



DU 25 NOV.
AU 9 DÉC.
2024

LE

BULLETIN

CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

P. 3 EN BREF

P. 5 L'INFO MILITANTE - ÉLECTIONS TPE 2024 : LES SYNDICATS MOBILISÉS POUR INCITER AU VOTE

P. 10 ÉLECTIONS TPE 2024 : DÉCOUVREZ LES PODCASTS CFE-CGC

P. 11 ASSURANCE CHÔMAGE, EMPLOI DES SENIORS : NÉGOCIATIONS EN COURS

P. 12 ÉLECTIONS AU GROUPE LA POSTE : LA CFE-CGC FRAPPE FORT

P. 13 CHEZ MICHELIN, LA CFE-CGC EN PREMIÈRE LIGNE

P. 14 ENTRETIEN - VALÉRIE DOSSIN : « CHEZ MICHELIN, NOUS SOMMES ENTRE TRISTESSE ET INCOMPRÉHENSION »

P. 15 REGARDS EUROPE ET INTERNATIONAL

P. 19 FOCUS - « RESPONSABLE DE L'IMPOSSIBLE » : LES JOBS DE 2030 VUS PAR L'APEC

P. 21 TENDANCES

P. 22 BULLES X (EX-TWITTER)





Élections TPE 2024 : toutes les infos sur le site internet CFE-CGC

À l'approche des élections professionnelles dans les très petites entreprises (moins de 11 salariés), qui se dérouleront du 25 novembre au 9 décembre 2024, retrouvez toutes les informations pratiques sur [la rubrique dédiée](#) du site internet confédéral : articles et interviews, outils et kits de communication, visuels pour réseaux sociaux, profession de foi, affiches thématiques, [guide pour les salariés des TPE](#), etc. Retrouvez par ailleurs, sur la chaîne YouTube CFE-CGC, [le message vidéo](#) de François Hommeril, président confédéral.

Télétravail et management : la CFE-CGC lance un site de diagnostic personnalisé

Dans le cadre du [projet SUPERMANagement](#) mené avec l'ANACT visant à accompagner et à outiller les managers et leurs collaborateurs dans la transformation des organisations du travail, la CFE-CGC a mis en ligne le site internet [mieuxteletravailler.fr](#). Destiné aux managers désireux d'améliorer leurs pratiques, il permet d'obtenir un diagnostic personnalisé en moins de 10 minutes avec des recommandations (points forts et axes d'amélioration) ainsi que des nombreuses ressources (documentations, formations, guides pratiques, etc.).

Handicap : la CFE-CGC inquiète de la réduction du budget de l'Agefiph

Dans un [communiqué](#), la CFE-CGC exprime « son soutien inconditionnel » à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) alors que le gouvernement compte plafonner les ressources versées à l'instance. Le projet de loi de finances pour 2025 propose en effet un plafonnement de cette contribution à 507 millions d'euros, dont 50 M€ pour financer les entreprises adaptées, soit une baisse de près de 20 % par rapport aux recettes initialement prévues, estimées entre 555 et 575 M€. « Cette réduction de budget risque de limiter gravement les ressources de l'Agefiph, mettant en péril certaines de ses missions vitales », alerte la CFE-CGC.

Les retraites complémentaires du privé revalorisées de 1,6 %

À l'issue d'une réunion le 15 octobre du conseil d'administration de l'Agirc-Arrco, les organisations syndicales (dont la CFE-CGC) et patronales, gestionnaires du régime, ont acté une revalorisation de 1,6 % des retraites complémentaires des salariés du secteur privé, effective depuis le 1^{er} novembre. « La situation financière robuste de l'Agirc-Arrco a donné aux partenaires sociaux une marge de manoeuvre pour revaloriser au mieux les retraites complémentaires, dans le cadre de l'ANI du 5 octobre 2023. Cette revalorisation a été décidée après avoir sécurisé l'équilibre financier du régime et son niveau de réserves sur les 15 prochaines années », déclare dans un communiqué Brigitte Pisa, présidente de l'Agirc-Arrco.

Fonction publique : les syndicats demandent des négociations salariales

Dans un courrier commun daté du 29 octobre à Guillaume Kasbarian, ministre de la Fonction publique, les syndicats de la fonction publique, dont la fédération CFE-CGC des services publics, « réaffirment l'urgence d'apporter des réponses aux revendications salariales des personnels ». « Particulièrement préoccupées par les projets de lois de finances et de financement de la sécurité sociale 2025 », les syndicats demandent « l'ouverture de négociations en faveur de mesures générales, de mesures sur les carrières et les grilles indiciaires, de mesures ambitieuses pour l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes et le maintien du calcul et du versement de la Gipa (garantie individuelle du pouvoir d'achat) ».

LE CHIFFRE

1 626 EUROS BRUT



Soit la pension brute moyenne (hors pensions de réversion) des retraités résidant en France en 2022, soit 1 512 euros net, selon le panorama 2024 de la retraite et des retraités publié le 30 octobre dernier par la Drees (service statistique des ministères sociaux). La pension brute moyenne des femmes retraitées est inférieure de 38 % à celle des hommes (1 268 euros contre 2 050 euros) mais l'écart se resserre (il était de 50 % en 2004). En prenant en compte l'éventuelle pension de réversion, l'écart se réduit à 26 %, souligne la Drees.

Fin 2022, l'âge moyen de départ à la retraite s'élevait à 62 ans et 8 mois pour les retraités de droit direct résidant en France. Il a augmenté de deux ans et deux mois depuis 2010.

ÉVALUEZ VOTRE PRATIQUE DU MANAGEMENT EN TÉLÉTRAVAIL

AVEC LE SITE:

[MIEUX TÉLÉTRAVAILLER.FR](https://mieuxteletravailler.fr)



Okay
Doc
OKAYDOC.FR

daventure

anact
— agence nationale
pour l'amélioration
des conditions de travail

CFE
CGC


RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE
*Liberté
Égalité
Fraternité*



L'INFO MILITANTE

ÉLECTIONS TPE 2024: LES SYNDICATS MOBILISÉS POUR INCITER AU VOTE

Avant les élections professionnelles dans les très petites entreprises (25 novembre - 9 décembre), les leaders syndicaux, dont François Hommeril pour la CFE-CGC, ont souligné les enjeux concernant plus de 5 millions de salariés.

Du 25 novembre au 9 décembre 2024, environ 5 millions de salariés des très petites entreprises (moins de 11 salariés) et des particuliers employeurs seront appelés à voter sur sigle pour l'organisation syndicale qui les représentera durant 4 ans. À l'approche de l'échéance et en pleine campagne de mobilisation après un précédent scrutin décevant en 2021, marqué par un taux de participation de 5,44 %, les leaders syndicaux ont témoigné, à l'occasion d'une table ronde organisée à Paris le mercredi 30 octobre dans le cadre de la 12e réunion nationale des CPRIA(*), de l'engagement de leur organisation pour sensibiliser un maximum de salariés à aller voter pour élire leurs représentants.

