



**BONNE ANNÉE 2024 !**



**LE**

**BULLETIN**

**CONFÉDÉRAL**



## SOMMAIRE

**P. 3 EN BREF**

**P. 4 L'INFO MILITANTE - « PAR SON ACTION SYNDICALE, LA CFE-CGC CONTRIBUE À RESTAURER LA CONFIANCE »**

**P. 9 CASINO : LA CFE-CGC SE MOBILISE FACE À UN RISQUE DE CASSE SOCIALE**

**P. 11 CHEZ BAYER, LES ÉQUIPES CFE-CGC AU TOP !**

**P. 16 REGARDS ÉCONOMIQUES**

**P. 19 FOCUS - INDEMNITÉS PRUD'HOMALES : LES ARCANES DU BARÈME MACRON VUS PAR UN AVOCAT**

**P. 21 TENDANCES**

**P. 22 BULLES X (EX-TWITTER)**



# EN BREF



## Les élections TPE se tiendront du 25 novembre au 9 décembre 2024

Du 25 novembre au 9 décembre 2024, environ 5 millions de salariés des très petites entreprises de moins de 11 salariés et des particuliers employeurs seront appelés à voter pour l'organisation syndicale qui les représentera durant 4 ans. Le scrutin participe à la mesure de l'audience syndicale au niveau des branches professionnelles et au niveau national interprofessionnel, ainsi qu'à la désignation des conseillers prud'hommes et à celle des salariés qui siègeront au sein des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI).

## La CFE-CGC en appelle à une vraie protection des travailleurs des plateformes

Alors que l'Union européenne va légiférer sur le travail via les plateformes, la CFE-CGC ([lire le communiqué](#)) appelle la France à promouvoir l'adoption d'un texte à la hauteur des enjeux, introduisant la présomption de salariat. Pour la CFE-CGC, il faut opérer un changement dans la façon d'envisager la question : ne plus protéger le business model de ces organisations mais plutôt les droits des personnes qui y travaillent. Si la directive est porteuse d'améliorations concrètes pour les travailleurs, dès lors que la mise en place de la présomption de salariat est effective, il est indispensable que la charge de la preuve ne repose pas sur le travailleur mais sur l'entreprise.

## Agenda : un colloque CFE-CGC sur le télétravail et l'intelligence artificielle le 7 mars à Brest

« Télétravail et intelligence artificielle : un duo au cœur de la révolution digitale au travail ! » : tel est l'intitulé du colloque qu'organisera le 7 mars l'union départementale CFE-CGC du Finistère à la Business School de Brest ([voir ici le programme et les informations](#)). Deux tables rondes sont au menu avec notamment la participation de François Hommeril, président confédéral, de Nicolas Blanc, secrétaire national à la transition économique, et de Maxime Legrand, secrétaire national à l'organisation du travail et à la santé au travail.

## Conseiller du salarié : consultez le guide CFE-CGC

La CFE-CGC met à disposition de ses structures [un guide du conseiller du salarié](#) afin d'accompagner les conseillers dans l'exercice de leur mandat. Conditions de désignation, rôle, missions et champ d'action, statut, droit à la formation, protection sociale : la publication fait le point sur tous les sujets clés. La CFE-CGC a par ailleurs mis en place pour ses conseillers 2 modules de formations et une lettre d'actualités juridiques rédigée par le service juridique de la confédération.

## Découvrez le nouveau site du réseau handicap de la CFE-CGC

Le site du réseau handicap de la CFE-CGC fait peau neuve ! Mobilisée de longue date avec ses structures et ses référents en faveur des personnes en situation de handicap sur tous les sujets associés au travail (emploi, santé, scolarisation, formation supérieure et professionnelle, retraite, chômage...), la CFE-CGC a lancé, fin 2023, [son nouveau site](#) dédié. Actualités, formations syndicales, assistance et protection juridique pour les adhérents : vous y trouverez de précieuses informations.

## Retrouvez la CFE-CGC sur Instagram et tous nos réseaux sociaux !

Outre le [site internet](#) et le [site Intranet](#), vous pouvez retrouver de nombreux contenus sur les réseaux sociaux confédéraux : [X](#) (ex-Twitter), [Facebook](#), [LinkedIn](#) et [Instagram](#). Sur cette dernière plateforme, vous pouvez notamment découvrir, chaque vendredi, notre « Zoom », une sélection en images des actualités fortes de la semaine.

# LE CHIFFRE 4,3 MILLIONS



**Soit le nombre de travailleurs indépendants en France à fin 2022, selon une étude publiée le 29 décembre par l'Urssaf. Un chiffre en hausse de 5,9 % sur un an, porté par la croissance des auto-entrepreneurs (+ 9,3 % en 2022, après + 15,3 % en 2021 et + 17,5 % en 2020). « Le statut auto-entrepreneur représente à présent 56,2 % de l'ensemble des indépendants », souligne l'Urssaf, en relevant que la proportion de femmes est toujours plus faible que celle des hommes (près de 42 % contre 58 %).**

**Près de 7 auto-entrepreneurs sur 10 ont déclaré un chiffre d'affaires l'an dernier, selon l'Urssaf. Le revenu moyen des auto-entrepreneurs a atteint 7 449 euros sur un an en 2022 (en hausse de 8,9 % par rapport à 2021).**



## L'INFO MILITANTE

### « PAR SON ACTION SYNDICALE, LA CFE-CGC CONTRIBUE À RESTAURER LA CONFIANCE »

**Vœux, négociation sur l'emploi des seniors et les parcours professionnels, loi immigration, salaires, orientations stratégiques de la CFE-CGC : président confédéral, François Hommeril fixe la feuille de route pour 2024.**

#### **En cette période de vœux, que peut-on souhaiter à la CFE-CGC et à ses structures ?**

Joie, santé, réussites, découvertes : je souhaite une bonne et heureuse année à tous nos adhérents et à nos militants. En espérant que l'entreprise dans laquelle ils et elles travaillent soit une entreprise qui fonctionne correctement et qu'elle ait la capacité d'affronter les difficultés économiques dont on sait qu'elles jalonnent 2024. S'agissant de l'organisation, je souhaite à la CFE-CGC de poursuivre son développement conformément aux bons résultats enregistrés sur le terrain lors des élections professionnelles. La CFE-CGC est de plus en plus présente, visible. En toutes circonstances, il s'agit de proposer, de faire face aux problématiques, d'être combatifs et constructifs. Par son action syndicale, la CFE-CGC et ses militants contribuent à restaurer la confiance dans un pays qui en a bien besoin.

#### **Qu'est-ce qui vous fait dire que 2024 va être une année de difficultés économiques ?**

On le sait parce qu'il y a des indicateurs objectifs qui nous y préparent comme le taux de défaillance des entreprises, en hausse de 34 % l'an dernier. C'est l'indicateur le plus pertinent pour qualifier ce que sont les prémices d'une crise économique, ou plutôt ses prolongements. Nous sommes confrontés aujourd'hui à la deuxième réplique de l'après-Covid, la première étant la vague d'inflation qui a accompagné le redémarrage de l'activité dans un contexte de crise de l'énergie. Après le ralentissement de 2023, il n'y a pas ce retour d'activité qui permet de relancer la mécanique. Et autant les grandes entreprises sont capables d'absorber des gros chocs et ont la trésorerie pour cela, autant les petites n'ont pas de solutions quand elles ne peuvent plus payer leurs fournisseurs.

#### **Souhaitez-vous réagir à la nomination de Gabriel Attal comme Premier ministre ?**

Je n'ai aucun commentaire à faire sur la portée politique de ce choix du président de la République, sur le fait que le nouveau Premier ministre soit jeune, ambitieux, etc. J'ai dit tout ce que j'avais à dire des rapports entretenus par la CFE-CGC avec Élisabeth Borne, à savoir une possibilité d'aller au fond des dossiers mais des désaccords à peu près sur tout. Ce qui m'intéresse, c'est comment sera constituée l'équipe gouvernementale de Gabriel Attal et quelle dimension sociale il veut donner à son mandat. Et cela va plus loin que les déclarations sur le perron de Matignon. Cela s'incarne au travers de collaborateurs avec qui on travaille, qui ont la capacité de se saisir des problèmes qu'on leur soumet et de travailler avec nous pour les résoudre. Si sa feuille de route est conforme à ce qu'elle a toujours été avec Emmanuel Macron, nous allons à l'évidence être en désaccord fondamental dans beaucoup de domaines.

