



LE BULLETIN CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

P. 3 EN BREF

P. 4 L'INFO MILITANTE - DIALOGUE SOCIAL : À MATIGNON, LES MESSAGES FORTS DE LA CFE-CGC

P. 5 CYCLONE SUR LA PLANIFICATION ÉCOLOGIQUE ET ÉNERGÉTIQUE

P. 8 PLAN SOCIAL À LA SOCIÉTÉ GÉNÉRALE : LA CFE-CGC DÉPLORE UNE ABSENCE DE STRATÉGIE

P. 10 CHEZ ATOS, LES ÉQUIPES CFE-CGC SUR TOUS LES FRONTS

P. 12 REGARDS EMPLOI

P. 14 REGARDS EUROPE ET INTERNATIONAL

P. 21 FOCUS - DIALOGUE SOCIAL : 70 % DES SALARIÉS ONT UNE BONNE IMAGE DE LEUR CSE

P. 23 TENDANCES

P. 24 BULLES X (EX-TWITTER)





Fonction publique : une mobilisation intersyndicale pour les salaires le 19 mars

Dans [un communiqué](#) commun daté du 25 janvier, les organisations syndicales (OS) de la fonction publique (CFE-CGC, CFDT, CGT, FA, FO, FSU, Solidaires, UNSA) ont acté une journée de mobilisation le mardi 19 mars et appellent les personnels « à se mobiliser par tous moyens, y compris la grève ». « Il est urgent d'ouvrir sans délai des négociations pour améliorer les carrières et prendre des mesures générales pour les salaires, notamment en revalorisant le point d'indice, dans un contexte d'effondrement du niveau des rémunérations des agents publics », indiquent les OS. Lesquelles dénoncent par ailleurs la disparition du ministère de la Fonction publique dans le nouveau gouvernement, « une manœuvre visant à esquiver l'urgence de la revalorisation salariale ».

Agenda : un colloque CFE-CGC sur le télétravail et l'IA 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 jeudi 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.

Handicap : retrouvez le calendrier des formations CFE-CGC

Mobilisée de longue date en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap avec notamment ses 200 référents handicap sur tout le territoire, la CFE-CGC met à disposition de ses militants 4 modules de formation : sensibilisation générale ; sensibilisation au handicap psychique ; mettre en place une politique d'emploi des personnes en situation de handicap (module en 2 parties). Vous pouvez retrouver le calendrier et toutes les infos sur l'[Intranet confédéral](#).

Autres ressources à disposition des adhérents et des militants CFE-CGC : le guide « [B.A.-BA de la négociation d'un accord collectif en matière de handicap](#) » ; et [les actes](#) du colloque handicap CFE-CGC organisé le 23 novembre dernier en partenariat avec l'Agefiph.

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

Afin d'informer et de sensibiliser ses adhérents et les salariés sur les grandes questions pratico-pratiques relatives au monde du travail, la CFE-CGC poursuit sa série de vidéos pédagogiques disponibles [sur sa chaîne YouTube](#) et sur le [site internet confédéral](#). Les derniers épisodes disponibles sont consacrés à l'abandon de poste, à l'astreinte et à l'incapacité de travail. N'hésitez pas à les partager avec vos collègues !

Le site Internet de la CFE-CGC UNIR-retraités fait peau neuve

Structure regroupant les chômeurs en fin de carrière, les préretraités et les retraités adhérents de la CFE-CGC, l'Union nationale interprofessionnelle des retraités (UNIR) dispose d'un nouveau [site Internet](#) sur lequel vous retrouverez de nombreuses informations. Au nom de la CFE-CGC, l'UNIR siège notamment dans les organismes européens, nationaux ou départementaux traitant les questions liées à la retraite, au médico-social et à la perte d'autonomie.

LE CHIFFRE

57 729



Soit le nombre de procédures ouvertes de défaillances d'entreprises en 2023, en hausse de 35,8 % par rapport à 2022 selon une étude du groupe Altares publiée le 17 janvier. Pour le seul 4^e trimestre (16 820 procédures), elles sont en hausse de 37,2 % par rapport au même trimestre de 2022. « Activité en berne, niveau d'inflation encore élevé, taux d'intérêt toujours hauts et consommation qui flanche forment un dangereux cocktail pour des entreprises aux trésoreries épuisées », souligne l'étude.

Les TPE concentrent l'essentiel (92 %) des jugements mais l'accélération des difficultés des PME fait fortement augmenter le nombre des emplois menacés, passés de 143 500 en 2022 à 243 000 l'an dernier. Le secteur de la construction concentre 24 % des faillites et les agences immobilières enregistrent la pire tendance (+ 116,7 %).



L'INFO MILITANTE

DIALOGUE SOCIAL : À MATIGNON, LES MESSAGES FORTS DE LA CFE-CGC

Reçue le 25 janvier par le Premier ministre Gabriel Attal, la CFE-CGC a fait valoir ses revendications en termes de pouvoir d'achat, d'emploi des seniors, de transition écologique et de conditionnalité des aides aux entreprises.

Contact établi entre la CFE-CGC et le nouveau locataire de Matignon. Dans le cadre des entretiens engagés par le Premier ministre avec « les forces vives de la nation », la délégation CFE-CGC a été reçue par Gabriel Attal le jeudi 25 janvier. L'occasion pour François Hommeril, président confédéral, accompagné de Jean-François Foucard (secrétaire national aux parcours professionnels) et Madeleine Gilbert (secrétaire nationale à la transition vers un monde durable), de faire valoir ses analyses en vue des prochaines échéances de l'agenda social.



« Je lui ai tout d'abord parlé de la CFE-CGC, de sa spécificité, de sa progression régulière dans le champ syndical, de ses bons résultats enregistrés en entreprise, raconte François Hommeril. Gabriel Attal a d'ailleurs redoublé d'attention quand nous lui avons fait part que la CFE-CGC était notamment la première organisation syndicale dans bon nombre d'entreprises du CAC 40 (ndlr : Atos, AXA, BNP, Crédit agricole, Michelin, Orange, Safran, Stellantis...). »

« NOUS SOMMES PRÊTS À PARTAGER NOTRE CONNAISSANCE DU TERRAIN ET DES RÉALITÉS DU TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES »

Le président confédéral a ensuite développé les grandes revendications de la CFE-CGC en matière de salaires et de pouvoir d'achat, d'emploi des seniors, de transition écologique et énergétique, de conditionnalité des aides aux entreprises ou encore de prévention des risques psychosociaux (RPS). « Si la CFE-CGC donne crédit au nouveau gouvernement d'être à l'écoute des partenaires sociaux et que nous sommes prêts à partager notre connaissance du terrain et des réalités du travail, j'ai dit à Gabriel Attal que les actions conduites par les précédentes majorités sous la présidence d'Emmanuel Macron ont eu des impacts négatifs tant au plan social qu'économique. Et qu'elles allaient, par exemple avec la

dégressivité des allocations chômage, contre les intérêts des populations de l'encadrement, générant chez celles-ci une perte de motivation et de confiance alors qu'elles contribuent largement à tirer l'économie vers le haut. »

Accompagné de deux collaborateurs dont son conseiller social, Yann-Gaël Amghar, le chef du gouvernement n'a pas livré d'informations précises sur les prochains travaux avec les partenaires sociaux, s'agissant notamment de la nouvelle réforme du marché du travail évoquée par le président de la République. « On devine aisément que les marges de manœuvre du Premier ministre sont de toute façon extrêmement réduites », analyse François Hommeril.

LUTTER CONTRE L'ÉCRASEMENT DES GRILLES SALARIALES

Sur le pouvoir d'achat, le Premier ministre a fait part de son inquiétude quant à « la smicardisation » du pays. « Nous lui avons indiqué que pour la CFE-CGC, ce phénomène à l'œuvre n'était que la conséquence de 25 ans de politiques salariales avec un effet talon qui fait qu'on écrase les grilles de rémunération », souligne François Hommeril.

LA CFE-CGC MOBILISÉE POUR L'EMPLOI DES SENIORS

Alors que les organisations syndicales et patronales ont débuté une négociation nationale interprofessionnelle sur l'emploi des seniors et les parcours professionnels, la CFE-CGC a rappelé que l'objectif est de créer de la norme et d'inciter les entreprises à favoriser l'emploi des salariés dans leur dernière partie de carrière. « Il faut notamment lier tout ou partie des exonérations employeurs à des accords comprenant des dispositions en faveur de l'emploi des seniors », insiste François Hommeril.