« C'est un peu l'élection de la dernière chance, résume François Hommeril, président de la CFE-CGC. Il y a plus de 5 millions de salariés dans les TPE, c'est quasiment la même échelle que les élections dans la fonction publique. Il n'y a pas de raison de ne pas obtenir les mêmes résultats. Il faut collectivement une mobilisation adaptée pour inciter au vote. Une amélioration de la participation cette année consacrerait le début d'une prise de conscience. »

LA CFE-CGC MOBILISÉE AUPRÈS DES SALARIÉS DES TPE

Le président confédéral a témoigné du travail de fond coordonné par le secteur développement et représentativité de la CFE-CGC, piloté par Christine Lê. « Il y a d'une part le publipostage pour sensibiliser un maximum de salariés au plus près de leur environnement. Il y a ensuite la forte implication de nos unions territoriales avec des réunions dans toutes les régions, des correspondants chargés de l'organisation, du suivi,

etc. L'effet réseau joue énormément avec des équipes militantes actives pour sensibiliser les salariés des TPE sur l'intérêt de l'action collective pour leurs conditions de travail et leurs droits. Il faut parler de la vie du quotidien des gens. Par exemple le salaire, la problématique numéro une dans les TPE. Nous devons faire cause commune pour mieux valoriser le travail et améliorer le partage de la valeur. »

COMMUNIQUER ET SENSIBILISER AU PLUS PRÈS DU TERRAIN

François Hommeril a également fait écho au large dispositif de communication mis en place par la CFE-CGC pour ces élections TPE 2024 : messages vidéos, outils et kits de communication, affiches et professions de foi, guide des droits pour la salariés des TPE, etc.

Toutes les centrales syndicales sont à l'unisson. « Ces élections TPE sont un enjeu de démocratie et de droits pour plus de 5 millions de salariés souvent éloignés du syndicalisme », observe Jocelyne Cabanal, secrétaire nationale CFDT. « L'essentiel de notre travail, c'est de convaincre les salariés de l'intérêt à voter, avec une campagne de proximité, métier par métier », témoigne Sophie Binet, secrétaire générale de la CGT. « Il faut expliquer aux salariés combien les CPRIA, comme les conventions collectives, permettent d'éviter la concurrence déloyale et le dumping social », souligne Frédéric Souillot, secrétaire général de FO. « Il s'agit de faire comprendre aux salariés qu'on peut agir sur leurs droits avec des avantages sur la reconversion professionnelle, la participation, la formation, etc. », appuie Cyril Chabanier, président de la CFTC.

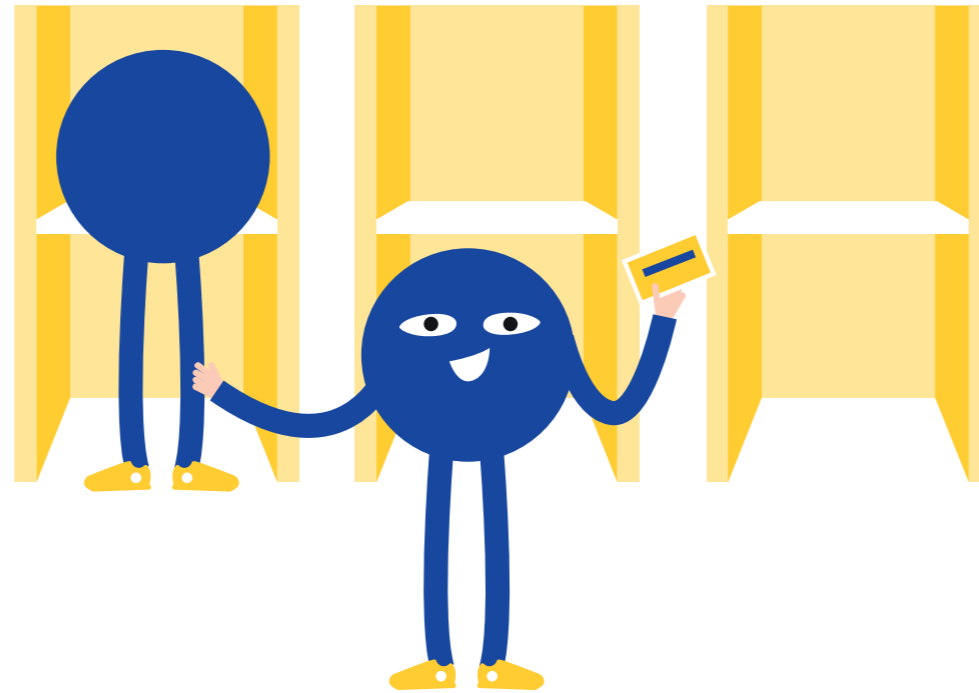


L'INFO MILITANTE

LES SYNDICATS SALUENT L'IMPLICATION DE L'U2P

Tous les leaders syndicaux ont par ailleurs salué la forte implication de l'U2P (représentant 3,3 millions de TPE-PME dans l'artisanat, le commerce de proximité et les professions libérales) pour ces élections. « C'est un scrutin qui concerne nos salariés et il en va de la force de la représentativité des interlocuteurs dans les branches et les CPRIA, analyse son président Michel Picon. On croit au dialogue social dans ces petites entreprises. Les employeurs doivent permettre à leurs salariés de prendre le temps nécessaire de voter. C'est important ! »

(*) Les commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat (CPRIA) sont les instances de dialogue social dédiées aux TPE, composées de représentants de salariés et d'employeurs.



WEBINAIRE

**Outil
incontournable
pour vos CSE**

**Retrouvez tous
nos replays !**

SECAFI
GROUPE ALPHA

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

ÉLECTIONS TPE

DU 25 NOVEMBRE AU 9 DÉCEMBRE 2024

JE VOTE



**MA FORCE
DE DIALOGUE**

WWW.CFECGC.ORG



DÉCOUVREZ NOTRE PUBLICATION

SUR LES DROITS DES SALARIÉS DES TPE



The cover features the CFE-CGC logo and the text: "Élections TPE Du 25 novembre au 9 décembre 2024". A central box contains the text: "SALARIÉ(E)S DES TPE: QUELS SONT VOS DROITS?". Below this, there is a photo of a smiling woman with glasses. At the bottom, the hashtags #JEVOTECFEGC and #MAFORCEDIALOGUE are displayed, along with social media icons for LinkedIn, Facebook, X, Instagram, and YouTube, and the website address www.cfecgc.org.



**POD
CAST**



L'INFO MILITANTE

ÉLECTIONS TPE 2024 : DÉCOUVREZ LES PODCASTS CFE-CGC

La CFE-CGC inaugure à l'occasion des élections TPE 2024 une série de podcasts pour éclairer les enjeux du scrutin et donner la parole aux acteurs de terrain.

Site internet, site Intranet (réservé aux adhérents), publications numérique et papier (Le Bulletin confédéral mensuel et le magazine trimestriel), réseaux sociaux (LinkedIn, X, Facebook, Instagram), chaîne YouTube, guides, infographies, charte graphique... Déjà bien fournie, la palette des outils et des supports de communication à destination des adhérents et des militants CFE-CGC s'enrichit avec le lancement des premiers podcasts CFE-CGC !

Devenu un média incontournable à la popularité croissante, les podcasts sont des contenus audios numériques que l'on peut écouter n'importe où, n'importe quand, grâce à la technologie du flux RSS.

