

LE

BULLETIN

CONFÉDÉRAL



## SOMMAIRE

**P. 3 EN BREF**

**P. 5 L'INFO MILITANTE - EMPLOI DES SENIORS, DIALOGUE SOCIAL : LA CFE-CGC SIGNE LES ACCORDS**

**P. 6 « L'ACCORD SALARIAL CHEZ BNP RÉPOND PARTIELLEMENT À NOS REVENDICATIONS »**

**P. 8 NOKIA : UN CEE PLUS FORT GRÂCE À LA CFE-CGC**

**P. 10 PLAN SOCIAL CHEZ AUCHAN : LA CFE-CGC MOBILISÉE POUR AIDER LES SALARIÉS**

**P. 12 CHEZ VENCOREX, LA CFE-CGC SE BAT POUR ÉVITER UN GÂCHIS MONUMENTAL**

**P. 13 MICHELIN : LA CFE-CGC PIED AU PLANCHER POUR DÉFENDRE L'EMPLOI**

**P. 14 REGARDS ÉCONOMIQUES**

**P. 18 REGARDS DURABLES**

**P. 21 FOCUS - ON A TESTÉ LE MUSÉE DU MANAGEMENT À DAUPHINE**

**P. 23 TENDANCES**

**P. 24 BULLES X (EX-TWITTER)**





## Face aux urgences sociales, les syndicats demandent des réponses concrètes

Dans un [communiqué commun](#) signé par la CFE-CGC, les organisations syndicales (OS), « face à l'instabilité politique et aux crises multiples » et alors que « les enjeux sociaux ont été remisés au second plan », demandent des réponses concrètes pour augmenter les salaires et améliorer le pouvoir d'achat des salariés, des agents publics et des retraités, avoir les moyens de bien faire son travail, gagner enfin une réelle égalité femmes-hommes au travail, abroger la réforme des retraites, préserver notre modèle social. « Pour répondre à ces exigences, démocratie sociale et démocratie parlementaire doivent retrouver pleinement leur rôle, en bonne intelligence » soulignent les OS.

## La CFE-CGC engagée pour les élections des chambres d'agriculture (janvier 2025)

Du 10 au 31 janvier 2025, 2,2 millions de personnes pourront participer aux [élections des chambres d'agriculture](#) en votant par voie postale ou par voie électronique. Ces instances sont des assemblées professionnelles essentielles pour soutenir la performance économique, sociale et environnementale des exploitations. Pour les six prochaines années, les nouveaux élus représenteront et défendront les intérêts du monde agricole. Les résultats détermineront la représentativité de la CFE-CGC et sa capacité à soutenir une politique viable et durable. Votez et faire voter CFE-CGC, c'est donner du poids à une agriculture durable dans laquelle les salariés agricoles sont justement rémunérés, formés, accompagnés, etc.

## La CFE-CGC mobilisée contre les violences sexistes au travail

À l'occasion de la journée internationale du 25 novembre pour l'élimination des violences faites aux femmes, 8 organisations syndicales dont la CFE-CGC ont publié [un communiqué](#) rappelant « qu'au travail comme ailleurs, les violences sont massives, graves et touchent les femmes de toutes professions ». « De trop nombreux employeurs, publics ou privés, ne respectent pas leurs obligations en matière de prévention, de protection des victimes et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail alors même que la santé et la sécurité des travailleurs et travailleuses est une obligation de l'employeur », alertent les syndicats.

## Fonction publique : l'intersyndicale a exprimé ses revendications

À l'appel de l'intersyndicale (CFE-CGC, CGT, CFDT, UNSA, FSU, Solidaires et FA-FP), de nombreux agents de la fonction publique se sont mobilisés le 5 décembre pour une journée d'actions, de manifestations et de grève sur l'ensemble du territoire. Les organisations syndicales demandent au ministre de la Fonction publique, Guillaume Kasbarian, de renoncer aux trois jours de carence dans la fonction publique, à la diminution de l'indemnisation des jours d'arrêt maladie, et au non-versement de la Gipa (garantie individuelle du pouvoir d'achat). Autres revendications : la refonte des grilles indiciaires et l'augmentation de la valeur du point d'indice au titre de l'année 2024.

## Service public et EPIC : tout savoir avec le mémo CFE-CGC

Dotés d'activités industrielles et commerciales, les EPIC (établissement public à caractère industriel et commercial) engagent prioritairement des missions nationales de service public. Réalisé par les services confédéraux sous l'impulsion du secteur développement et représentativité du secteur public, [ce mémo pratique](#) décrypte les caractéristiques de ces structures (le CEA, l'ADEME, l'ONF, l'AFPA, l'Opéra de Paris...). La CFE-CGC lance ainsi une réflexion sur le rôle et l'importance que l'État français souhaite attribuer aux EPIC et à leurs personnels.

## LE CHIFFRE

# 114 500



**Soit le nombre de contrôles (et plus de 46 900 enquêtes) réalisés en 2023 par l'inspection du travail, selon le bilan d'activité présenté le mois dernier par la direction générale du travail (DGT) aux partenaires sociaux. Parmi ces enquêtes, 11 000 faisaient suite à des accidents du travail. Plus de 5 400 décisions d'arrêts et de reprise de travaux ont permis de soustraire des travailleurs d'une situation de danger grave et imminent.**

**Parmi les orientations stratégiques pour 2025, plusieurs campagnes de contrôle sont prévues, notamment contre le recours abusif aux contrats précaires, la lutte contre le travail illégal et la lutte contre la traite des êtres humains.**

# Élections Chambres d'Agriculture 2025

DU 10 AU 31 JANVIER 2025



JE VOTE CFE-CGC POUR  
LES ÉLECTIONS CHAMBRES  
D'AGRICULTURE 2025

## Comment voter ?

- Par voie postale, dès réception du matériel de vote à votre domicile.
- En ligne dès réception du code à votre domicile sur : [WWW.JEVOTE2025.CHAMBRE-AGRICULTURE.FR](http://WWW.JEVOTE2025.CHAMBRE-AGRICULTURE.FR)

CFE  
CGC

A photograph of four people (two men and two women) smiling and looking towards the camera. They are dressed in professional attire. A white line graphic curves across the bottom of the image, framing the text below.

**L'excellent choix  
pour une agriculture durable**



## L'INFO MILITANTE

### EMPLOI DES SENIORS, DIALOGUE SOCIAL : LA CFE-CGC SIGNE LES ACCORDS

**Lors de son comité directeur réuni le 20 novembre, la CFE-CGC a décidé de signer les deux accords conclus entre partenaires sociaux en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et des parcours syndicaux.**

Au terme d'une négociation débutée le 22 octobre à la demande du gouvernement sur les règles de l'assurance chômage et l'emploi des seniors, les organisations syndicales et patronales représentatives sont parvenues, le 14 novembre, à un projet d'accord national interprofessionnel (ANI) « en faveur de l'emploi des salariés expérimentés » ; à un projet d'accord sur l'assurance chômage (sous la forme d'un avenant à l'accord du 10 novembre 2023) ; et à un projet d'accord sur les parcours syndicaux et pour mettre fin à la limite des 3 mandats pour les représentants du personnel en entreprise.

#### ÉVOLUTION DU DIALOGUE SOCIAL : UN ACCORD QUI RÉPOND À LA DEMANDE DE LA CFE-CGC

Après avoir réuni ses instances le 20 novembre en comité directeur, la CFE-CGC a annoncé, **dans un communiqué**, être signataire, à l'unanimité, de l'accord relatif à l'évolution du dialogue social. « Cet accord répond à la demande de la CFE-CGC de supprimer la limite des 3 mandats pour les élus des comités sociaux et économiques (CSE) en entreprise, et ceci depuis sa mise en place en 2017. C'est une bonne chose pour les entreprises, les salariés et les militants. À l'heure où les entreprises recherchent à corps et à cri des compétences, l'action de militants expérimentés en leur sein ne sera pas superflue à la vue des changements et perturbations importants qui s'annoncent. »

La CFE-CGC est aussi signataire, « à la majorité relative », de l'accord en faveur de l'emploi des salariés expérimentés. « Cette signature ne doit toutefois pas masquer la frustration de la CFE-CGC dans son ensemble du manque de volontarisme sur des sujets comme la flexibilité, pour une fois à la main des salariés, pour la gestion de leur temps de travail. »

#### EMPLOI DES SENIORS : LES PRINCIPALES DISPOSITIONS DU TEXTE

La négociation a porté sur quatre thèmes : le dialogue social dans les branches et les entreprises ; les entretiens de mi-carrière ; le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi seniors ; l'aménagement des fins de carrière.