L'INFO MILITANTE



CYCLONE SUR LA PLANIFICATION ÉCOLOGIQUE ET ÉNERGÉTIQUE

Dans une tribune, Madeleine Gilbert, secrétaire nationale CFE-CGC à la Transition vers un monde durable, estime que la nouvelle organisation gouvernementale marque un grave recul sur l'écologie et l'énergie.

L'avis sur le projet de loi « souveraineté énergétique » sera soumis au vote des membres du Conseil national de la transition écologique (CNTE) le 19 janvier. Il s'agit de la future loi de programmation énergétique mais aussi de planification écologique et climatique. Elle donnera le sens de la programmation pluriannuelle de l'énergie et définira la stratégie nationale bas-carbone dont les décrets sont attendus avant l'été 2024.

À la grande surprise de la CFE-CGC et de nombreuses organisations impliquées dans la transition écologique, le texte supprime notamment, à son article 1^{er}, toute référence à des objectifs chiffrés de développement des énergies renouvelables à l'horizon 2030, à l'exception de la chaleur et du froid. Nous ne pouvons rester indifférents devant ce recul des ambitions.

RECU DES AMBITIONS SUR LE RENOUELABLE

Faut-il rappeler que la France doit baisser ses émissions de gaz à effet de serre de 55 % par rapport à 1990 d'ici 2030 et atteindre la neutralité carbone en 2050 ?

L'atteinte de 40 % d'énergie renouvelable dans notre « mix énergétique » d'ici 2030 (contre 20 % actuellement) est incontournable pour respecter ces objectifs. Au vu de l'ancienneté de notre réseau électrique, nous ne pourrions pas satisfaire nos besoins électriques, a fortiori d'électrification, avec notre seule énergie nucléaire actuelle. Et les nouveaux réacteurs pressurisés européens (EPR) - en dehors de celui de Flamanville - ne seront pas raccordés au réseau avant 2040-2045.

Les lacunes de ce projet de loi se doublent d'une nouvelle répartition inquiétante des responsabilités écologiques au sein du gouvernement. Depuis 2007, conformément au Grenelle de l'environnement, écologie et énergie étaient rassemblées au sein d'un grand ministère. La lutte

contre le changement climatique était placée « au premier rang des priorités » et l'action s'articulait autour de trois axes : la réduction de la consommation d'énergie, la prévention des émissions de gaz à effet de serre et la promotion des énergies renouvelables.

Depuis mai 2022, deux ministères se partageaient les administrations dans ces domaines : d'un côté, celui de la Transition écologique et de la cohésion des territoires (Christophe Béchu) ; de l'autre, celui de la Transition énergétique (Agnès Pannier-Runacher). Signe évident de cohésion, les deux étaient situés au même endroit, ce qui leur permettait de traiter les sujets environnementaux de manière transverse et de faire la synthèse entre l'ensemble des secteurs de l'économie française.

ABSENCE DE L'ENVIRONNEMENT DANS LE DISCOURS GOUVERNEMENTAL

Depuis 2022 également, la politique environnementale était supervisée par la Première ministre Élisabeth Borne, explicitement chargée de la Planification écologique et énergétique.

Avec la nomination de Gabriel Attal, le 9 janvier 2024, au poste de Premier ministre et la constitution d'un gouvernement resserré, annoncée par l'Élysée le 11 janvier, le changement de paradigme est brutal. Le nouveau Premier ministre garde l'attribution de Planification écologique et énergétique mais Gabriel Attal, lors de la passation de pouvoir à Matignon, n'a pas fait référence à l'environnement dans son discours.

Dans la composition du nouveau gouvernement, le ministère de la Transition écologique et le secrétariat à la Planification écologique subsistent, mais le ministère de la Transition énergétique disparaît et son contenu est transféré au ministère de l'Économie sous la responsabilité de Bruno Le Maire.



L'INFO MILITANTE

Aux yeux de la CFE-CGC, ce changement de cap signifie une rupture historique de ce qui a été instauré en 2007 et en 2022, et qui actait une vraie prise en compte du climat et de l'énergie au même niveau d'importance.

AFFAIBLISSEMENT DE LA CAUSE CLIMATIQUE

Cette nouvelle organisation laisse penser que l'approche gouvernementale reposera sur une conception principalement industrielle et économique des questions énergétiques, ce qui constituerait un changement politique majeur.

C'est également une entaille de plus dans le dialogue social. Depuis mai 2022, l'ouverture de six chantiers de réflexion (sobriété, efficacité, production d'électricité, innovation, bas-carbone, zones non interconnectées) autour de la planification environnementale avait permis de créer un dialogue fructueux avec les parties prenantes. Cette nouvelle organisation affaiblit la cause climatique.

La lutte contre le changement climatique oblige de prendre en compte tous les enjeux interpénétrés. L'écologie ne saurait se penser en silo. Il n'y a pas de dichotomie entre climat et énergie. Écarteler la planification écologique et la planification énergétique entre plusieurs ministères risque d'exacerber des intérêts opposés, alors qu'une approche intégrée serait nécessaire.

Nous espérons que le discours de politique générale du Premier ministre devant le Parlement clarifiera les orientations d'un indispensable programme climat-énergie.



La CFE-CGC mobilisée face au défi environnemental

À l'occasion d'une table ronde organisée le 6 février par l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES), Madeleine Gilbert, secrétaire nationale CFE-CGC à la transition vers un monde durable, a témoigné de l'engagement environnemental de la CFE-CGC et de ses militants. Avec plusieurs actions significatives dont l'adhésion au Pacte mondial des Nations unies, **une charte de développement durable**, la reconnaissance de partenaire engagé par l'Office français de la biodiversité (OFB) et le lobbying ayant conduit à enrichir la loi climat et résilience (2021) quant aux prérogatives environnementales des comités économiques et sociaux (CSE) et des élus du personnel.

« La CFE-CGC compte **27 fédérations** : chaque secteur est touché différemment par la transition écologique et s'en est pleinement saisi, souligne Madeleine Gilbert. Nous avons par ailleurs créé un groupe de travail qui a débouché sur la publication "**Ressources de demain pour un monde durable**", laquelle flèche spécifiquement les actions à mener dans les secteurs du bâtiment, de l'agriculture, des transports, de l'énergie, etc. Notre priorité est de continuer d'outiller et de former nos militants pour agir dans les entreprises et promouvoir le dialogue social environnemental. »

GUIDE DIALOGUE SOCIAL ET DÉVELOPPEMENT DURABLE



Crucial dans la définition et la mise en œuvre de stratégies durables, le dialogue social est un levier essentiel de la transition environnementale dans les entreprises.

Engagée en faveur d'une transition juste, la CFE-CGC publie un guide pour faire du dialogue social un vecteur de la transition écologique. Nouvelles prérogatives environnementales des comités sociaux et économiques (CSE), formation et moyens alloués aux représentants du personnel, reporting environnemental... La publication donne toutes les clés pour négocier en entreprise.

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



L'INFO MILITANTE

PLAN SOCIAL À LA SOCIÉTÉ GÉNÉRALE : LA CFE-CGC DÉPLORE UNE ABSENCE DE STRATÉGIE

Engagé dans un vaste plan d'économies, le groupe bancaire va supprimer plus de 900 postes. Le point avec Frédéric Guyonnet, président du Syndicat national des banques (SNB/CFE-CGC), leader dans la branche.



La Société Générale (56 000 salariés en France) va supprimer plus de 900 postes dans les services centraux parisiens. Comment avez-vous accueilli cette annonce ?

L'information, parue initialement samedi 3 février dans le quotidien Les Échos, nous a été officiellement confirmée le lundi 5 février par la direction du groupe. Précisément, il s'agira de 947 suppressions de postes Business Units (BU) et Service Units (SU) sur le site de La Défense (Hauts-de-Seine), principalement occupés par des cadres. C'est une mauvaise surprise mais que l'on pouvait imaginer car en septembre 2023, peu après la nomination de Slawomir Krupa comme nouveau directeur général du groupe, ce dernier avait annoncé un plan stratégique visant à réaliser 1,7 milliard d'euros d'économies à l'horizon 2026. Les 947 suppressions de postes vont occasionner, sur la période, une économie de 700 millions d'euros. Nous sommes donc inquiets car il reste 1 milliard d'euros à aller chercher. Il y aura inmanquablement d'autres plans.

En savez-vous déjà plus sur la suite ?