Dans le cadre des élections 2024 dans les très petites entreprises (TPE) programmées du 25 novembre au 9 décembre, une échéance très importante à la fois pour plus de 5 millions de salariés concernés et pour les organisations syndicales en termes de représentativité, la CFE-CGC met à votre disposition une série de 4 podcasts pour présenter les enjeux du scrutin et donner la parole aux acteurs de terrain.

D'une durée moyenne de 5 minutes, les 4 épisodes à découvrir sont les suivants :

- Une rencontre avec Christine Lê, secrétaire nationale CFE-CGC en charge du dialogue social, qui nous parle de son Tour de France pour défendre les salariés des TPE, de l'encadrement dans les TPE et de l'intérêt à voter CFE-CGC.
- Une rencontre avec Michel Picon, président de l'Union des entreprises de proximité, une des trois organisations patronales représentatives. L'U2P représente 3,3 millions de TPE-PME dans l'artisanat, le commerce et les professions libérales, et se mobilise fortement pour inciter les salariés des TPE à voter pour faire vivre le dialogue social.

- Une rencontre avec deux salariées travaillant dans des TPE : la première avec Carole, juriste en droit social dans une association de 11 salariés ; la seconde avec Christelle, préparatrice en pharmacie. De quoi évoquer les spécificités de leur travail, la réalité de leurs conditions de travail, et ce qu'elles attendent de ces élections 2024.

Les deux premiers podcasts sont disponibles sur les plateformes ci-dessous. Bonne écoute !



 Spotify



Et pour les malentendants,
version sous-titrée sur :

 YouTube



L'INFO MILITANTE

ASSURANCE CHÔMAGE, EMPLOI DES SENIORS : NÉGOCIATIONS EN COURS

Sur demande gouvernementale, les partenaires sociaux mènent des négociations express sur les règles de l'assurance chômage et pour encourager l'emploi des seniors.

Conformément à la lettre de cadrage du gouvernement Barnier du 9 octobre dernier les invitant « à réformer les règles d'assurance chômage et encourager l'emploi des seniors », les cinq organisations syndicales représentatives (CFE-CGC, CFDT, CGT, FO, CFTC) et les trois organisations patronales (Medef, CPME, U2P) se sont réunies le 22 octobre au siège de l'Unédic. Les premiers échanges ont permis de fixer un calendrier prévoyant au total 8 séances de négociations, avec l'objectif d'aboutir d'ici au 15 novembre.

Côté CFE-CGC, les négociations sont pilotées par Jean-François Foucard, secrétaire national aux parcours professionnels, accompagné pour la partie seniors par Christelle Thieffinne, secrétaire nationale à la protection sociale.

S'agissant de l'assurance chômage et alors que la réforme proposée par Gabriel Attal, ancien Premier ministre, a été suspendue, il est demandé aux partenaires sociaux de reprendre l'accord conclu le 10 novembre 2023, non signé à l'époque par la CFE-CGC, de proposer des mesures devant permettre de générer annuellement 400 millions d'euros d'économies supplémentaires sur le régime, et de lier la réforme avec des dispositions pour répondre au sous-emploi des seniors.

DIALOGUE SOCIAL DE BRANCHE ET D'ENTREPRISE, ENTRETIENS DE MI-CARRIÈRE, CDI SENIOR, RETRAITE PROGRESSIVE

Concernant l'emploi des seniors, le périmètre précis de la négociation comprend quatre thématiques :

- L'organisation du dialogue social dans les branches professionnelles et les entreprises sur la question de l'amélioration de l'emploi de seniors.
- Les entretiens de mi-carrière.
- Le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi seniors avec la proposition de CDI senior.

- L'aménagement des fins de carrière, en particulier les temps partiels et le dispositif de retraite progressive.

« Sur les règles d'assurance chômage, Michel Barnier cherche à s'appuyer sur les partenaires sociaux comme de Gaulle l'avait fait en 1958 quand il n'avait pas de majorité absolue, analyse Jean-François Foucard. Charge aussi aux organisations syndicales et patronales de parvenir à un accord sur l'emploi des seniors, alors que la dernière négociation "Pacte de vie au travail" avait échoué au printemps 2024. Vu le contexte et face aux fortes injonctions de l'exécutif, un accord peut aboutir, probablement plus politique que qualitatif car avec les principes affichés et le calendrier si contraint, l'accord ne risque pas d'être révolutionnaire, ni de faire changer le taux d'activité des seniors. Je crains que tout ceci ne soit globalement pas la hauteur des enjeux et des attentes des salariés en termes de droits et de flexibilité. »

LES REVENDEICATIONS DE LA CFE-CGC

La CFE-CGC, qui a d'ores et déjà indiqué qu'elle ne signera pas l'éventuel accord sur l'assurance chômage en raison du maintien, contraint par l'exécutif, de la dégressivité des allocations, fera valoir ses revendications pour favoriser l'aménagement des fins de carrière, détaille Jean-François Foucard. « Nous proposons en particulier de rendre opposable la retraite progressive deux ans avant de partir à la retraite, et un départ à la retraite possible dès 62 ans, sans les obliger à attendre 64 ans, pour les personnes dont la somme des trimestres validés et de ceux attribués pour avoir élevé des enfants leur permet d'avoir un taux plein. On considère que ce serait "juste et équitable" pour reprendre les propos du Premier ministre Michel Barnier. »



L'INFO MILITANTE

ÉLECTIONS AU GROUPE LA POSTE : LA CFE-CGC FRAPPE FORT

Avec 24,09 % des voix chez les cadres et 10,10 % en global, la CFE-CGC a réussi ses élections au sein du Groupe La Poste.

Treize délégués syndicaux centraux, plus d'une centaine de délégués de proximité. Les bons résultats de la CFE-CGC aux élections professionnelles du Groupe La Poste (230 000 salariés), qui se sont tenues du 9 au 14 octobre dernier, lui permettront d'agir dans de très nombreuses instances du dialogue social.

La CFE-CGC sera ainsi représentée dans 30 des 32 comités sociaux et économiques (CSE) d'établissement ainsi qu'au CSE central. Pour sa première participation en solitaire à un scrutin au sein du groupe postal, la CFE-CGC se hisse sur la deuxième marche du podium en matière de représentativité chez les cadres, avec 24,09 % des suffrages, 4 points de plus que l'objectif que se fixait avant le scrutin Victor Farinha, président de la CFE-CGC du Groupe La Poste. « Nous arrivions avec un bilan, des accords signés », décrypte-t-il, par opposition à ceux qu'il estime être des syndicats contestataires, en baisse depuis une décennie.

Avec 64,5 %, le taux de participation peut faire pâlir d'envie d'autres entreprises. Malgré tout, il apparaît en baisse de 8 points. Lors du scrutin précédent, en 2018, 7 organisations représentatives avaient été élues. Elles ne sont plus que cinq aujourd'hui. « Je suis content d'apporter 8 911 voix à la confédération pour la nouvelle mesure d'audience des organisations syndicales de l'an prochain ! », complète Victor Farinha.

« QUAND UN ACCORD EST SATISFAISANT, IL FAUT LE SIGNER »

Pour expliquer ce succès, Victor Farinha invoque « le travail réalisé en équipe et la capacité à recueillir l'avis de tous, sans décider isolément ». Autre point, à ses yeux d'importance : « Quand un accord s'avère satisfaisant, il faut le signer ! Puisque parfois, le mieux est l'ennemi du bien. » Une façon d'illustrer la volonté du syndicat de se montrer constructif.

