-CGC PACA



Le syndicalisme, c'est avant toute chose être au plus près des personnes. Mon engagement, nourri par l'humain, les rencontres, les amitiés, a toujours eu quelque chose de sentimental. Moi qui suis d'un tempérament très fidèle, ce travail pour le collectif a constamment

été et continue d'être un puissant moteur. » La voix est chaleureuse et tout ici résume Anne-Marie Teboul, « Marseillaise de cœur », affectueuse, généreuse, toujours prête à monter au créneau pour défendre ses valeurs et ses collègues.

Née au printemps 1959 dans la cité phocéenne, Anne-Marie Teboul quitte l'école à 17 ans. « Avec mon CAP comptabilité en poche, j'ai appris sur le tas. » Elle démarre sa vie professionnelle en 1976 et travaille d'abord trois ans comme secrétaire comptable dans une entreprise de plomberie, puis cinq ans dans le secteur de la peinture en bâtiment. « J'ai une bonne connaissance des TPE, de la réalité économique et sociale de ces structures. Quand on est salariée d'une TPE, on touche à tout, on s'adapte et on apprend beaucoup. »

Elle rejoint ensuite une maison d'édition régionale. C'est à ce moment qu'elle s'intéresse de plus en plus sérieusement à tous les enjeux relatifs au travail, aux problématiques des salariés, aux discussions avec la direction. « Jusqu'à présent, quand j'avais quelque chose à dire à mon patron, je lui en parlais directement. Là, j'ai découvert ce qu'était un collectif de travail, ce qu'étaient les souffrances au travail chez certains collègues, l'écoute nécessaire, les réponses à apporter. » Elle-même sera affectée et terminera ce chapitre professionnel aux prud'hommes, licenciée en rentrant de congé maternité pour « incompatibilité d'humeur ». Un épisode marquant qui la conduira à devenir conseillère prud'homale.

Sa carrière rebondit en 1986 dans une association spécialisée en prévention qui emploie aujourd'hui plusieurs centaines de salariés. Elle s'occupe de la comptabilité puis de la paye. Dans le même temps, avec deux enfants de cinq et six ans, elle reprend ses études et décroche un BTS informatique de gestion en 1991. Son

titre de chef de service obtenu en 1999 lui permet d'assurer le fonctionnement du service payé avec des missions de ressources humaines. Un nouvel épisode difficile. « C'est une entreprise où il y avait beaucoup de maltraitance et d'injustices. Je n'hésitais pas à monter au front en réunion dans les instances. Je terminais régulièrement à 22 heures ou 23 heures, jusqu'à un burn-out en 2010. J'ai repris en mi-temps thérapeutique, puis en invalidité de catégorie 1. » En 2018, Anne-Marie Teboul est reconnue inapte chez son employeur, « après 32 ans d'investissement professionnel », souligne-t-elle.

Une militante tout-terrain

En parallèle, son investissement syndical, au contraire, ne lui laisse que de bons souvenirs. « J'ai rapidement choisi de me syndiquer en début de carrière. Cela sonnait comme une évidence. J'ai d'abord adhéré à la CFDT avant d'en être déçue. » C'est en 1989 qu'elle prend sa carte à la CFE-CGC : « J'avais une amie qui était déléguée syndicale. Elle m'a parlé du positionnement et des actions du syndicat et m'a convaincue de la rejoindre. » Elle reprendra d'ailleurs le flambeau de déléguée syndicale en 2005 après des premiers mandats au sein du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). « Dès lors, je n'ai eu cesse de me battre pour les salariés dans toutes les négociations, puis en tant qu'élue au comité social et économique (CSE). »

La militante endosse par ailleurs des mandats externes et devient conseillère du salarié et conseillère prud'hommes. Elle siège un temps à la Carsat Sud-Est sur les risques professionnels. Anne-Marie Teboul fait partie de son conseil syndical d'appartenance, le SMS (ex-SNC3S), dans le giron de la fédération CFE-CGC Santé-Social. Au niveau de la branche professionnelle, elle a été négociatrice nationale de la convention collective de mars 1966 des établissements et services pour personnes inadaptables et handicapées.

Fortement attachée à son territoire, c'est tout naturellement qu'elle rejoint en cours de route l'union régionale CFE-CGC PACA. « Tout

BIOGRAPHIE

1959

Naissance à Marseille.

1976

CAP et BEP de comptabilité.

1989

Adhésion à la CFE-CGC et premiers mandats.

2005

Déléguée syndicale.

2010

Élue au conseil syndical du SMS CFE-CGC.

2013-2016

Négociatrice de la convention collective de mars 1966.

2018-2021

Conseillère prud'homale.
Secrétaire générale de l'UR CFE-CGC PACA.
Coordinatrice régionale de la CFE-CGC Macif.

2024

Préparation des élections TPE.



et la solidarité. « Je suis animatrice de la commission régionale Fondation et membre de la commission FAS (Fonds d'action solidarité). »

Elle a également pris le relais du partenariat CFE-CGC pour la course Algernon (encadré ci-dessous), le plus grand événement national accueillant des sportifs valides et en situation de handicap. « L'événement aura lieu le 13 octobre pour la 40^e édition. Cette course emblématique permet un moment de communion entre valides et non valides. Nous communiquons beaucoup autour de ce temps fort et du handicap, une thématique éminemment syndicale. » La mission lui va comme un gant, elle qui pratique assidûment la course à pied, tout comme son mari. Habitues de la course Marseille-Cassis tous les ans, ils ont bouclé plusieurs marathons dont Berlin, Venise, Chicago et New York. « Le sport aide beaucoup à tenir le rythme », sourit Anne-Marie Teboul, très proche de ses deux enfants et de ses cinq petits-enfants marseillais, qu'elle voit toutes les semaines.