La Société Générale est déjà engagée dans un plan de restructuration (vision 2025) avec une diminution d'effectifs de 3 700 salariés au sein du réseau. Il y a désormais des rumeurs persistantes de cessions dont les filiales Société Générale Securities Services (SGSS ; 2 000 salariés en France) et Société Générale Equipment Finance (SGEF), ajoutant du stress à un climat social délétère. Lorsque le SNB/CFE-CGC interroge Slawomir Krupa sur le sujet, il nous répond qu'il n'y a aucune activité du groupe qui ne fait pas l'objet d'une étude sur son positionnement et sa rentabilité.

« À chaque mauvaise passe, la direction réagit par des suppressions de postes sans réelle stratégie de développement »

Comment la direction justifie-t-elle ces plans de restructuration ?

Slawomir Krupa, qui a un profil de pur financier, a besoin de rassurer les actionnaires du groupe Société Générale, régulièrement en petite forme ces dernières années. Le SNB/CFE-CGC s'interroge toutefois sur les orientations stratégiques de la direction qui, à chaque mauvaise passe, réagit par des suppressions de postes sans réelle stratégie de développement.

Le cas de la Société Générale est-il spécifique, alors que les effectifs dans le secteur bancaire ont tendance à diminuer ?

Si le secteur a en effet perdu environ 100 000 salariés en 10 ans, la Société Générale se distingue négativement en la matière ces dernières années. Dans les autres grands groupes (BNP Paribas, La Banque postale, Crédit agricole...), les effectifs sont plutôt stabilisés.

Comment se passe le dialogue social dans l'entreprise ?

Les organisations syndicales ont plutôt de bons échanges avec les services RH et nous parvenons à faire valoir nos revendications. Nous avons par exemple négocié et signé un bon accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels en entreprise (GEPP). C'est en revanche beaucoup plus compliqué avec la direction générale de par la logique purement financière et court-termiste adoptée.

Comment réagissent les salariés ?

Le SNB alerte la direction sur le mal-être ressenti depuis plusieurs mois par nos collègues, lequel risque de s'accroître. Ce mode de fonctionnement entraîne une forte montée des risques psychosociaux (RPS) et un climat très anxiogène pour tous les salariés qui ne savent



L'INFO MILITANTE

pas de quoi demain sera fait. Il est d'ailleurs révélateur qu'à chaque fois que la direction ouvre le chéquier à l'occasion d'un plan de départs, il y a plus de demandes que de besoins. Ce climat occasionne un gros travail syndical de terrain pour nos militants.

Quelles sont les revendications de la CFE-CGC ?

Alors qu'on demande sans cesse des efforts aux salariés pour absorber les réorganisations qui s'enchaînent avec une charge de travail croissante pour compenser les emplois supprimés, le SNB/CFE-CGC s'attache fortement aux conditions de travail et milite pour de réels efforts afin d'améliorer les rémunérations, tant au niveau du salaire que de l'intéressement et de la participation. Lors des dernières négociations annuelles obligatoires (NAO) à la Société Générale, nous avons réussi à augmenter les propositions initiales de la direction avec un accord final entérinant des augmentations générales de 1 % à 2,5 % et une prime de partage de la valeur de 1 200 euros.

« La CFE-CGC a enregistré en 2023 un pic historique d'adhésions syndicales dans le secteur bancaire »

Les récentes négociations salariales sont difficiles dans le secteur bancaire (grèves au Crédit agricole, chez LCL...).

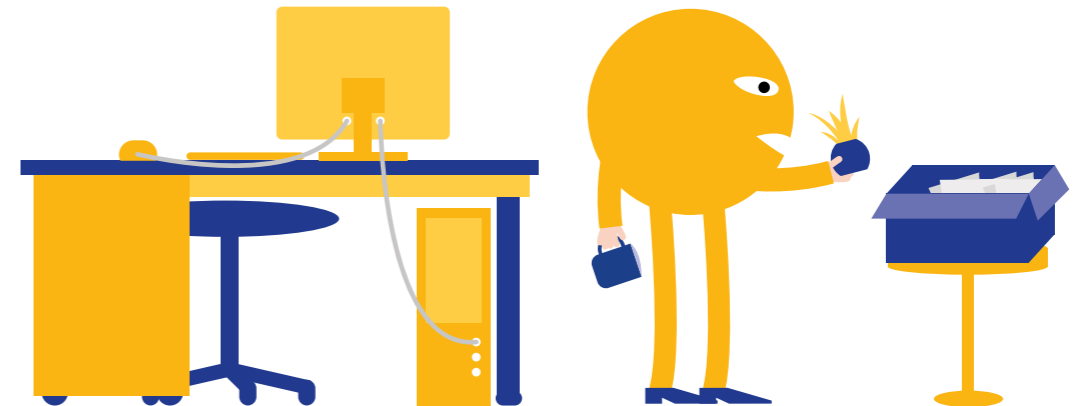
Quelle est votre analyse ?

Il y a un facteur conjoncturel qui pèse fortement, à savoir que les banques françaises restent pénalisées par la hausse des taux d'intérêt qui continue de fragiliser les comptes avec un impact important sur la marge nette des établissements bancaires. Dans ce contexte, les marges de manœuvre sont très réduites pour les négociations salariales.

Quelle est la dynamique du SNB/CFE-CGC, première organisation syndicale du secteur ?

Le SNB est depuis 2017 le premier syndicat de la banque, de la finance et du crédit. Il faudra attendre les résultats définitifs et la photo consolidée de la nouvelle représentativité sur le dernier cycle électoral mais nous sommes la première organisation syndicale et en progression dans les plus grands groupes : Société générale, BPCE, BNP Paribas, Crédit Mutuel... La progression du nombre d'adhérents est à l'avenant puisque nous avons enregistré un pic historique d'adhésions l'an dernier. Il faut saluer le travail de nos équipes syndicales, à l'écoute du terrain et des problématiques des salariés pour faire vivre un dialogue social constructif.

Propos recueillis par Mathieu Bahuet





L'INFO MILITANTE

CHEZ ATOS, LES ÉQUIPES CFE-CGC SUR TOUS LES FRONTS

Le groupe de services informatiques et digitaux (plus de 10 000 salariés en France) fait face à une dette colossale et à un projet de restructuration. Le point avec Karine Dran, coordinatrice CFE-CGC, première organisation syndicale dans l'entreprise.

Quel est votre parcours syndical ?

J'ai adhéré en 2015 à la CFE-CGC. Je travaillais alors comme senior manager au sein d'Atos consulting, une petite entité du groupe. J'ai débordé été représentante syndicale au comité d'entreprise puis secrétaire du CE avant de participer à plusieurs négociations et de me prendre au jeu. J'ai ensuite occupé divers mandats (déléguée syndicale, élue secrétaire adjointe du CSE central...) jusqu'à devenir coordinatrice de la CFE-CGC Atos au moment du départ en retraite d'Olivier Debroise il y a quelques mois. La passation a été préparée durant deux ans. Siégeant déjà au bureau du CSE central de notre unité économique et sociale (UES) et très impliquée dans la communication de la section, j'étais connue par la direction et par nos adhérents.

Lors des élections professionnelles de novembre 2023 chez Atos (plus de 10 000 salariés en France sur une trentaine de sites), la CFE-CGC est devenue la première organisation syndicale avec 32,5 % de représentativité, devant la CFDT.

Comment peut-on l'expliquer ?

C'est un résultat historique et le fruit d'un travail syndical de longue haleine mené au plus près du terrain par nos militants. La CFE-CGC Atos, qui a la particularité d'être dans le giron de deux fédérations CFE-CGC (FIECI et Métallurgie), est la seule organisation syndicale représentative dans les 4 CSE du groupe et nous tenons dorénavant le secrétariat dans chacun. La CFE-CGC s'appuie sur un réseau de 120 élus et mandatés dont une trentaine de délégués syndicaux, et compte 50 représentants de proximité.

Nos équipes mènent beaucoup d'actions de communication pour informer les salariés qui sont d'autant plus intéressés par les sujets sociaux et économiques vu la situation préoccupante de l'entreprise, confrontée à une dette de près de 5 milliards d'euros. Il faut aussi souligner que l'architecture sociale a été renégociée l'an dernier à l'occasion du projet de scission d'Atos en deux entités. Cela a occasionné une réduction importante du nombre d'élus et de mandatés que nos bons résultats aux élections ne compensent pas totalement.