**« L'exécutif doit mieux considérer les partenaires sociaux, capables d'exercer leurs responsabilités, et ne pas en permanence regarder par-dessus leur épaule »**

#### **Quels sont les principaux ministères dont la CFE-CGC surveille le ou la prochain(e) titulaire ?**

Le ministère du Travail et Bercy, bien sûr, mais aussi ceux qui leur sont rattachés comme l'Industrie, avec qui nous avons bien travaillé. Roland Lescure avait une équipe, une vision. Il nous a considérés et nous avons travaillé de bons dossiers avec lui. J'ajoute la Transition écologique et énergétique, le Handicap, sur lequel nous avons un positionnement historique, le logement et les ministères sociaux comme celui de la



## L'INFO MILITANTE

Santé, très important, avec qui nous devrions davantage travailler en considérant notre positionnement national et pas seulement notre représentativité chez les salariés de la santé. Il a une importance très « politique » dans l'équilibre des comptes sociaux et dans une partie du financement du paritarisme. Après, tout va beaucoup dépendre de la personnalité des futurs titulaires, de la dimension de leurs équipes et des consignes données concernant la manière de travailler avec les partenaires sociaux.

### **En la matière, vous en appelez à un changement de méthode ?**

On part de loin ! Avec la négociation sur l'Unedic, on a atteint des sommets d'interpénétration entre le patronat et l'Élysée... Il sera difficile d'aller plus loin dans la grossièreté de l'ingérence du pouvoir dans des négociations qui regardent les partenaires sociaux. Cela ne peut plus fonctionner comme cela. Le respect des partenaires sociaux, c'est la délégation du pouvoir de négocier et d'obtenir un accord. Ce que ne comprend pas Emmanuel Macron et qui forcément percole à tous les échelons du pouvoir, c'est que le fonctionnement de la démocratie sociale française n'est pas basé sur un principe de hiérarchie partant du sommet. Ce n'est pas un emboîtement, c'est un système de délégation. Le pouvoir politique décide - ou non - de déléguer aux organisations syndicales et patronales, dans un certain nombre de champs, la capacité d'établir de la norme et de gérer des organisations. Mais une fois qu'il l'a fait, il doit considérer les partenaires comme des gens responsables, capables d'élaborer cette norme et d'exercer leurs responsabilités. Et ne pas en permanence regarder par-dessus leur épaule pour dire « Moi j'aurais fait autrement. »

**« La négociation sur l'emploi des seniors est la plus importante de l'année et la CFE-CGC en appelle à une révolution conceptuelle »**

### **Sur la base du document gouvernemental d'orientation sur le nouveau pacte de vie au travail, les partenaires sociaux ont débuté une négociation nationale interprofessionnelle sur l'emploi des seniors, les parcours professionnels et le compte épargne-temps universel. Qu'en attend la CFE-CGC ?**

C'est la négociation la plus importante de l'année, bien qu'elle aurait dû se tenir avant la réforme des retraites. J'espère que les organisations patronales en ont conscience et qu'elles sont prêtes, une fois n'est pas coutume, à faire des efforts, même si le calendrier est assez contraint avec des conclusions attendues fin mars. Le niveau d'ambition doit être très haut car avec l'emploi des seniors, on parle d'enjeux qui pèsent des dizaines de milliards d'euros pour notre système social. La CFE-CGC en appelle à une révolution conceptuelle alors que depuis 30 ans, chacun s'est habitué, dans les entreprises, à de régulières vagues de plans de départs pour se débarrasser des salariés de moins de 60 ans, qu'ils soient ouvriers, agents de maîtrise ou cadres. Il faut dire stop à ce phénomène et trouver des solutions, d'autant plus après le recul de l'âge légal de départ en retraite à 64 ans. Il convient de mettre en place des organisations de travail qui permettent d'accueillir des gens entre 55 et 65 ans dans des conditions telles qu'ils pourront continuer de faire valoir leur expertise et leurs compétences. Et faire en sorte, par un cadre motivant et adapté, que ces dernières années professionnelles ne soient ni longues pour le salarié, ni pour l'employeur.

### **Que préconise la CFE-CGC ?**

La CFE-CGC travaille activement depuis deux ans sur ces sujets. Elle a déjà porté de nombreuses propositions à l'époque de la concertation engagée pour la réforme des retraites. Celles-ci sont de trois ordres. Améliorer l'emploi des seniors passe d'abord par le renforcement du suivi médical : les entreprises doivent investir ce champ, en concertation avec les organisations syndicales. Il faut ensuite proposer aux salariés



## L'INFO MILITANTE

une carrière adaptée à leur âge, à leur motivation, à leurs priorités. Leur permettre d'accéder à la formation car il n'y a pas d'âge pour apprendre et se perfectionner, et développer le tutorat. Troisième point : libérer progressivement du temps et passer d'une activité pleine à une activité réduite (80 %, 60 %, à mi-temps) à partir de 55 ans. Cela passe, entre autres, par le développement des dispositifs de retraite progressive et de cumul emploi-retraite.

### Qu'en est-il du compte épargne-temps universel ?

Sur le papier c'est une bonne chose, probablement nécessaire. La problématique est d'ordre technique : qui va payer cette valorisation de ces jours épargnés dès lors qu'on quitte son entreprise ? Pour nous, c'est la question centrale...

### Quel est l'enjeu prioritaire s'agissant des parcours professionnels ?

Il y a toujours cette ambiguïté, introduite d'ailleurs par Emmanuel Macron, de remplacer la pénibilité par l'usure professionnelle. On ne peut pas être d'accord avec ça. La CFE-CGC représentant une population de salariés dont une assez large part des professions sont intellectuelles, nous sommes très attentifs aux risques psychosociaux (RPS) qui ont tendance à exploser ces dernières années. Nous sommes des éclaireurs sur le sujet : on se bat, on explique, on décrypte, à l'image du projet Superman mené par la CFE-CGC avec l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) sur les problématiques d'organisations du travail et de management. Il n'est pas possible de réduire la question de la pénibilité à l'usure professionnelle et les RPS doivent être inscrits aux critères de pénibilité.

**« Il n'est pas possible de réduire la question de la pénibilité à l'usure professionnelle en omettant les risques psychosociaux »**

### Le projet de loi immigration a été adopté au Parlement le 20 décembre dernier. Quelles conséquences en attendre pour les entreprises, les emplois, et quels seront les points de vigilance de la CFE-CGC ?

J'ai été beaucoup sollicité pour savoir si la CFE-CGC souhaitait s'exprimer sur la loi. Nous avons une ligne, un principe, qui est d'être extrêmement jaloux de notre indépendance par rapport aux partis politiques et à la façon dont ils peuvent instrumentaliser les sujets sociaux à leur profit. Vu le caractère inflammable du débat, je me suis tenu à distance de toutes les prises de position, conformément à la ligne de la CFE-CGC. Cela n'enlève rien au fait que dans cette loi il y a toute une série de dispositions relatives aux conditions dans lesquelles on travaille. Il n'y a donc pas de raison qu'on ne se penche pas sur les conséquences qui en découleront en fonction des décrets et de leur promulgation. C'est un travail que nous allons faire, via des fiches de décryptage, sur tous les secteurs de la loi qui concernent le monde du travail. Je rappelle au passage que nous sommes la seule organisation syndicale à avoir produit un document qui fait référence aujourd'hui sur l'analyse du fait religieux en entreprise. Nous avons la volonté, le courage et la clairvoyance pour attaquer ce type de sujets.