« Davantage technicienne que politique », Anne-Marie Teboul poursuit donc sa course de fond syndicale avec une motivation intacte. Récemment, elle a organisé un séminaire avec les cinq unions départementales de l'UR PACA pour établir la feuille de route. Elle supervise la campagne des élections TPE (du 25 novembre au 9 décembre 2024) ainsi que le prochain scrutin des chambres d'agriculture, en janvier 2025. « L'UR s'occupe également de toute la gestion des mandats. À cet effet, nous avons constitué un document sur les champs de compétences relatif aux prérogatives des élus CFE-CGC et à toutes les instances où nous sommes acteurs sur le plan régional : CAF, UGECAM, CPAM, Action Logement, APEC, CESER, etc. C'est un travail indispensable pour pérenniser notre action syndicale. »

s'est construit en même temps, les missions syndicales se sont imbriquées. L'UR est vraiment une belle maison avec des militants et des salariés de grande qualité. J'ai apporté mes compétences professionnelles et syndicales. Et Daniel Petrucci, président de l'UR, m'a proposé successivement le mandat de déléguée nationale Macif en 2017 et le poste de secrétaire générale de l'UR en 2020. Une belle marque de reconnaissance. »

En qualité de coordinatrice régionale de la CFE-CGC à la Macif, Anne-Marie Teboul s'investit pour promouvoir le mutualisme

HANDICAP : LA CFE-CGC SPONSOR DE LA 40^E ÉDITION DE LA COURSE ALGERNON

- Plus grand événement national accueillant des sportifs valides ou en situation de handicap (mental, physique, sensoriel, psychique...) dans une même épreuve, la 40^e édition de la course Algernon (5, 10 ou 15 km) se tiendra le dimanche 13 octobre sur le littoral marseillais, avec une vue imprenable sur la mer Méditerranée. Plus d'infos à retrouver sur le site algernon.fr.
- Mobilisée de longue date à tous les niveaux de la négociation collective en faveur des personnes en situation de handicap, la CFE-CGC sponsorise l'événement qui rassemble de nombreux partenaires : Macif, Crédit Mutuel, Agence nationale du sport, collectivités territoriales...



BIOGRAPHIE

1973

Naissance en Côte-d'Ivoire.

1989

Arrivée en France.

1997

Embauché à l'usine Forvia de Méru (Oise).

2002

Agent de maîtrise en qualité.

2008

Secrétaire du CHSCT (cinq mandats).

2018

Délégué syndical CFE-CGC.

2019

Délégué syndical central.

2022

Obtient le statut de cadre.

SERI NOËL, DEVENU CADRE À LA FORCE DU POIGNET

DÉLÉGUÉ SYNDICAL CENTRAL CHEZ L'ÉQUIPEMENTIER AUTOMOBILE FORVIA SUR L'ENTITÉ FII (FAURECIA INTÉRIEUR INDUSTRIE), **SERI NOËL MÈNE D'ÂPRES COMBATS FACE AU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI EN COURS.** IL S'APPUIE SUR UNE FINE CONNAISSANCE DE L'ENTREPRISE : ENTRÉ COMME OUVRIER INTÉRIMAIRE IL Y A 27 ANS, IL EN A PATIEMMENT GRAVI LES ÉCHELONS.

Par Sophie Massieu – Photo : Valérie Jacob

Ce n'était pas un 24 décembre, mais presque... Un 24 novembre. Catholique très croyante, sa mère saisit l'occasion de cette date symbolique pour le prénommer Noël. Elle tenait à ce que l'un de ses enfants porte ce prénom. Et en Côte-d'Ivoire, on place le nom du parrain avant le prénom usuel (Seri Zoleba Noël) : Seri Noël était né.

Il grandit en Afrique jusqu'à ses 16 ans. Ses deux parents parlent des dialectes légèrement différents, alors la langue de Molière fait office de dénominateur commun. Dès lors, pas de difficulté de ce point de vue lorsqu'il rejoint l'un de ses sept frères et sœurs, installé dans l'Hexagone avant lui.

Il passe un bac C, le rate. Un CAP-BEP de chauffagiste, il le réussit. Mais il ne parvient pas à être

recruté : on lui reproche de manquer d'expérience. Petit boulot après petit boulot, Seri Noël veut travailler au plus vite, pour s'installer avec celle qui deviendra sa femme. Chose faite, ils s'installent à Méru, dans l'Oise, village où vit la famille de sa moitié. Marié depuis 32 ans, le couple y habite encore. Seri Noël travaille dans l'usine de l'équipementier automobile Forvia, au sein de laquelle il est entré en 1997 comme ouvrier spécialisé intérimaire.

Plafond de verre

Pendant un an, il fabrique d'abord des boîtes à gants et des planches de bord, puis il devient polyvalent. Très vite, il passe « team leader » puis « gap leader » en 2000, autrement dit chef d'un groupe autonome de production. Il manage alors une dizaine de personnes sur une ligne. En 2002, il change de métier et intègre le contrôle qualité en tant qu'agent de maîtrise. Peinture, assemblage de planches, injection : il veille à la qualité dans différentes sphères de la production. Jusqu'à la qualité client, un poste plus commercial visant à minimiser l'impact de produits défectueux qui seraient passés entre les mailles du filet.

Au bout de dix ans, au début de la décennie 2010, Seri Noël passe en supervision de production. Cette fois, et pendant huit ans, il encadre 25 à 30 personnes avec quatre équipes elles-mêmes pilotées chacune par un gap leader.

Mais vient le temps où il se heurte à un plafond de verre. « *Durant les entretiens annuels d'évaluation, on me promettait depuis 2014 que j'allais passer cadre.* » Il attendra huit ans avant d'obtenir ce témoignage de reconnaissance. En cause ? Une double discrimination. Syndicale d'abord, estime-t-il, tant on lui a souvent reproché cet engagement alors qu'il occupait des fonctions managériales. Mais raciale, aussi. « *Je ne regarde pas la couleur, je ne me dis pas que si untel est malveillant, c'est parce qu'il est raciste.* » Mais il doit tout de même se rendre à l'évidence quand on lui rapporte des propos de certains de ses responsables hiérarchiques du type : « *Ah bon, on a un black en qualité ?* ».

Il ne lâche rien. Ni ses engagements, ni son travail, ni sa volonté de voir sa carrière progresser. Au contraire : les formations qu'il reçoit au sein de la CFE-CGC l'aident, assure-t-il, à obtenir le statut cadre : « *J'ai beaucoup appris à structurer et à organiser des réunions, à rédiger des convocations et des ordres du jour, etc.* ».