« S'il faut trouver une solution à l'endettement, il faut aussi une vision industrielle et sortir de cette approche purement financière »

Paul Saleh, récemment nommé directeur général d'Atos en remplacement d'Yves Bernaert, est le quatrième DG du groupe en 2 ans. Comment réagissez-vous à cette valse des dirigeants ?

Il y a une forme de stupéfaction même si nous sommes habitués à ces énièmes changements de direction qui contribuent aux inquiétudes dans l'entreprise. Paul Saleh est une pointure dans son domaine mais c'est un financier. S'il faut bien sûr trouver une solution à l'endettement qui est le sujet numéro un de l'entreprise, il faut aussi et surtout régler les problèmes de fond avec une vision industrielle, proche du terrain, et une feuille de route claire pour relance la machine. C'est ce qui manque cruellement à la tête du groupe toutes ces dernières années.



L'INFO MILITANTE

Près de 5 milliards d'euros de dettes, un cours en bourse en baisse de 40 % depuis le 1^{er} janvier... Comment en est-on arrivés à une situation aussi critique ?

C'est aujourd'hui la survie de l'entreprise qui est en jeu. C'est d'autant plus difficile pour les organisations syndicales qu'en dehors des communiqués officiels, très peu d'informations parviennent aux instances de représentation du personnel. La situation actuelle résulte d'erreurs stratégiques et d'une folie des grandeurs. Avec Thierry Breton (ndlr : actuel commissaire européen au marché intérieur), PDG entre 2008 et 2019, Atos a progressé par croissance externe (rachats de Xerox, Syntel...), rêvant un temps d'accéder au marché américain. Le groupe s'est retrouvé endetté, tout en distribuant à ses actionnaires une partie du capital de notre pépite Worldline, un des leaders mondiaux de la sécurisation des paiements. Cette approche purement financière et cette stratégie très court-termiste ont plombé Atos.

« Anticiper la restructuration pour que les accords et les droits sociaux soient reconduits pour tous les salariés, y compris ceux qui quitteront le groupe »

Le dossier Atos est remonté jusqu'à Bercy et au comité interministériel de restructuration industrielle. Quelles sont les craintes des organisations syndicales ?

Nous ne sommes pas associés à ces discussions sur le projet de restructuration qui prévoit la scission d'Atos en deux entités avec la vente des activités d'infogérance (Tech Foundations) au milliardaire tchèque Daniel Kretinsky (par ailleurs impliqué dans le rachat de Casino), et celles de la cybersécurité et du big data (BDS) à Airbus. Les organisations

syndicales ont les idées claires sur l'analyse de la situation mais subissent toutes ces décisions, nominations et réorganisations, sans pouvoir peser via les instances puisque les avis sont ignorés et que même les droits d'alertes exercés ne servent à rien. Notre priorité, depuis plus d'un an, est donc d'anticiper au maximum les conséquences de la restructuration pour faire en sorte que tous les accords et les droits sociaux en vigueur soient reconduits pour tous les salariés, y compris ceux qui quitteront le groupe. Après, en termes d'emploi, nous craignons clairement des plans sociaux.

Dans ce contexte, comment se présentent les prochaines négociations salariales ?

Les négociations annuelles obligatoires (NAO) s'annoncent très difficiles même s'il faudra attendre la publication, fin février, des résultats financiers du groupe. Il y a d'un côté des revendications très légitimes d'augmentations salariales par rapport à l'investissement des collaborateurs et au contexte d'inflation. Et, de l'autre, la situation économique très difficile de l'entreprise.

Propos recueillis par Mathieu Bahuet





RAPPORT AU TRAVAIL : LES JEUNES ACTIFS AUSSI INVESTIS QUE LEURS AÎNÉS

Tout autant engagés, les jeunes actifs, une catégorie toutefois hétérogène, formulent les mêmes attentes professionnelles (rémunération, équilibre vie pro/vie perso) que leurs aînés, selon une étude de l'APEC et de Terra Nova.

Existe-t-il un fossé générationnel entre les jeunes actifs et les salariés plus expérimentés en termes d'aspirations et d'attentes vis-à-vis du travail ? La réponse est clairement non, selon une étude publiée le 1er février par l'Association pour l'emploi des cadres (APEC) et le think tank Terra Nova qui ont sondé en miroir plus de 3 000 jeunes actifs (moins de 30 ans) et plus de 2 000 actifs âgés de 30 à 65 ans.

ENGAGÉS ET MOTIVÉS AU TRAVAIL

Loin des stéréotypes, il ressort que les jeunes actifs sont engagés et motivés par leur évolution professionnelle : 52 % indiquent entretenir un rapport positif au travail et le vivre comme une passion, un plaisir ou une manière de se réaliser. 47 % le jugent même plus ou aussi important que les autres pans de la vie (contre 47 % des 30 à 44 ans et 36 % des 45 ans et plus). La grande majorité des jeunes actifs (69 %) se déclarent ambitieux, aspirant à exercer davantage de responsabilités professionnelles. Un sondé sur deux souhaiterait d'ailleurs endosser le costume de manager dans les prochaines années (contre 43 % des 30-44 ans).

LA RÉMUNÉRATION EN PRIORITÉ

S'agissant des aspirations professionnelles, les jeunes actifs formulent les mêmes attentes fondamentales envers le travail que les actifs plus âgés. En termes de priorités, la rémunération arrive ainsi en première place (55 %), loin devant l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle (34 %) et la quête de sens et d'intérêt des missions (23 %).

LA VOLONTÉ DE PROGRESSER ET DE PRENDRE DES RESPONSABILITÉS

Les jeunes actifs se distinguent toutefois par une envie plus marquée de progression professionnelle, propre au début de carrière : la grande majorité sont déterminés à gagner en rémunération (89 %), en autonomie (80 %) et en responsabilités (69 %), une volonté encore plus marquée chez les jeunes cadres du secteur privé. « Nous voyons aussi les jeunes actifs plus enclins à changer d'entreprise lorsqu'ils ne se sentent pas écoutés et pris en compte, souligne Gilles Gateau, directeur général de l'APEC. C'est une exigence que les entreprises devront considérer pour les fidéliser. »

UNE COMMUNAUTÉ HÉTÉROGÈNE

Au-delà de ces grandes considérations, les auteurs de l'étude insistent sur le fait que les jeunes actifs ne forment pas une communauté homogène. « Le niveau de diplôme et la catégorie socioprofessionnelle révèlent des disparités importantes dans leur rapport au travail et suggèrent que l'âge n'est pas le facteur le plus pertinent pour décrire la réalité, résume Thierry Pech, directeur général de Terra Nova. Il n'y pas une jeunesse mais bien plusieurs. »

Plus précisément, l'étude identifie 6 sociotypes parmi les jeunes actifs :

→ les ambitieux (39 %), qui vivent leur travail comme une passion, un plaisir ou une manière de se réaliser et qui aspirent à davantage de responsabilités ;



- Les satisfaits (14 %), qui entretiennent aussi un rapport positif au travail, qui se sentent à leur place mais qui expriment peu de désirs de mobilité professionnelle ;
- les attentistes (11 %), qui voient davantage leur travail comme une routine mais qui aimeraient en sortir ;
- les distanciés (6 %), eux aussi dans une forme de routine mais qui la trouvent confortable et ne souhaitent pas gagner en responsabilité ;
- les combattifs (20 %), qui entretiennent un rapport plus conflictuel avec leur travail et y voient surtout une nécessité (voire une contrainte), tout en aspirant à mieux ;
- les découragés (10 %), qui sont peu épanouis et qui peinent à voir comment sortir de ce rapport dégradé au travail.

CONTACTS

Jean-François Foucard
Secrétaire national
aux parcours professionnels
jeanfrancois.foucard@cfecgc.fr

**Service Emploi,
Formation et Travail**
Johaquim Assedo
Franck Boissart
Aurélie Célia
Clément Delaunay
Adèle Gris
Barbara Reginato





COLÈRE AGRICOLE : UN MONDE EN CRISES ?

La contestation agricole fait ressortir les problèmes structurels dans le fonctionnement de la politique agricole commune (PAC). Longtemps une réussite, celle-ci est aujourd'hui décriée. Retour sur son fonctionnement et ses évolutions.