**« Les classes moyennes et les membres de l'encadrement sont touchés de plein fouet par le fait que les augmentations générales ne suivent pas l'inflation »**

### Les salaires et le pouvoir d'achat demeurent au centre des préoccupations des salariés. Comment se déroulent les négociations annuelles obligatoires (NAO) en entreprise ?

Le climat n'est pas bon. La bosse inflationniste n'est pas passée, contrairement à ce qu'en dit Bruno Le Maire. La dégradation du pouvoir d'achat continue. Même si le SMIC suit l'inflation, les classes moyennes et les membres de l'encadrement sont touchés de plein fouet par le fait que les augmentations générales ne la suivent pas. En 2023, dans



## L'INFO MILITANTE

l'immense majorité des entreprises, il y a eu une perte de pouvoir d'achat importante pour toute la population que la CFE-CGC représente même si, en moyenne, un effort a été fait par les entreprises. Par contre en 2024 les perspectives sont assez mauvaises. Beaucoup de directions arrivent à la négociation en disant que puisqu'on a été augmenté l'an dernier, on ne doit pas s'attendre à grand-chose cette année. Dans un certain nombre d'entreprises, nous ne sommes pas loin du conflit.

Mais je ne voudrais pas parler que des salariés du privé. Il y a aussi ce scandale du ministre de la Fonction publique Stanislas Guerini qui se vante d'avoir été incroyablement généreux en donnant 300 euros par an à l'ensemble des fonctionnaires. La seule revalorisation qui tient, c'est l'augmentation du point d'indice. Qu'est-ce que c'est que cette aumône de 0,1 % de la masse salariale, dans un contexte où l'inflation risque d'être autour de 3 % ! Et il y a pire que la Fonction publique. Il y a tous les organismes sociaux, la Sécurité sociale, les caisses régionales, dont les centaines de milliers d'agents sont maltraités sur le plan salarial et ne se sentent pas le droit moral d'arrêter la production puisque cela aurait des conséquences directes sur les assurés sociaux. Les directions en profitent, sachant qu'elles sont elles-mêmes sous la tutelle de ministères qui coupent les marges de manœuvre.

### **Après la séquence retraites historique qui a marqué l'année 2023, où en est l'intersyndicale ?**

Une intersyndicale se met en place sur un sujet, un conflit. Ce fut le cas pour les retraites avec un fonctionnement et un rapport de force instauré qui nous ont permis d'atteindre un haut niveau de maturité et d'intelligence collective, de mieux travailler en amont les dossiers sociaux. Aujourd'hui, l'intersyndicale est entre parenthèses mais cela ne nous empêche pas, selon les sujets, de pouvoir travailler en commun. J'ajoute, sur le dossier retraites, que les organisations syndicales doivent continuer de résister aux fortes pressions qu'exerce le gouvernement pour siphonner une partie des réserves de l'Agirc-Arrco (retraites complémentaires).

### **Quelles sont les grandes orientations stratégiques de la CFE-CGC pour 2024 ?**

Elles ont été exposées à nos instances lors du dernier comité confédéral. Il s'agit en particulier d'intégrer, dans toutes nos activités syndicales, la question environnementale pour bâtir un modèle sociétal durable ; et de travailler surtout les champs relatifs au numérique et à la dématérialisation du travail. En parallèle, nous poursuivons les travaux de notre siège rue du Rocher pour permettre à la maison CFE-CGC d'accueillir, dans un espace rénové, nos salariés, nos élus et nos militants avec un outil parfaitement aiguisé en appui du développement de l'organisation.

**Propos recueillis par Mathieu Bahuet et Gilles Lockhart**





## L'INFO MILITANTE

### Emploi des seniors et parcours professionnels : top départ pour la négociation

Sur la base du document d'orientation sur le nouveau pacte de vie au travail transmis le 21 novembre dernier par le gouvernement, les organisations syndicales et patronales représentatives ont débuté, le 22 décembre, une négociation portant sur trois grands sujets :

- L'emploi des seniors afin d'atteindre un taux d'emploi de 65 % des 60-64 ans à l'horizon 2030 (contre 33 % aujourd'hui).
- L'articulation des temps avec la mise en place d'un compte épargne-temps universel (CETU), un dispositif d'aménagement du temps de travail qui permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées.
- Les parcours professionnels : progression des carrières, mobilités internes et externes à l'entreprise, reconversions, prévention de l'usure professionnelle.

Concernant l'emploi des seniors, les partenaires sociaux sont invités à renforcer la négociation collective de branche et d'entreprise ; à travailler sur l'aménagement des fins de carrières ; à favoriser les transitions entre l'activité et la retraite ; et à développer l'accès des seniors à la formation professionnelle et aux dispositifs de transition et de reconversion. Pour rappel, le taux d'emploi des seniors en France reste très inférieur à la moyenne de l'Union européenne (33 % contre 46,4 %).

Chef de file CFE-CGC de la négociation, Jean-François Foucard, secrétaire national aux parcours professionnels, sera entouré de Nicolas Blanc, secrétaire national à la transition économique ; de Maxime Legrand, secrétaire national à l'organisation du travail et à la santé au travail ; et de Christelle Thieffinne, secrétaire nationale à la protection sociale.

Au niveau du calendrier, les conclusions de la négociation sont attendues le 26 mars.





## L'INFO MILITANTE

### CASINO : LA CFE-CGC SE MOBILISE FACE À UN RISQUE DE CASSE SOCIALE

**Alors que la justice a prolongé la procédure de sauvegarde accélérée du groupe de distribution (50 000 salariés en France), les inquiétudes sont grandes concernant l'emploi.**

**Le point avec Philippe Guirao, délégué syndical CFE-CGC.**

#### Quels sont vos mandats syndicaux ?

Je travaille chez Casino depuis plus de trente ans comme chef de projets. Je suis délégué syndical et élu titulaire au comité social et économique (CSE) de DCF (Distribution Casino France) amont, l'entité qui comprend notamment le siège stéphanois historique et le siège francilien à Vitry-sur-Seine. Au niveau de [la fédération CFE-CGC Agro](#), j'ai un mandat de délégué régional en Ile-de-France et je suis le représentant fédéral au sein de l'union départementale CFE-CGC Seine-et-Marne.

#### Pouvez-vous nous présenter la CFE-CGC Casino et sa dynamique ?

Le [syndicat national CFE-CGC du groupe Casino](#) est présidé par Didier Marion. Dans l'entreprise, la CFE-CGC compte plus de 1 300 adhérents et fait partie des organisations syndicales représentatives avec une représentativité catégorielle de plus de 70 % lors des dernières élections professionnelles. Avec les difficultés actuelles et les craintes pour l'avenir de tout un chacun, les salariés nous sollicitent beaucoup, tant pour s'informer que pour adhérer.

**« C'est au plus haut niveau de l'État que le dossier social de Casino, fleuron historique de la distribution française, doit être scruté »**

**Le 11 décembre dernier, le tribunal de commerce de Paris a prolongé la période de sauvegarde accélérée du groupe Casino (50 000 salariés en France sous les enseignes Casino, Franprix, Monoprix, Spar, Naturalia...). Quelle est la situation ?**

L'intersyndicale (CFE-CGC, FO, CFDT, UNSA, CGT) était présente pour l'occasion avec des représentants de groupes dont notre président Didier Marion et Rani Benyahia, son adjoint. Cette décision du tribunal

était attendue : elle proroge pour deux mois supplémentaires jusqu'au 25 février 2024 les procédures de sauvegarde accélérée ouvertes le 25 octobre dernier au bénéfice de Casino, Guichard-Perrachon et de six filiales concernées : Casino Finance, Distribution Casino France, Casino Participations France, Quatrim, Ségisor et Monoprix. Il s'agit de mettre en œuvre la restructuration de la dette du groupe (6,4 milliards d'euros), dans la continuité d'un accord avec ses créanciers et des candidats à sa reprise.