Multiples combats

Sur le plan syndical, il n'est resté que peu de temps simple adhérent, mettant rapidement les mains dans le cambouis en tant que militant. Il intègre d'abord le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Membre pendant deux mandats, il en devient ensuite secrétaire durant cinq mandatures. En 2018, il est nommé délégué syndical puis, un an plus tard, délégué syndical central de la CFE-CGC Forvia. « *Cet engagement syndical m'a permis de discuter d'égal à égal avec la direction, d'agir et de faire de belles rencontres.* »

Tout ceci lui est aujourd'hui plus qu'utile dans un contexte de difficile plan de sauvegarde de l'emploi prévu sur le site de BSO en Bretagne (72 emplois visés) et d'annonce, par le PDG au printemps dernier, d'un plan social qui pourrait concerner des milliers d'emplois en Europe, dont possiblement la moitié en France. « *Dans l'usine de Méru, nous sommes environ 300 et 630 au CREA (centre de recherche). Il fut un temps, nous étions 1000, soit 2000 avec le CREA ! Et là encore, nous sommes en sureffectif* », observe Seri Noël.

À ses yeux, le constat est simple : les ventes automobiles stagnent en Europe, l'industrie ne peut que décroître. Autre difficulté : la France a perdu en compétitivité, notamment vis-à-vis de « *la concurrence déloyale* » de certaines usines, au Maroc par exemple, qui ont toujours produit à moindre coût et qui, depuis peu, le font à niveau de qualité équivalent. Enfin, la baisse de la production de moteurs thermiques conduit à la disparition de certaines activités. L'intelligence artificielle générative dans les centres de recherche va aussi compliquer la donne. « *Tout ça va faire très mal* », prévoit Seri Noël.

La voix est posée, l'analyse ciselée. Mais l'homme est combatif : « *On travaille à trouver le meilleur compromis pour que les départs s'opèrent dans les meilleures conditions possible. Il faut aussi ne pas remercier tous les managers, les ETAM (employés, techniciens et agents de maîtrise). Ils seront nécessaires lorsque l'activité redémarrera ! La direction, elle, ne vise que la réalisation d'une opération financière, comptable, au détriment du redémarrage et de la pérennité.* ».

Une fois encore, ici sur le plan collectif, Seri Noël ne lâche rien. Le militant s'investit de plus en plus, se rapprochant des unions départementales CFE-CGC et de l'union régionale des Hauts-de-France. « *La dynamique est forte. Et plus les boîtes vont mal, plus notre rôle se renforce.* »

L'engagement syndical consomme une large part de la disponibilité et de l'esprit de Seri Noël. Mais le néoquinqua conserve du temps pour ses deux havres de paix : sa famille, dont son épouse et ses trois filles de 29, 25 et 21 ans ; et un goût prononcé pour la rénovation de meubles.

Son avenir à dix ans, il l'imagine partagé entre la France et un pays où il y aurait davantage de soleil... En attendant, il prévoit d'emmener ses filles en Côte-d'Ivoire l'an prochain, deux d'entre elles n'y étant encore jamais allées. Ses filles dont il est heureux qu'elles aient une double culture et à qui il transmet son goût de l'engagement et de la tolérance, celle-là même que ses parents lui ont léguée en partage... Avec, toujours logée quelque part, l'idée qu'il ne faut jamais renoncer à ses rêves, jamais lâcher.

FORVIA, UN ÉQUIPEMENTIER AUTOMOBILE SOUS PRESSION

- Groupe français d'ingénierie et d'équipements automobiles, Forvia compte 10 000 salariés répartis sur 20 entités, 24 sites industriels et 9 centres de recherche. Un plan de redressement, baptisé EU-Forward, va conduire à d'importantes réductions d'effectifs en Europe et en France d'ici 2028. L'annonce a été faite ce printemps, dans les médias plutôt que dans le cadre des instances du dialogue social.
- La CFE-CGC Forvia pèse plus de 26 % de représentativité au sein du groupe. Les deux autres grandes forces syndicales sont la CFDT et FO.



ÉLECTIONS EUROPÉENNES : AUTOPSIE ET PERSPECTIVES

DOTÉE D'UN NOUVEAU PARLEMENT POUR LA MANDATURE 2024-2029 ET **AVEC URSULA VON DER LEYEN RÉÉLUE PRÉSIDENTE DE LA COMMISSION, L'UNION EUROPÉENNE FAIT FACE À DE NOMBREUSES ÉCHÉANCES D'ICI LA FIN DE L'ANNÉE.**

Une Union d'une étonnante stabilité

L'actualité politique française a occupé le devant de la scène depuis la soudaine décision d'Emmanuel Macron de dissoudre l'Assemblée nationale, occultant jusqu'au point de départ de cette dissolution : le résultat des élections européennes des 8 et 9 juin 2024. À la suite de ce scrutin, les institutions européennes reprennent leur activité avec une continuité certaine. Cela peut sembler surprenant compte tenu de l'instabilité institutionnelle dans plusieurs États membres de l'Union européenne (UE) : défaite du chancelier Olaf Scholz en Allemagne, démission du Premier ministre belge Alexander de Croo, arrivée du parti d'extrême droite FPÖ en Autriche...

Un nouveau Parlement composé de 720 membres

Alors que le Parlement européen 2019-2024 comptait 705 membres, celui de la mandature 2024-2029 passe à 720 avec l'augmentation des contingents de 12 pays - dont la France (81 députés contre 79 auparavant) - afin de refléter les évolutions démographiques. À la tête de l'institution représentant les citoyens européens, c'est la Maltaise Roberta Metsola, en poste depuis janvier 2022, qui reprend du service. Une relative stabilité prédomine, les deux premiers partis demeurant le Parti populaire européen (PPE ; 188 députés) suivi par les sociaux-démocrates (S&D ; 136 députés).

Ces élections ont toutefois constitué un changement majeur en portant le mouvement politique d'extrême droite à la troisième place du Parlement. Le groupe des Patriotes pour l'Europe, composé de 84 membres, regroupe notamment 30 députés du Rassemblement national, des Italiens de la Ligue et des Hongrois du Fidesz. À l'opposé du spectre politique, la Gauche unitaire européenne (GUE), où siègent notamment La France insoumise (LFI) et le Mouvement 5 étoiles italien, ont aussi gagné des représentants avec 46 eurodéputés contre 37 lors de la législature 2019-2024. De leur côté, les libéraux et les écologistes ont largement décliné. Le groupe Renew Europe (77 députés), où siège notamment Renaissance, a perdu 25 membres. Quant au groupe des Verts, qui rassemble en particulier EELV, il recule de 18 sièges, de 71 à 53 députés.

Si les deux partis historiquement majoritaires restent donc les premières forces politiques du Parlement, il faudra désormais nouer de nouveaux compromis. L'agenda politique permettra rapidement de constater si ce nouveau Parlement sera en mesure d'adopter des textes.