LES PRINCIPES FONDATEURS DE LA POLITIQUE AGRICOLE COMMUNE

Plus importante et plus ancienne politique commune de l'Union européenne, la PAC est indissociable de l'UE. Pourtant, elle reste méconnue et les réformes des dernières décennies ont bouleversé son fonctionnement. Mise en œuvre en 1962, la PAC se fait dans un contexte d'instabilité des prix agricoles : la variation des prix et des quantités produites provoque des chocs qui mettent en difficulté les producteurs et les consommateurs. La PAV vise ainsi à :

- assurer l'indépendance alimentaire à des prix raisonnables pour les consommateurs ;
- améliorer la productivité agricole et favoriser les transferts de main d'œuvre vers les autres secteurs d'activité ;
- assurer un niveau de vie équitable de la population agricole.

Son fonctionnement repose sur deux principes clés : celui d'un marché agricole unique avec la suppression des barrières douanières entre États membres et l'harmonisation des règles sanitaires et des normes techniques. Second principe : la préférence communautaire qui vise à instaurer une déconnexion des prix communautaires par rapport aux prix mondiaux à travers des prélèvements sur les importations agricoles extra-communautaires et des subventions aux exportations (restitutions). Le but premier de cette politique est d'imposer un prélèvement sur les produits en provenance de l'extérieur et de garantir un prix équitable pour les agriculteurs européens.

La PAC contribue à favoriser l'intégration économique en corrigeant les inégalités entre les différentes régions de l'UE et en surmontant les chocs

asymétriques entre les pays à travers des mécanismes de stabilisation. Elle fonctionne donc à travers des principes de cohésion et de stabilisation. À l'origine, la PAC a donc une orientation productiviste afin de limiter la dépendance alimentaire extérieure. Dans un premier temps, elle a eu des résultats positifs en permettant de faire croître les volumes produits et livrés, d'améliorer les revenus agricoles et de moderniser l'agriculture.

LES PRINCIPALES ÉVOLUTIONS DE LA PAC

Des problèmes techniques vont toutefois apparaître, alimentant les critiques sur les principes sous-jacents de la PAC. Sa légitimité a notamment été mise en doute par les difficultés financières provoquées par son fonctionnement. En effet, dans les années 70, la production agricole a augmenté plus vite que la capacité d'absorption du marché interne, conduisant à des excédents coûteux pour le budget de l'UE et à la montée des réticences de certains pays contributeurs nets comme la Grande-Bretagne.

Par ailleurs, le passage à la monnaie unique a instauré une rupture dans l'unicité des prix agricoles en raison de la variation des taux de change. Face à cette problématique, a été mis en place un montant compensatoire accordant une prime aux agriculteurs d'un pays dont la monnaie a été réévaluée. Cette pratique a néanmoins instauré un côté discriminant et provoqué certaines tensions.

Enfin, le principe même de la PAC a été remis en cause. Dans le cadre de l'Uruguay Round (1986-1994), elle a été dénoncée par certains pays exportateurs de biens agricoles comme étant une mesure protectionniste (problèmes de distorsions de concurrence) et donc non conforme aux principes de l'organisation mondiale du commerce (OMC). À cet égard, et



afin de répondre aux excédents de production coûteux pour le budget de l'UE, les réformes menées sur la PAC ont essentiellement consisté à réintroduire des mécanismes de marché au sein de l'espace commun. En 1992 et en 1999, le prix minimal garanti est ainsi abaissé pour les agriculteurs. Objectif : rapprocher les prix européens du niveau des prix mondiaux afin de prévenir tous excédents commerciaux. En contrepartie de la baisse des prix garantis est créée une aide compensatoire versée directement au producteur en fonction de sa surface et d'un rendement de référence. Son fonctionnement est perfectible car calculé majoritairement à l'hectare : l'aide conduit à privilégier les plus grandes exploitations au détriment d'une agriculture de bocage, plus paysanne.

CONCURRENCE INTERNATIONALE ET ACCORDS DE LIBRE-ÉCHANGE

La fin de la protection octroyée par les tarifs communautaires a été également marquée par une ouverture croissante au reste du monde. Ces dernières années, l'UE a négocié et signé de nombreux accords de libre-échange qui ont contribué à accroître les difficultés des agriculteurs. Si ces accords permettent un accroissement de la diversité des produits pour les consommateurs, une baisse des prix et des opportunités pour accroître les exportations agricoles, ils entraînent parallèlement une concurrence plus forte, une exposition plus importante aux cours mondiaux et une spécialisation du milieu agricole vers des cultures plus rentables.

Dans cet environnement économique plus ouvert, les bénéficiaires sont ainsi les plus grandes exploitations, capables de jouer sur l'effet quantité et sur les aides compensatoires qui leurs sont prioritairement allouées. Les exploitations plus petites sont quant à elles davantage soumises à une concurrence internationale déloyale qui génère pertes de parts de marché et difficultés. L'entrée massive de produits agricoles qui ne respectent pas les mêmes normes sociales et environnementales ne leur permettent pas de rivaliser en termes de prix.

DES DIVERGENCES POLITIQUES ENTRE PAYS MEMBRES

Aujourd'hui, la PAC apparaît de plus en plus comme une politique secondaire. Alors qu'au début des années 90, la PAC représentait 70 % du budget total de l'UE, elle ne représente plus que 32 % en 2023. Ce désinvestissement est en grande partie lié aux différentes approches entre États membres. Depuis des années, la PAC oppose les États favorables à un maintien du soutien au revenu agricole à d'autres États (Danemark, Malte, Pays-Bas, Royaume-Uni, Suède) qui souhaitent une réforme radicale de la politique agricole à travers une réorientation des fonds vers le soutien à la croissance économique.

LA QUESTION DU PACTE VERT

Aux difficultés liées aux évolutions de la PAC, qui n'arrive plus à répondre à ses objectifs initiaux, se superpose les problématiques liées à la transition environnementale et aux décisions prises lors du pacte vert européen lancé en 2019. Sans en remettre en cause la légitimité et la nécessité, ce texte prévoit des mesures qui s'ajoutent aux contraintes existantes et qui apparaissent difficilement soutenables pour certains agriculteurs. Dans le domaine agricole, ce plan vise notamment à :

- réduire de 50 % le recours aux pesticides d'ici à 2030 ;
- réduire de 20 % l'usage des engrais chimiques ;
- réduire le recours aux antibiotiques dans la pisciculture et l'élevage ;
- faire passer en « bio » 25 % de la surface agricole utile.

Ces objectifs constituent, à court terme, un choc important pour le monde agricole dans la mesure où ils entraînent irrémédiablement une baisse de la production et donc une baisse de revenus pour les agriculteurs.

QUELLES RÉPONSES DÉSORMAIS ?

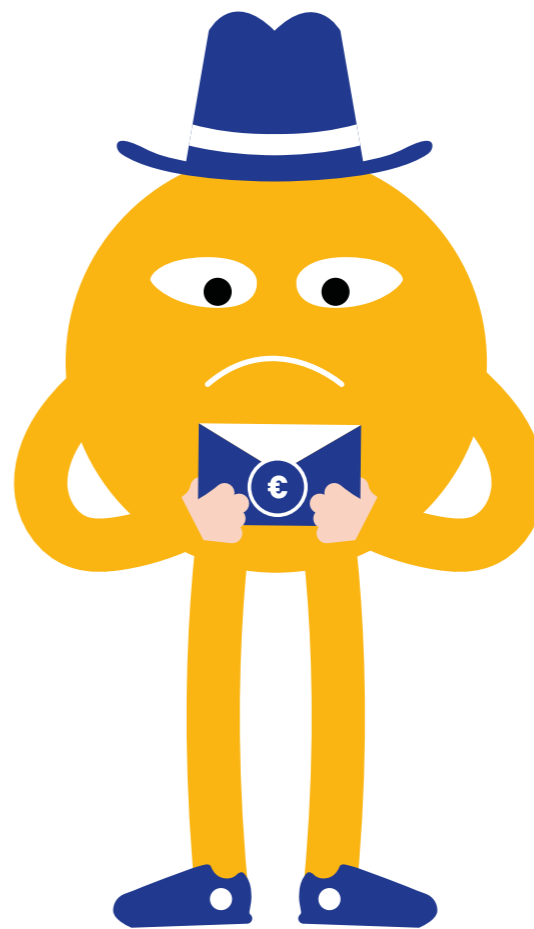
À long terme, cette transition peut pourtant s'avérer bénéfique et les objectifs défendus ne sont pas antinomiques avec les intérêts des



agriculteurs. C'est en effet l'opportunité de développer une agriculture plus qualitative, plus saine, plus forte valeur ajoutée. De la même manière, l'objectif de préservation des sols (réduction des besoins en engrais) doit être vu comme un moyen de réduire les coûts de production des agriculteurs.