Le premier rendez-vous post-électoral se tiendra dans la première quinzaine de novembre, avec les réunions de CSE qui désigneront leurs bureaux et les membres du CSEC. En décembre, viendra le temps de choisir les représentants de proximité. Puis l'an prochain celui de tenter de décrocher un deuxième siège au conseil d'administration.

DEMAIN SE PRÉPARE AUJOURD'HUI

« Nous avons transformé l'essai, comme on pourrait le dire sur un terrain de sport, avec ce beau résultat aux élections de cet automne, se réjouit Victor Farinha. Les prochaines élections se tiennent dans 4 ans, à nous de les préparer dès maintenant en menant des actions efficaces sur les sujets qui préoccupent réellement les salariés ! »





L'INFO MILITANTE

CHEZ MICHELIN, LA CFE-CGC EN PREMIÈRE LIGNE

L'inquiétude monte concernant l'avenir de plusieurs sites industriels de Michelin en France. Mais la direction ne répond pas aux demandes de la CFE-CGC en intersyndicale.

Le 16 octobre dernier, à l'issue du comité social et économique central (CESC) Michelin, l'intersyndicale (CFE-CGC, CGT, FO, SUD) a prononcé le gel du dialogue social avec la direction. Une décision grave qu'elle explique par le fait que « les réponses de l'employeur ne sont pas à la hauteur des attentes des salariés ». L'intersyndicale estime que « Michelin joue la montre avant d'éventuelles annonces visant à supprimer des emplois en France voire au-delà, et ne respecte pas les salariés ni leurs représentants. »

UN DROIT D'ALERTE SUR TROIS USINES

José Tarantini, le délégué syndical central CFE-CGC de Michelin France, rappelle que les représentants du personnel « alertent l'entreprise depuis plusieurs mois » et que, « sans réponse concrète de leur part, la CFE-CGC s'est jointe à l'intersyndicale » qui a lancé un droit d'alerte économique le 19 avril 2024, en réunion extraordinaire du CSEC, concernant la situation de trois sites français : Cholet (Maine-et-Loire), Vannes (Morbihan) et Tours (Indre-et-Loire), qui fabriquent des produits semi-finis et des pneus.

Le rapport d'expertise qui a suivi, rendu par le cabinet Secafi le 9 octobre, a acté « la situation particulièrement préoccupante » de ces trois sites. L'usine de Cholet, dont l'activité Camionnette est très concurrentielle, a perdu 35 à 40 % de ses tonnages en 5 ans, sans perspective de rebond à court terme ni investissement structurant. Celle de Joué-lès-Tours a perdu 27 % de ses volumes entre 2019 et 2022. L'usine de Vannes, du fait de la baisse continue de son activité, a perdu le quart de ses effectifs entre 2015 et 2022, baisse qui devrait encore se poursuivre du fait de la forte réduction de l'activité Poids lourds en Europe.

UNE ATTITUDE DE L'EMPLOYEUR INACCEPTABLE

« Les résultats de l'expertise sont éloquentes et alarmants. Face à des chiffres en forte baisse des productions et des effectifs, le manque de réaction de l'employeur est inacceptable », s'indigne José Tarantini.

Les élus de l'intersyndicale posent une simple question : face au marasme des chiffres affichés qui dépassent largement les trois sites expertisés, que compte faire l'entreprise ?

À ce stade, la direction de Michelin reste énigmatique sur ses projets, se contentant de proposer à l'intersyndicale de rencontrer deux directeurs industriels Europe, ce qu'elle a refusé. La pilule du mutisme a d'autant plus de mal à passer que la direction de Michelin pratique une communication corporate sur le thème de l'employeur modèle qui « verse-des-salaires-décent-et-ne-laisse-personne-sur-le-bord-de-la-route », mais parle dans le même temps de « restructurations » comme de quelque chose d'inéluctable...

EFFORTS ET SENTIMENT D'ABANDON DES SALARIÉS

Au niveau industriel, par ailleurs, les trois usines et leurs salariés ont déjà réagi et engagé des actions afin de baisser les coûts. En réduisant fortement les effectifs, en utilisant les trois années de RCC (2021 à 2023) et, depuis le début de l'année 2024, le dispositif GEPP Michelin, en adoptant l'organisation, en lançant des chantiers sur l'énergie, la sous-traitance, le fonctionnement... « Sur les 3 sites concernés par l'étude, il est constaté une grande mobilisation de l'ensemble des acteurs (direction, encadrement, représentants du personnel, salariés) pour faire face à la situation et aller dans le bon sens : réduire les coûts, défendre la compétitivité, rester dans la bonne direction », souligne explicitement le rapport d'expertise.

Autant d'efforts non reconnus pour l'instant par une direction incapable de redonner de la visibilité et un cap aux salariés. Moyennant quoi, « un certain sentiment d'abandon, d'isolement, de solitude exprimé par le personnel des sites » a été entendu par les experts. Situation qu'ils résumant en trois mots : « Les usines souffrent. »



ENTRETIEN

« CHEZ MICHELIN, NOUS SOMMES ENTRE TRISTESSE ET INCOMPRÉHENSION »

Après l'annonce de la fermeture des usines de Vannes (Morbihan) et Cholet (Maine-et-Loire), Valérie Dossin, délégué syndicale centrale adjointe CFE-CGC de Michelin France, fait le point.

Quel est l'état d'esprit de la CFE-CGC Michelin en ce moment ?

Tristesse et déception sur la forme, incompréhension sur le fond. Sur le fond, notre colère vient de ce que ces fermetures de Vannes et de Cholet, qui menacent directement 1 254 salariés, résultent de la stratégie de course à la rentabilité de l'entreprise et non du marché ou de la conjoncture, comme elle le prétend. Lorsque la direction de Michelin nous dit qu'elles sont inéluctables, nous répondons que c'est inexact et nous le démontrons sur notre site internet. On nous parle de l'énergie trop chère en France. Or Michelin produit en Pologne où elle est deux fois plus chère et sans être décarbonée qui plus est !

« La façon dont l'entreprise a annoncé ces fermetures nous rend amers »

Sur la forme, la façon dont l'entreprise a annoncé ces fermetures nous rend amers. Depuis des mois, nous demandons à être associés. Il y a une intersyndicale (CFE-CGC, CFDT, FO, Sud), nous avons lancé un droit d'alerte, fait effectuer un audit... À chaque fois, la direction refusait d'échanger sur nos inquiétudes et alertes, les traitait par le mépris. Finalement, un dimanche soir, on apprend par les médias que deux usines vont fermer... Si tout était déjà écrit, pourquoi ne nous a-t-on pas associés ? Cela aurait été plus efficace et moins rude pour les salariés.

Quelles sont les prochaines échéances ?

Un comité social et économique central extraordinaire (CSEC) doit se tenir demain (mercredi 13 novembre, ndr). Nous espérons que l'entreprise va accepter de renouer le dialogue et nous donner des éléments complets sur la façon dont les salariés seraient accompagnés. Notre Intersyndicale a gelé toutes les négociations depuis octobre. Nous ne venons plus à la table des discussions sur le télétravail par exemple. J'espère que Michelin acceptera de renouer le dialogue de façon qu'on puisse reprendre le travail sur tout le reste.