Voici les principales dispositions du texte final :

- L'emploi des seniors devient un thème de négociation obligatoire (tous les 3 ans) dans les branches et dans les entreprises de plus de 300 salariés pour y traiter les recrutements, l'aménagement des fins de carrière, la transmission des savoirs, la santé au travail, etc. « Les entreprises dont l'effectif n'atteint pas ce seuil peuvent engager volontairement une négociation sur ce thème », précise le texte.
- Le dispositif de retraite progressive redevient accessible à compter de 60 ans (et ne suit plus l'évolution de la réforme des retraites, soit un recul de 3 mois par an jusqu'à atteindre la borne de 62 ans), dès lors que le salarié remplit les conditions en vigueur à la date de promulgation de la loi transposant le présent accord. L'employeur peut refuser au salarié l'accès au dispositif mais la justification doit être « écrite et motivée ».
- L'entretien professionnel réalisé lors du 45<sup>e</sup> anniversaire du salarié est renforcé. Par ailleurs, un autre entretien professionnel est prévu dans les deux ans qui précèdent le 60<sup>e</sup> anniversaire du salarié (conditions de maintien dans l'emploi, aménagements de fin de carrière...).
- À la demande de la partie patronale, le texte crée un « contrat de valorisation de l'expérience », un CDI senior expérimental pour une durée de 5 ans, ouvert aux demandeurs d'emploi de 60 ans et plus inscrits à France Travail (le seuil peut être abaissé à 57 ans par accord de branche). Lors de la signature du contrat, le demandeur d'emploi remet à l'employeur le document transmis par l'assurance retraite mentionnant la date prévisionnelle d'obtention des conditions de liquidation à taux plein.

#### NON À L'AVENANT SUR L'ASSURANCE CHÔMAGE

Enfin, la CFE-CGC a décidé, à la majorité, de ne pas signer l'avenant assurance chômage, « restant cohérente avec sa décision sur l'accord de novembre 2023 et marquant ainsi sa totale opposition à la mesure de dégressivité introduite pour les cadres ».



## L'INFO MILITANTE

### « L'ACCORD SALARIAL CHEZ BNP RÉPOND PARTIELLEMENT À NOS REVENDICATIONS »

**Délégué syndical national CFE-CGC chez BNP Paribas et président de la Fédération CFE-CGC des métiers de la Finance et de la Banque, Rémi Gandon décrypte l'accord salarial signé dans l'entreprise et les NAO engagées dans le secteur bancaire.**

Les premiers accords des négociations annuelles obligatoires (NAO) dans le secteur bancaire viennent d'être signés. Notamment chez BNP Paribas, après trois séances de discussion avec la direction. Rémi Gandon, délégué syndical national CFE-CGC dans l'entreprise et président de la fédération CFE-CGC métiers de la finance et de la banque, relève qu'elles se sont déroulées dans un climat compliqué. Il souligne que d'autres chantiers retiennent l'attention de la CFE-CGC qui fera preuve d'opiniâtreté pour les voir aboutir. Entretien.

#### **Comment qualifieriez-vous les négociations annuelles obligatoires cette année au sein de BNP Paribas ?**

Je les estime compliquées. Les représentants de la direction nous ont opposé une série d'arguments factuels. Le retour d'une inflation standard, d'abord, inférieure à 2 %. Malgré l'excellente santé de l'entreprise au niveau mondial, le deuxième argument de la direction était que sur notre périmètre franco-français, les résultats sont en baisse, avec des difficultés au sein de notre réseau d'agences. Dès lors, la problématique a consisté à faire comprendre à l'entreprise qu'au-delà de la dimension comptable et économique, il convenait de prendre en considération la dimension sociale. Les NAO représentent un rendez-vous important pour les salariés, qui s'investissent beaucoup dans leur travail. On a insisté sur un nécessaire équilibre à trouver entre contraintes économiques et engagements sociaux.

**« Les NAO sont un rendez-vous important pour les salariés, qui s'investissent beaucoup dans leur travail »**

#### **La direction a signifié qu'en cas de refus de ses propositions, les primes seraient moindres. Y voyez-vous un chantage ?**

Plutôt une prime à la signature. Voilà pourquoi nous avons réalisé un sondage auprès de nos 7 000 adhérents. Ils ont répondu que les propositions leur semblaient insuffisantes mais 90 % se sont montrés favorables à notre signature, arguant que 1 200 euros de prime leur semblaient plus souhaitables que 800 euros.

#### **Que prévoit l'accord plus précisément ?**

Une prime de partage de la valeur comprise entre 900 et 1 200 euros selon que le salaire annuel est supérieur ou inférieur à 60 000 euros. Une enveloppe de 1,8 % de la masse salariale dédiée aux augmentations individuelles. Et une hausse de 0,3 % des cotisations employeur sur le plan d'épargne retraite d'entreprise obligatoire jusqu'à 4 pass, les plafonds de la Sécurité sociale. Une nouvelle tranche du Pero est aussi créée entre 4 et 8 pass. Enfin, une enveloppe de 10 millions d'euros, pour deux ans (2025 et 2026), doit intervenir pour favoriser l'égalité professionnelle.

#### **Donc pas d'augmentations collectives...**

Cet accord répond seulement partiellement à nos revendications. Mais ce n'est pas une fin en soi. Nous poursuivons nos combats syndicaux sur les autres fronts comme l'intéressement ou la participation. Et à nouveau, notre défi est de faire comprendre à la direction qu'elle ne doit pas seulement se focaliser sur le périmètre national pour les déterminer.

**« Nous demandons un accord spécifique sur l'aidance »**



## L'INFO MILITANTE

### **Au-delà des négociations salariales, quel est le climat social au sein de l'entreprise ?**

Difficile. Nous demandons par exemple un accord spécifique sur l'aide. L'entreprise rétorque que des mesures existent déjà dans d'autres textes, comme celui sur la diversité. Mais nous souhaitons que le sujet des aidants soit visualisable dans un accord en tant que tel. Ce qui n'implique pas que des mesures coûteuses ! Juste parfois une souplesse dans l'organisation du travail. Il faut déployer beaucoup d'opiniâtreté quand on exerce un mandat syndical. Donc nous ne lâchons pas. Et parfois nous aboutissons, comme cet automne avec notre accord sur la qualité de vie et les conditions de travail, qui prévoit notamment des indicateurs sur la charge de travail. Nous avons beaucoup attendu pour que cela soit mis en place. Reste, une fois l'accord signé, à bien le faire connaître des salariés.

### **Au-delà de votre entreprise, que savez-vous des NAO pour 2025 dans le secteur bancaire en général ?**

Il me semble qu'une différenciation va se faire entre les groupes mutualistes et les autres. Je ne serais pas surpris que les premiers s'accordent sur des augmentations générales des salaires plutôt que sur des primes. Même si ici ou là, une caisse régionale pourra en octroyer aussi. Les groupes non mutualistes pourraient inversement se diriger davantage vers des primes. Reste qu'il est souvent bien difficile de se livrer à des comparaisons, parce qu'une proposition mieux-disante peut parfois cacher une autre réalité sur la structuration des politiques des rémunérations fixes et/ou variables en vigueur dans l'entreprise.

### **Quelles sont les préférences de la CFE-CGC ? Augmentations ou primes ?**

Fromage et dessert ! Sur le long terme, les augmentations de salaires permettent d'atteindre quelque chose de significatif année après année. L'avantage des primes, c'est qu'elles donnent immédiatement une bouffée d'air aux salariés, un gain en pouvoir d'achat, et une reconnaissance plus visible. Les deux mesures sont donc complémentaires.

**Propos recueillis par Sophie Massieu**





## L'INFO MILITANTE

### NOKIA : UN CEE PLUS FORT GRÂCE À LA CFE-CGC

#### Grâce aux négociateurs de la CFE-CGC, le comité d'entreprise européen (CEE) de Nokia voit sa situation et ses prérogatives augmentées.