Le 13 décembre, les représentants de l'intersyndicale ont été reçus au ministère de l'Économie par Bruno Le Maire dans le cadre du CIRI (Comité interministériel de restructuration industrielle). L'intersyndicale a par ailleurs renouvelé une demande d'audience en urgence avec le président de la République. C'est au plus haut niveau de l'État que le dossier social de Casino, un fleuron historique de la distribution française du haut de ses 125 ans d'existence, doit être scruté.

#### Quel est désormais le calendrier ?

Outre la restructuration de la dette, l'accord prévoit un changement d'actionariat avec, à horizon mars-avril 2024, une prise de contrôle par le milliardaire tchèque Daniel Kretinsky, le Français Marc Ladreit de Lacharrière, tous deux déjà actionnaires au sein du groupe, avec la participation du fonds d'investissement britannique Attestor.

**« Permettre aux salariés de valoriser leur ancienneté et leur investissement professionnel »**

#### Quelles sont les craintes en termes d'emplois ?

Il y a clairement un risque important de casse sociale et de vente à la découpe du groupe. Le parc de magasins (environ 50 hypermarchés et 350 supermarchés Casino à date) est à vendre et on ne pourra pas



## L'INFO MILITANTE

conserver tout le personnel des sièges et de la logistique. Le pire scénario serait celui de la faillite et d'un redressement judiciaire. Le moins mauvais serait un plan de départs volontaires : les organisations syndicales dont la CFE-CGC poussent fort en ce sens pour permettre aux salariés de valoriser leur ancienneté et leur investissement professionnel.

Le plan actuel n'est plus en adéquation avec le plan de reprise proposé par Daniel Kretinsky à l'été 2023, qui prévoyait une relance commerciale des magasins, des investissements et des embauches.

### **Comment Casino a-t-il pu se retrouver dans une telle difficulté ?**

Le groupe paye une succession de mauvais choix stratégiques et une mauvaise gestion avec un président (ndlr : Jean-Charles Naouri, en poste depuis 2005) qui a eu tendance à agir seul et à n'écouter que lui. Dans les instances de dialogue social, les organisations syndicales n'ont eu cesse, depuis des années et ces derniers mois, de tirer la sonnette d'alarme pour éviter d'aller dans le mur mais il y avait comme une forme de déni.

### **Auchan et Intermarché en lice pour la reprise des points de vente Casino**

À l'issue d'une réunion avec la direction le 4 janvier, les représentants de l'intersyndicale (CFE-CGC, FO, CGT, CFDT, UNSA) ont indiqué qu'environ un tiers des 313 supermarchés et hypermarchés du groupe Casino, proposés à la vente dans le cadre d'une restructuration de la dette, devraient être repris par Auchan, les deux autres tiers par Intermarché. Par ailleurs, l'intersyndicale devrait être prochainement reçue au ministère du Travail.

### **Quel est le climat social dans l'entreprise ?**

Les risques psychosociaux (RPS) sont au plus haut. Les salariés sont très inquiets et personne ne sait de quoi demain sera fait. Il est donc très difficile de travailler sur le moindre projet. La direction a mis en place deux cellules pour écouter les collaborateurs. En tant qu'élus du personnel, nous recevons bon nombre de salariés dont certains ont les larmes aux yeux. Au niveau du dialogue social, les CSE du groupe ne parlent plus que de cela, même si nous avons très peu d'informations de la part de la direction.

**Propos recueillis par Mathieu Bahuet**





## L'INFO MILITANTE

### CHEZ BAYER, LES ÉQUIPES CFE-CGC AU TOP !

**Majoritaire au sein de la filiale française du groupe chimique allemand avec 50,19 % de représentativité aux élections professionnelles, la CFE-CGC mène un travail de fond reconnu par les salariés. Témoignages avec 5 militants.**

**Quels sont vos mandats syndicaux respectifs et qu'en est-il de vos activités professionnelles chez Bayer en France ?**



**Yannick Lespitaou :** Depuis 2020, je suis délégué syndical pour l'entité Bayer Seeds SAS et élu au comité social et économique (CSE). Je faisais partie de l'entreprise Monsanto (rachetée en 2019 par Bayer) au sein de laquelle j'étais élu au comité d'entreprise (CE). Au niveau professionnel, je suis coordinateur planning calibrage sur le site de Peyrehorade dans les Landes. À côté de ça, je dirige une petite exploitation agricole.



**Marc Legrand :** Je travaille au sein de Bayer SAS, une des trois entités du groupe avec notamment un centre de recherche au siège à Lyon, un centre R&D dans la technopole de Sophia Antipolis en PACA, et 2 usines à Villefranche (Rhône) et à Marle (Aisne). Je suis délégué syndical central CFE-CGC de Bayer Crop Science (produits pour l'agriculture et la protection des cultures) et je siège au CSE ainsi qu'au CSEC. Je travaille dans le département business development licensing pour la vente aux sociétés tierces à qui Bayer vend et licence certaines activités (molécules, semences...).



**Anne Bonhenry :** Je travaille chez Bayer Pharma depuis 1991 et j'occupe actuellement le poste de conseillère scientifique en oncologie au département des affaires médicales. Adhérente CFE-CGC depuis plusieurs années, j'ai siégé au CHSCT et je suis aujourd'hui déléguée syndicale et élue CSE sur le site de Loos (Nord), siège de Bayer HealthCare SAS. Je m'appête à devenir déléguée syndicale centrale, succédant à mon collègue Pierre Duval.





## L'INFO MILITANTE



**Pierre Duval :** Après une carrière de délégué médical, je suis en phase de cessation concertée d'activité. Au plan syndical, j'ai été pendant sept années délégué syndical central CFE-CGC pour Bayer Pharma et Bayer HealthCare. Je suis très fier de voir Anne Bonhenry prendre la suite des opérations. Elle a effectué, avec les équipes, un travail remarquable pour mener campagne lors des récentes élections professionnelles.



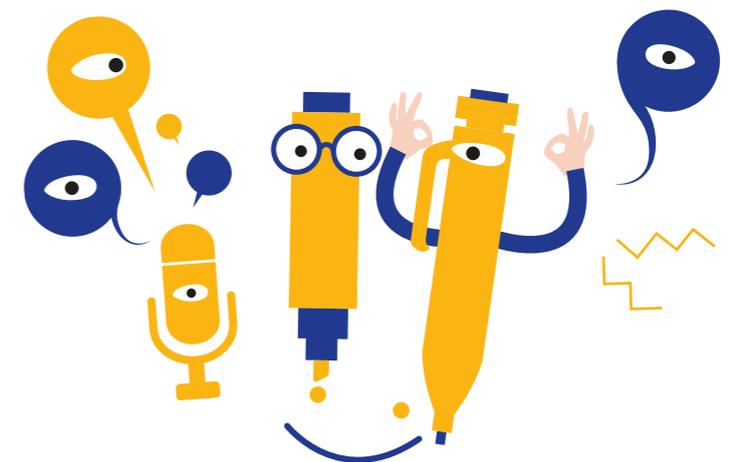
**Nelly Enginger :** Je suis la coordinatrice CFE-CGC au niveau du groupe Bayer en France. Mon rôle est de mettre de l'huile dans les rouages, de faciliter la fluidité des informations pour arriver bien préparés pour les négociations au niveau du groupe afin de challenger la direction, sans dogmatisme. J'exerce divers mandats : élue au CSE, au CSEC, représentante au comité de groupe, membre du directoire. Je fais également partie du conseil syndical de Chimie Lyon. En parallèle de ces missions syndicales, je suis project manager en homologation pour Bayer Crop Science. Comme Marc Legrand, toute mon équipe est située en Allemagne.

### Quelle est la dynamique de la section ces dernières années ?



**Pierre Duval :** C'est un travail au long cours de transversalité et de partage que nous avons collectivement mené au plus près du terrain, en posant une à une les fondations. Historiquement, la CFE-CGC a toujours été largement implantée au sein de l'entité Bayer SAS et plus faiblement chez Bayer HealthCare, où nous avons ensuite enregistré des progressions très significatives avec dorénavant 7 des 13 sièges sur le CSE de Loos, contre 2 des 14 sièges lors de la dernière mandature. Idem sur le site de La Garenne-Colombes en région parisienne (radiologie et une partie des effectifs administratifs) où nous venons de passer de 11 % à 35 % de représentativité.