Quel rôle va jouer la CFE-CGC dans les jours qui viennent ?

Avec José Tarantini, le DSC de Michelin France, nous allons commencer à négocier l'accord de méthode le 21 novembre. Ce qui ne veut pas dire que nous entérinons les fermetures : nous allons nous battre pour les éviter, mais nous allons le faire à condition que cela ne nuise pas à l'accompagnement des salariés. Nous allons nous rendre à Cholet et à Vannes pour les rencontrer, les écouter et être totalement en ligne avec eux. Par ailleurs, nous allons continuer à dialoguer et à réfléchir sur la manière d'éviter que d'autres sites ferment. Michelin nous a conviés à participer à un grand plan « Michelin Industrie France 2030 ». Nous voulons en faire une plateforme du maintien de l'industrie Michelin en France. Nous contestons les fermetures mais nous voulons aussi être force de proposition de manière que ce plan soit en faveur de l'entreprise et des salariés. C'est l'axe clé pour nous.

« Nous allons nous rendre à Cholet et à Vannes pour rencontrer les salariés, les écouter »

Comment se situe votre combat dans le contexte économique en France ?

Nous étions récemment à une réunion de la fédération CFE-CGC Chimie au cours de laquelle nous avons ressenti un grand élan de solidarité. Les autres militants nous ont dit qu'ils seraient là pour nous soutenir dans tous les domaines, logistique, communication, recherche de débouchés pour les salariés. Nombre d'entre eux sont concernés par exactement la même chose que nous : des fermetures et des suppressions d'emplois effectués au nom de la rentabilité avec un mépris des salariés et des instances de représentation du personnel. Si on arrivait à ne plus lutter en tant que Michelin seul mais avec l'appui d'autres entreprises, ce serait très puissant. Il y a quelque chose qui est en train de germer au nom de la solidarité.



UNION EUROPÉENNE : LA COMMISSION FAIT LE POINT SUR L'INVESTISSEMENT SOCIAL

La Commission européenne a publié le 19 septembre dernier son rapport annuel sur l'évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe (ESDE). Analyse des principaux enseignements.

Dans ces temps de grands changements et de renouvellement des institutions européennes, la Commission et ses services continuent à travailler dans l'intérêt général de l'Union européenne (UE) en produisant, entre autres, des rapports qui servent à éclairer toute prise d'initiative législative.

Le rapport annuel sur l'évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe (ESDE), publié le 19 septembre dernier, fait partie de ces documents d'analyse publiés chaque année par la Commission. Divisé en trois chapitres, le rapport 2024 se concentre sur le rôle de l'investissement social, donnant suite aux récents travaux menés par l'Espagne et la Belgique lorsque les pays étaient à la présidence du Conseil.

RÉSILIENCE DES MARCHÉS DU TRAVAIL MAIS PERSISTANCE DE DIFFICULTÉS

Le premier chapitre décrit les derniers développements, notamment la résilience des marchés du travail avec un taux d'emploi record de 75,3 % en 2023, plaçant l'UE sur la bonne voie pour atteindre l'objectif de 78 % en 2030. Toutefois, il souligne que les entreprises ont connu des pénuries de compétences et de main d'œuvre. En outre, si l'inflation s'est réduite de manière significative en 2023, la détresse financière est restée élevée pour le dernier quartile de revenus. De même, les indicateurs sur la pauvreté ont légèrement décliné mais la précarité énergétique a augmenté, en particulier pour les ménages aux faibles revenus, témoignant de l'importance des systèmes de protection sociale pour amortir l'impact financier des crises sur les ménages.

Le deuxième chapitre montre l'importance de la convergence sociale pour l'intégration européenne, soutenue par les investissements et les réformes de l'UE, en particulier dans le cadre du Socle européen des droits sociaux. Ainsi, si les taux d'emploi et de pauvreté ont globalement convergé vers le haut, les progrès en matière d'égalité de genre ont ralenti ces dernières années et les disparités nationales en matière de pauvreté sont restées considérables.

ÉDUCATION ET ACCUEIL DE LA PETITE ENFANCE : UN CHANTIER PRIORITAIRE

Dans le troisième chapitre, la Commission met en évidence le rôle des investissements et des réformes qui ont des retombées positives sur la croissance économique et la convergence sociale, en particulier dans l'éducation et l'accueil des jeunes enfants. Pour atteindre les objectifs de 2030 en matière d'éducation et d'accueil de la petite enfance, le rapport estime que l'UE devrait investir 11 milliards d'euros supplémentaires par an. Dans la prochaine mandature, la Commission souhaite renforcer la garantie pour l'enfance afin de prévenir et combattre l'exclusion sociale par le biais de l'éducation, des soins de santé et d'autres services publics essentiels. La Commission présentera également une toute première stratégie européenne de lutte contre la pauvreté.

L'investissement social via le Fonds social européen (FSE), devenu FSE+ en 2021, reste le bras armé de la politique sociale européenne. Par ailleurs, la facilité pour la reprise et la résilience (FRR), qui fournit 648 milliards d'euros (aux prix de 2022) aux États membres pour mettre



en œuvre des réformes et des investissements rendant leurs économies et leurs sociétés plus durables, plus résilientes et mieux préparées aux transitions verte et numérique, contribue aussi à promouvoir la cohésion et la convergence sociales, surtout après la pandémie de Covid-19.

LA PROBLÉMATIQUE CENTRALE DU LOGEMENT

La Commission souligne également que l'augmentation de l'offre de logements et l'aide au logement améliorent l'accessibilité financière, réduisent la pauvreté et peuvent aider à trouver de meilleurs emplois. Malgré cette évidence, le rapport constate que le logement social est gravement sous-approvisionné dans de nombreux États membres. Le manque de logements abordables et de bonne qualité est dû à plusieurs facteurs structurels tels que des faibles incitations, des blocages dans la planification et la construction, et des déficits d'investissement. Au sein de la nouvelle Commission, la présidente Ursula von der Leyen a nommé un commissaire directement responsable du logement. Elle a annoncé dans ses orientations politiques 2024-2029 que la Commission présentera un tout premier plan européen du logement abordable afin d'examiner les facteurs à l'origine de la crise du logement et de contribuer à débloquer les investissements privés et publics nécessaires.