30 octobre 2024 : c'est la date de la signature de l'accord entre Nokia et les élus de Nokia concernant le comité d'entreprise européen (CEE ou European Works Council, EWC) du groupe de télécommunications finlandais. L'objectif de cet accord, comme il est précisé dans son introduction, est de « clarifier, entre autres, la structure, le champ d'application, la compétence et les procédures de fonctionnement du CEE ainsi que l'information et la consultation ». Vigoureusement négocié par le représentant de la CFE-CGC, Linas Maknavicius, il contient plusieurs avancées notable par rapport au texte précédent. Cet ingénieur de recherche au Nokia Bell Labs de Massy (Essonne), par ailleurs titulaire CSE, nous aide à faire la lumière.

#### TROIS ANS DE NÉGOCIATION

« Cette négociation a duré trois ans, explique Linas Maknavicius. Elle a été initiée par le CEE et le management de Nokia à la suite d'un conflit dont le règlement était allé jusqu'à l'intervention de l'ombudsman (médiateur public) finlandais. Il est apparu qu'il est toujours mieux d'avoir un accord plutôt que se contenter de conditions a minima pour le fonctionnement du CEE. Un fluide dialogue social au niveau européen a permis de parvenir à cet accord et d'y faire apparaître un certain nombre de choses en attendant la transposition de la nouvelle directive à venir sur les comités européens. »

« Le CEE était formalisé et la CFE-CGC en faisait partie depuis le rachat d'Alcatel-Lucent par Nokia mais il fonctionnait sur des règles a minima, un peu comme quand un CSE en France fonctionne uniquement sur des bases légales sans accord avec la direction, complète Olivier Marcé, délégué syndical central CFE-CGC de Nokia France. Lors du conflit sur le PSE de 2020, nous avons constaté la difficulté de fonctionner avec un EWC réduit à sa plus simple expression. L'accord actuel est un peu la

suite et la conclusion temporaire de l'action menée par la CFE-CGC de Nokia depuis des années. »

#### PLUSIEURS AVANCÉES SUBSTANTIELLES

Plusieurs avancées du texte peuvent être citées :

1/ Le CEE contient une structure formalisée, le Select Committee, dont les cinq membres se partagent les rôles à titre égal. Lorsque le management doit communiquer, il s'adresse d'abord à ce comité restreint qui implique ensuite les membres du CEE représentant une trentaine de pays.

2/ Selon les conditions de la directive européenne actuelle sur les comités d'entreprise, le CEE de Nokia avait droit à une seule réunion annuelle, même si dans la pratique du fonctionnement c'était deux. Désormais il est écrit noir sur blanc que se tient au moins une réunion annuelle principale en mars, à laquelle participe le top management après la publication des résultats de l'entreprise, et une deuxième en octobre pour traiter d'autres questions intervenues dans l'année.

3/ Le fait que le CEE puisse recourir à des experts et des coordinateurs syndicaux dans le cadre des info-consultations est acté. Petit bémol, « le management de Nokia n'a pas voulu prendre en charge les frais de participation et de voyage du coordinateur syndical, ce qui est ridicule par rapport à la taille de l'entreprise », déplore Linas Maknavicius.

4/ L'accord prévoit que si une nouvelle directive européenne survient et qu'elle est transposée dans la loi finlandaise, elle le sera automatiquement dans l'accord sans renégociation. Sachant qu'a priori une telle nouvelle directive préciserait des éléments sur le budget des CEE, les formations des élus, les recours en justice, points qui n'ont pas abouti lors du cycle parlementaire européen précédent.



## L'INFO MILITANTE

### **CONFIDENTIALITÉ DES ÉCHANGES : UN ARTICLE A FAILLI FAIRE CAPOTER L'ACCORD**

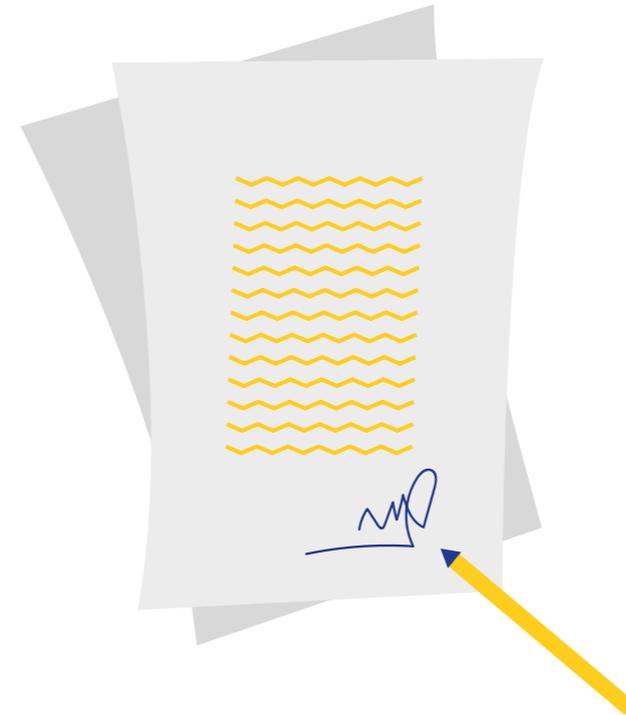
Un point particulier concernant la confidentialité des échanges en CEE a failli faire capoter la signature. Selon le texte, certaines informations que le management fournit aux membres du Select Committee ou au CEE dans son ensemble doivent rester à leur usage exclusif, ce qui interdit de les partager par exemple avec les autres délégués syndicaux en France. Avec des pénalités prévues en cas de non-observation.

« Nous ne sommes que deux représentants de la France au Comité européen, bientôt un seul puisqu'on vient de vendre une entité de réseaux sous-marins de Nokia à l'État français et que notre représentativité européenne dépend du poids de l'effectif français dans l'effectif global de l'Europe. Cette clause signifiait que nous aurions dû travailler sur un dossier complexe et confidentiel à une seule ou deux personnes, sans pouvoir nous appuyer sur les compétences de la CFE-CGC en France pour pouvoir donner une réponse raisonnée ! » traduit Linas Maknavicius.

La situation s'est débloquée grâce à la coordinatrice syndicale du CEE, Maria Jauhiainen, qui a attiré l'attention de la CFE-CGC sur l'article 43 de la loi de coopération finlandaise interprétant les termes de la directive européenne. Un article qui dit en substance que la confidentialité ne s'applique pas lorsque des conseillers ou des experts peuvent éclairer ou assister les membres du CEE si c'est nécessaire pour remplir leur mission.

« Du coup, cette restriction imposée par le management de Nokia se heurte à une exception du droit finlandais, résume Linas Maknavicius. Ce point de droit ne figure pas dans l'accord final mais il s'imposera à l'accord car le management central de Nokia connaît cette loi et a dû intégrer cette exception. Sinon l'accord global n'a pas de sens. On ne peut pas fonctionner en cantonnant les informations confidentielles – donc par définition importantes – à un ou deux représentants par pays. »

**Propos recueillis par Gilles Lockhart**





## L'INFO MILITANTE

### PLAN SOCIAL CHEZ AUCHAN : LA CFE-CGC MOBILISÉE POUR AIDER LES SALARIÉS

**Le PSE présenté par la direction d'Auchan prévoit 2 389 suppressions d'emploi. Délégué syndical central du SEGA CFE-CGC, Stéphane Tournoux fait le point sur la situation avant l'ouverture des négociations, fin novembre.**

#### **Quels sont vos mandats syndicaux et pouvez-vous nous présenter le Syndicat national des entreprises du Groupe Auchan (SEGA CFE-CGC) ?**

Adhérent de longue date à la CFE-CGC, je suis délégué syndical central au SEGA CFE-CGC et membre titulaire du comité central social et économique (CCSE). À titre professionnel, j'exerce comme responsable commerce à Nice dans le magasin Auchan au sein du centre commercial La Trinité. Le SEGA CFE-CGC, présidé par Robert Lauer, est le troisième syndicat chez Auchan avec une représentativité globale de 17 % et 80 % de représentativité chez les personnels d'encadrement (agents de maîtrise, cadres). Cela nous confère une place centrale dans le dialogue social de l'entreprise car c'est souvent le SEGA qui fait pencher la décision pour tel ou tel projet d'accord. En interne, nous comptons 465 élus dont 24 responsables syndicaux, 39 délégués syndicaux, 5 délégués syndicaux centraux, 1 responsable de la section syndicale et 1 délégué syndical retail.