**« Défendre les intérêts des salariés et concourir à la pérennité de l'entreprise »**





## L'INFO MILITANTE



**Nelly Enginger :** Nous sommes une équipe attachée aux valeurs humaines, avec chacune nos spécificités et nos parcours. Je tiens aussi à rendre hommage à deux de nos coordinateurs, Olivier Le Moine et Thierry Verlière, qui ont contribué à valoriser l'image des organisations syndicales. Chez Bayer, la CFE-CGC est adepte d'un dialogue social constructif, à la fois pour défendre les intérêts des salariés et pour concourir à la pérennité de l'entreprise, soumise depuis de nombreuses années à de régulières restructurations. Ce sont nos valeurs, nos actions et les services qu'on peut apporter aux salariés qui nous permettent de poursuivre le développement syndical de la section, sans forcer la main aux gens.

**Comment avez-vous mené campagne lors des récentes élections professionnelles, à l'issue desquelles la CFE-CGC a obtenu une majorité absolue ?**



**Anne Bonhenry :** Un gros travail d'anticipation a été réalisé en amont, plus de six mois avant, pour constituer les listes électorales et communiquer auprès des salariés sur nos actions, nos revendications, en particulier avec une série de tracts thématiques. Nous avons saisi chaque opportunité pour occuper le terrain avec des réunions officielles, des rencontres informelles, etc. C'est fondamental eu égard à la diversité des activités et des métiers recensés dans l'entreprise.



**Marc Legrand :** Bayer SAS est très éclaté avec une dizaine de sites, plusieurs entités et diverses restructurations en cours. Il était donc très important, dans la constitution des listes, de mettre en avant des militants représentatifs du terrain, capables de porter notre voix et nos revendications dans les instances. C'est la force de notre section que de pouvoir aller chercher, pour tous les secteurs d'activité, des personnes en capacité de s'engager et de valoriser la qualité du travail syndical effectué. Comme l'a dit Anne, la communication est importante, centrée sur des informations concises, sur la réalité de l'entreprise et sur des argumentations sérieuses. Liberté a aussi été donnée à chaque délégué syndical CFE-CGC local d'adapter la profession de foi aux spécificités et aux problématiques de chaque site.



**Yannick Lespitaou :** Chez Bayer Seeds SAS (620 salariés sur 9 sites), où la syndicalisation est plus récente, les salariés ont davantage tendance à voter pour des collègues qu'ils connaissent, par exemple d'anciens représentants du personnel chez Monsanto, que pour telle ou telle étiquette syndicale. Le fait d'être bien connus et identifiés par les salariés nous permet d'avoir dorénavant des élus CFE-CGC dans 8 des 9 sites de l'entité.



## L'INFO MILITANTE

### Qu'en est-il du dialogue social ?



**Nelly Enginger :** Au niveau du groupe, peu d'accords ont été récemment signés. La CFE-CGC a refusé de signer le dernier accord relatif à l'égalité professionnelle, sans réelles avancées par rapport au précédent. En revanche, nous avons négocié et signé des accords sur les frais de santé et un accord socle relatif à l'accompagnement des plans de réorganisation (plans de départs volontaires et plans de sauvegarde de l'emploi) : formations, créations d'entreprises, cessations concertées d'activité... Il s'agit aussi de veiller sur les salariés qui restent dans l'entreprise, en termes de conditions de travail et de charge de travail. Enfin, les dernières négociations annuelles obligatoires (NAO) se sont soldées par un budget d'augmentation salariale de 4 % mais sur 9 mois, sans rétroactivité.

### Que prévoit désormais l'agenda social ?



**Anne Bonhenry :** Parmi les sujets, il y aura notamment la renégociation des critères d'intéressement pour chaque entité. Au niveau du groupe, une renégociation du droit syndical doit aussi s'ouvrir afin d'harmoniser les dispositions entre les entités.



**Pierre Duval :** Le dialogue social pâtit mécaniquement des difficultés financières auxquelles est confrontée Bayer ces dernières années. Les marges de manœuvre ont fondu et il s'agit dorénavant davantage de défendre les acquis plutôt que d'obtenir de nouvelles avancées sociales.



**Yannick Lespitaou :** Je partage l'analyse de mes collègues. Chez Bayer Seeds SAS, quand on arrive en négociation, il n'y a de fait souvent pas ou plus grand-chose à négocier. Nous parvenons tout de même à signer quelques bons accords, par exemple sur la participation, l'intéressement et l'épargne salariale.

**« Négocier les meilleures conditions pour les salariés qui doivent quitter l'entreprise lors des réorganisations »**





## L'INFO MILITANTE

### Quels sont les grands enjeux à venir pour l'entreprise ?



**Nelly Enginger** : Depuis 2012, Bayer en France enchaîne les plans de restructuration, plus ou moins importants. Le dernier en date, en 2020, a concerné les fonctions support des trois piliers : Crop Science, HealthCare et Seeds. Nous savons d'ores et déjà, avec la nomination du nouveau CEO de Bayer, l'Américain Bill Anderson, que l'année 2024 sera à l'avenant avec la volonté affichée de modifier profondément les organisations du travail. Tout cela occasionne forcément un gros travail syndical. Nous militons systématiquement afin de négocier les meilleures conditions possibles pour les salariés qui doivent quitter l'entreprise lors des réorganisations. L'année 2024 sera donc agitée mais, comme d'habitude, les équipes CFE-CGC seront au rendez-vous !

Propos recueillis par Mathieu Bahuet



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

→ Pour plus d'informations :  
[macif.fr](https://www.macif.fr)



La Macif,  
c'est vous.



## NÉGOCIATIONS SALARIALES 2024 : DES NAO SOUS INFLATION ?

**L'année 2024 s'ouvre dans un contexte inflationniste encore marqué qui annonce des négociations difficiles face à la problématique de perte continue de pouvoir d'achat des salariés.**

La période 2021-2023 s'achève sur des négociations salariales particulièrement tendues dans un contexte d'inflation jamais connu auparavant. Les prévisions pour l'année 2024 marquent un tournant dans la dynamique d'évolution des prix qui semble de bon augure pour le pouvoir d'achat des salariés. En perspective des négociations salariales à venir, tour d'horizon des prévisions d'inflation et d'évolution de salaires pour 2024.

### LA CRISE INFLATIONNISTE EST-ELLE DERRIÈRE NOUS ?

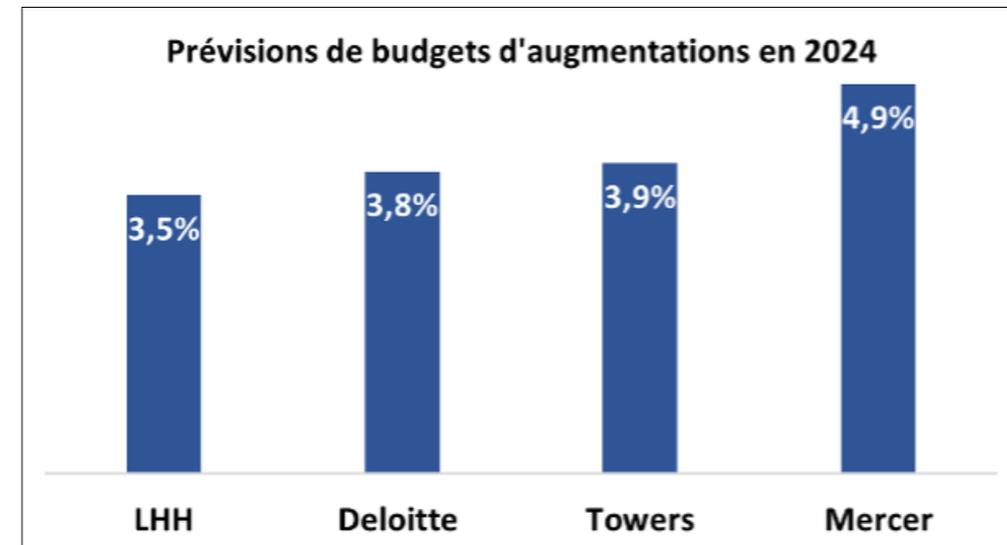
Avec un indice des prix à la consommation de 4,9 % en moyenne annuelle, l'année 2023 reste teintée d'un niveau d'inflation élevé, similaire au niveau record de 5,2 % atteint en 2022.