Ursula von der Leyen réélue à la tête de la Commission européenne

Du côté de la présidence de la Commission, pas de changement. Les chefs d'État et de gouvernement réunis au sein du Conseil européen ont désigné l'Allemande Ursula von der Leyen comme candidate à sa succession, ce que les eurodéputés ont approuvé mi-juillet. Il lui appartient désormais de présenter le nouveau collège de commissaires européens. En effet, pour exercer ses fonctions législatives et exécutives, la Commission est composée d'un commissaire européen par État membre, chacun chargé d'un portefeuille (économie, justice, environnement, agriculture, affaires sociales...). Ces commissaires s'appuient sur les directions générales de la Commission, composées de fonctionnaires européens, à l'image des ministères en France.

Alors qu'elle devait présenter son collège des commissaires le 11 septembre, Ursula von der Leyen a finalement reporté cet exercice au 17 septembre. Les commissaires proposés seront soumis au vote d'approbation du Parlement européen avant de pouvoir être officiellement nommés par les chefs d'État et de gouvernement lors d'un Conseil européen.

Auditions des commissaires candidats

S'il est évident que la place des États membres est centrale dans l'institution des commissaires européens, les auditions conduites par le Parlement constituent aussi une étape incontournable du processus. Après avoir soumis une déclaration d'intérêt à la commission des affaires juridiques du Parlement, les candidats doivent répondre aux questions des députés européens au sein des commissions thématiques. Si le Parlement requiert le remplacement d'un commissaire désigné, la procédure peut recommencer du début, repoussant d'autant le vote d'approbation du collège des commissaires. C'est ce qui s'était passé après les élections européennes de 2019 pour Sylvie Goulard, la candidate française ayant été écartée en raison d'un soupçon de conflit d'intérêts ainsi que pour son implication dans une affaire judiciaire. La France avait alors proposé Thierry Breton quelques semaines plus tard pour la remplacer.

Ces auditions devraient débuter en octobre. Si toutes les candidatures sont approuvées par les eurodéputés, un vote final sur l'ensemble de la nouvelle Commission européenne aura lieu en session plénière du Parlement européen. Le nouveau collège des commissaires entrera ensuite en fonction à compter du 1^{er} novembre ou du 1^{er} décembre.

De nombreuses échéances d'ici la fin de l'année

Du point de vue institutionnel, plusieurs échéances se profilent sous la présidence hongroise de l'UE d'ici la fin de l'année. En décembre, António Costa, ancien Premier ministre portugais, succédera au Belge Charles Michel en tant que président du Conseil européen ; et l'Espagnol Josep Borell passera le relais à l'Estonienne Kaja Kallas, ancienne eurodéputée, au poste de Haute représentante de l'Union pour les affaires étrangères.

L'agenda du dernier trimestre 2024 s'annonce intense pour l'UE. On recense notamment les négociations d'adhésion à l'UE de la Moldavie et de l'Ukraine, la COP29 en Azerbaïdjan (du 11 au 22 novembre) et l'élection présidentielle américaine qui a des retentissements dans les autres régions du monde. L'UE devra également naviguer dans un contexte international très agité : conflit armé entre la Russie et l'Ukraine, violences au Moyen-Orient.

La CFE-CGC portera la voix des personnels d'encadrement au niveau européen

Sur le plan syndical, la CFE-CGC reste mobilisée en ces temps de renouvellement institutionnel et poursuit ses actions visant à porter la voix des personnels d'encadrement et à faire connaître ses recommandations et revendications sur la scène européenne. En particulier auprès de la commission emploi et affaires sociales du Parlement, fortement renouvelée à la suite des élections et désormais présidée par Li Andersson, ancienne ministre finlandaise de l'Éducation. Parmi ses priorités de la mandature, on retiendra notamment la réglementation des chaînes de sous-traitance et l'utilisation de l'intelligence artificielle sur le lieu de travail, des dossiers sur lesquels la CFE-CGC, investie de longue date, apporta sa contribution, y compris par le biais de son organisation européenne, la Confédération européenne des cadres (CEC).

Notons enfin la réélection des deux eurodéputés allemands, Gabrielle Bischoff (S&D) et Dennis Radtke (PPE), respectivement rapporteurs sur la démocratie au travail et sur la révision de la directive sur les comités d'entreprise européens (CEE), un bon signe pour la poursuite des travaux législatifs sur ces dossiers. La CFE-CGC ne manquera pas de solliciter des échanges avec les députés impliqués pour porter ses propositions.

Sonia Arbaoui



L'Allemande Ursula von der Leyen a été réélue, le 18 juillet 2024, présidente de la Commission européenne (photo : Christophe Licoppe, Commission européenne).

112^E CIT : L'URGENCE DE S'ADAPTER À UN MONDE DU TRAVAIL EN MUTATION

PROTECTION CONTRE LES DANGERS BIOLOGIQUES, PRINCIPES ET DROITS FONDAMENTAUX AU TRAVAIL, TRAVAIL DÉCENT ET ÉCONOMIE DES SOINS : **LES ÉCHANGES TRIPARTITES ONT ÉTÉ NOURRIS EN JUIN DERNIER À GENÈVE LORS DE LA CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL.**



La 112^e Conférence internationale du travail s'est tenue du 3 au 14 juin 2024 à Genève en Suisse (Photo : Violaine Martin/Organisation internationale du travail).

Du 3 au 14 juin 2024 et comme tous les ans, la 112^e Conférence internationale du travail (CIT) s'est déroulée à Genève en Suisse. Au programme, une majorité de sujets rendus pressants par le contexte post-pandémie de Covid-19 et par les tensions géopolitiques mondiales : risques biologiques, droits fondamentaux au travail et travail du soin. Les employeurs y ont égrainé des éléments de langage identiques. Les « entreprises durables » ont été omniprésentes sans que l'on sache vraiment à quoi elles renvoient. Les travailleurs ont encore été cantonnés à une position défensive de maintien des acquis. La CFE-CGC était représentée avec une solide délégation présente au sein de chaque commission.

Premier round de négociation pour la protection contre les dangers biologiques

La commission normative s'est réunie pour une première discussion relative à la protection contre les dangers biologiques en vue d'établir une ou plusieurs normes internationales du travail. Elle intervient dans un contexte post-Covid 19 où une meilleure gestion des risques sanitaires dans les milieux de travail s'impose comme une impérieuse nécessité. Cela s'est ressenti dans les positionnements des gouvernements, beaucoup moins chez les employeurs.