**« Des orientations stratégiques défailtantes toutes ces dernières années »**

#### **La direction d'Auchan (environ 54 000 salariés en France) a présenté le 19 novembre aux organisations syndicales un projet de plan social concernant 2 389 emplois. Quelle a été votre réaction ?**

C'était évidemment un coup de froid mais pas une surprise au regard des difficultés de l'entreprise, de ses mauvais résultats économiques, de la valse des dirigeants et de l'instabilité chronique qui en résulte. Il y a aussi toutes les orientations stratégiques défailtantes des dernières années : positionnement prix de l'enseigne, nouveau parcours d'encaissement,

projets non aboutis comme les Auchan drive piéton... Dès lors, on se doutait que Guillaume Darrasse, le nouveau directeur général du Groupe, venait pour faire bouger les choses. Nous ne nous attendions cependant pas à un PSE d'une telle ampleur, avec carrément la disparition de certains métiers comme responsable de la planification ou conseiller de vente. Dans le détail, le PSE prévoit 784 suppressions d'emploi dans la centrale d'achat ; 224 dans les entrepôts e-commerce ; 466 avec la fermeture de magasins et 915 dans les hypermarchés. Toutes les catégories de salariés sont touchées et les personnels d'encadrement paient un lourd tribut.

**« Ne laisser aucun collaborateur au bord de la route »**

#### **Qu'en est-il des négociations avec les organisations syndicales ?**

Les premières réunions officielles sont prévues fin novembre. Le SEGA est fortement mobilisé pour répondre à toutes les sollicitations et aux appels à l'aide de nos adhérents. Nos équipes militantes proposent un accompagnement personnalisé. Nous communiquons également auprès des salariés tant les inquiétudes sont grandes par rapport à ce PSE et en anticipation de l'après plan social, des futures conditions de travail, du modèle d'entreprise, etc.

#### **Quelles sont vos revendications auprès de la direction ?**

Le premier sujet est celui des indemnités de départ pour les salariés concernés. Nous allons notamment essayer de négocier des indemnités supra-légales, la durée des congés de reclassement, les plafonds de formation et d'autres dispositions. L'objectif est clair : il s'agit de ne laisser



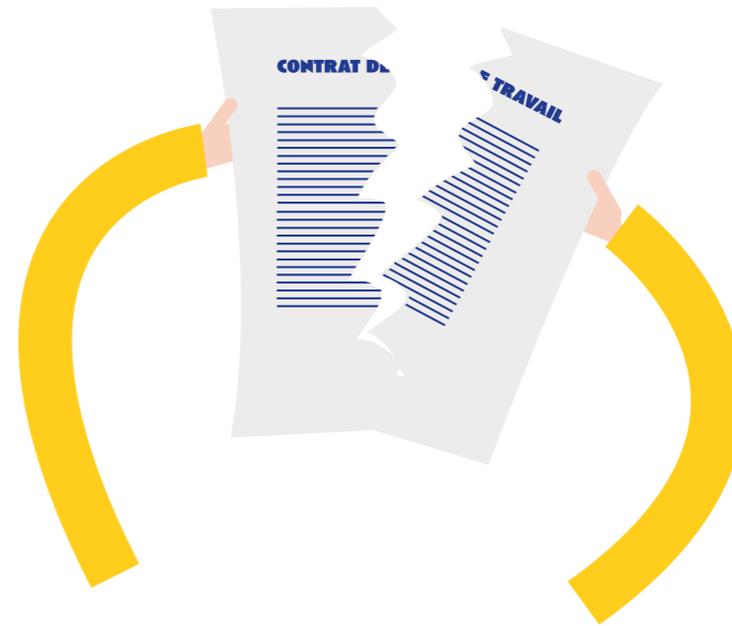
## L'INFO MILITANTE

aucun collaborateur au bord de la route. Sous l'impulsion du SEGA, les organisations syndicales ont obtenu le recours à un cabinet d'expertise pour préparer la négociation et rendre un avis construit et éclairé au regard du projet de PSE.

### **Des reclassements sont-ils envisageables au sein des autres enseignes de l'association familiale Mulliez (AFM), propriétaire d'Auchan ?**

Même s'il n'y a pas un réel système de passerelle mis en place en interne, c'est une revendication que portera le SEGA CFE-CGC durant les négociations. Nous pensons en particulier à des enseignes comme Boulanger et Leroy Merlin.

**Propos recueillis par Mathieu Bahuet**



### ÉPARGNE OFFRE PERIN

## Donnez du sens à votre épargne !

Avec le PER Multisupport Médicis, vous bénéficiez de nombreux avantages.

- Mettez de côté pour votre retraite comme vous voulez avec **des versements réguliers ou ponctuels**.
- **Gagnez des avantages fiscaux** en déduisant ces versements de vos impôts, selon certaines conditions.
- Et au moment de la retraite, vous pourrez **choisir entre une rente mensuelle, un capital ou un peu des deux**.

Et en plus, votre épargne aide  
à soutenir **l'économie locale et solidaire** !

[En savoir plus](#)



## L'INFO MILITANTE

### CHEZ VENCOREX, LA CFE-CGC SE BAT POUR ÉVITER UN GÂCHIS MONUMENTAL

**Alors que l'entreprise chimique est en redressement judiciaire, le risque d'effet domino sur toute une filière est prégnant, alerte Jean-Claude Garcia, président du syndicat CFE-CGC Chimie Dauphiné Savoie.**

**Le 6 novembre dernier, le tribunal de commerce de Lyon a accordé une prolongation de la période d'observation jusqu'au 6 mars 2025 dans le cadre du redressement judiciaire de Vencorex (460 salariés).**

#### **Quelle est la situation ?**

L'échéance du 6 mars 2025 doit permettre de trouver une solution industrielle pour l'avenir de Vencorex, propriété du groupe thaïlandais de pétrochimie PTT Global Chemical. C'est la priorité absolue. En parallèle, l'intersyndicale doit négocier, dans le cadre du comité social et économique (CSE), un plan social imposé par l'actionnaire. Il ne faut pas se leurrer, il y aura bel et bien un PSE. C'est donc son ampleur et ses modalités qui sont en jeu. Les organisations syndicales, dont nos équipes CFE-CGC, se mobilisent pour essayer de limiter la casse et d'obtenir les meilleures conditions de départs.

#### **Quelle solution industrielle préconisez-vous ?**

Sauf miracle, il n'y aura pas de repreneur unique. La meilleure option consisterait à trouver plusieurs entreprises prêtes à reprendre, par petit bout, les activités de Vencorex.

Tous les acteurs se mobilisent, en premier lieu les syndicats et les élus régionaux dont Christophe Ferrari, président de la métropole de Grenoble et maire de Pont-de-Claix, qui abrite le principal site de Vencorex. Il faut bien comprendre qu'il y a un très fort attachement régional à l'entreprise. De la même manière que pour Pechiney ou Trimet, des générations de salariés ont été très fiers de travailler pour Vencorex. Il y a donc beaucoup de colère et d'anxiété face à une situation qui s'envenime.

**« Avec l'interconnexion des activités, 5 000 emplois sont menacés dans la filière, sans compter la perte de compétences et de souveraineté industrielle »**

#### **Quels sont les enjeux ?**

Les enjeux dépassent largement la seule entreprise Vencorex, au regard de l'interconnexion des activités de toutes les entreprises des plateformes chimiques de la région dont Arkema et son usine iséroise de Jarrie, la plus importante unité de production d'eau oxygénée du groupe. Le risque d'effet domino est donc important dans la filière chimique. On estime que ce sont environ 5 000 emplois directs et indirects qui sont de fait menacés. Sans compter la perte d'expertise, de compétences, de brevets et de souveraineté industrielle.

Nos industries et nos fleurons sont attaqués : il faut réagir, se mobiliser et sortir de cette logique mortifère de gestion purement financière pour améliorer les marges.

#### **Avez-vous des échanges avec les services de l'État ?**

Je pense que viendra un moment, très bientôt peut-être, où il faudra des arbitrages gouvernementaux pour sortir de cette crise. En attendant, nous avons des échanges réguliers à Bercy avec les équipes de la DIRE (Délégué Interministériel aux Restructurations d'Entreprises) qui travaillent sur le dossier à la recherche d'une solution industrielle. Nous avons également rencontré directement le ministre de l'Industrie, Marc Ferracci, ainsi que son directeur de cabinet. Notre président confédéral, François Hommeril, s'est lui-même entretenu avec le ministre pour proposer des solutions. La CFE-CGC reste plus que jamais mobilisée pour éviter un gâchis monumental.

**Propos recueillis par Mathieu Bahuet**



## L'INFO MILITANTE



### MICHELIN : LA CFE-CGC PIED AU PLANCHER POUR DÉFENDRE L'EMPLOI

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

#### Quel est l'état d'esprit de la CFE-CGC Michelin ?

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 !