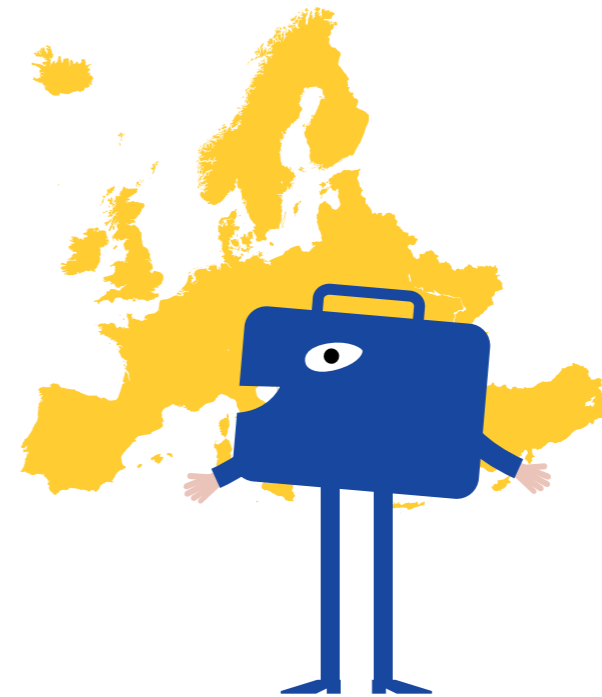
LE RÔLE CLÉ DU DIALOGUE SOCIAL POUR AMÉLIORER LES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL

Le rapport de la Commission rappelle par ailleurs combien le dialogue social reste un moyen efficace d'améliorer les conditions de vie et de travail, et qu'il est susceptible de favoriser une convergence sociale ascendante. C'est dans cet esprit que la directive européenne de 2022 sur un salaire minimum adéquat a été adoptée. En 2023, une recommandation du Conseil européen sur le renforcement du dialogue social dans l'UE est intervenue pour rappeler aux États membres de promouvoir le dialogue social et la négociation collective au niveau national. En janvier 2024, le Sommet des partenaires sociaux de Val Duchesse (Belgique) a donné un nouvel élan au dialogue social, la Commission européenne s'engageant à lancer un Pacte pour le dialogue social européen et à établir un envoyé spécial au dialogue social européen.

Malgré l'importance de l'investissement social, la Commission reconnaît toutefois la complexité dans l'évaluation de ses rendements. Elle estime qu'il est essentiel de préserver les finances publiques et de garantir l'efficacité des dépenses d'investissement social.

Reste désormais à voir quel sera effectivement le rôle que la Commission Von der Leyen II voudra jouer dans cette nouvelle mandature qui va bientôt rentrer dans sa phase opérationnelle une fois le feu vert du Parlement. Lors de son discours aux députés européens, la présidente a notamment annoncé une feuille de route « pour des emplois de qualité », élaborée en collaboration avec les partenaires sociaux, ainsi qu'une « Union des compétences ».

Pour l'heure, nous avons constaté un nouvel intitulé de la future commissaire en charge des « personnes, compétences et préparation », lequel laisse plus penser à une super DRH plutôt qu'à une commissaire en charge du social. À suivre !





L'UE ADOPTE UNE HAUSSE DES DROITS DE DOUANES SUR LES VÉHICULES ÉLECTRIQUES IMPORTÉES DE CHINE

La Commission européenne a adopté un règlement instituant des droits de douane supplémentaires sur les voitures électriques chinoises. Une mesure devant rétablir une concurrence équitable entre constructeurs d'une filière en souffrance.

Après plusieurs mois de tergiversation, la Commission européenne a décidé de relever ses droits de douanes sur les véhicules électriques en provenance de Chine. Cette décision qui émane de plusieurs États européens fait suite aux difficultés de certains constructeurs automobiles européens. Elle témoigne également d'une prise de conscience de l'Union européenne (UE) quant aux réalités géopolitiques actuelles qui sous-tendent les relations commerciales entre grandes puissances économiques.

LE DÉTAIL DE LA MESURE

L'objectif de cette taxe est de lutter contre les subventions plus ou moins déguisées de la Chine envers ses producteurs et qui permettent à ces derniers d'arriver sur le marché européen avec un avantage tarifaire. L'enquête publiée par la Commission européenne a en effet révélé que la chaîne de valeur des véhicules électriques à batterie originaires de Chine bénéficiait de certaines subventions déloyales.

Depuis le 30 octobre 2024, les producteurs de véhicules électriques installés en Chine qui exportent vers l'UE doivent donc payer un droit compensateur à hauteur des aides reçues en Chine. Ce dispositif s'ajoute aux droits de douane, déjà en place, qui s'élèvent à 10 %. Dans le détail, ces surtaxes, fixées pour 5 ans, touchent les producteurs-exportateurs chinois de la manière suivante : Byd (17 %), Geely (18,8 %), SAIC (35,3 %), Tesla (7,8 %), autres sociétés ayant coopéré (20,7 %), autres sociétés n'ayant pas coopéré (35,3 %).

UN SECTEUR AUTOMOBILE EN DIFFICULTÉ

L'industrie automobile est confrontée à des changements majeurs. Elle entame notamment une profonde mutation en prévision des normes européennes qui s'appliqueront dès 2025 et qui visent à imposer aux constructeurs de vendre 25 % de véhicules électriques sous peine de fortes amendes (*). Cette évolution réglementaire entraîne une transformation majeure de toute la filière automobile et nécessite des investissements colossaux de la part des constructeurs afin d'adapter leur production à ces nouveaux standards (réorganisation complète de la chaîne de production, changement technologique, etc.).

En parallèle de ce cadre législatif plus exigeant est intervenue une concurrence accrue des constructeurs chinois qui, depuis plusieurs mois, ont gagné significativement des parts de marché au sein du marché européen, concurrençant directement les acteurs européens sur leur marché historique et provoquant des risques pour l'emploi.

L'enjeu n'est pas anodin. L'industrie automobile européenne reste un pourvoyeur d'emplois important et un atout économique pour le continent. Selon les données produites par l'ACEA (Association des constructeurs européens d'automobiles), on estime que près de 13 millions d'Européens travaillent dans le secteur automobile, ce qui représente 8,3 % de tous les emplois manufacturiers dans l'UE. Cette industrie génère par ailleurs 392,2 milliards d'euros de recettes fiscales pour les gouvernements européens. Elle représente un excédent commercial de 101,9 milliards d'euros et permet 59,1 milliards d'euros de dépenses annuelles en R&D, soit 31 % du total de l'UE. Au total, plus de 7 % du PIB de l'UE est lié à l'industrie automobile. La santé de ce secteur est donc déterminante sur le plan économique et social.



UNE MESURE QUI NE FAIT PAS CONSENSUS

La décision prise par la Commission européenne n'a pas été sans heurts : dix États ont voté pour (dont la France et l'Italie), douze se sont abstenus et cinq ont voté contre. Certains pays, notamment l'Allemagne, n'ont pas soutenu cette initiative craignant des représailles fortes de la part de la Chine. Il est vrai que l'Allemagne, dont l'économie est en récession, reste très dépendante de la santé de son industrie automobile et apparaît très exposée aux représailles commerciales. Berlin estime en effet que cette taxe entraînerait des difficultés supplémentaires pour les constructeurs allemands fortement implantés en Chine et déjà confrontés à une importante concurrence de la part des acteurs locaux. Pour un groupe comme Volkswagen, la Chine représente plus de 25 % de ses ventes et génère une grande partie de ses bénéfices. L'enjeu financier est donc colossal.

LA RÉACTION DE LA CHINE

Sans surprise, la Chine a annoncé qu'elle envisageait de saisir l'OMC (Organisation mondiale du commerce) afin de contester l'application de cette mesure. Le pays considère que cette politique européenne est profondément protectionniste et qu'elle entrave le bon développement des échanges commerciaux. En dehors de cette contestation officielle, Pékin devrait également mettre en place des mesures de rétorsions commerciales qui se matérialiseraient par des hausses de droits de douanes sur les produits en provenance de l'Union européenne. Ces mesures ne se limiteraient pas seulement aux produits automobiles puisque Pékin a récemment lancé des enquêtes anti-dumping visant les eaux-de-vie (notamment le cognac), le porc et les produits laitiers.