Ce changement structurel doit se matérialiser par des mesures d'accompagnements différentes et un soutien financier plus important. L'UE doit aussi veiller à préserver les agriculteurs d'une concurrence internationale déloyale : un des enjeux à court terme est ainsi de renforcer les fameuses clauses miroirs (mesures qui consistent à imposer une réciprocité entre les normes de production de deux pays) dans les accords de libre-échange et de veiller à leurs strictes applications.

D'autre part, la réponse à la crise agricole ne peut pas se résoudre sans traiter le sujet de la grande distribution et des industries agroalimentaires qui imposent des prix de gros aux agriculteurs. À cet égard, l'approche française via les lois Egalim¹ a constitué une première réponse pertinente qu'il conviendrait d'approfondir et de généraliser. Enfin, ce changement structurel ne sera réellement possible qu'avec l'aide du consommateur. Son rôle est déterminant : il doit être prêt et avoir les moyens de consommer des produits plus qualitatifs et plus chers. Dans un contexte généralisé d'inflation et de revendications fortes en matière de salaire, qui parfois peinent à aboutir favorablement, le défi sera sans aucun doute difficile à relever.



¹ Les lois Egalim 1, 2 et 3 visent à garantir un meilleur équilibre dans les relations commerciales entre les agriculteurs et la grande distribution.



LA COMMISSION EUROPÉENNE PRÉSENTE SA PROPOSITION POUR RÉVISER LA DIRECTIVE SUR LES COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS

Au terme de deux phases de consultation des partenaires sociaux européens, la Commission a présenté, le 24 janvier dernier, sa proposition de révision des CEE afin d'améliorer le dialogue social dans l'Union européenne.

Après des années de bataille menées par les organisations syndicales européennes et deux rapports d'initiatives du Parlement européen, la Commission européenne a sollicité les partenaires sociaux européens dans le cadre d'une consultation en deux phases, comme prévu par l'article 154 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), sur l'opportunité ainsi que les mesures nécessaires afin de mener une révision législative du régime des Comités d'entreprise européens (CEE).

Forte des propositions portées par les partenaires sociaux et les députés européens, la Commission a présenté, le 24 janvier dernier, sa proposition de révision de la directive 2009/38/CE.

DES AVANCÉES CONCRÈTES VISANT À CORRIGER LES DÉFAUTS DE LA DIRECTIVE 2009/38/CE

L'augmentation de la fréquence des réunions plénières du CEE

Le texte consacre le principe d'un rythme minimum de deux réunions du CEE par an, contre une seule dans la directive 2009/38/CE. Cela correspond à une demande de longue date des organisations syndicales. Pour la CFE-CGC, la fréquence des réunions du CEE est un vecteur essentiel de son bon fonctionnement. Une seule réunion par an n'est pas suffisante pour traiter les informations qui concernent l'ensemble de la vie du groupe ou de l'entreprise : suivi de la stratégie, résultats financiers de l'année passée, prévisions financières et économiques...

Une meilleure définition de l'information-consultation et de son caractère transnational

Les prérogatives et les missions dévolues au CEE sont elles aussi l'objet de dispositions dans la proposition de la Commission européenne. Pour

la CFE-CGC, il s'agit d'un enjeu essentiel. Une définition plus précise des notions clés que sont la transnationalité, la confidentialité ou encore la procédure d'information-consultation est absolument nécessaire, sans quoi le CEE risque de se voir vidé de sa substance.

Sur la procédure d'information-consultation, le texte propose de consacrer le caractère préalable de la consultation du CEE avant la prise de décision de la direction d'entreprise, ainsi que l'obligation pour la direction de répondre aux avis du CEE par une réponse écrite et motivée.

Sur le caractère transnational de l'information-consultation, la proposition de la Commission intègre, dans le corps de la directive, une définition élargie qui dépasse le nombre d'États membres concernés, comme le prévoyait le considérant 16 de la directive 2009/38/CE. Cette évolution permet d'introduire dans la directive une définition qui ne se limite pas au nombre d'États membres concernés mais qui inclue également les effets potentiels attendus des questions abordées en CEE. Cela peut se révéler d'autant plus capital dans le cas des restructurations d'entreprise, où le CEE peut jouer un rôle déterminant.

Concernant la confidentialité des informations, les propositions de la Commission semblent plus timides. Si les dispositions prévoient l'obligation pour la direction d'entreprise de motiver le caractère confidentiel des informations demandées par les membres du CEE, la formulation proposée par la Commission reste relativement floue et très imprégnée du respect de la logique du secret des affaires comme principe essentiel. Or pour la CFE-CGC, il est essentiel de veiller à ce que la confidentialité ne conduise pas à neutraliser le droit à l'information et à la consultation au niveau du CEE d'abord, mais également dans un second temps lors des échanges entre les membres des CEE et leurs collègues nationaux.



L'introduction de mentions relatives aux ressources financières et matérielles allouées au CEE au sein des accords

Afin d'améliorer l'efficacité des CEE, la proposition de la Commission prévoit de nouvelles exigences relatives aux ressources financières et matérielles qui devront être spécifiées dans les accords. Ces obligations s'appliquent également aux accords préexistants, qui devront ainsi être adaptés si cela s'avère nécessaire.

Le durcissement des sanctions prévues en cas de non-respect des dispositions de la directive

Afin de déterminer les sanctions applicables, la Commission demande aux États de « prendre en considération la gravité, la durée, les conséquences et la nature intentionnelle ou négligente de l'infraction et, en cas de sanctions pécuniaires, également la taille et la situation financière de l'entreprise ou du groupe sanctionné (par exemple, son chiffre d'affaires annuel), ainsi que d'autres critères pertinents ».

La CFE-CGC accueille favorablement ces nouvelles dispositions mais souhaiterait que la révision législative permette d'aller plus loin. La CFE-CGC soutient la proposition du Parlement européen prévoyant la suspension de la décision de l'entreprise par voie de procédure judiciaire s'il s'avère que la procédure d'information-consultation n'est pas respectée.

Ces ajustements nécessaires et bienvenus pour améliorer concrètement le fonctionnement des CEE ne suffiront pas dès lors que certains aspects comme l'obligation de mise en place de l'instance ne figurent pas dans la directive. La CFE-CGC sera donc mobilisée au cours de l'examen législatif du texte pour faire en sorte que cette révision ne soit pas une occasion

manquée mais bien une évolution législative à même de faire progresser le régime juridique des CEE sur l'ensemble de ses aspects essentiels.

LA CFE-CGC PRÊTE À PORTER SES PROPOSITIONS POUR UN RENFORCEMENT EFFECTIF DU RÔLE DES CEE

Le CEE est une instance complémentaire aux instances nationales de représentation du personnel. Elle s'ajoute aux dispositifs préexistants. Dans des groupes de dimension multinationale, le CEE doit, en tant que seule instance transnationale, être en mesure de jouer un rôle central dans le dialogue social au sein de l'entreprise.

La CFE-CGC formule un certain nombre de propositions concrètes pour en améliorer le fonctionnement dont certaines ne figurent pas à ce jour dans le texte proposé par la Commission. L'obligation de mettre en place un CEE dès lors que les seuils d'effectif sont atteints nous semble manquer, de même qu'une vraie avancée concernant la circonscription de la notion de confidentialité afin de faire en sorte que les membres de CEE puissent accéder sans embûche au plus grand nombre possible d'informations.

Rappelons qu'en 2023, environ 1 000 entreprises disposaient de CEE actifs, ce qui représente moins d'un tiers des quelques 3 600 entreprises éligibles au regard du champ d'application de la directive.

La CFE-CGC ne manquera donc pas de défendre ses propositions auprès des décideurs européens, au niveau du Parlement européen et du Conseil. Cette révision législative doit en effet permettre un renforcement effectif de la participation des travailleurs dans les entreprises.

Consultez le guide CFE-CGC des Comités d'entreprise européens

Seule instance de dialogue social et de représentation du personnel reconnue juridiquement au niveau international, le CEE traite des sujets majeurs liés à l'évolution des activités de l'entreprise et à leurs conséquences sur le travail.

Pour ses structures, adhérents et militants, la CFE-CGC met à disposition un guide des Comités d'entreprise européens et des Comités d'entreprise de la société européenne. Critères, étapes et négociation pour la mise en place d'un CEE, prérogatives et évolution de l'instance : la publication donne aux négociateurs tous les éléments nécessaires dans le cadre de la création d'un CEE puis de son suivi.