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 ?

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.

**« Continuer à dialoguer et à réfléchir sur la manière d'éviter que d'autres sites ferment »**

#### Quel rôle joue la CFE-CGC ?

Avec José Tarantini, délégué syndical central CFE-CGC de Michelin France, nous commençons à négocier l'accord de méthode. 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.

**« Un grand élan de solidarité avec des militants d'autres entreprises concernées par des suppressions d'emplois au nom de la rentabilité »**

#### 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 effectuées au nom de la rentabilité avec un mépris des salariés et des instances de représentation du personnel. Si on arrive à ne plus lutter en tant que Michelin seul mais avec l'appui d'autres entreprises, ce sera très puissant. Il y a quelque chose qui est en train de germer au nom de la solidarité.

Propos recueillis par Gilles Lockhart



## L'UNION EUROPÉENNE ET LE MERCOSUR ANNONCENT UN ACCORD COMMERCIAL

**Si la Commission européenne a donné son feu vert à l'accord de libre-échange entre l'UE et le Mercosur, le texte, dénoncé par la France, doit encore être approuvé par le Conseil européen.**

Depuis plusieurs semaines, l'actualité économique et politique est largement couverte par l'accord de libre-échange concernant l'UE et le Mercosur. Le gouvernement français a affirmé ne pas vouloir signer l'accord en l'état et a décidé d'entamer un bras de fer avec les autres pays européens, qui sont dans l'ensemble favorables à ce projet. Retour sur les principaux enjeux de cet accord commercial.

### L'ÉTAT DES RELATIONS COMMERCIALES ENTRE L'UE ET LE MERCOSUR

Si elle ne constitue pas une part majeure des échanges de l'UE, les relations commerciales entre les deux zones économiques se sont profondément renforcées depuis une quinzaine d'années : selon la Commission européenne, les échanges entre l'UE et le Mercosur totalisent 84 milliards d'euros de biens et services. La balance commerciale européenne est depuis de nombreuses années largement bénéficiaire, hormis en 2022 (déficit de 7,7 milliards d'euros). En 2023, l'UE a rebondi, dégagant un excédent commercial de 2 milliards d'euros.

La plupart des échanges (plus de 91 %) se font avec le Brésil et l'Argentine et concernent essentiellement les biens manufacturés. En 2023, la structure des échanges était la suivante :

En millions d'euros	Exportations	Importations	Solde commercial
<b>Produits alimentaires, boissons et tabacs</b>	2 200,2	15 878,4	-13 678,2
<b>Produits de base</b>	1 009,7	12 350,6	-11 340,9
<b>Combustibles minéraux, lubrifiants et produits annexes</b>	4 313,0	10 720,3	-6 407,3
<b>Produits chimiques et produits connexes, n.d.a.</b>	14 858,0	3 139,3	11 718,7
<b>Autres articles manufacturés</b>	8 866,7	4 220,2	4 646,5
<b>Machines et matériels de transport</b>	19 802,7	2 632,1	17 170,6
<b>Articles et transactions non classés ailleurs dans la CTIC</b>	261,7	245,3	16,4
	<b>51 312,0</b>	<b>49 186,2</b>	<b>2 125,8</b>

Source : données Eurostat, traitement auteur.

### QUE PRÉVOIT L'ACCORD COMMERCIAL ?

Aujourd'hui, les marchés au sein du Mercosur sont fermés et caractérisés par des barrières tarifaires et non tarifaires élevées. À titre d'exemple, on peut citer, pour les biens, les voitures (taxées à 35 %), les machines (14 à 20 %), les produits chimiques (18 %) et les produits pharmaceutiques (14 %). Concernant les denrées alimentaires, les mesures les plus restrictives concernent les produits laitiers (28 %), le chocolat (20 %), les spiritueux (20 à 35 %) et les vins (27 %).

L'accord prévoit à terme la suppression des droits de douanes sur 91 % des biens exportés par les entreprises de l'UE vers le Mercosur et la suppression des droits de douanes à l'importation sur 92 % des biens du Mercosur exportés vers l'UE.

### QUELLES CONSÉQUENCES POUR L'UE ET LA FRANCE ?

La baisse des droits de douanes associés à cet accord permettrait de baisser les prix des produits en provenance de la zone euro et renforcerait les positions existantes de la zone euro à l'export, notamment en ce qui concerne les produits chimiques et les matériels de transport. Il en résulterait ainsi une progression du PIB et de l'emploi.

Selon l'étude d'impact réalisée par la *London School of Economics* et commandée par la Commission européenne (les résultats sont à relativiser car les hypothèses retenues pour construire le modèle peuvent être critiquées), l'accord de libre-échange présente les effets suivants :

- Dans le scénario dit conservateur (il suppose l'élimination des droits de douane sur 90 % des produits industriels et 80 % sur les produits agricoles), le PIB de l'UE augmenterait de 10,9 milliards d'euros (0,1 %) et dans le Mercosur de 7,4 milliards d'euros (0,3 %) d'ici 2032, par rapport à la ligne de base de la modélisation sans accord de libre-échange.



- Dans le scénario dit ambitieux (le Mercosur élimine les droits de douane sur 100 % des produits et l'UE élimine les droits de douane sur tous les produits industriels et applique des réductions tarifaires partielles de 30 % sur le riz, le sucre, le ruminant ainsi que d'autres secteurs de la viande), le PIB de l'UE augmenterait de 15 milliards d'euros (0,1 %) et de 11,4 milliards d'euros dans le Mercosur.

L'impact global apparaît donc positif pour l'Union européenne, en étant vigilant sur les retombées économiques estimées. En effet, un certain nombre de facteurs peuvent contribuer à réduire les gains estimés dont l'organisation des firmes européennes aujourd'hui implantées dans les pays composants le Mercosur. On constate par exemple que dans l'automobile, les industriels européens se sont installés sur place pour contourner les droits de douane de 30 % à l'entrée du Mercosur (on parle de « tarif jumping »). L'accroissement des exportations tel qu'envisagé par l'accord commercial serait ainsi plus mesuré puisque les constructeurs européens produisent et vendent déjà dans ces pays.

De même, la croissance des échanges entre les deux espaces signifie aussi que les importations en provenance du Mercosur progresseront. L'abaissement des droits de douanes rend de fait les produits importés plus compétitifs et risque d'entraîner des difficultés pour les producteurs locaux. Cet argument est d'autant plus vrai qu'il existe un différentiel élevé entre les deux espaces concernant les normes sociales et environnementales qui peuvent entraîner une concurrence déloyale et impacter négativement l'emploi local. Enfin, les écarts de coûts dans les facteurs de production entre les deux zones peuvent conduire à des phénomènes de délocalisation, générant des pertes d'emploi au niveau de l'UE.

Les effets attendus pour la France sont sensiblement les mêmes sur le plan industriel : le pays devrait bénéficier de la stimulation des échanges et voir ses exportations progresser. La France apparaît toutefois plus spécifiquement exposée dans le domaine agricole. Les risques sont nombreux pour les agriculteurs et plus précisément pour les éleveurs de bovins et de volailles, et les producteurs de fruits à coque, de se voir concurrencer sur le marché européen par des produits qui ne respectent pas les mêmes standards sociaux et environnementaux. L'effet prix, lié à la baisse des barrières tarifaires, générerait une perte en termes de part de marché au sein de l'UE, provoquant de sérieuses difficultés économiques pour certains exploitants.

Rappelons que la France réalise une grande part de ses exportations agricoles au sein de l'UE : 63 % pour les produits agricoles, sylvicoles, de la pêche et de l'aquaculture ; et plus de 45 % pour les produits des industries agroalimentaires. Dans ce secteur, l'accord de libre-échange avec le Mercosur risque donc de générer davantage de difficultés que d'opportunités.

#### **QUID DE LA RATIFICATION DU TRAITÉ ?**

C'est en 2019, après plus de vingt ans de négociations, que la Commission européenne et les représentants des pays composant le Mercosur ont trouvé un accord de principe sur ce traité de libre-échange. Las : à la suite de tensions avec le Brésil qui avait décidé de ne pas respecter ses engagements climatiques ni de s'engager en matière de biodiversité, l'accord de principe avait été jusqu'à présent mis en suspens.