Selon les dernières prévisions de l'INSEE, la hausse des prix devrait commencer à ralentir pour atteindre les 4 % dans les mois à venir, et redescendre à 2 % d'ici la fin de l'année. Un scénario sur lequel s'aligne le gouvernement, qui table sur une inflation moyenne à 2,6 % en 2024. La Banque de France est quant à elle un peu moins optimiste et prévoit d'atteindre ce niveau en 2025.

Si les prévisions se rejoignent sur un reflux de l'inflation, cela est dû à la stabilisation des prix observés sur le marché de l'alimentaire, des énergies et des services. Malheureusement pour le pouvoir d'achat, cette baisse de l'inflation ne signifie pas que les prix vont mécaniquement baisser, mais plutôt que leur progression va ralentir.

Malgré ces prévisions à la baisse, la prudence reste de mise (l'économie n'étant pas une science exacte). Souvenons-nous que lorsque la hausse des prix a commencé à s'emballer en 2021, nombre d'analystes ont jugé ce phénomène inflationniste temporaire, alors qu'il s'est installé sur plusieurs années.

### LES NAO 2024 VONT-ELLES ÊTRE À LA HAUTEUR ?



Source : site internet des cabinets RH (LHH, Deloitte, Towers, Mercer).

Alors qu'en 2023, les enveloppes d'augmentation se situaient en moyenne entre 4 et 5 % avec une plus forte proportion d'augmentations générales (AG) que les années précédentes, les prévisions pour 2024 sont à la baisse : 3,5 % pour le cabinet Lee Hecht Harrison, 3,8 % pour Deloitte et 3,9 % pour Willis Towers Watson. Seul Mercer fait exception en maintenant une enveloppe prévisionnelle identique à celle de 2023, avec une médiane à 4,9 %.

Si les prévisions sont à la baisse, la part d'augmentations généralisées le sont également selon les cabinets Sia Partners et Sextant. Ces derniers anticipent, en compensation à de moindres augmentations générales, davantage d'individualisation à travers les augmentations et les primes individuelles. La dynamique s'annonce également favorable pour les



dispositifs complémentaires tels que les suppléments d'intéressements et/ou de participation, les mesures dédiées à la mobilité, la compensation des écarts de rémunération femmes-hommes, etc. La piste de ces « packages salariaux » est ainsi privilégiée au détriment d'une revalorisation du salaire de base, pourtant garante de la préservation du pouvoir d'achat des salariés.

### BILAN DES NÉGOCIATIONS SALARIALES SUR 2021-2023

À l'image des accords collectifs signés ces dernières années, les négociations salariales ne se focalisent plus uniquement sur la revalorisation du salaire de base. Sia Partners et Sextant ont récemment publié les résultats **d'une enquête** sur l'analyse d'un panel de près de 2 000 accords conclus entre 2021 et 2023. Ils en tirent les principaux enseignements suivants :

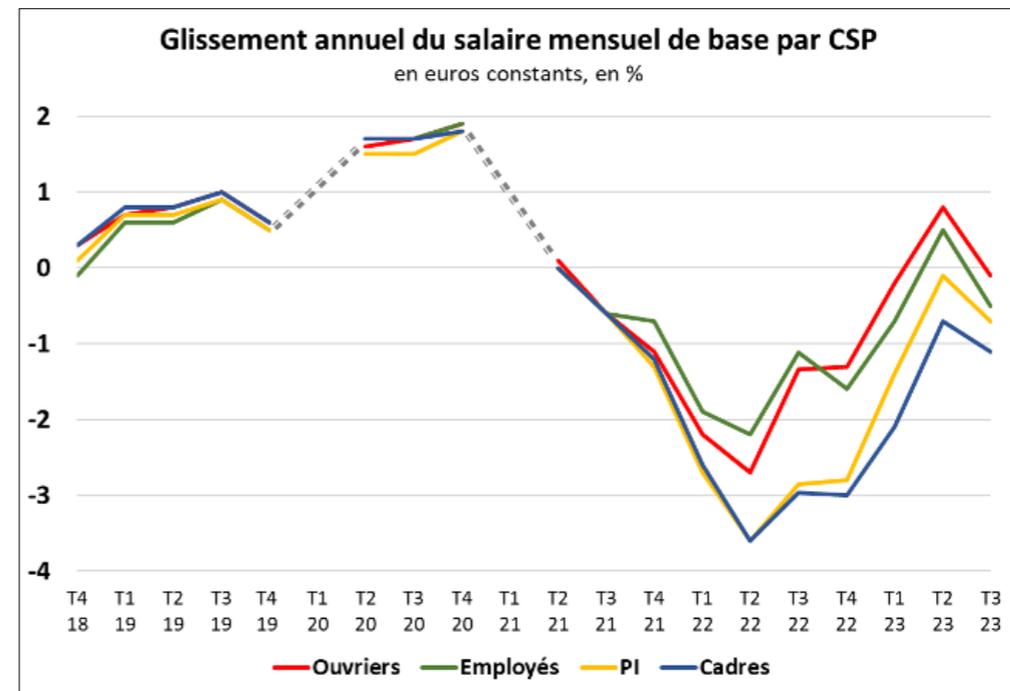
- Les augmentations générales sont présentes dans 86 % des accords et cette proportion est en hausse en raison du contexte inflationniste.
- 50 % des accords prévoient des augmentations individuelles. Celles-ci ont toujours le vent en poupe, en particulier dans les secteurs de la construction, de l'industrie et de l'information/communication.
- 5 % des accords (1 entreprise sur 20) prévoient une prime de partage de la valeur (ou « prime Macron ») dont le montant moyen est de 728 euros.
- 11 % des accords intègrent le versement d'un supplément d'intéressement ou de participation.
- 63 % des accords (2/3 des entreprises) prévoient des mesures en lien avec l'égalité femmes-hommes.
- Seulement 12 % des accords sont concernés par des mesures en faveur de la mobilité durable, qui peinent encore à se déployer.

### IMPACT DE L'INFLATION SUR LES SALAIRES

L'année 2024 s'ouvre dans un contexte inflationniste encore marqué, qui annonce des négociations difficiles face à la problématique de perte continue de pouvoir d'achat des salariés. Les prévisions de baisse rapide de l'inflation (plus ou moins contestées par les économistes) feront sans doute pencher la balance de la négociation vers de moindres revalorisations générales et pérennes des salaires.

Pourtant, si la dynamique prévisionnelle est à une accalmie au niveau des prix, cela ne compense en rien des années de perte de pouvoir d'achat accumulées, qui sont le fruit d'une course à deux vitesses entre

les salaires et l'inflation. Depuis le premier semestre 2021, on observe en effet un net décrochage de l'évolution des salaires par rapport à celle de l'inflation. Si bien que l'évolution des salaires en euros constants, c'est-à-dire corrigée de l'inflation, est devenue négative (graphique ci-dessous).



Source : DARES (les séries ont connu deux ruptures : mars 2020 et mars 2021 en pointillés).

Cette situation est particulièrement marquée pour les cadres et les professions intermédiaires, les salaires des employés et des ouvriers étant davantage portés par les hausses successives du SMIC. D'après les dernières données de la DARES (ministère du Travail), sur un an au troisième trimestre 2023, le salaire mensuel de base en euros constants a diminué de 0,1 % pour les ouvriers, de 0,5 % pour les employés, de 0,7 % pour les professions intermédiaires et de 1,1 % pour les cadres.