LA NÉCESSITÉ D'UN CHANGEMENT DE LA POLITIQUE COMMERCIALE EUROPÉENNE

Cette hausse des taxes à l'importation répond à une critique souvent faite à l'Union européenne pour sa naïveté en matière de politique commerciale. Dans un contexte commercial tendu où chaque grande puissance décide de s'émanciper de plus en plus du multilatéralisme, l'UE est souvent apparue en décalage, appliquant strictement les règles de l'OMC.

Aux États-Unis, la récente élection de Donald Trump ne devrait que confirmer cette tendance : demain, les relations commerciales risquent d'être plus vives et se matérialiseront par à un recours croissant à l'unilatéralisme qui consiste à décider seul des mesures relatives au protectionnisme et au libre-échange. Dans ce contexte où les rivalités entre la Chine et les États-Unis franchiront une nouvelle étape, l'Union européenne doit avoir la capacité de protéger son industrie et ses concitoyens.

() Exposés à des amendes pouvant atteindre plusieurs milliards d'euros en cas de non-respect des indicateurs CAFE (Corporate Average Fuel Economy) sur la réduction des émissions de CO2, certains États, dont la France, plaident pour davantage de souplesse dans leur application au regard de la réalité du marché de l'électricité.*

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

« RESPONSABLE DE L'IMPOSSIBLE » : LES JOBS DE 2030 VUS PAR L'APEC

Quel travail et quels métiers en 2030 ? L'Association pour l'emploi des cadres met en scène sa vision prospective dans une exposition innovante.

À public averti, exposition pointue. C'est en délégation que les référents fédéraux Intelligence artificielle (IA) de la CFE-CGC ont visité, le 22 octobre, l'exposition de l'Apec sur le travail de demain. Tous des élus pour qui l'évolution des métiers et du dialogue social sous l'effet des transitions modernes constitue le pain quotidien. Avec eux, Nicolas Blanc, secrétaire national à la Transition économique et Pascal Fabre, expert confédéral, pouvaient aussi se targuer d'une bonne approche futuriste. Ils ont trouvé à qui parler avec Isabelle Gire, responsable de la Prospective à l'Apec et organisatrice de l'exposition sur le travail de demain.

UNE PREMIÈRE EXPOSITION ITINÉRANTE

Qu'a voulu démontrer l'Apec en organisant ce parcours spectaculaire qui combine des supports écrits, graphiques, photographiques, vidéographiques, interactifs et même robotiques ? « Une première étape est née à l'initiative du conseil d'administration de l'Apec qui, en 2022, a demandé pour son séminaire de fin d'année d'avoir une idée prospective de ce que pourrait être la relation au travail en 2030, raconte Isabelle Gire. La direction de la Stratégie, Innovation et Digital de l'organisme paritaire s'est donc plongée dans la littérature et les expertises pour concocter un premier jet de 18 tendances qui lui paraissaient impactantes sur le travail. Elle en a tiré une exposition assez légère et itinérante. Puis elle a actualisé ses recherches en retravaillant la totalité du fond et de la forme pour aboutir à 15 tendances prospectives que nous avons organisées en 4 « chocs » : démographique, numérique, climatique et le travail transformé. »

Ces quatre « chocs » sont donc des univers prospectifs tout en n'étant pas de la science-fiction. « Ce ne sont pas forcément des mouvements massifs à l'heure actuelle, mais des signaux qui constituent des futurs crédibles, explique Isabelle Gire. Nous avons pris comme cible 2030 et non pas 2040 ou 2050 parce que cette date est suffisamment proche pour que les visiteurs puissent la relier dès aujourd'hui à leur propre métier. »

L'EXEMPLE DU CHOC DÉMOGRAPHIQUE

À l'intérieur de chacun des « chocs » on trouve des choses déjà plus ou moins connues, mais dont la synthèse est reformulée. Sur le thème démographique par exemple, l'exposition prend comme postulat de base le vieillissement de la population (30 000 centenaires en France aujourd'hui, 200 000 attendus en 2050) et les progrès de la médecine. D'où un impact sur les métiers du « care ». D'où la question du manque actuel d'infrastructures et de main d'œuvre en France dans ces métiers, en parallèle avec la montée de la robotisation dans les Ehpad et les hôpitaux (où des robots sont déjà utilisés pour transporter une personne d'un lit à un autre). D'où aussi, du fait de la baisse de la natalité, la diminution du nombre de jeunes entrant dans le système éducatif et donc à terme de diplômés dans les métiers ayant des besoins de main d'œuvre. D'où la question du vieillissement de la population dans les entreprises et les problématiques qui en découlent comme l'accompagnement de la fin de carrière des seniors. D'où également, in fine, la question d'un afflux migratoire nécessaire pour continuer à faire tourner l'économie et la société.



FOCUS

Les tendances et les combinaisons de tendances sur les questions du numérique et de la transition écologique sont décortiquées de la même manière : IA, robotique, talent crunch dans les métiers du numérique, poids dément des Gafam sur nos vies, nouvelles notions de « green cadres » et d'écotafeurs, impact du réchauffement climatique sur les métiers en extérieur, pollution causée par les data centers, montée du travail indépendant, « platformisation » de la société (Uber, Airbnb, Doctolib...), distinction entre Talent Economy et Gig Economy, apparition d'une nouvelle catégorie de « travailleurs du clic », etc.

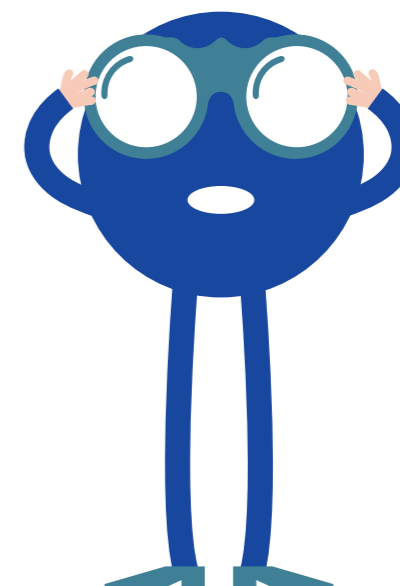
ÉLARGISSEMENT ET INCARNATION

Toutes ces tendances sont exposées, documentées, reliées et incarnées à la fin dans trois portraits de personnages exerçant de nouveaux métiers en 2030. On ne connaît que leur prénom mais ils sont interprétés en vidéo par des comédiens et on peut s'asseoir à leur bureau et toucher les objets de leur (futur) quotidien. Par exemple Bertrand, 65 ans, reconverti d'un job de production dans une PME sucrière des Hauts-de-France vers un métier de « Responsable de l'anticipation des risques et des crises ». « Je vous donne une anecdote, raconte aux visiteurs de la CFE-CGC Isabelle Gire : ce matin, lors de la réception d'un club de l'innovation, un monsieur est venu vers moi et m'a dit : j'ai un nouveau métier, je suis Responsable de l'Impossible ! ». Il y a aussi Surya, trentenaire, réfugiée

climatique en provenance d'Indonésie, ingénieure de formation, devenue « Inspectrice en frugalité », un job de consultante pour les entreprises. Et Émilie, infirmière en 2024, « Roboticienne » en 2030, pilote et réparatrice du parc de robots d'un Ehpad. Trois profils catalysant les évolutions.