Signé officiellement par la présidente de la Commission européenne Ursula Von der Leyen le 5 décembre à Montevideo (Uruguay) en présence des



présidents de l'Argentine, du Brésil, du Paraguay et de l'Uruguay, l'accord a été relancé. Toutefois, si en vertu des traités européens la Commission est la seule négociatrice des accords commerciaux, il est nécessaire, pour que cet accord commercial soit ratifié, d'obtenir l'accord, au sein du Conseil européen, d'au moins 15 États membres représentant 65 % de la population de l'UE, et le soutien d'une majorité au Parlement européen.

Cette étape est aujourd'hui en débat et illustre l'absence d'unanimité des États membres. Défendu principalement par l'Allemagne qui y voit un moyen de relancer son industrie, notamment automobile, et par les pays de l'Europe du Nord traditionnellement plus enclins à signer des accords de libre-échange, l'accord commercial n'est pas soutenu par la France. Le président de la République s'est engagé formellement à refuser de le signer en l'état compte tenu des risques encourus pour la filière agricole et des conséquences environnementales.

À l'initiative pour essayer de bloquer la ratification de ce traité, la France a été rejointe par la Pologne. L'Allemagne et l'Espagne, au contraire, poussent pour le finaliser. Sans adopter une position très tranchée, l'Italie, l'Irlande, l'Autriche, la Roumanie et les Pays-Bas ont quant à eux exprimé certaines réserves sur cet accord.



# LES CHIFFRES

**2 370,5 MILLIARDS D'EUROS**

PIB France 2023

**+ 0,4 %**

Croissance du PIB en volume au 2<sup>e</sup> trimestre 2024

**+ 4,9 %**

Inflation 2023 (en moyenne annuelle)

**+ 1,3 %**

Inflation septembre 2024 (en glissement annuel)

**7,4 %**

Chômage au sens du BIT (1<sup>er</sup> trimestre 2024)

**- 22,3 MILLIARDS D'EUROS**

Solde commercial (FAB/FAB - 2<sup>e</sup> trimestre 2024)

**3 101,2 MILLIARDS D'EUROS (110,6 % DU PIB)**

Dette publique 2023

**154 MILLIARDS D'EUROS (5,5% DU PIB)**

Déficit public 2023

	France				Allemagne				Italie				Espagne				Royaume-Uni			
	2023	2024	2025	2026	2023	2024	2025	2026	2023	2024	2025	2026	2023	2024	2025	2026	2023	2024	2025	2026
<b>Taux de croissance</b>	1,1%	1,1%	1,1%	1,3%	-0,3%	0%	0,8%	1,4%	0,7%	0,7%	0,8%	0,7%	1,8%	2,9%	2,1%	1,8%	0,3%	1,1%	1,5%	1,5%
<b>Taux de chômage (% de la population active)</b>	7,4%	7,4%	7,2%	7,1%	3%	3,4%	3,2%	3,1%	7,7%	7%	7,2%	7,3%	12,2%	11,6%	11,2%	11,1%	4%	4,3%	4,1%	4%
<b>Indice des prix à la consommation harmonisé</b>	5,7%	2,3%	1,6%	1,8%	6%	2,4%	2%	2%	5,9%	1,3%	2,1%	2%	3,4%	2,8%	1,9%	2%	7,3%	2,6%	2,1%	2%
<b>Solde public (% du PIB)</b>	-5,5%	-6%	-5,9%	-5,8%	-2,6%	-2%	-1,7%	-1%	-7,2%	-4%	-3,8%	-3,5%	-3,5%	-3%	-2,8%	-2,9%	-6%	-4,3%	-3,7%	-3,5%
<b>Dette publique (% du PIB)</b>	109,9%	112,3%	115,3%	117,6%	62,7%	62,7%	62,1%	60,9%	134,6%	136,9%	138,7%	140,2%	105%	102,3%	100,7%	99,6%	100%	101,8%	103,8%	104,9%



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

## CONTACTS

**Nicolas Blanc**  
Secrétaire national  
à la transition économique  
nicolas.blanc@cfecgc.fr

**Service Économie**  
Anne Bernard  
Hugo Bernard  
Louis Delbos  
Vinciane Vialard



## COP 16 (BIODIVERSITÉ) ET COP 29 (CLIMAT) : UN BILAN TRÈS MITIGÉ

### Retour sur les récentes négociations de la COP 16 à Cali sur la biodiversité, et de la COP 29 à Bakou sur les changements climatiques.

Ces dernières semaines ont eu lieu les négociations de la COP 16 sur la biodiversité et de la COP 29 sur le changement climatique. Pour rappel, une COP (Conference of the Parties) désigne couramment la réunion annuelle des États pour fixer les objectifs climatiques mondiaux. Dans le domaine de l'environnement, il existe ainsi trois COP, nées de trois conventions signées à l'issue du Sommet de la Terre de Rio en 1992 : la COP sur la biodiversité, la COP sur la lutte contre la désertification et la COP sur les changements climatiques, la plus importante des trois.

Quelques jours avant le début des négociations, l'Observatoire européen du changement climatique Copernicus a annoncé une hausse de la température moyenne mondiale de plus de 1,5°C par rapport à la période préindustrielle. Il aura donc fallu moins de dix ans pour que le chiffre symbolique de l'accord de Paris (2015) soit dépassé de façon quasi certaine. Pourtant cette année, les négociations n'ont fait que révéler les difficultés pour les États à trouver de véritables consensus, notamment sur les questions de financement.

#### **COP 16 : DES AVANCÉES NOTABLES...**

La Conférence des parties (COP) 16 de la convention sur la biodiversité s'est tenue à Cali en Colombie, du 21 octobre au 2 novembre. Deux ans après l'adoption historique du cadre mondial de Kunming-Montréal qui définissait les cibles et objectifs à atteindre d'ici à 2030, la 16<sup>e</sup> COP s'est achevée sur un bilan contrasté.

L'une des grandes avancées réside dans la création d'un organe subsidiaire dédié à l'inclusion des peuples autochtones et des communautés locales. Cet organe a pour objectif de garantir une meilleure prise en compte des voix de ces populations lors des prochaines négociations. Les négociations ont également permis la reconnaissance du rôle des afrodescendants.

Une autre avancée significative est la création d'un Fonds Cali qui devra bénéficier majoritairement aux pays en développement. Ce fonds est placé sous l'égide des Nations Unies et sera alimenté par les bénéfices issus de l'utilisation commerciale des séquences génétiques de plantes et d'animaux, numérisées et stockées dans des banques de données. Les entreprises utilisatrices sont incitées à verser 0,1 % de leurs revenus ou 1 % de leurs bénéfices au fonds, ce qui pourrait engendrer jusqu'à 1 milliard d'euros par an. Ce fonds a longtemps été réclamé par les pays en développement. Il incarne la reconnaissance nécessaire du rôle des populations autochtones dans la protection de la biodiversité par les entreprises qui, elles, bénéficient de l'exploitation des ressources génétiques.

Enfin, un plan d'action mondial sur la biodiversité et la santé a été approuvé afin de ralentir l'émergence de maladies zoonotiques, prévenir les maladies non transmissibles et promouvoir des écosystèmes durables.

#### **... MAIS UN ÉCHEC IMPORTANT SUR LA QUESTION DU FINANCEMENT**

La question du financement, et notamment celle de la création d'un fonds pour la biodiversité et les pays en développement, a divisé les négociateurs qui n'ont pas réussi à obtenir de consensus. Cet échec cristallise les oppositions Nord-Sud. Les pays en développement demandent la création d'un nouveau fonds autonome du GEF (Fond pour l'environnement mondial) et sous gouvernance de l'ONU, pour remplacer l'actuel, qu'ils jugent inadapté et inéquitable. Ce qui est refusé par les pays développés, pour des raisons de coût et d'efficacité. Cependant, plusieurs gouvernements, dont la France, se sont engagés à abonder le Fonds pour le cadre mondial pour la biodiversité (GBFF) qui a pour objectif de soutenir les pays en développement, pour un montant de



163 millions de dollars, portant ainsi à 400 millions de dollars la dotation du fonds. L'objectif d'atteindre 200 milliards de dollars d'aide annuelle pour la biodiversité d'ici à 2030 est donc loin d'être atteint.

La COP16 n'a pas non plus permis la mise en place d'un cadre de suivi robuste et opérationnel pourtant essentiel pour assurer et mesurer les progrès accomplis par chaque pays sur chaque cible et objectifs mondiaux.