La première mission de la commission - trancher entre une simple recommandation non contraignante ou une convention,

contraignante lorsque ratifiée, complétée par une recommandation - fut laborieuse. Le consensus penchait en faveur de l'option à deux normes, soutenue par les travailleurs et une majorité de gouvernements. Les employeurs ont joué la montre en ignorant le consensus et en essayant d'imposer un vote. Manœuvre infructueuse puisqu'une convention et une recommandation seront adoptées à terme.

Sur le fond, la priorité des travailleurs était d'imposer la notion de mesures de prévention et de préparation pour éviter et faire face à des situations d'urgence en lien avec un risque biologique dans le cadre d'une politique d'entreprise de santé-sécurité au travail. L'enjeu était de créer une complémentarité avec les politiques de santé publique. Les employeurs ont cherché à se décharger arguant qu'ils ne peuvent pas être tenus responsables de la gestion d'une pandémie. Il leur a été opposé qu'ils sont néanmoins responsables de la gestion de ses conséquences sur le lieu de travail. La négociation continuera l'an prochain mais le groupe des travailleurs a réussi à poser des jalons importants qui laissent présager un texte plutôt ambitieux.

Nouvelle feuille de route sur les principes et droits fondamentaux au travail

La commission chargée de la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail (PDFT) s'est réunie pour la seconde fois depuis 2017. La résolution adoptée va servir de feuille de route pour l'Organisation internationale du travail (OIT) qui va établir un plan d'action sur cinq ans.

Dès lors, l'enjeu premier était de dresser un bilan sur le respect et l'application de ces PDFT. Les employeurs ont posé un bilan positif pour défendre, en creux, une stagnation normative. Or, la réalité pointe des reculs très importants, particulièrement vis-à-vis des libertés syndicales. L'objectif des travailleurs a été d'envisager les PDFT à l'aune de l'aggravation de la crise climatique et de la digitalisation du travail : travail des plateformes, essor de l'intelligence artificielle, management algorithmique. Ces phénomènes doivent préserver un travail décent. Même chose pour l'irrespect des PDFT par les entreprises multinationales sur les chaînes d'approvisionnement, sujet qui fait partie des priorités du Bureau international du travail (BIT) dans sa stratégie 2023-2027. Finalement, la résolution propose un cap clair. Il faudra surveiller cette déclinaison dans le plan d'action de la direction générale de l'OIT.

Travail du soin : une grande première

Le soin a été un sujet majeur après la pandémie qui a cristallisé la pénurie des professionnels du soin et l'offre insuffisante de services de soins. En mars 2022, le Conseil d'administration avait décidé d'y consacrer, pour la première fois, une discussion lors de la CIT. Les attentes étaient donc grandes pour les travailleurs d'un secteur qui représente 381 millions d'emplois dans le monde mais qui se distingue par sa précarité souvent extrême et sa singularité. La principale étant que les soins sont en grande partie fournis par des femmes via du travail non rémunéré.

Sur la base d'un rapport de cadrage du BIT, la commission devait poser les premiers jalons tripartites afin que le soin commence son cheminement à l'OIT. Il fallait s'accorder sur les caractéristiques et une définition du travail du soin où l'on retrouve une surreprésentation des femmes et des travailleurs migrants qui effectuent des métiers faiblement rémunérés dans des conditions de travail précaires et informelles.

Les travailleurs ont bataillé en vain pour imposer le soin comme un bien public, c'est-à-dire comme un droit humain accessible via les

services publics. Les employeurs voulaient voir reconnaître le rôle « positif » du secteur privé, des « entreprises durables » et des partenariats privé-public pour fournir une offre de soin de qualité et du travail décent aux professionnels du soin. Face à des gouvernements souvent en retrait, la résolution approuvée, bien qu'affaiblie sur certains points, constitue plutôt une base satisfaisante pour continuer à lutter pour les droits des travailleurs du soin.

Un contrôle toujours difficile de l'application des normes

Année houleuse, une fois de plus, pour la commission d'application des normes (CAN) puisque la remise en question, tant par le nombre de gouvernements que par les employeurs, de l'indépendance, de l'impartialité et des méthodes de travail des experts, s'est aggravée.

Les employeurs ont entravé les travaux de la CAN, exigeant que les intérêts et besoins des entreprises soient intégrés comme des marqueurs de son travail de contrôle de l'application des normes. Cette demande a été effectuée via la notion « d'entreprises durables », véritable cheval de Troie brandi dans toutes les discussions à la CIT et pour laquelle aucune véritable définition n'existe. Les travailleurs ont rappelé qu'une entreprise ne peut être durable qu'à la condition de respecter les droits des travailleurs, et que le mandat de l'OIT est la protection des travailleurs et l'amélioration de leurs conditions de travail. C'est donc à l'aune de ce mandat que les normes et la Déclaration du centenaire doivent être interprétées et contrôlées. Les normes de l'OIT ne consacrent pas de droits pour les entreprises. Les employeurs se sont également offusqués que les experts formulent des commentaires concernant le droit de grève alors qu'une procédure est en cours devant la Cour internationale de justice (CIJ).

D'ores et déjà, la 113^e CIT, en 2025, se prépare avec la perspective de la première discussion normative sur le travail des plateformes qui risque de cristalliser encore davantage les divergences entre les membres tripartites. La CFE-CGC reste activement mobilisée pour peser dans ce dossier déterminant pour l'avenir du travail.

Ana Cuesta



La CIT 2024 a permis de faire un premier pas vers une réglementation internationale novatrice des dangers biologiques dans le monde du travail.

1.

LE TAUX DE CHÔMAGE MONDIAL DES 15-24 ANS AU PLUS BAS DEPUIS 15 ANS

Selon un rapport de l'Organisation internationale du travail (OIT), le taux de chômage mondial des 15-24 ans s'est établi à 13 % en 2023 (contre 13,8 % en 2019), le plus bas niveau depuis 15 ans. Avec 64,9 millions de jeunes sans emploi, jamais les effectifs n'ont été aussi faibles depuis 2000. « Dans les États arabes, en Asie de l'Est, du Sud-Est et du Pacifique, les taux sont plus élevés qu'en 2019 », précise l'OIT. Plus de la moitié des jeunes travailleurs occupent des emplois informels et un sur cinq appartient à la catégorie des NEET (ni en emploi, ni en éducation, ni en formation).

2.