Les années 2020-2023 sont ainsi particulièrement marquantes pour le pouvoir d'achat des salariés, avec une baisse qui n'avait jamais été observée sur les 60 dernières années. Pour rattraper ce retard, il faudrait que les salaires devancent l'inflation pendant un certain temps. D'où l'enjeu de taille concernant les prochaines NAO qui, plutôt que de s'aligner sur des prévisions d'inflation à la baisse, doivent s'efforcer de venir compenser la perte de pouvoir d'achat accumulée depuis des années par des revalorisations pérennes du salaire de base (et non des périphériques).

# LES CHIFFRES

## 2 354,4 MILLIARDS D'EUROS

PIB France 2022

## - 0,1 %

Croissance du PIB en volume au 3<sup>e</sup> trimestre 2023

## + 4,9 %

Inflation 2023 en moyenne annuelle (résultat provisoire)

## + 3,7 %

Inflation décembre 2023 (en glissement annuel)

## 7,4 %

Chômage au sens du BIT (3<sup>e</sup> trimestre 2023)

## - 25,2 MILLIARDS D'EUROS

Solde commercial (3<sup>e</sup> trimestre 2023)

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

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

## 126,8 MILLIARDS D'EUROS (4,8 % DU PIB)

Déficit public 2022

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



Les données sont issues des prévisions du FMI qui ont été réactualisées en octobre 2023.

### CONTACTS

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

Service Économie  
Anne Bernard  
Louis Delbos  
Anaïs Filsoofi  
Vinciane Vialard



## FOCUS

# INDEMNITÉS PRUD'HOMALES : LES ARCANES DU BARÈME MACRON VUS PAR UN AVOCAT

**Dans une tribune, Maître François Legras, avocat en droit social au cabinet Arkello, formateur en droit du travail pour la CFE-CGC, fait le bilan pratico-pratique de l'application du barème Macron.**

### INSTAURATION EN 2017

Depuis le 22 septembre 2017, dès lors qu'un licenciement est jugé sans cause réelle ou sérieuse ou, plus communément, abusif, le conseil de prud'hommes peut condamner l'employeur au paiement d'indemnités en fonction de l'ancienneté du salarié. C'est le fameux barème Macron qui donne au juge la grille de sanction face au comportement abusif de l'employeur. Non applicable dans les hypothèses de harcèlement, discrimination ou pour violation des libertés fondamentales, ce barème laisse souvent une courte marge de manœuvre au juge prud'homal pour sanctionner mais surtout réparer ce qu'il y a réparer.

### EXEMPLE DU DOMMAGE QUI EN DÉCOULE

Prenons l'hypothèse d'un salarié de 58 ans qui a quitté son emploi prospère après 15 ans dans la même société pour se lancer un nouveau défi. Après un an et demi dans une nouvelle entreprise, son employeur décide de s'en séparer car il ne donnerait pas satisfaction. Devant le conseil de prud'hommes, le salarié sera en principe cantonné à pouvoir obtenir 1 mois ou au maximum 2 mois de salaire en dommages et intérêts. Et à subir des allocations de chômage dégressives si, comme c'est probable au vu de son âge, il peine à retrouver un emploi. Le préjudice est certain, pour ne pas dire considérable.

### CAS GÉNÉRAL DE LA BAISSÉ DES INDEMNITÉS

Concrètement, selon les études qui ont été menées, le barème a conduit à une baisse drastique des indemnités prud'homales. Les salariés ayant entre 2 ans et 5 ans d'ancienneté bénéficieraient d'une moyenne de

1,63 mois de dommages et intérêts contre 6 à 14 mois auparavant. Pour l'ensemble des salariés, l'indemnisation est passée de 7,9 mois à 6,6 mois. Comme le disait la CFE-CGC dans un communiqué de juillet 2019 sur un arrêt de la Cour de cassation, « c'est significatif et profondément inquiétant ».

Pour autant, ce barème mal conçu n'exclut pas toute indemnisation complémentaire du salarié. Dans le cadre des dossiers que nous traitons au cabinet et pour obtenir une indemnisation complémentaire, le barème oblige à identifier toutes les problématiques qui ont pu exister dans le cadre de l'exécution ou la rupture du contrat de travail.

### RECOURS POSSIBLE POUR LES SALARIÉS EN FORFAIT-JOURS

En ce qui concerne l'exécution, un salarié qui est soumis à une convention de forfait en jours irrégulière a tout intérêt à solliciter devant le conseil de prud'hommes sa privation d'effet ou sa nullité pour aller rechercher des rappels d'heures supplémentaires. Comme le souligne la Confédération CFE-CGC dans son guide forfait-jours et comme il est possible de le voir dans les dossiers que nous traitons au cabinet Arkello, la mise à l'écart du dispositif de forfait en jours permet d'obtenir des indemnités complémentaires qui sont susceptibles d'être très importantes. En effet, la plupart des cadres ont une forte amplitude horaire. Généralement, le début de la journée est à 9 h pour terminer vers 19 h. Les salariés concernés ont donc la possibilité d'aller sur ce terrain pour obtenir des indemnités prud'homales plus conséquentes. Nous le disons : il faut conserver des preuves !



## FOCUS

### RECOURS POSSIBLE EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

En ce qui concerne la rupture, il va de soi que chaque dossier de licenciement suggère de s'interroger sur la possibilité qui existerait ou non d'écarter l'application du barème. Est-ce que le licenciement prononcé résulte de la violation d'une liberté fondamentale comme la liberté d'expression ? Le salarié est-il discriminé et/ou harcelé ? Ce sont des questions auxquelles il faut absolument trouver une réponse pour envisager d'obtenir des indemnités alors intéressantes.

### ÉTAT DES LIEUX DE LA JURISPRUDENCE

Il existe une grande disparité entre les juridictions de première instance (conseils de prud'hommes) ou de seconde instance (cours d'appel) sur l'application ou non du barème Macron. Certaines juridictions peuvent se montrer plus attentives à la multiplication des demandes indemnitaires. D'autres s'y verront réfractaires. Il est donc important de calibrer les demandes du salarié en fonction de la juridiction saisie et de s'efforcer de les justifier au mieux.

On le sait aussi, plusieurs cours d'appel, malgré les arrêts récents de la Cour de cassation, continuent d'écarter l'application du barème en considérant, à juste titre, qu'il porte une atteinte disproportionnée au droit à réparation adéquate reconnu par la convention n°158 de l'Organisation internationale du travail (CA Rouen, 9 juin 2022, n°19/04661 ; CA Grenoble, 9 juin 2022, n°20/0912 ; CA Douai, 21 octobre 2022, n°20/01124). Il ne peut être exclu que cette posture jurisprudentielle conduise à terme à un plus grand revirement.

### POSITION(S) DE LA COUR DE CASSATION

Si malheureusement la Cour de cassation ne semble pas encore décidée - au contraire - à modifier sa jurisprudence récente sur l'applicabilité du barème, il est possible de trouver, parmi ses derniers arrêts, des axes intéressants pour aller solliciter des indemnités complémentaires, au-delà de ce que nous avons déjà évoqué plus haut.

Deux exemples nous apparaissent pertinents. D'une part, la Cour de cassation a pu considérer que l'octroi de dommages et intérêts pour licenciement nul en lien avec des faits de harcèlement moral ne saurait faire obstacle à une demande distincte de dommages-intérêts pour harcèlement moral (Cass. Soc., 1<sup>er</sup> juin 2023, n°21-23.438). D'autre part, la Haute Cour semble accorder davantage d'importance au respect des libertés fondamentales du salarié en considérant qu'un licenciement est nul dès lors qu'il résulte, même en partie, de l'exercice, par le salarié, de sa liberté d'expression (Cass. Soc., 11 octobre 2023, n°22-15.138).