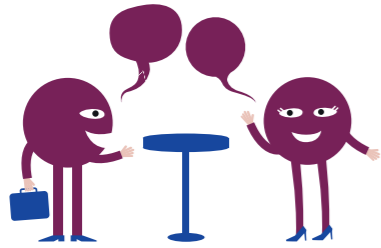
L'exposition a lieu dans les locaux de l'Apec, boulevard Brune, à Paris. Elle se visite uniquement sur rendez-vous. Depuis son démarrage cet été, elle a accueilli de nombreux groupes de fonctions RH, fédérations professionnelles, responsables associatifs, clubs d'innovation, cadres en transition professionnelle, aménageurs de bureaux et même des membres de l'État-major de l'Armée.

« Notre objectif est vraiment d'amener les visiteurs à réfléchir aux impacts dans leur organisation de l'ensemble de ces tendances », résume la responsable de l'Apec. L'exposition y parvient très bien.



**1^{ère} SOCIÉTÉ
COOPÉRATIVE
À MISSION**





TENDANCES



LA CONFIANCE ENVERS LES SYNDICATS SE CONFIRME

Un de plus ! Après le sondage OpinionWay de février 2024, c'est au tour du Baromètre de l'état du dialogue social en France, réalisé par Ipsos, publié par Les Echos, de confirmer que les salariés font de plus en plus confiance aux syndicats. Cette enquête indique que 45 % des salariés du privé et du public (hors fonctionnaires) jugent l'action syndicale efficace, contre un tiers dans la précédente édition. Et que la confiance dans les organisations de salariés fait un bond de 36 % à 42 %.

Le sentiment de « lassitude » qui dominait en 2019 et en 2022 lorsqu'on interrogeait les salariés sur leur état d'esprit dans leur vie professionnelle a par ailleurs baissé de 8 points cette année, à 27 %, passant derrière le sentiment de « confiance » (31 %). Le sentiment « d'inquiétude » a, lui aussi, fortement reculé, à 21 % contre 29 %, tandis que la « méfiance », qui concernait près d'une personne sur cinq il y a deux ans, n'est plus évoquée que par à peine une sur dix fin 2024.

L'appétence des salariés pour que des négociations soient effectuées au sein de l'entreprise est en progression constante. Elle est passée de 49 % en 2019 à 60 % en 2024, alors que leur volonté que ces négociations se situent au niveau de la branche recule de 35 % à 27 % en cinq ans.

Le sondage d'Ipsos confirme également la nécessité pour les organisations syndicales de développer des implantations de proximité. 48 % des salariés déclarent faire confiance aux responsables syndicaux de leur entreprise, soit 6 points de plus qu'en 2022. La proximité apparaît comme un élément essentiel : avant de voter pour un sigle, on vote d'abord pour les candidats que l'on connaît aux élections professionnelles, avec comme première attente « qu'il ou elle relaie la parole des salariés ».

Enfin, pour 80 % des salariés, le dialogue social existe bien dans leur entreprise, avec en particulier deux thèmes prioritaires : les salaires et le pouvoir d'achat ainsi que les conditions de travail.



Source

Sondage Ipsos réalisé pour le Cevipof (centre de recherches politiques de Sciences-Po) et l'association Dialogues (association de promotion du dialogue social animée par d'anciens syndicalistes et membres de DRH).

FONCTION PUBLIQUE : LE DIALOGUE SOCIAL SE RÉNOVE

La Cour des comptes n'a pas qu'une approche comptable, elle introduit aussi un regard sociétal, comme celui porté sur le dialogue social dans la fonction publique. Elle a établi un premier bilan de la mise en application de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui a engagé une réforme en profondeur de la culture sociale au sein de la sphère publique. Bilan quantitatif, en mesurant le degré de simplification des instances et le coût du dialogue social ; bilan qualitatif, en évaluant la façon dont les employeurs publics se sont saisis des nouveaux leviers légaux.

La Cour pointe des manques de transparence. Le sommaire de son rapport est assez édifiant : « Une carte des instances sociales partiellement réduite et encore complexe » ; « Un coût du dialogue social difficile à cerner et non estimé par l'administration » ; « Une rénovation de la culture du dialogue social juste amorcée... ».

Les rapporteurs rappellent que la loi a fusionné les comités techniques (CT) et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) au sein de nouvelles instances uniques, les commissions administratives paritaires (CAP). Celles-ci ont vu leur nombre fortement réduit et leurs compétences recentrées sur les seules décisions disciplinaires. Cela a entraîné « un relatif déclin de la représentation syndicale », tout en constatant que celle-ci demeure forte au sein de l'État.

Le rapport passe en revue les éléments de la charge budgétaire que représente le dialogue social pour les administrations. L'estimant, en 2022, pour 5,2 millions d'agents, à près de 874 millions d'euros, soit 0,27 % de la masse salariale ou 154 euros par agent public.

L'analyse se termine par un bilan des accords collectifs signés depuis 2019. La Cour les juge encore « peu nombreux, notamment sur le service minimum » (200 accords signés) et elle écrit que « très peu d'employeurs territoriaux ont fait de la continuité des services publics un objet de négociation ».



Source

Cour des comptes : « Une réforme inaboutie du dialogue social dans la fonction publique », [rapport public thématique](#), 23 octobre 2024.



BULLES X (EX-TWITTER)



X **CFE-CGC** @CFECGC - 18 octobre 2024

🔍 **Managers, où en êtes-vous avec le #télétravail ?**
Faites un bilan de votre management hybride en 10 minutes et obtenez des recommandations personnalisées pour vous améliorer !
#leadership #management
<https://mieuxteletravailler.fr>
@Anact_ @Okay_Doc @legrandtweet



X **CFE-CGC** @CFECGC - 21 octobre 2024

🗳️ **De fin novembre à fin janvier, les élections professionnelles dans les #TPE et les chambres d'agriculture se succèdent.**
Décryptage des enjeux avec **@christinecfe**, secrétaire nationale CFE-CGC au dialogue social.
A lire ici → <https://urlr.me/EuQqm>
#MaForceDeDialogue #TPE2024



X **FRANÇOIS HOMMERIL** @FHOMMERIL - 4 novembre 2024

🗳️ **Utiliser les chiffres du Covid pour truquer les interprétations. Dissimuler le fait que le privé subit aussi une inflation relative des arrêts. Méconnaître le fait du mal travail qui en est la cause. Ce niveau de populisme crasse est effarant de bêtise. @CFECGCFP**



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

🎧 **La CFE-CGC sort son #podcast !**
« Ma force de dialogue », ce sont 4 épisodes dédiés aux élections TPE (25 novembre 9 décembre). Pour ce 1^{er} épisode, rencontre avec Christine Lê, CFE-CGC, qui nous éclaire sur les enjeux pour les salariés des TPE.
A écouter ici → <https://urlr.me/Zw4yP>



www.cfecgc.org

@CFECGC #cfecgc

CONTACTS

Service Communication
Mathieu Bahuet
Valérie Bouret
Romane Buot
Adrien Capdebos

Stéphanie Dubreucq
Cecilia Escorza
Gilles Lockhart

service.communication@cfecgc.fr



Élections délégués 2024

“Votez pour un modèle mutualiste.”

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

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



[sur jevote.macif.fr](https://jevote.macif.fr)