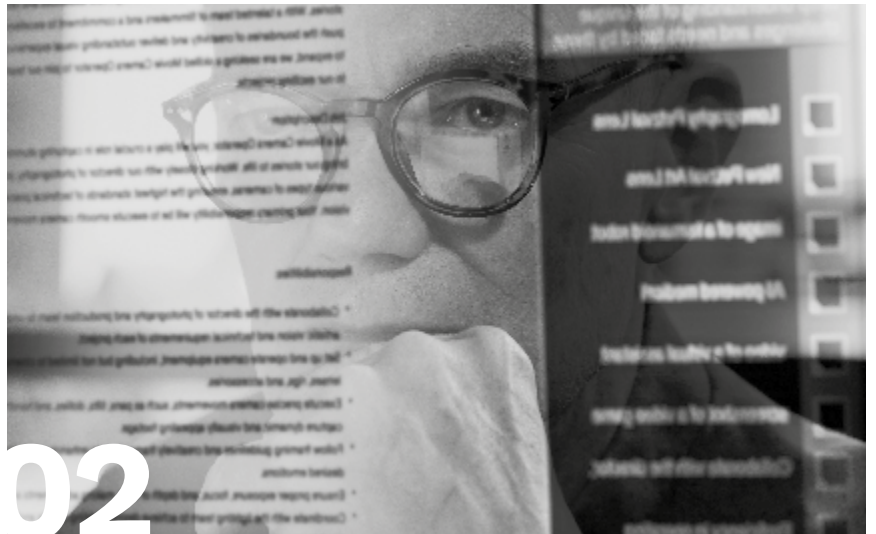
IA ET EMPLOIS : LE FMI APPELLE À PLUS DE PROTECTION SOCIALE

Sans régulation, l'intelligence artificielle générative pourrait supprimer des emplois chez les professions diplômées, estime le Fonds monétaire international (FMI) dans une note invitant les gouvernements à agir. « La politique fiscale a un rôle majeur à jouer pour soutenir une répartition plus équitable des gains et des opportunités liés à l'IA générative. Cela demande d'importantes modifications des systèmes fiscaux et de protection sociale. » Le FMI appelle notamment à relever les indemnités d'assurance chômage et l'investissement dans la formation.

3.

EN CALIFORNIE, UN ACCORD SALARIAL CHEZ DISNEYLAND

Au terme d'âpres négociations, les syndicats et la direction du parc Disneyland de Californie, situé à Anaheim dans la banlieue de Los Angeles, ont signé cet été un accord salarial. La nouvelle convention collective prévoit « des augmentations significatives pour tous les membres du personnel (14 000 employés), des augmentations liées à l'ancienneté et au maintien des primes ». Après la grève des acteurs et scénaristes qui a paralysé Hollywood l'an dernier, un mouvement social d'ampleur chez Disney aurait été historique puisque les salariés du parc d'attractions n'ont pas fait grève depuis 1984.



04



4.

ROYAUME-UNI : FIN D'UNE GRÈVE HISTORIQUE DANS LE RAIL

Le gouvernement britannique a annoncé courant août un accord avec ASLEF, le syndicat des conducteurs de trains, qui prévoit d'augmenter les salaires de plus de 14 % sur trois ans. Cela met fin au plus long conflit salarial de l'histoire récente des chemins de fer britanniques avec 18 journées de grève depuis juin 2022. « Après avoir été traités avec un mépris total, nous avons enfin un gouvernement qui écoute et veut faire fonctionner les chemins de fer au mieux pour le personnel, les passagers et le contribuable », a déclaré Mick Whelan, le secrétaire général d'ASLEF.

5.

PORTUGAL : LES INFIRMIERS MANIFESTENT POUR LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL

Sous l'impulsion du Syndicat des infirmiers portugais (SEP), une grève nationale a été organisée le 2 août dans les hôpitaux du pays, avec un fort taux de participation (environ 80 %). Les grévistes réclament une hausse des salaires, une juste rémunération des heures supplémentaires et des mesures pour compenser le risque et la pénibilité de la profession. « Nous ne demandons pas monts et merveilles, simplement des mesures justes, sensées et raisonnables », a déclaré José Carlos Martins, président du SEP. Dans le secteur de la santé, les médecins avaient aussi fait grève en juillet pour réclamer des hausses de salaires.

6.

CHEZ SAMSUNG ELECTRONICS, UNE GRÈVE ILLIMITÉE SANS PRÉCÉDENT

Dénonçant l'absence de dialogue avec la direction du géant sud-coréen de l'électronique, le syndicat national de Samsung Electronics, représentant plusieurs dizaines de milliers de salariés, a déclaré cet été une grève générale illimitée. Ce mouvement a fait suite à un débrayage d'une journée organisée en juin, constituant la première grève dans l'histoire de l'entreprise. Le syndicat et la direction négocient depuis le début de l'année sur la rémunération, les congés annuels et les primes basées sur les performances.

05



06



QU'EST-CE QUE L'ÉPARGNE SALARIALE ?

L'épargne salariale désigne les dispositifs qui permettent aux salariés de se constituer une épargne au sein de l'entreprise et avec l'aide de celle-ci. Elle s'appuie notamment sur deux mécanismes : la participation et l'intéressement.

QU'EST-CE QUE LA PARTICIPATION ?

La participation aux résultats de l'entreprise est un dispositif légal permettant de redistribuer aux salariés une part des bénéfices qu'ils ont contribué, par leur travail, à produire. Elle représente le principal mécanisme d'épargne salariale en raison notamment de son caractère obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés. En dessous de ce seuil, ce dispositif est facultatif.

La formule de calcul du montant minimum de la réserve spéciale de participation (RSP) est définie par la loi. La RSP peut néanmoins être calculée selon une formule dérogatoire, à la condition que :

- le résultat de ce mode de calcul soit au moins égal à celui résultant de l'application de la formule légale ;
- ce résultat ne soit pris en compte que dans la limite, au choix, de l'un des plafonds suivants :
 - la moitié du bénéfice net comptable (plafond applicable par défaut) ;
 - le bénéfice net comptable diminué de 5 % des capitaux propres ;
 - le bénéfice net fiscal diminué de 5 % des capitaux propres ;
 - la moitié du bénéfice net fiscal.

À noter : la loi « Partage de la valeur » du 29 novembre 2023 permet, à titre expérimental et pour une durée de cinq ans, aux entreprises de moins de 50 salariés de pouvoir déroger à la formule légale de participation.