SALVE D'ADHÉSIONS POUR LES PREMIERS PAS DE LA COALITION MONDIALE POUR LA JUSTICE SOCIALE DE L'OIT

**Ouverte notamment aux gouvernements et aux organisations syndicales et d'employeurs,
la nouvelle plateforme de l'Organisation internationale du travail vise à faire progresser
la justice sociale et les objectifs communs.**

Gilbert Houngbo, directeur général de l'Organisation internationale du travail (OIT) depuis mars 2022, avait fait de la Coalition mondiale pour la justice sociale la mesure principale du programme sur lequel il avait été élu. Il s'agit d'établir un nouveau contrat social qui part du constat d'un enrayement du système multilatéral. L'idée principale est donc de mettre la justice sociale, valeur fondatrice de l'OIT, au centre des politiques multilatérales. Une des critiques récurrentes depuis l'élection de Gilbert Houngbo est le manque d'information sur la forme concrète qu'elle prendrait. La Coalition a été entérinée officiellement par le Conseil d'administration de l'OIT en novembre 2023. Des premières nouvelles nous en parviennent : est-ce suffisant pour dissiper les critiques et les interrogations ?

ADHÉSIONS MASSIVES ET INCERTITUDE SUR LA GOUVERNANCE

Depuis son lancement, des membres ont adhéré tous azimuts à la Coalition. La liste est régulièrement mise à jour et comptait, début février, 125 membres. À la lecture s'impose un premier constat : la grande diversité des adhérents avec 29 gouvernements, 33 organisations syndicales, 15 organisations patronales, 12 organisations internationales et institutions financières, 13 organisations régionales, 5 entreprises privées, 15 ONG et 3 universités.

À première vue, cette diversité est le signe d'un engouement bienvenu pour cette toute jeune Coalition. Or, en réalité, elle vient accentuer les interrogations déjà prégnantes sur la gouvernance de la Coalition et sur

ce qu'on va demander aux adhérents dont une grande partie sont des acteurs institutionnels onusiens dont l'adhésion a sûrement été quasi-automatique en guise de soutien à ce nouveau projet, nuanciant l'apparent engouement. Ensuite, la méfiance des employeurs envers cette Coalition est bien manifestée ici. Le tripartisme cher à l'OIT ne pourra peut-être donc pas se décliner dans la gouvernance. Une question qu'il faudra résoudre à n'en pas douter est également celle de l'implication des ONG et la compatibilité de leur action à côté de celle des organisations syndicales.

BATAILLE D'INFLUENCE POUR EN DÉFINIR LE CHAMP D'ACTION

Les objectifs de la Coalition semblent être pluriel : se fait jour la volonté de dégager des objectifs communs à l'ensemble des adhérents mais aussi d'amplifier les projets de justice sociale de ceux-ci grâce à un surplus de visibilité. C'est sur la consécration d'objectifs communs que les doutes subsistent et que chaque partie prenante, adhérente ou non pour le moment, va devoir user de son influence. L'enjeu n'est pas d'inventer des objectifs nouveaux, mais de savoir quels projets multilatéraux déjà existants vont pouvoir bénéficier des moyens de la Coalition.

ODD, TRAVAIL DÉCENT, ENTREPRISES ET CHÂÎNES D'APPROVISIONNEMENT

L'OIT parle d'un enjeu d'accélération de la réalisation des Objectifs de développement durable (ODD) mais cela reste très large. Beaucoup, à cet



égard, craignent de la redondance plutôt que de la coordination puisque nombre d'instances œuvrent déjà à la réalisation des ODD. Les questions du travail décent et de la responsabilité des entreprises sur les chaînes d'approvisionnement se profilent comme des sujets dont la Coalition pourrait s'emparer tout particulièrement.

La Coalition va désormais s'affiner au fil de l'eau. La CFE-CGC en suit attentivement les premiers pas via sa participation active aux réunions tripartites qui réunissent les membres français de l'OIT, et ne manquera pas d'influer sur ses orientations.

CONTACTS

Anne-Catherine Cudennec

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

Gonzague Guez

Délégué national
gonzague.guez@cfecgc.fr

Benjamin Oudet

Délégué national
benjamin.oudet@cfecgc.fr

Service Europe et International

Sonia Arbaoui
Francesca Breuil
Ana Cuesta
Louis Delbos





FOCUS

DIALOGUE SOCIAL : 70 % DES SALARIÉS ONT UNE BONNE IMAGE DE LEUR CSE

La mobilisation contre la réforme des retraites et les élections professionnelles en entreprise ont renforcé l'image des comités sociaux et économiques et des élus du personnel, selon le 6^e baromètre Syndex-Ifop sur le dialogue social.

Pour prendre le pouls du dialogue social dans les entreprises, le cabinet de conseil Syndex et l'institut l'Ifop ont enquêté auprès d'un échantillon de 1 420 représentants du personnel (RP), 1 300 salariés et 400 chefs d'entreprise et DRH. Voici les 10 enseignements à retenir [du baromètre 2024](#), présenté le 23 janvier.

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL : UNE MOTIVATION À LA HAUSSE MALGRÉ LES DIFFICULTÉS INDUITES PAR LE CSE

Si l'inquiétude persiste (citée par 51 % des répondants), l'état d'esprit des représentants du personnel (RP) s'améliore par rapport à 2023 : ils sont 67 % à se montrer déterminés et 65 % motivés. Toutefois, 41 % constatent un affaiblissement de leur poids face à la direction depuis la mise en place du CSE et 39 % déplorent des ordres du jour trop chargés. Autre écueils : le manque d'attractivité de la fonction et une prise en compte insuffisante de la santé au travail. À noter : pour près de 70 % des CSE interrogés, les moyens alloués à l'instance n'ont pas été renégociés récemment.

DES DIRECTIONS PERÇUES COMME OPPORTUNISTES

« Opportunistes » (57 %) et « tendues » (51 %) sont les deux adjectifs les plus cités par les RP pour décrire l'état d'esprit des directions d'entreprise à l'égard du CSE. 75 % des RP jugent « bonne » la situation économique de leur entreprise, un score stable depuis 5 ans.

7 SALARIÉS SUR 10 ONT UNE BONNE IMAGE DE LEUR CSE

À la faveur notamment de la mobilisation intersyndicale contre la réforme des retraites et des nombreuses élections professionnelles qui ont jalonné l'année 2023, 70 % des salariés indiquent avoir une bonne image de leur CSE (+ 5 points). Près de 6 salariés sur 10 (59 %) ont voté aux dernières élections. Ils sont 75 % à connaître un membre du CSE et 62 % à se montrer intéressés par l'action de l'instance.

ÉVALUATION DU DIALOGUE SOCIAL : L'ECART SE CREUSE ENTRE DIRECTIONS ET ÉLUS DU PERSONNEL

Si les directions évaluent positivement le dialogue social dans leur entreprise (note moyenne de 7,7/10), les salariés (5,8/10) et les RP (5,2/10) se montrent beaucoup plus réservés. Le décalage est également prégnant sur la question des moyens alloués. « Les élus souhaitent un dialogue efficace dans lequel ils ont du poids, quand la direction reste sur le formalisme du respect de la loi », souligne l'enquête.

DIFFICILE DE TROUVER DE NOUVEAUX CANDIDATS

Le constat est quasi unanime : 93 % des représentants du personnel estiment que leur CSE rencontre des difficultés à recruter de nouveaux membres. En cause : le temps et l'énergie investis (40 %) ainsi que le manque de considération de la direction (45 %).

RÉMUNÉRATION ET POUVOIR D'ACHAT : LE SUJET PRIORITAIRE

Les rémunérations occupent toujours une place centrale pour les RP (86 %) et les salariés (77 %). Moins pour les directions (53 %). Pour améliorer le partage de la valeur, les moyens envisagés divergent : alors que les RP et les salariés privilégient les hausses de salaire, les directions préfèrent mixer fixe, intéressement et variable.

Également en tête des sujets à traiter par les CSE : la santé, les RPS et les conditions de travail, cités par 92 % des représentants du personnel. Seuls 26 % des RP et 47 % des salariés considèrent que les directions ont une conscience suffisante vis-à-vis de la pénibilité et de l'usure professionnelle.

DES PRÉROGATIVES ENVIRONNEMENTALES ENCORE TIMIDES

25 % (un chiffre stable sur 1 an) des RP considèrent que le CSE s'est emparé des nouvelles prérogatives environnementales de l'instance, un



FOCUS

score stable sur un an. Seuls 10 % des RP ont déjà suivi une formation spécifique alors que 75 % souhaitent être formés.