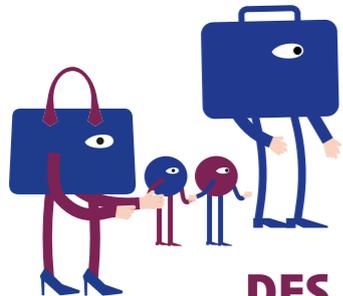
### COMBATIVITÉ DU SALARIÉ

Nombreux sont les salariés à être découragés d'engager une procédure en contestation de leur licenciement ou, plus largement, de solliciter des avocats au moment de la rupture de leur contrat de travail. Il y a souvent la crainte d'avoir une procédure judiciaire longue et trop aléatoire.

Pourtant, il est important de rappeler qu'un licenciement doit toujours être fondé sur une cause qui doit être à la fois réelle et sérieuse. Faute de quoi, le licenciement sera considéré, a minima, comme abusif et pourra solliciter l'octroi de dommages et intérêts.

En plus, et comme nous l'avons dit, les problématiques au titre de l'exécution du contrat de travail permettent de solliciter des indemnités complémentaires intéressantes.

Au global, il est toujours possible d'obtenir gain de cause devant la justice ou dans le cadre d'une solution amiable qui pourra être recherchée par l'avocat. En mettant de côté la question du montant, le fait d'obtenir gain de cause répare en partie le moral. Cela participe à la reconstruction personnelle et professionnelle.



## DES PISTES POUR LE POUVOIR D'ACHAT DES FAMILLES

Le Haut Conseil de l'enfance et de l'adolescence (HCFEA), structure placée depuis 2016 auprès du Premier ministre pour faire de la prospective sur les questions familiales, a adopté le 19 décembre 2023 un rapport sur le pouvoir d'achat des familles face au choc d'inflation. Il constate que les mesures exceptionnelles de 2021 et 2022 (versement de prime, bouclier tarifaire, remise à la pompe...) n'ont pas suffi à maintenir ce pouvoir d'achat et il fait des propositions pour le soutenir et corriger le système actuel de revalorisation des prestations.

De son analyse de l'existant, il ressort notamment que les prestations familiales et de solidarité ont perdu plus de 4 % de pouvoir d'achat entre 2021 et 2023 ; que l'exposition à l'inflation augmente avec le nombre d'enfants ; que les ménages avec enfants déclarent plus fréquemment que les autres avoir modifié leurs habitudes de consommation pour faire des économies ; et que les familles avec enfants ont été particulièrement exposées à l'inflation très élevée des produits alimentaires en 2023, avec pour conséquence une hausse de leur précarité alimentaire.

Dans ses préconisations, le HCFEA recommande principalement trois mesures :

- compenser les pertes cumulées de pouvoir d'achat des prestations familiales et de solidarité depuis avril 2021 par un versement exceptionnel ;
- revaloriser davantage les prestations familiales et de solidarité au 1<sup>er</sup> avril 2024 que ne le prévoit l'application de la règle ;
- mettre en place un mécanisme de revalorisation supplémentaire automatique dès que l'inflation dépasse 2 % depuis la précédente revalorisation (sur le modèle de l'indexation du Smic).

Il prône aussi de soutenir les associations, en particulier celles qui distribuent l'aide alimentaire, particulièrement fragilisées selon lui. Comment ? En indexant le montant de leurs subventions publiques sur l'inflation et - pour soutenir les bénévoles - en transformant la réduction d'impôt pour les frais engendrés par une activité associative en un crédit d'impôt de façon à bénéficier aussi aux bénévoles non imposables.

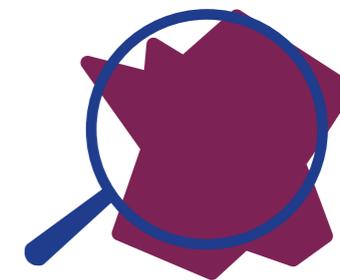


Source

**Rapport du HCFEA** : « Le pouvoir d'achat des familles face au choc d'inflation » (19 décembre 2023).



## TENDANCES



## DES MÉNAGES DE PLUS EN PLUS NOMBREUX EN FRANCE

En 2050, si les tendances démographiques récentes se poursuivent, la France comptera 2 à 6 millions de ménages supplémentaires par rapport à 2018, soit entre 32 et 36 millions (contre 22 millions en 1990). Selon Virginie Gamblin, autrice de l'étude de l'Insee, c'est l'évolution des comportements de cohabitation qui constituera le principal moteur de cette augmentation et non la croissance de la population, celle-ci ralentissant à cause des décès des générations du baby-boom et de la diminution des naissances. En revanche, la part des adultes vivant seuls ou en famille monoparentale continuerait d'augmenter, au détriment de celle des couples. En 2050, on compterait 58 millions de personnes en couple en contre 63,4 en 2018, 29,7 millions de personnes seules (23,3 en 2018) et 6,7 millions de familles monoparentales (5,7 en 2018).

Selon le scénario central qui prolonge les tendances passées en matière de démographie et de modes de cohabitation, le nombre de ménages augmenterait en moyenne de 0,42 % par an entre 2018 et 2050. Cette hausse serait toutefois deux fois plus lente qu'entre 2008 et 2018, avec une décélération surtout visible en fin de période.

D'ici 2050, 2 millions de personnes âgées de 85 ans ou plus vivraient seules, soit deux fois plus qu'en 2018. Pour autant, la proportion de personnes vivant seules à ces âges élevés diminuerait (de 56 % à 51 %) en raison de la réduction des écarts d'espérance de vie entre hommes et femmes qui accroîtrait la durée de vie en couple pour ces générations davantage attachées à la tradition du mariage que les générations plus jeunes.

Par ailleurs, la croissance du nombre de ménages ne serait plus généralisée à l'ensemble du territoire. Entre 2008 et 2018, malgré des disparités assez marquées, le nombre de ménages a augmenté dans presque tous les départements. D'ici 2030 et de façon nettement plus marquée à l'horizon 2050, il diminuerait sensiblement dans 13 départements pour la plupart situés le long de la diagonale des faibles densités (du nord-est de la France au sud du Massif central) : Territoire de Belfort, Haute-Marne, Ardennes, etc.



Source

- 21 - **Étude Insee** sur l'augmentation du nombre de ménages en France (9 janvier 2024).



## BULLES X (EX-TWITTER)



X **CFE-CGC** @CFECGC - 22 décembre 2023

📄 Mais oui, il est possible :

- ✓ d'articuler mandat syndical et activité professionnelle ;
- ✓ de garantir l'évolution de rémunération des salariés mandatés ;
- ✓ de valoriser un parcours syndical au terme de son mandat.

Infos → <https://urlz.fr/peQD>



X **CFE-CGC** @CFECGC - 3 janvier 2024

📺 17 La semaine de 4 jours, tout le monde en parle.

Pour Jean-François Foucard, secrétaire national CFE-CGC, c'est un outil d'organisation du travail qui n'apporte pas forcément la bonne réponse à la problématique posée.

🗣️ Débat à voir ici → <https://urlz.fr/peRb>



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

🐦 @CFECGC #cfecgc



X **FRANÇOIS HOMMERIL** @FHOMMERIL - 10 janvier 2024



📌 La « désindexation » des salaires de l'inflation, et l'application de mesures dites de « talon » pour coller au SMIC, produisent de façon inévitable ce résultat de tassement des salaires vers le bas. C'est MATHÉMATIQUE ! Pas besoin d'attendre le prochain classement PISA pour mesurer le niveau de nos élites.



X **CFE-CGC** @CFECGC - 11 janvier 2023

🎬 L'astreinte, c'est une période pendant laquelle le salarié doit pouvoir intervenir pour effectuer une tâche nécessaire à l'entreprise. Il n'est pas obligé d'être sur son lieu de travail.

Thomas, notre spécialiste, vous en dit plus → <https://urlz.fr/peSk>

## CONTACTS

Service Communication

Mathieu Bahuët

Valérie Bouret

Romane Buot

Stéphanie Dubreucq

Cecilia Escorza

Gilles Lockhart

Adrien Vinet

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