QU'EST-CE QUE L'INTÉRESSEMENT ?

L'intéressement permet d'associer financièrement les salariés aux performances (chiffre d'affaires, bénéfices, productivité, objectifs opérationnels, etc.) et/ou aux résultats de l'entreprise. À la différence de la participation, c'est un système purement facultatif.

L'intéressement peut être mis en place dans toutes les entreprises et organisations à but non lucratif, quelles que soient leur forme juridique, leur taille et la nature de leur activité.

PERCEVOIR OU ÉPARGNER ?

Lorsque vous recevez votre bulletin de participation ou d'intéressement, vous avez quinze jours pour décider si vous voulez percevoir ou investir les sommes attribuées.

- Si vous décidez de percevoir, ces sommes seront intégrées dans vos revenus et imposables au barème de l'impôt sur le revenu. Elles seront versées au plus tard le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice.
- Si vous décidez de l'investir sur un plan d'épargne salariale (PEE et PERECO), votre argent est bloqué pendant une certaine durée (cinq ans pour le PEE et jusqu'à votre départ à la retraite pour le PERECO). Vous bénéficiez alors de certains avantages fiscaux liés à ce type de plan.

QUELS SONT LES AVANTAGES DE L'ÉPARGNE SALARIALE ?

En permettant d'associer directement les salariés aux bénéfices, aux performances et aux résultats financiers de l'entreprise, l'épargne salariale est un instrument efficace qui renforce la reconnaissance du travail et l'effort collectif. Outre l'effet motivant et fidélisant auprès des salariés, la mise en place de dispositifs d'épargne salariale permet à ces derniers et aux entreprises de bénéficier de certains avantages sociaux et fiscaux. Pour les salariés, ces sommes sont ainsi exonérées des cotisations sociales et ne sont pas imposables si elles sont versées dans un plan d'épargne salariale.

QUELS SONT LES MONTANTS MOYENS DISTRIBUÉS ?

Selon les données publiées par la DARES (ministère du Travail), plus d'un salarié sur deux (53 %) a accès à au moins un des dispositifs d'épargne salariale (participation, intéressement ou plan d'épargne salariale). En 2022, près de 6 millions de salariés ont bénéficié de la participation, pour un montant moyen par bénéficiaire de 1799 euros. Et un peu plus de 5,5 millions de salariés ont bénéficié de l'intéressement, pour un montant moyen de 2066 euros.

Louis Delbos



QU'EST-CE QUE LA CLAUSE DE MOBILITÉ ?

Une clause de mobilité permet à l'employeur la possibilité de modifier, pour des raisons de service, le lieu habituel de travail du salarié sans qu'il puisse s'y opposer en invoquant une prétendue modification de son contrat de travail.

DOIT-ELLE RESPECTER DES CONDITIONS DE FORME ?

Oui. Pour être valable et opposable au salarié, la clause de mobilité nécessite un contrat ou un avenant, et ce même si la convention collective applicable au salarié comporte des dispositions relatives à la mobilité du personnel.

QUELLES EN SONT LES LIMITES GÉOGRAPHIQUES ?

La Cour de cassation stipule qu'une clause de mobilité « doit définir de façon précise sa zone géographique d'application et ne peut conférer à l'employeur d'en étendre unilatéralement la portée ». Les clauses évolutives ou celles où l'employeur se réserve un droit d'extension du périmètre de mutation sont écartées par le juge.

COMMENT LA METTRE EN ŒUVRE ?

La clause doit être commandée par l'intérêt légitime de l'entreprise. La bonne foi contractuelle étant présumée, c'est au salarié de démontrer que cette décision a en réalité été prise pour des raisons étrangères à cet intérêt.

Sauf accord collectif opposable, il n'existe pas de délai minimal pour mettre à exécution la clause de mobilité. L'examen se fait au cas par cas, en tenant compte du changement provoqué par la mutation pour le salarié, de son ancienneté dans l'entreprise, de l'éloignement de sa nouvelle affectation, de sa situation familiale... Lorsque la mutation a été notifiée sans qu'un délai de prévenance suffisant n'ait été respecté, la Cour de cassation considère que la clause de mobilité a été mise en œuvre dans des conditions abusives et que le salarié est fondé à refuser sa nouvelle affectation.

QUID EN CAS DE REFUS D'EXÉCUTION D'UNE CLAUSE DE MOBILITÉ LICITE ?

Le refus, par le salarié dont le contrat de travail contient une clause de mobilité licite, de rejoindre sa nouvelle affectation décidée dans l'intérêt de l'entreprise constitue en principe un manquement qui peut justifier un licenciement pour cause réelle et sérieuse. Mais la jurisprudence précise que cela ne caractérise pas à lui seul une faute grave.

Franck Boissart



AIDANT : QUELS IMPACTS SUR MA FUTURE PENSION DE RETRAITE ?

Aider un proche de manière soutenue en cas de perte d'autonomie ou de handicap se traduit souvent par des absences professionnelles (temps partiel ou interruptions de carrière notamment), et donc par une baisse substantielle de rémunération qui peut réduire la future pension de retraite de l'aidant. La rémunération permet en effet de valider des trimestres et sert au calcul de la pension pour la retraite de base. Elle détermine, par ailleurs, le montant des cotisations pour l'acquisition des points de retraite complémentaire.

COMMENT COMPENSER LES ÉVENTUELLES PERTES DE TRIMESTRES ?

Plusieurs leviers existent pour compenser les éventuelles pertes de trimestres pour la retraite de base. L'AVA (assurance vieillesse des aidants) permet de valider les trimestres qui pourraient manquer du fait d'une interruption totale ou partielle d'activité. L'incapacité de la personne aidée doit être importante (au moins 50 % pour un enfant, 80 % pour un adulte). Certaines prestations (AJPA en cas de congé proche aidant, AJPP en cas de congé de présence parentale) ouvrent droit de manière automatique à ces trimestres manquants.

L'éducation de son enfant lorsqu'il est en situation de handicap important (taux d'incapacité d'au moins 80 %) permet par ailleurs une majoration des trimestres retraite. Jusqu'à huit trimestres (un trimestre pour toute période de 30 mois d'éducation) peuvent être attribués aux parents.

Enfin, l'aidant qui bénéficie d'au moins un trimestre de majoration décrit ci-dessus pourra obtenir son taux plein de manière automatique dès 65 ans (contre 67 ans pour les autres). Ainsi, un aidant qui liquide sa retraite à partir de 65 ans, sans avoir le nombre de trimestres nécessaires, aura néanmoins une pension de retraite au taux plein (sans décote).