### **COP 29 A BAKOU : UN CONTEXTE DIFFICILE**

La COP 29, organisée sous l'égide de l'ONU, s'est tenue du 11 au 23 novembre à Bakou, capitale de l'Azerbaïdjan. Elle visait notamment à définir les modalités des financements de la lutte contre le changement climatique et la répartition des efforts entre les pays dits du « Nord » et du « Sud ».

La COP 29 s'est déroulée dans un climat géopolitique tendu. L'Azerbaïdjan est pays un producteur d'hydrocarbures et le président des négociations a été président d'une compagnie pétrolière. Les tensions se sont accentuées après l'élection aux États-Unis de Donald Trump, qui avait décidé lors de sa première élection de se retirer des accords de Paris. Plusieurs dirigeants ont d'ailleurs décidé de ne pas participer aux négociations. C'est le cas d'Emmanuel Macron, Joe Biden, Xi Jinping et Ursula von der Leyen.

La COP 29 avait pour ambition de concrétiser les engagements financiers pris lors de la COP 28 de Dubaï, notamment le financement de la transition énergétique des pays les plus pauvres par les pays les plus riches. En effet, selon un consensus scientifique, les pays les plus riches devraient donner 1 000 milliards de dollars par an (soit 1 % du PIB mondial) aux pays en ayant le plus besoin afin de leur permettre de sortir de la dépendance au pétrole, mais aussi de s'adapter aux risques liés au changement climatique. Mais actuellement, la contribution des pays riches ne s'élève qu'à 100 milliards de dollars par an, 10 fois moins que le montant nécessaire estimé.

Cette COP 29 témoigne d'une véritable fracture entre les pays les plus riches et les plus pauvres, mais aussi avec les pays « anciennement pauvres » apparaissant toujours sur la liste des pays qui devraient bénéficier d'aide. C'est par exemple le cas de la Chine, deuxième puissance économique mondiale qui ne souhaite pas recevoir d'aide pour sa transition énergétique, mais qui ne souhaite pas non plus figurer sur la liste des pays contributeurs.

### **DEUX ACCORDS OBTENUS**

La COP 29 a débouché sur deux accords. Le premier, obtenu dès le début des négociations, concerne la mise en place d'un nouveau marché carbone. Il prévoit deux outils : l'un permettant aux États de s'échanger des réductions d'émissions ; et l'autre, un nouveau marché international du carbone supervisé par les Nations unies. Ainsi, les entreprises et les pays pollueurs peuvent compenser une partie de leurs émissions en achetant des crédits carbone à des pays qui ont été plus ambitieux que leurs objectifs nationaux. Ces quotas sont générés par des activités qui réduisent les émissions de gaz à effet de serre (plantations d'arbres, remplacement d'énergies polluantes par des énergies renouvelables). Chaque crédit équivaut à une tonne de CO2 empêchée d'entrer dans l'atmosphère ou éliminée de celle-ci.

Le second accord, conclu lors des prolongations des discussions, porte sur le nouvel objectif collectif quantifié (NCQG) et vise à renforcer la solidarité des pays les plus riches envers les pays les plus vulnérables. Après une première proposition de 250 milliards de dollars qui a provoqué un tollé auprès des pays concernés et des ONG, un accord a finalement été scellé pour un montant de 300 milliards de dollars par an à partir de 2035 à destination des pays les plus vulnérables.



## DÉCEPTION GÉNÉRALE

Pour beaucoup d'États dont la France, cet accord n'est pas à la hauteur des enjeux, les 300 milliards de dollars restant clairement en dessous des montants nécessaires pour permettre aux pays les plus vulnérables de réaliser leurs transitions énergétiques et de s'adapter aux catastrophes naturelles liées au changement climatique. De plus, une partie de ce montant sera sous forme de prêt, ce qui risque d'exacerber la crise de la dette dans les pays du « Sud global ».

C'est également un échec pour l'Union européenne souhaitait élargir la liste des contributeurs définie en 1992 en ajoutant des pays comme la Chine, Singapour, la Corée du Sud et certains États du Golfe. Mais ces derniers ont refusé d'être intégrés au groupe des contributeurs, préférant contribuer de manière volontaire.

Autre échec : l'absence de mention explicite de la sortie des énergies fossiles qui était pourtant un acquis majeur de la COP 28.

## LES PERCEPTIVES POUR LA COP 30

La prochaine COP se tiendra à Belém, aux portes de la forêt amazonienne, fortement fragilisée par la déforestation. C'est une COP symbolique puisqu'elle se tiendra 10 ans après les accords de Paris. Face aux critiques et déceptions suscitées par la précédente édition, le Brésil a annoncé son ambition de faire de cette conférence un véritable tournant. Marina Silva, ministre de l'Environnement, a d'ailleurs qualifié la COP 30 de « COP des COP ».



### CONTACTS

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

**Service Économie**  
Anne Bernard  
Hugo Bernard  
Louis Delbos  
Vinciane Vialard



## FOCUS

### ON A TESTÉ LE MUSÉE DU MANAGEMENT À DAUPHINE

**Au sein de l'Université Paris Dauphine, des professeurs de management visionnaires viennent de créer un musée unique au monde. La CFE-CGC l'a visité.**

Au départ, cela commence comme une pochade d'universitaires sirotant des bières, en fin de journée idyllique, lors d'un séminaire en Corse : « Et si on créait un musée du management ! » De chiche en aiguille, l'idée prend corps, se perfectionne, puise dans l'existant muséographique. « Nous nous sommes fait accompagner de spécialistes des musées », raconte Sébastien Damart, professeur de management à Paris Dauphine et l'un des concepteurs du musée, qui accompagnait une délégation de la CFE-CGC le 12 novembre dernier. « Nous avons notamment collaboré avec le musée du CNAM et avec d'autres partenaires comme le Cercle de l'Innovation » (une structure de soutien de projets de recherche créée sous l'égide de la Fondation Dauphine).

Une version itinérante de l'exposition circule entre 2018 et 2023 dans différentes collectivités et entreprises. Puis se sédentarise en 2024. « Paris Dauphine nous a accordé un espace de 150 mètres carrés qui sont précieux dans une université à espace contraint, ce qui révèle bien sa volonté forte d'investir sur ces sujets-là. »

#### **UN LIEU SPECTACULAIRE REGORGEANT D'OBJETS, DE PHOTOS, DE DOCUMENTS, DE VIDÉOS**

Le Musée du Management exerce une mission pédagogique. « Quelque 700 étudiants y passent en début de deuxième année de licence pour qu'on leur dise des choses à propos du management. Nous sommes universitaires et enseignants d'abord », rappelle Sébastien Damart.

Parallèlement, il est devenu un lieu spectaculaire en tant que tel, regorgeant d'objets, de photos, de documents, de vidéos, d'inventivité. « Nous avons eu une approche historique, résume Sébastien Damart, en se concentrant sur les deux derniers siècles, même si le management

existe depuis la nuit des temps. En recherchant des thématiques, nous sommes arrivés au constat que beaucoup de choses tournent autour du contrôle dans le management. »

Que trouve-t-on dans les salles d'exposition qui serait l'équivalent d'une Ferrari dans un musée de l'Automobile ? Par exemple un livret ouvrier, sorte de passeport au XIXe siècle créé par les corporations (le patronat de l'époque) pour sédentariser de force leur main d'œuvre. Ce document devait être visé par l'employeur, la mairie ou le commissariat du village ou de la ville dans lequel l'ouvrier était embauché. Il était indispensable pour se faire embaucher. Les patrons le confisquaient systématiquement. Un ouvrier surpris à voyager sans ce livret pouvait être suspecté de vagabondage et condamné à de la prison. « C'est un des premiers artefacts qui signale ce qu'est d'une certaine façon le management, et ce n'est pas sa version la plus enchantée... », commente Sébastien Damart.

#### **LA PREMIÈRE POINTEUSE DE L'HISTOIRE**

Autre clou de la visite : la pointeuse à cadran d'Alexander Dey, une sorte d'horloge indiquant les mois de l'année et le numéro des ouvriers, et sur laquelle l'ouvrier pointait matin et soir. C'est la première pointeuse de l'histoire. « Intéressante parce qu'à l'époque naissait la concurrence entre deux systèmes de rémunération, rappelle Sébastien Damart : la rémunération à la pièce (en fonction du nombre de pièces produites) et la rémunération au temps passé, qui nécessite une mesure du temps de travail réel. » Pour la petite histoire, Alexander Dey, le créateur de cet instrument en 1888, s'associa avec un certain Willard Bundy pour donner naissance à la CTR en 1911, rebaptisée en 1924 International Business Machines (IBM)...