SEMAINE DE 4 JOURS : DES AVIS CONTRASTÉS

Si la semaine de 4 jours emportent l'adhésion majoritaire des RP (79 % d'opinions favorables) et des salariés (75 %), les dirigeants se montrent bien plus réservés (42 %). Les RP y voient de nombreux avantages (santé, équilibre pro/perso, engagement) tout en étant conscients des risques (inégalités, surcharge de travail...).

EMPLOI DES SENIORS : PEU DE MESURES MISES EN PLACE

Objet d'une négociation nationale interprofessionnelle en cours entre partenaires sociaux, l'emploi des seniors peine à trouver des traductions concrètes en entreprise : seuls 10 % des représentants du personnel ont constaté la mise en place de mesures pour aménager l'organisation du travail et valoriser l'expérience.

RENFORCER LE POIDS DES AVIS ÉMIS PAR LE CSE

Pour 82 % des RP, le renforcement du poids des avis émis par le CSE est une évolution prioritaire à mettre en place. Deux-tiers d'entre eux (67 %) plébiscitent un dialogue social au plus près du terrain (représentants de proximité, envois directs de mails aux salariés...) et 65 % veulent des réunions CSE recentrées sur les sujets les plus importants.



Le témoignage de Sabrina Lebel, élue CSE CFE-CGC chez EY (cabinet d'audit et de conseil)

« Je suis engagée depuis 20 ans au plan syndical. Chez EY, la CFE-CGC compte 17 élus titulaires et 17 suppléants. Vu la complexité et le nombre de dossiers à traiter, chacun a tendance à se spécialiser. Nous sollicitons ponctuellement des expertises externes, par exemple Syndex. Dans l'entreprise, la population de salariés est très junior avec une moyenne d'âge d'environ 30 ans. Leur connaissance des CSE est minimaliste, tout comme les prérogatives de l'instance. En tant qu'élus du personnel, cela nous oblige à beaucoup communiquer : compte-rendu de réunions, enjeux émergents (environnement, impacts de l'intelligence artificielle sur les métiers du conseil), etc. Avec des mandats de 4 ans et le turnover important que connaît l'entreprise, c'est un vrai défi de recruter des candidats aux élections professionnelles. »



RSE ET RÉMUNÉRATION : MÊME COMBAT

En 2012, l'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (Orse) et PwC publiaient une première étude sur l'intégration de critères RSE dans la part variable des dirigeants, mandataires sociaux et managers. À l'époque, cette édition relevait que seulement 4 sociétés du CAC 40 étaient concernées. Aujourd'hui, l'étude 2024 établit qu'elles sont 36, soit 88 % du panel, et que 17 d'entre elles intègrent des critères RSE au sein de leurs dispositifs d'intéressement, contre 7 en 2017, année de la deuxième édition de l'enquête.

L'étude relève également un élargissement des populations concernées : 67 % des sociétés du CAC 40 intègrent progressivement des critères RSE dans la rémunération variable court terme d'autres populations que le top management.

Quantitativement, la quote-part attribuée aux critères RSE pour les dirigeants mandataires sociaux est en augmentation. Elle se situe entre 20 et 30 % contre 10 à 20 % en 2017. Signe des temps, plus de la moitié des sociétés du CAC 40 communiquent sur le sujet même si les niveaux de transparence sont hétérogènes, « ce qui en complexifie la compréhension », déplore l'étude.

Autre point noir : l'intégration de critères RSE dans les dispositifs de rémunération reste une exception dans les PME.

Dans une « Note de positionnement » incluse à l'étude (l'Orse est une organisation dans laquelle les syndicats sont partie prenante), la CFE-CGC souligne que la logique actuelle de privilégier les résultats financiers pour plaire aux marchés financiers « entraîne des contraintes fortes sur le montant des investissements engagés alors que la transition écologique nécessiterait de les augmenter ».

La CFE-CGC fustige aussi le fait que la rémunération des salariés « est souvent considérée comme une variable d'ajustement de la tenue de cette trajectoire financière », et qu'elle passe après « un accroissement de la part de valeur ajoutée revenant aux actionnaires », ce qui contribue à la « démotivation » des salariés.



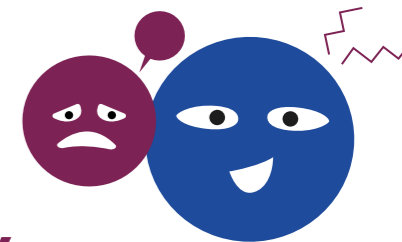
Source

« Critères RSE et rémunération : l'alignement stratégique ? », [étude](#) PwC, Orse et Pacte Mondial de janvier 2024 (3^e édition).



TENDANCES

DES ENCADRANTS HEUREUX ET STRESSÉS À LA FOIS



75 % des managers sont satisfaits de leur situation professionnelle... mais écrasés par la charge mentale. Tel est le résumé des enseignements de l'enquête IFOP conduite pour le cabinet de conseil Axys auprès d'un millier de cadres encadrants.

S'agissant du volet positif :

- 83 % des managers estiment effectuer un travail utile.
- 81 % sont fiers d'appartenir à leur organisation.
- 80 % sont motivés par leur travail.
- 79 % considèrent leur fonction comme épanouissante.

Pour Laurence Suprano, directrice générale d'Axys, « ces résultats mettent en lumière un épanouissement professionnel particulièrement positif pour les managers, une fierté d'appartenance à leur organisation et une satisfaction globale quant à l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle. À la lumière de ces résultats, et après une période de turbulence, on peut légitimement penser que les postes de managers sont de nouveau devenus attractifs ».

L'étude relève toutefois un paradoxe intéressant : la représentation positive des managers de leur fonction contraste avec un environnement stressant principalement fondé sur une charge mentale importante :

- 75 % des cadres encadrants ont déjà eu le sentiment qu'ils n'allaient pas s'en sortir.
- 57 % indiquent ne pas disposer des moyens pour reconnaître les performances de leurs équipes.
- 38 % affirment ne pas être bien formés et informés.
- 37 % font état d'une inadéquation entre la charge de travail et le temps de travail.
- 35 % estiment que leur travail n'est pas suffisamment reconnu.

Ce stress global est particulièrement saillant chez les managers de proximité et pourrait s'expliquer par le manque de ressources et de leviers d'accompagnement sur leur fonction.



Source

Étude 2023 Axys-IFOP conduite auprès d'un échantillon représentatif de 1 001 cadres encadrants.



BULLES X (EX-TWITTER)



X **CFE-CGC** @CFECGC - 25 janvier 2024

👉 **La CFE-CGC perce dans les entreprises.**
Oui oui, le syndicat de l'encadrement est désormais 1^{er} 🏆 chez EDF, Renault, Stellantis, Société générale, BNP... bref la CFE-CGC s'installe grâce à ses positionnement et à son approche du syndicalisme.
À lire ici → <https://urlr.me/hd1n5>



X **CFE-CGC** @CFECGC - 5 février 2024

🤖 **Colloque #Télétravail et intelligence artificielle : un duo au cœur de la révolution digitale au travail**
📅 7 mars 🕒 17 h 30 📍 #Brest @brestbs
Inscription gratuite mais obligatoire ici : <https://urlz.fr/pu00>



X **CFE-CGC** @CFECGC - 31 janvier 2024

TOP TWEET

🗣️ **Discours de Gabriel Attal : « La smicardisation de la France, c'est le bilan dont il est porteur. » @fommeril « Les conséquences de ces politiques salariales, c'est une perte de pouvoir d'achat de 15 à 30 %, dans la classe moyenne. »**
Replay ici → <https://urlr.me/sdgJC>



X **CFE-CGC** @CFECGC - 6 février 2024

😬 **Pour François Hommeril, président de la CFE-CGC, la négociation sur l'emploi des #seniors « est l'une des plus importantes de ces dernières années ».**
« Je veux des dispositions spécifiques pour les plus de 55 ans dans toutes les entreprises. »



www.cfecgc.org

🐦 @CFECGC #cfecgc

CONTACTS

Service Communication
Mathieu Bahuet
Valérie Bouret
Romane Buot
Stéphanie Dubreucq

Cecilia Escorza
Gilles Lockhart
Adrien Vinet

service.communication@cfecgc.fr

**La Macif vous protège
dans votre activité
syndicale (👤) avec
des contrats sur mesure.**

→ Contactez-nous : partenariat@macif.fr



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