Attention : aucun dispositif légal n'est prévu pour compenser le manque à gagner des interruptions de carrière sur la retraite complémentaire. Il convient de vérifier dans les accords (branches, entreprise) si des dispositifs existent (rachats de points Agirc-Arrco, maintien de cotisations de retraite complémentaire sur une base temps plein en cas de temps partiel...).

Pour plus d'informations, vous pouvez consulter le guide retraite CFE-CGC ainsi que la fiche « La retraite des personnes en situation de handicap », disponibles sur le site intranet confédéral.

Émérance Haushalter

LES 80 ANS DE LA CFE-CGC EN CHIFFRES

HISTORIQUE

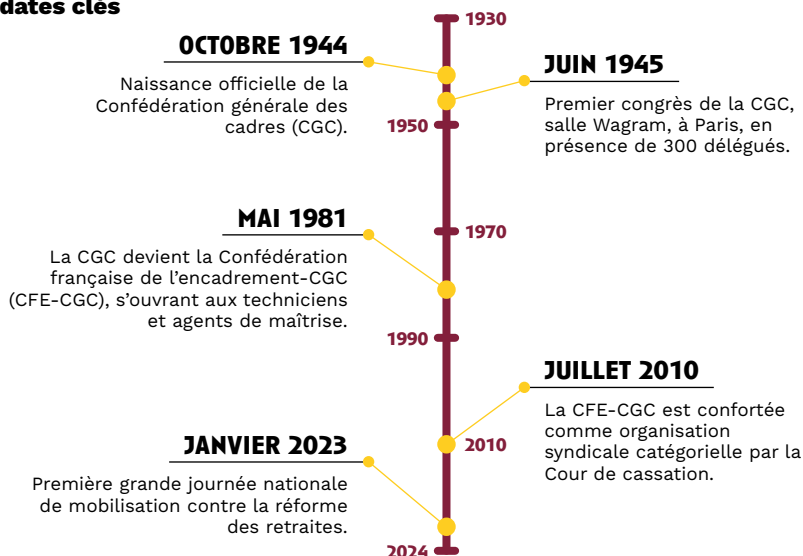
7.473

Le numéro sous lequel les statuts de la CGC ont été déposés à la préfecture de la Seine en 1937.

9 présidents et 1 présidente

- Jean Ducros : 1944-1956
- André Malterre : 1956-1975
- Yvan Charpentier : 1975-1979
- Jean Menu : 1979-1984
- Paul Marchelli : 1984-1993
- Marc Vilbenoit : 1993-1999
- Jean-Luc Cazettes : 1999-2005
- Bernard Van Craeynest : 2005-2013
- Carole Couvert : 2013-2016
- François Hommeril : depuis 2016

Cinq dates clés



INSTITUTIONNEL

400 000

La barre du nombre d'adhérents frôlée par la CGC en 1976.

62/38

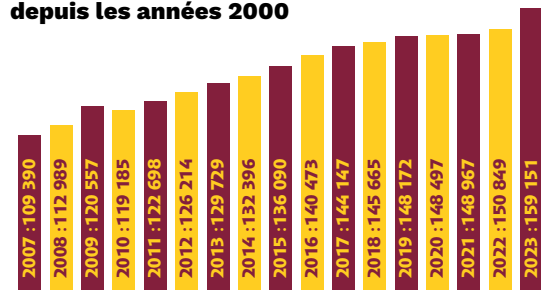
La répartition hommes/femmes des adhérents, fin 2023.

20,71 %

Le score de la CFE-CGC dans son champ statutaire de l'encadrement pour le cycle électoral 2017-2020 (+ 1,5 point par rapport à 2017).

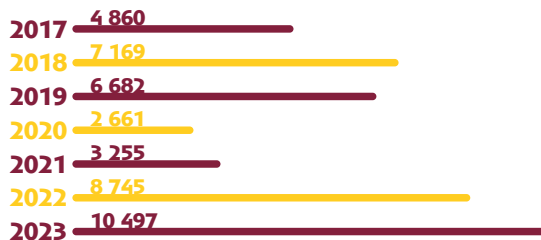


Le nombre d'adhérents en forte remontée depuis les années 2000



L'accent mis sur la formation

Nombre de stagiaires formés par le Centre de formation syndicale (CFS)



DIVERS

N°1

La place de la CFE-CGC sur X et LinkedIn parmi les organisations syndicales de salariés.

115 PLACES

La capacité de l'auditorium de la rue du Rocher après les travaux de rénovation. Plus 12 salles de réunion.

94 %

Le score de la CFE-CGC à l'index égalité professionnelle femmes-hommes pour l'année 2024.

AVRIL 2018

La date de lancement du nouveau magazine confédéral dont le premier dossier était titré : « Intelligence artificielle : quel impact sur le travail et notre quotidien ? ».

À VOUS QUI SOUHAITEZ DONNER DU SENS AUX ŒUVRES SOCIALES



Fidèle à notre histoire syndicale, nous vous accompagnons pour favoriser les progrès sociaux dans l'entreprise, simplifier votre mission et proposer des produits et services adaptés aux besoins des salariés.

UpCoop, coopérative de salariés, partenaire historique des instances représentatives du personnel et entreprise à mission, élargit ses domaines d'expertise en vous proposant des solutions digitales concrètes et efficaces pour valoriser votre mission d' élu au service des bénéficiaires : billetterie sur mesure pour la gestion des dotations et subventions, maîtrise de votre politique d'Activités Sociales & Culturelles, formalisation de la comptabilité du CSE, accès à un panel de prestations juridiques, outils de communication personnalisables.



Up cadhoc



Up chèque culture



Up sport & loisirs



Up kalidea

Retrouvez les solutions UpCoop sur up.coop
Contactez notre équipe partenariats :
infopartenariatsetcooperation@up.coop

La coopérative UpCoop
est partenaire de la





Élections délégués 2024

“Votez pour un modèle mutualiste.”

Nous sommes plus de 5,8 millions de sociétaires, adhérents et clients à pouvoir défendre un modèle qui nous protège.

Parce que chaque voix compte,
du 4 novembre au 1^{er} décembre 2024,
votez pour les délégués Macif et Apivia Macif Mutuelle
sur jevote.macif.fr



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

Flashez ce code
pour retrouver toutes
les informations
sur les élections