## FOCUS

### UN ÉCHO AUX THÈMES ACTUELS DU MANAGEMENT

Une autre question est de savoir à quel point le musée transcende l'histoire pour correspondre aux thèmes actuels du management. Réponse sans ambiguïté de Maxime Legrand, président de la Confédération européenne des cadres (CEC) et secrétaire national CFE-CGC en charge du secteur organisation du travail et santé au travail : « *Le musée est très bien documenté. J'y ai trouvé beaucoup de parallèles avec nos sujets actuels d'études à la CFE-CGC. Dans notre projet SUPERMANagement conduit avec l'ANACT, la question de la confiance était au cœur de l'enquête. Or c'est un des premiers sujets qui a été cité, avec la pointeuse à cadran d'Alexander Dey ou le livret ouvrier. C'était leur façon de retenir les talents !* »

« *J'ai aussi aimé le fait de resituer la question du management dans l'Histoire longue humaine, conclut Maxime Legrand. Cela ramène le sujet à une science éternelle, un besoin vital et élémentaire pour toute société, tout collectif.* »



Propos recueillis par Gilles Lockhart

### L'équipe-pilote conceptrice du musée et des expositions

- Albert David, professeur et directeur du Cercle de l'innovation, Université Paris Dauphine – PSL.
- Stéphanie Pitoun, chargée de projet, Fondation Dauphine.
- Sébastien Damart, professeur, Université Paris Dauphine – PSL.
- Sonia Adam-Ledunois, maître de conférences, Université Paris Dauphine – PSL.

### Infos pratiques

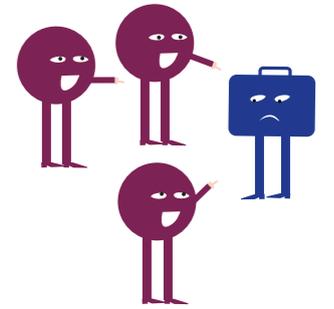
- Le musée est accessible sur réservation. Visite guidée uniquement.
- Contact : [musee.management@dauphine.psl.eu](mailto:musee.management@dauphine.psl.eu).



## LE FLÉAU DE LA DISCRIMINATION DES SÉNIORS



### TENDANCES



## UN HISTORIQUE DE LA DISCRIMINATION EN FRANCE

Le Défenseur des droits a du pain sur la planche pour protéger les seniors. Son 17<sup>e</sup> baromètre réalisé avec l'Organisation internationale du travail (OIT) montre que les 50 ans et plus souffrent d'un niveau élevé de discrimination dans l'emploi. Qu'on en juge par ces chiffres :

- Près d'un quart des seniors déclarent avoir vécu des discriminations.
- Un sur deux a connu des relations de travail dévalorisantes au cours des 5 dernières années.
- Un quart des seniors au chômage déclarent qu'on leur a fait comprendre qu'ils étaient trop âgés lors d'un entretien d'embauche.
- 43 % de ceux perçus comme non-blancs déclarent avoir vécu des discriminations dans l'emploi contre 22 % des « blancs ».
- 32 % déclarent une mauvaise santé contre 17 % des valides.
- 30 % font part d'une situation économique précaire contre 15 % des plus aisés.

Ces éléments statistiques entraînent une perte de confiance dans le système : 66 % des seniors pensent qu'ils pourraient être discriminés en raison de leur âge à l'avenir. Ils corroborent le ressenti et le vécu de la population dans son ensemble au sein de laquelle deux tiers des actifs pensent que des personnes sont souvent discriminées dans l'emploi en raison d'au moins un critère prohibé par la loi, et un tiers en a été témoin.

Les conséquences de ces injustices sont majeures. À la suite de discriminations, 22 % des victimes ont démissionné ou négocié leur départ et 16 % ont été licenciées ou n'ont pas vu leur contrat renouvelé. Près d'une sur cinq a vu ses conditions de travail dégradées, a pris des mesures de protection ou a décidé de se réorienter professionnellement. 71 % des victimes indiquent que leur santé mentale s'est dégradée (tristesse, fatigue, dépression), sachant qu'elles sont encore nombreuses à ne pas le signaler. Notons enfin qu'un tiers des victimes de discrimination dans l'emploi, tous âges confondus, n'a entrepris aucune démarche pour dénoncer les faits.



Source

*17<sup>e</sup> édition du baromètre* réalisé par le Défenseur des droits en partenariat avec l'OIT (4 décembre 2024). Enquête auprès d'un échantillon représentatif de 2 284 individus âgés de 18 à 65 ans.

À l'occasion de la publication de son panorama France, portrait social sur les discriminations, le niveau de vie des ménages et les inégalités sociales, l'Insee vient de rédiger un billet de blog sur le premier thème. L'édition 2024 de l'ouvrage rassemble en effet trois analyses des discriminations « vécues » ou « ressenties » à partir d'enquêtes récentes de la statistique publique : l'enquête Trajectoires et Origines 2019-2020 menée par l'Insee et l'Ined, l'enquête Autonomie de la Drees collectée en 2022 et l'enquête Vécu et ressenti en matière de sécurité de 2022 du service statistique ministériel de la sécurité intérieure.

La synthèse qu'en tire l'Insee est à la fois historique et thématique. Elle montre que la notion de discrimination devient d'un usage courant en France à la fin des années 1990. Le Haut Conseil à l'intégration publie en 1998 le rapport Lutte contre les discriminations : faire respecter le principe d'égalité. La loi n°2001-1066 du 16 novembre 2001 sur les discriminations transpose deux directives européennes en 2000 sur les discriminations ethnoraciales et les discriminations multicritères dans l'emploi. L'enquête Histoire de vie réalisée en 2003 par l'Insee sera ensuite la première enquête de la statistique publique à intégrer de façon détaillée ce sujet.

Le recul est aujourd'hui suffisant pour que l'Insee affirme que le questionnement sur les discriminations dépend de la perception que les personnes en ont. « Il n'est pas toujours évident pour les personnes de savoir si elles ont été discriminées ou pas, d'autant que les comportements de discriminations reposent le plus souvent sur des préjugés diffus qui ne sont pas exprimés explicitement », écrivent les rédactrices de la note de synthèse, qui approfondissent ce thème de la subjectivité entre autres sur une dizaine de pages internet avec tableaux et références à la clé.



Source

« Pensez-vous avoir été victime de discrimination ? Ce que vous en dites dans les enquêtes de la statistique publique », [note de blog de l'Insee](#), 21 novembre 2024. Autrices : Sylvie Le Minez et Emilie Raynaud.



## BULLES X (EX-TWITTER)



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

**Quels sont les différents types de #handicap ?**  
**Comment conduire une négociation dans le cadre d'un accord d'entreprise ou de branche ?**  
**Le « B.A.-BA de la mise en place d'une politique handicap en entreprise » vous accompagne sur le sujet.**  
**A consulter ici → [urlr.me/cQ2Pmv](https://urlr.me/cQ2Pmv)**



X **CFE-CGC**  
@CFECGC - 27 novembre 2024



**Michelin, Auchan, ArcelorMittal... Les annonces de plans sociaux se succèdent. Quelles conséquences concrètes dans les territoires concernés, d'un bout à l'autre de la France ?**  
**Avec @fhommeil, président de la CFE-CGC**  
**A écouter ici → [urlr.me/ZB5k7V](https://urlr.me/ZB5k7V)**



X **CFE-CGC** @CFECGC - 25 novembre 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 !**  
**Faire mon bilan → [mieuxteletravailler.fr](https://mieuxteletravailler.fr)**  
**@Anact\_ @Okay\_Doc @legrand #leadership #management**



X **CFE-CGC** @CFECGC - 4 décembre 2024

**« Il s'agit de réenchanter les fonctions managériales »**  
**Dans une interview, Maxime Legrand, Secrétaire national CFE-CGC et président @CEC\_Managers, revient sur sa mission : représenter les intérêts des managers auprès de la Commission européenne.**  
**A consulter ici → [urlr.me/gFbPru](https://urlr.me/gFbPru)**



[www.cfecgc.org](https://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](mailto:service.communication@cfecgc.fr)

# La Macif de nouveau élue Marque Préférée des Français.



Merci à :

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



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

\*Étude OpinionWay - 1005 répondants - Janvier 2024 - catégorie compagnies d'assurance.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort