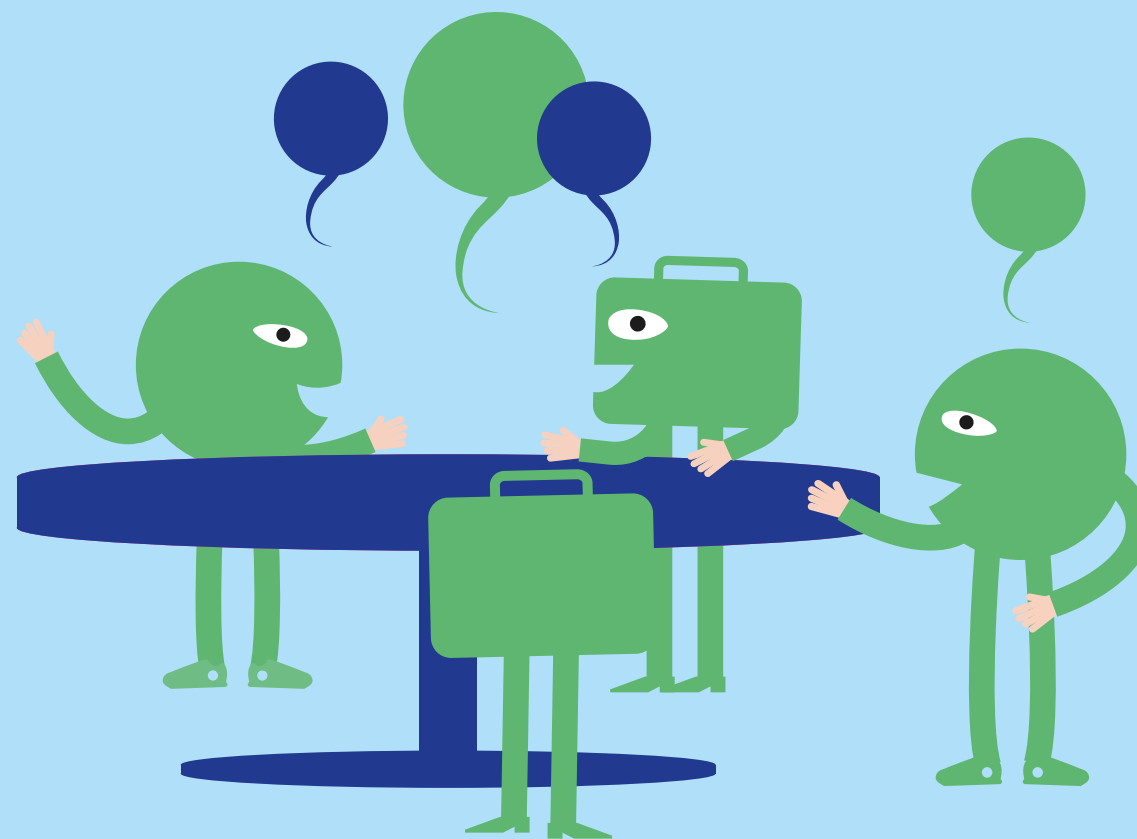




LE BULLETIN CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

P. 3 EN BREF

P. 5 L'INFO MILITANTE - RETRAITES : LA NÉGOCIATION EST LANCÉE

P. 6 RETRAITES : LA QUESTION DES ÂGES DE DÉPART SUR LA TABLE

P. 7 AU SALON DE L'AGRICULTURE, LA CFE-CGC A FAIT ENTENDRE SA VOIX !

P. 9 LA CFE-CGC SIGNE UN PLAIDOYER POUR UNE IA DE CONFIANCE AU TRAVAIL

P. 10 LA MONTÉE ALARMANTE DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX DANS LE SECTEUR BANCAIRE

P. 11 TETRA PAK : LA CFE-CGC MOBILISÉE POUR SAUVER L'USINE DE LONGVIC

P. 13 REGARDS EUROPE ET INTERNATIONAL

P. 19 TENDANCES

P. 20 SUR NOS RÉSEAUX





La CFE-CGC mobilisée pour les droits des femmes

En amont de la journée internationale des droits des femmes du 8 mars, la CFE-CGC a cosigné un communiqué intersyndical soulignant que « l'égalité entre les femmes et les hommes n'est toujours pas une réalité dans nos entreprises et administrations ou dans les sphères publiques et privées ». Les organisations syndicales listent diverses revendications : égalité salariale et de carrière femmes-hommes ; transposition ambitieuse de la directive européenne pour la transparence salariale ; abrogation de l'âge légal de départ en retraite à 64 ans qui pénalise en premier lieu les femmes, etc.

Groupes de protection sociale : un accord soumis à signature

Au terme d'une dernière séance de négociation le 18 février, les organisations syndicales et patronales représentatives sont parvenues à un projet d'accord national interprofessionnel (ANI) sur la gouvernance des groupes de protection sociale (GPS) afin de mettre à jour l'ANI de 2009. Le texte, qui réaffirme le caractère paritaire des GPS et qui doit donner à leurs administrateurs les moyens d'exercer pleinement leur mandat, est soumis à signature jusqu'au 5 avril. La CFE-CGC consultera prochainement ses instances pour se positionner.

Pacte vert : les syndicats dénoncent le projet de directive européenne

Dans un communiqué commun, quatre organisations syndicales (CFE-CGC, CFDT, CGT, UNSA) expriment « leur profonde inquiétude face au projet de directive dévoilé par la Commission européenne visant à simplifier les règles du Pacte vert pour les entreprises ». « Sous couvert de simplification, ce texte répond plus à un objectif de déréglementation frénétique guidée par la compétitivité. Il affaiblirait la responsabilité des entreprises et leur obligation d'agir sur l'impact de leurs activités sur l'environnement et les droits humains. »

Ukraine : la CFE-CGC appelle à un processus de paix juste et durable

Trois ans après l'invasion de l'Ukraine par la Russie, sept organisations syndicales (CFE-CGC, CFDT, CGT, CFTC, UNSA, Solidaires, FSU), dans une déclaration commune, « expriment leur solidarité avec les travailleuses et travailleurs d'Ukraine » et appellent « à un processus de paix juste et durable dans le respect du droit international ». Mobilisée dès mars 2022, l'intersyndicale a notamment procédé à trois convois humanitaires pour acheminer des biens de première nécessité.

Découvrez le guide CFE-CGC d'aide à la négociation de la semaine sur 4 jours

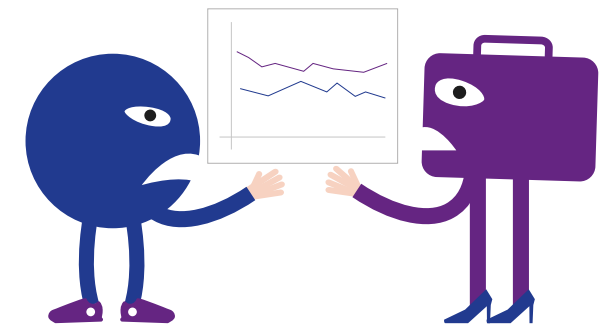
Pour ses structures, la CFE-CGC met à disposition un guide d'aide à la négociation de la semaine de 4 jours dans les entreprises. Comment définit-on la semaine de 4 jours ? Quels en sont les avantages et les inconvénients pour le salarié et l'entreprise ? Quelles sont les étapes de préparation et d'expérimentation ? Comment en évaluer les impacts ? Quels réflexes militants adopter ? La publication aborde toutes les problématiques pour aider les négociateurs.

La CFE-CGC met à jour son guide sur la valorisation des parcours syndicaux

Comment articuler son mandat syndical avec l'activité professionnelle ? Quelles formations suivre pour exercer son mandat ? Comment valoriser son parcours syndical au terme de son mandat ? À disposition de ses adhérents et militants, la CFE-CGC a mis à jour son guide « Valorisation du parcours syndical : réussir sa négociation d'accord collectif ». Vous y trouverez des conseils et une liste de formations pour lesquelles les inscriptions sont en cours.

LE CHIFFRE

12 %



L'écart de rémunération en défaveur des cadres femmes par rapport aux hommes cadres (50 000 € médians bruts annuels contre 56 000 €) selon le Baromètre « Carrière des femmes cadres » publié le 27 février par l'Association pour l'emploi des cadres (Apec). Même à postes et profils identiques, l'écart reste de 7 %, un chiffre quasiment constant depuis 2015. Cet écart se creuse avec l'âge puisqu'il atteint 11 % chez les plus de 55 ans, mais il est déjà de 3 % chez les moins de 35 ans.

L'Apec souligne par ailleurs que les hommes cadres sont plus nombreux à bénéficier d'une part variable (57 % contre 50 % des femmes cadres). Face à ces écarts, seulement 51 % des femmes cadres (contre 59 % des hommes cadres) ont le sentiment d'être rémunérées à leur juste valeur.

**Pour une retraite plus juste,
agissons ensemble pour améliorer les
parcours des femmes**

**Toutes et tous,
ensemble le 8 mars**





L'INFO MILITANTE

RETRAITES : LA NÉGOCIATION EST LANCÉE

Les organisations syndicales et patronales ont débuté, le 27 février, une négociation pour aménager le système de retraites. La CFE-CGC fera valoir ses revendications.

Le « conclave » retraites est lancé. Réunie le 27 février dans des locaux du ministère du Travail, la délégation paritaire permanente - selon l'appellation officielle notifiée par Matignon dans sa lettre de cadrage - a tenu sa première séance d'une négociation qui doit durer trois mois pour aménager la réforme de 2023. Le Premier ministre François Bayrou demande ainsi aux partenaires sociaux, « sans totem ni tabou », « d'ouvrir un chantier sur les évolutions à apporter à notre système de retraites » et d'en « rétablir l'équilibre financier à un horizon proche », fixant l'objectif « à l'année 2030 ». Si un accord est trouvé, l'exécutif s'est engagé à le transcrire dans la prochaine loi de financement de la Sécurité sociale.

Autour de la table, dix organisations étaient présentes au coup d'envoi : les cinq organisations syndicales représentatives au niveau national interprofessionnel (CFE-CGC, CFDT, CGT, FO, CFTC), leurs trois homologues patronales (MEDEF, CPME, U2P) ainsi que l'UNSA et la FNSEA. La délégation CFE-CGC était composée de Christelle Thieffinne, secrétaire nationale à la protection sociale, de Valérie Dehelle-Mignot, administratrice et cheffe de file CFE-CGC à la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), et d'une conseillère technique de la confédération.

Sur la forme, les travaux sont coordonnés par Jean-Jacques Marette, ancien directeur général de l'Agirc-Arrco. Le calendrier officiel prévoit, jusqu'au 28 mai, 13 réunions hebdomadaires dans le format du dialogue national interprofessionnel, donc sans l'UNSA et la FNSEA.

ÂGE LEGAL, EMPLOI DES SENIORS, PÉNIBILITÉ, ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES, FINANCEMENT ET PILOTAGE DU RÉGIME AU MENU DES DISCUSSIONS

La deuxième séance, organisée jeudi 6 mars, a été consacrée à la question sensible de l'âge légal de départ à la retraite, fixé à 64 ans depuis la réforme de 2023. Vont désormais se succéder des réunions thématiques : emploi des seniors, carrières longues, usure professionnelle et pénibilité au travail, mécanismes de solidarité, égalité femmes/hommes, financement

et pilotage du régime, etc. Par ailleurs, la Cour des comptes présentera, le 17 avril, un rapport sur les effets de la réforme sur l'emploi et la compétitivité.

L'ANALYSE DE CHRISTELLE THIEFFINNE (photo ci-contre), SECRÉTAIRE NATIONALE CFE-CGC À LA PROTECTION SOCIALE ET CHEFFE DE FILE DE LA NÉGOCIATION

« Les travaux ont été initiés par Jean-Jacques Marette puis nous avons échangé sur un calendrier de travail listant les grandes thématiques. Des questions ont également été posées pour obtenir un certain nombre d'éclaircissements sur le rapport remis le 20 février dernier par la Cour des comptes, qui a chiffré le déficit du système de retraites à 6,6 milliards d'euros à date. J'ajoute au passage que, comme l'indiquait dès le départ la CFE-CGC, la question d'un "déficit caché" a été balayée. »

« Techniquement, nous ne négocions pas un accord national interprofessionnel en bonne et due forme comme dans une négociation classique. L'objectif est, sur le papier, de parvenir à un texte qui puisse être proposé aux parlementaires. »

« Sur le fond, la CFE-CGC veut profiter de ces discussions pour ouvrir des espaces et proposer diverses mesures, notamment sur les critères de pénibilité du travail en y intégrant les risques psycho-sociaux (RPS) ; sur l'emploi des seniors ; et pour réduire les inégalités femmes-hommes en matière de niveau de pension. Il faut aussi parler partage de la valeur, attractivité du travail et mettre sur la table la problématique des allègements de cotisations qui pèsent sur les ressources de notre système de protection sociale. »

« Enfin, pour qu'une négociation fonctionne, la CFE-CGC a mis en avant trois critères incompressibles : la confiance, un diagnostic partagé et un intérêt commun à agir. C'est dans ce cadre que nous ferons valoir nos revendications. »



L'INFO MILITANTE

RETRAITES : LA QUESTION DES ÂGES DE DÉPART SUR LA TABLE

Organisée jeudi 6 mars, la deuxième séance de la négociation retraites entre partenaires sociaux a été consacrée à un état des lieux des âges de départ et des durées de cotisation. La CFE-CGC a fait passer ses messages.

Conformément au calendrier défini le 27 février lors du coup d'envoi officiel des travaux de la délégation paritaire permanente pour aménager le système des retraites, les organisations syndicales et patronales représentatives ont tenu, jeudi 6 mars après-midi, une deuxième séance toujours animée par Jean-Jacques Marette, ancien directeur général de l'Agirc-Arrco.

L'ordre du jour prévoyant un état des lieux des âges de départ à la retraite (âge de l'ouverture des droits, âge d'annulation de la décote, dérogations aux âges de droit commun) et des durées de cotisation, la séance s'est ouverte par la présentation de divers documents techniques réalisés principalement par la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) et l'Inspection générale des finances (IGF).

LE SUJET SENSIBLE DES 64 ANS

Dans la foulée, le traditionnel tour de table a permis à chaque organisation de faire valoir ses analyses : espérance de vie, liberté de choisir son âge de départ, taux de remplacement, compte notionnel... Alors que la réforme gouvernementale de 2023 a allongé de 62 à 64 ans l'âge légal de départ à la retraite, le sujet demeure forcément sensible. Comme dans toute négociation au format national interprofessionnel, les points durs seront abordés tout au long des discussions qui doivent durer trois mois.

Les partenaires sociaux se retrouveront désormais le jeudi 13 mars pour une séance centrée sur l'emploi des seniors et les carrières longues.

L'ANALYSE DE CHRISTELLE THIEFFINNE (photo ci-contre), SECRÉTAIRE NATIONALE CFE-CGC À LA PROTECTION SOCIALE ET CHEFFE DE FILE DE LA NÉGOCIATION

« Le sujet du jour était "les âges" de la retraite. Sur fond de documents techniques rappelant l'existant ainsi que des données statistiques pour

poser un état des lieux, les discussions ont permis à chaque organisation d'exprimer ses analyses. Le sujet de l'âge légal fixé à 64 ans par la mauvaise réforme de 2023 est bien sûr sur la table, avec des positions syndicales éloignées de celles des organisations patronales, mais il ne s'agissait pas d'en faire aujourd'hui un objet de crispation. Nous en avons aussi profité pour solliciter plusieurs demandes d'évaluation pour la suite de la négociation, notamment sur l'emploi des seniors et les carrières longues pour la séance de la semaine prochaine. »

« Pour la CFE-CGC, ce qui est frappant, c'est qu'au fur et à mesure du recul de l'âge légal de départ en retraite, la variabilité grandit autour de cet âge cible. Autrement dit, au fur et à mesure qu'il est demandé aux salariés de travailler plus longtemps, il faut trouver des aménagements pour ceux qui en sont empêchés, sans oublier les impacts en termes de pénibilité, d'incapacité, etc. C'est donc une mauvaise solution. La CFE-CGC a par ailleurs rappelé, et cela a été confirmé par les rapports du Conseil d'orientation des retraites (COR) et de la Cour des comptes, qu'à terme, la réforme de 2023 coûtera plus cher qu'elle ne rapportera aux régimes de retraites. »

« Concernant l'espérance de vie, les échanges se sont concentrés autour de la possibilité d'indexer l'âge de départ à l'espérance de vie. Cette question reviendra dans quelques semaines quand nous aborderons le pilotage des régimes de retraites. Cependant, pour la CFE-CGC, ce sujet de l'espérance de vie n'est pas assez documenté. Nous contestons l'idée qu'elle continue à s'allonger pour les générations à venir. Il n'y a qu'à voir, par exemple, les prévisions de l'Insee qui sont en permanence revues à la baisse sur le sujet. L'évolution de l'espérance de vie étant un phénomène à observer à long terme, elle ne peut pas constituer un levier à court terme d'équilibrage des régimes de retraites. »



L'INFO MILITANTE

AU SALON DE L'AGRICULTURE, LA CFE-CGC A FAIT ENTENDRE SA VOIX !

Contacts avec le public, échanges nourris avec les acteurs institutionnels du monde agricole, moments de convivialité : comme chaque année, la CFE-CGC et ses militants ont répondu présents à la Porte de Versailles.

Paris Expo Porte de Versailles, Hall 4, allée D, emplacement 112. C'est ici, dans le pavillon institutionnel, qu'était implanté le stand CFE-CGC du 22 février au 2 mars pour la 61^e édition du Salon international de l'agriculture, un rendez-vous annuel incontournable pour le grand public comme l'ensemble des acteurs du monde agricole.

Comme chaque jour en cette période de vacances scolaires, il y avait du monde dans les allées en ce mardi 25 février. Animé par les équipes confédérales et de la fédération Agro CFE-CGC, le stand CFE-CGC était copieusement garni avec la présence de nombreux élus dont François Hommeril, président confédéral, venus à la rencontre des militants, du public et des partenaires institutionnels.

Visibilité, relationnel, enjeux de représentativité et préparation des prochaines élections à la Mutualité Sociale Agricole (MSA) : ci-dessous un florilège de témoignages incarnant l'engagement des équipes CFE-CGC.

FRANÇOIS HOMMERIL, PRÉSIDENT DE LA CFE-CGC

« Le Salon de l'agriculture est un événement incontournable. Il est fondamental pour une organisation syndicale comme la CFE-CGC d'y être présente avec un stand pour être au contact des partenaires institutionnels et des nombreuses populations intéressées et concernées par les questions centrales de l'agriculture et de la durabilité de nos modèles agricoles. La CFE-CGC, avec toutes ses structures et ses représentants, mène un travail de fond pour défendre les salariés des filières, agir sur la production agricole, l'industrie agroalimentaire, etc. »

« La CFE-CGC, avec toutes ses structures et ses représentants, mène un travail de fond pour défendre les salariés des filières agricoles »

CHRISTINE LÊ, SECRÉTAIRE NATIONALE CFE-CGC AU DÉVELOPPEMENT, À LA REPRÉSENTATIVITÉ DU SECTEUR PRIVÉ ET AU DIALOGUE SOCIAL

« La CFE-CGC est très attachée à défendre les intérêts des salariés de l'agriculture. L'année 2025 est très importante puisqu'après les récentes élections des chambres d'agriculture, nous préparons activement les élections de la Mutualité sociale agricole (MSA) qui se tiendront du 5 au 16 mai. La MSA est le régime de protection sociale des salariés agricoles. Ces élections locales permettront de choisir des représentants dans les instances de décision et de peser sur les enjeux sociaux, économiques et environnementaux de l'agriculture. C'est un travail collectif mené par la confédération, les unions territoriale, la fédération Agro et ses syndicats, et le Syndicat national de l'entreprise Crédit Agricole (SNECA). »

THIERRY FARAUT, PRÉSIDENT DE LA FÉDÉRATION AGRO CFE-CGC

« L'agro-alimentaire s'étend de la fourche à la fourchette, de la production agricole à la grande distribution. C'est important que la CFE-CGC et sa fédération Agro soient présentes chaque année pour ce Salon, aux côtés de tous les partenaires institutionnels : organisations syndicales et patronales, acteurs de la prévoyance, etc. La dynamique est bonne : notre fédération compte aujourd'hui environ 10 000 adhérents avec des effectifs qui ont doublé en quelques années. Actuellement, nous mettons les bouchées doubles pour constituer les listes dans la perspective des prochaines élections MSA. »

« Nous mettons les bouchées doubles pour constituer les listes CFE-CGC dans la perspective des élections MSA de mai 2025 »



L'INFO MILITANTE

FRANÇOIS SERPAUD, PRÉSIDENT DU SYNAPSA CFE-CGC (SYNDICAT NATIONAL DE LA COOPÉRATION, DU CONSEIL, LA MUTUALITÉ ET DE LA PROTECTION SOCIALE AGRICOLES)

« La MSA est le deuxième régime de protection sociale. Pour les prochaines élections MSA, il faut d'abord trouver des candidats pour chaque canton soit 6 000 à 8 000 candidats CFE-CGC. Comme le dit mon président fédéral Thierry Faraut, le Salon de l'agriculture est une vitrine. Notre présence ici est fondamentale, au contact de l'ensemble des acteurs et des partenaires tels que le Groupe Agrica (santé, prévoyance, épargne retraite) dont Bernard Pire (CFE-CGC) occupe la présidence. »

JACQUES GABEN, VICE-PRÉSIDENT DU SYNAPSA CFE-CGC ET NÉGOCIATEUR NATIONAL DE BRANCHE POUR LES COOPÉRATIVES AGRICOLES

« Entre les élections des chambres d'agriculture puis celles à venir pour la MSA, l'année 2025 est très importante pour la CFE-CGC. Le SYNPSA, qui compte près de 1 500 adhérents, prend toute sa part dans ce travail collectif pour mobiliser les électeurs et faire vivre le dialogue social dans toutes les instances. »

BERNARD PIRE, PRÉSIDENT DU SYNDICAT NATIONAL DES CADRES D'ENTREPRISES AGRICOLES (SNCEA/CFE-CGC)

« Le SNCEA/CFE-CGC est le seul syndicat spécifique représentatif de l'encadrement (techniciens, agents de maîtrise, cadres et salariés responsables) de la production agricole et de ses services connexes. Comme le rappellent mes collègues, la présence de la CFE-CGC et de ses structures à la Porte de Versailles est d'autant plus importante que les enjeux électoraux sont forts cette année. Au-delà, c'est aussi un moment privilégié d'échanges avec les autres organisations syndicales et tous les acteurs du monde agricole. »



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

→ **Contactez-nous :**
partenariat@macif.fr



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



L'INFO MILITANTE

LA CFE-CGC SIGNE UN PLAIDOYER POUR UNE IA DE CONFIANCE AU TRAVAIL

Dans le cadre du récent Sommet pour l'action sur l'intelligence artificielle à Paris, la CFE-CGC a cosigné « un plaidoyer pour une IA de confiance dans le monde du travail ».

Organisé à Paris les 10 et 11 février au Grand Palais, le Sommet pour l'action sur l'Intelligence artificielle (IA), en présence notamment de nombreux chefs d'État, d'entreprises et de scientifiques, a débouché sur plusieurs annonces et engagements des parties prenantes.

Fortement mobilisée pour répondre aux défis posés par l'IA au travail, la CFE-CGC était présente sur place avec une délégation conduite par Nicolas Blanc, secrétaire national à la transition économique. Aux côtés d'une soixantaine d'entreprises et d'acteurs du monde du travail, la CFE-CGC a cosigné un « un plaidoyer pour une IA de confiance dans le monde du travail » (« Pledge for a Trustworthy AI in the World of Work »), publié le 11 février.

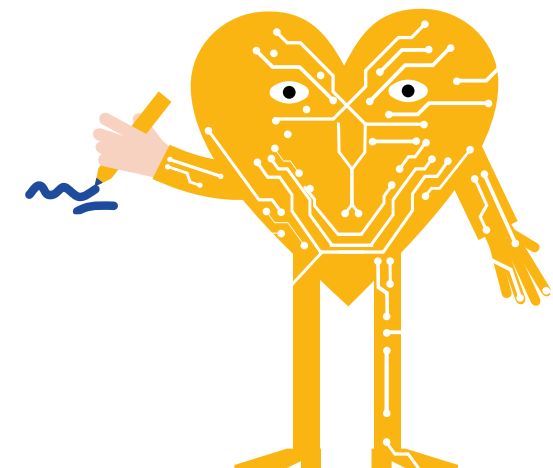
PROMOUVOIR LE DIALOGUE SOCIAL ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Par cette démarche, les signataires s'engagent en particulier à :

- Promouvoir le dialogue social avec les représentants des travailleurs, dans les décisions liées à l'adoption, au déploiement et à l'évaluation des systèmes d'IA, y compris par le biais de la négociation collective, afin de garantir une utilisation responsable et digne de confiance de l'IA au travail.

- Soutenir l'amélioration de l'expertise, des compétences et l'engagement des syndicats et des associations d'employeurs sur les questions liées au numérique et à l'IA.
- Favoriser les investissements dans le capital humain pour permettre aux travailleurs de bénéficier de l'IA, tout en promouvant une transition équitable en luttant contre l'inadéquation des compétences et en soutenant les initiatives de perfectionnement et de reconversion en collaboration avec les syndicats et les organisations d'employeurs.
- Veiller à ce que l'IA élimine les préjugés dans le recrutement et qu'elle n'exclue pas les groupes sous-représentés.

Rappelons qu'en début d'année, dans le cadre du projet Dial-IA, l'IRES et 4 organisations syndicales dont la CFE-CGC ont publié un manifeste et présenté une boîte à outils pour sensibiliser les acteurs du dialogue social aux enjeux de l'intelligence artificielle au travail.



**RIEN. C'EST LE MENU
DU JOUR POUR DES
MILLIONS DE FRANÇAIS.**

JE FAIS UN DON





L'INFO MILITANTE

LA MONTÉE ALARMANTE DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX DANS LE SECTEUR BANCAIRE

Épuisement professionnel, manque de reconnaissance, peur au travail, contraintes réglementaires : une enquête du SNB/CFE-CGC, premier syndicat de la banque, dresse un constat édifiant de la santé des salariés du secteur.

« Des constats alarmants pour la santé des salariés du secteur bancaire. » Le verdict est sans appel : les résultats de la cinquième enquête triennale sur les risques psychosociaux (RPS) dans le secteur bancaire, menée fin 2024 par le Syndicat National de la Banque et du Crédit (SNB/CFE-CGC) en partenariat avec le cabinet Sextant Expertise auprès de 9616 répondants (+ 30 % de participation par rapport à 2021), « montrent une exposition élevée aux RPS parmi les salariés du secteur bancaire ».

RISQUE ÉLEVÉ DE BURNOUT POUR PRÈS D'UN SALARIÉ SUR DEUX

Parmi les principaux enseignements à retenir :

- **Un épuisement professionnel patent** : près d'un salarié sur deux (44 %) présentent un risque élevé ou très élevé de burnout, bien au-dessus des niveaux observés dans d'autres secteurs.
- **Un manque de reconnaissance et un déficit de sens du travail** : un salarié sur deux estime ne pas avoir les moyens nécessaires pour réaliser un travail de qualité et ressent une absence de reconnaissance professionnelle.
- **Une peur au travail** : 40 % des répondants déclarent éprouver parfois de la peur au travail, souvent en raison de tensions avec les clients ou face à des situations de détresse humaine.
- **Des contraintes organisationnelles pesantes** : une écrasante majorité (90 % des répondants) jugent que les contraintes réglementaires bancaires ont augmenté, alourdissant considérablement leur charge de travail.

Dans un secteur bancaire en mutation, plusieurs facteurs concourent à cet état des lieux. « Les transformations organisationnelles et technologiques, le flex office, la réduction des effectifs et la digitalisation des services

pèsent lourdement sur les salariés, souligne l'enquête. Les promesses d'efficacité et de simplification se heurtent à une réalité d'augmentation des charges administratives et de baisse des moyens humains, faisant des salariés la "variable d'ajustement" du secteur. »

LE SNB/CFE-CGC FORCE DE PROPOSITION

Premier syndicat de la banque, de la finance et du crédit, le SNB/CFE-CGC, présidé par Frédéric Guyonnet, appelle à une action concrète et concertée des acteurs du secteur pour améliorer les conditions de travail des salariés. Avec diverses recommandations prioritaires :

- La réduction des contraintes réglementaires inutiles et des charges administratives.
- La mise en place d'une charte RPS/QVCT 2025 dans toutes les entreprises.
- Le renforcement des moyens humains et techniques pour réaliser un travail de qualité.
- La sensibilisation accrue aux RPS et l'établissement d'un accompagnement préventif.

« Le SNB/réaffirme son engagement à travailler avec les entreprises et les instances représentatives du personnel pour créer un environnement de travail sain et respectueux, à la hauteur des attentes des salariés et des enjeux du secteur », indique Frédéric Guyonnet.

Le syndicat s'engage notamment à ouvrir des discussions sur les contraintes réglementaires avec tous les employeurs ; à lancer une formation RPS pour ses militants syndicaux ; à créer des synergies entre ses experts RPS et les réseaux partenaires en santé ; et à animer une cellule psychologique ou des groupes d'entraide.



L'INFO MILITANTE

TETRA PAK : LA CFE-CGC MOBILISÉE POUR SAUVER L'USINE DE LONGVIC

Alors qu'un plan social du groupe suédois d'emballages prévoit la prochaine fermeture des Papeteries de Dijon, l'intersyndicale s'organise pour préserver les 207 emplois.

Entretien avec Mohamed Aouidat, délégué syndical CFE-CGC.

Quelles sont vos activités professionnelles et syndicales chez Tetra Pak ?

J'ai 35 ans d'ancienneté dans l'entreprise. J'ai longtemps travaillé comme responsable secteur de maintenance au sein des Papeteries de Dijon, la seule usine en France du groupe suédois Tetra Pak. Depuis trois ans, je suis gestionnaire du magasin de pièces détachées. Cela m'a permis de prendre un peu de recul pour exercer mes mandats syndicaux puisque je suis délégué syndical CFE-CGC, membre titulaire du comité social et économique (CSE) et membre titulaire du comité d'entreprise européen (CEE).

La direction de Tetra Pak a annoncé fin janvier un plan social prévoyant la fermeture, fin 2025, de l'usine de Longvic (Côte-d'Or). Pour quelles raisons ?

L'usine existe depuis 1971, c'est un maillon clé historique de l'économie locale. Le site produit le carton qui part ensuite en rouleaux de plusieurs milliers d'emballages chez les clients. Elle emploie 207 salariés en CDI, une quinzaine d'alternants et une vingtaine de sous-traitants. Les effectifs, qui étaient de 360 au plus fort de l'activité au début des années 2000, ont progressivement diminué avec notamment la suppression, depuis deux ans, des équipes du week-end.

Pour justifier le PSE, la direction évoque la baisse des volumes de production et l'augmentation des coûts et des frais fixes. D'une part, la consommation de lait et de jus de fruits diminue depuis des années. D'autre part, nos emballages sont tombés dans le domaine public et subissent de plein fouet la concurrence des emballages chinois, à l'identique et moins chers. Ce n'est pas la première fois que Tetra Pak cherche à fermer un site européen pour préserver sa rentabilité. Cette fois, cela tombe sur nous alors que l'usine n'a jamais perdu d'argent.

Quelle a été la réaction des salariés à l'annonce du PSE ?

C'est très violent. Tout en restant stoïques et très dignes, les salariés ont été assommés. C'est une entreprise avec une bonne réputation que personne n'imaginait fermer dans la région. Pendant longtemps, on entraînait aux Papeteries de Dijon avec confiance et de bons avantages pour sa carrière.

Que prévoit le calendrier ?

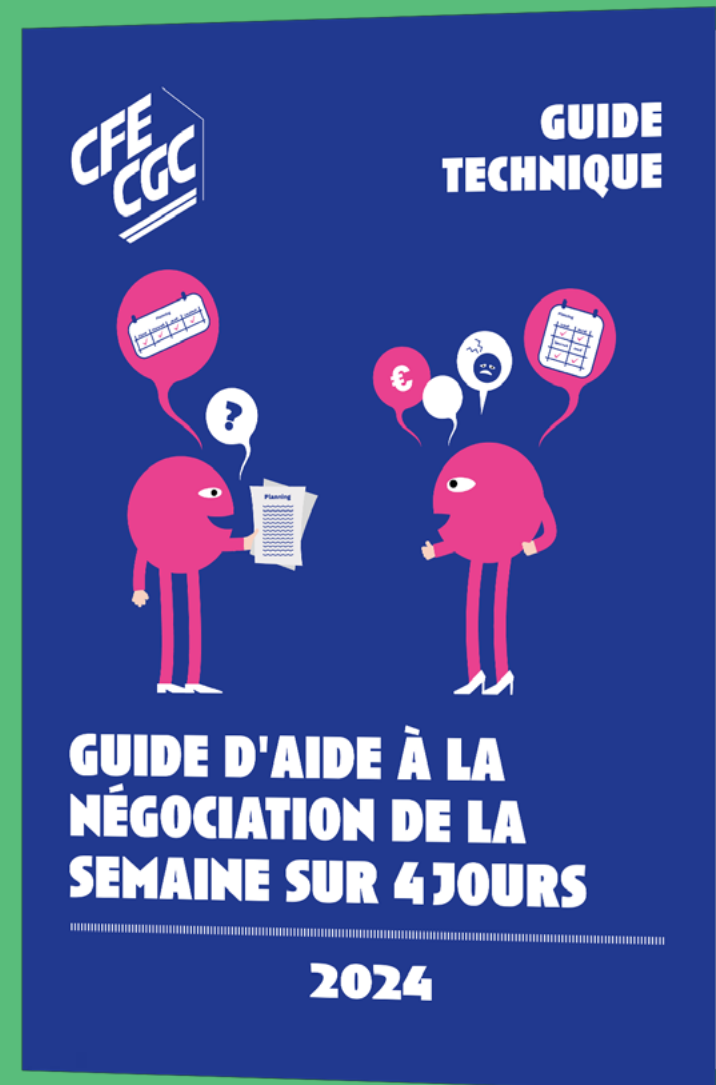
Le planning prévisionnel prévoit de stopper la production et de démonter les machines à fin septembre 2025 avec, en parallèle, l'envoi des premières lettres de licenciement. Le PSE a officiellement débuté le 7 février. Dans le cadre du CSE, les syndicats doivent rendre un avis début mai. En intersyndicale, nous avons sollicité et obtenu l'accord de l'avocat Ralph Blindauer, spécialiste du droit du travail et figure médiatique bien connue pour ses déplacements en camping-car. Nous avons également fait appel à des cabinets d'expertise s'agissant de la situation financière des Papeteries de Dijon et des risques psychosociaux (RPS).

Comment allez-vous travailler sur le plan syndical ?

Nous allons analyser en détail, à la lumière des raisons économiques, dans quelle mesure il est possible de préserver des emplois. L'usine n'est pas en difficulté financière et, je le répète, elle n'a jamais perdu d'argent. Ce plan social n'intervient que dans une pure logique de rentabilité pour réaliser davantage de bénéfices. Notre avocat conteste la terminologie de cessation d'activité et parle plutôt d'un transfert d'activité. C'est donc un long travail d'expertise qui se met en place. La stratégie des organisations syndicales est claire : il s'agit en l'état de parler de sauvegarde des emplois, pas de licenciements. C'est ce que nous avons expliqué à l'ensemble des salariés lors d'une récente assemblée générale.

« Ce plan social n'intervient que dans une pure logique de rentabilité pour réaliser davantage de bénéfices »

À LA NÉGOCIATION DE LA SEMAINE SUR 4 JOURS





L'ÉCONOMIE ALLEMANDE À UN TOURNANT

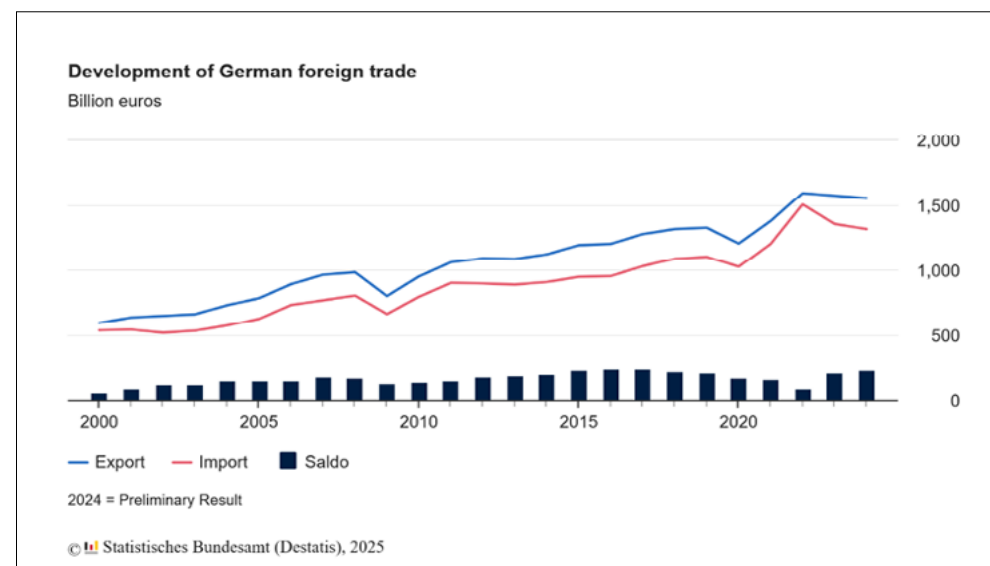
Après deux ans de récession, la première puissance économique européenne, confrontée à des difficultés conjoncturelles et structurelles, espère se relancer à la faveur des récents changements politiques et d'un vaste plan d'investissements.

Premier pays européen en termes de richesse, l'Allemagne souffre depuis deux ans de difficultés économiques majeures. Tensions commerciales, crise énergétique, erreurs en termes de stratégie industrielles, faiblesse de sa demande intérieure : les raisons de ce déclin sont nombreuses. Les récents changements politiques et l'annonce d'un grand plan d'investissement de plusieurs milliards d'euros doivent toutefois permettre à l'économie allemande de se relancer.

LES FONDEMENTS DE LA PUISSANCE ÉCONOMIQUE ALLEMANDE

L'économie allemande est principalement basée sur les excédents commerciaux. Les entreprises allemandes sont fortement dépendantes des échanges avec le reste du monde. Avec un secteur secondaire qui représente plus de 24 % du PIB, l'économie, très industrialisée, a développé un modèle basé sur l'exportation de biens à haute valeur ajoutée. Elle a par ailleurs, à travers diverses mesures, réussi à maîtriser ses coûts salariaux, rendant les produits allemands très compétitifs. Cette modération salariale pratiquée outre-Rhin est à la base du succès du pays et à l'origine de la prospérité de ces dernières décennies. La faiblesse des coûts salariaux a notamment permis aux exportateurs allemands de maintenir leurs marges face à la concurrence extérieure.

Le pays est ainsi une des premières puissances commerciales au monde en termes d'exportation : en 2023, les exportations de la Chine (1,4 milliards d'habitants) ont représenté 3 380 milliards de dollars selon l'Organisation mondiale du commerce (OMC) et celles des États-Unis (335 millions d'habitants) 2 020 milliards. Juste derrière, on trouve l'Allemagne (84 millions d'habitants) avec 1 690 milliards. Ces exportations sont plus de deux fois plus importantes que celles du Japon ou de la Corée du Sud et quasiment trois fois plus élevées que celles de la France, de l'Italie ou du Royaume-Uni.



Tout le modèle allemand est ainsi fondé sur cette puissance industrielle d'exportation à grande échelle qui permet l'entrée importante de devises au sein du pays. Le solde commercial (écart entre les exportations et les importations) est largement positif et s'élève, selon le Destatis (l'office allemand de la statistique) à 239 milliards d'euros en 2024. Un chiffre impressionnant qui traduit cependant une difficulté : le solde est positif plus par la faiblesse exceptionnelle des importations qu'en raison d'une hausse de ses exportations.

DES DIFFICULTÉS CONJONCTURELLES

Depuis deux ans, l'économie allemande est à la peine : en récession en 2023 (- 0,3 %), le pays connaît une seconde récession en 2024 (- 0,2 %) et démarre 2025 avec une croissance poussive. Cette difficulté tient d'abord à des difficultés conjoncturelles : l'économie allemande souffre des conséquences de la forte inflation de 2022 et 2023.

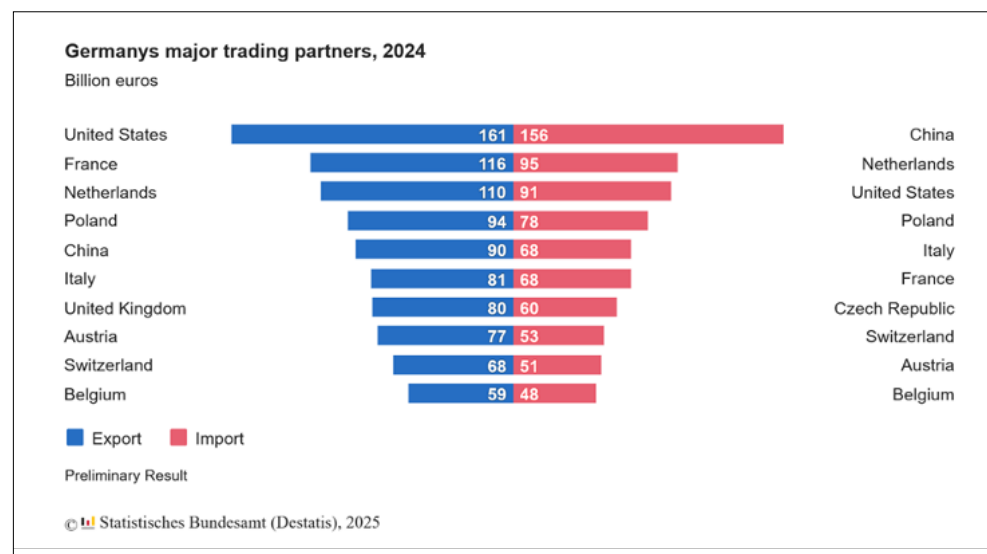


Avec respectivement un indice des prix à la consommation harmonisée (IPCH) de 8,7 % et de 6 %, le pays a été marqué par une faible demande globale. La revalorisation tardive des salaires sur le niveau de l'inflation a limité la consommation et la politique monétaire restrictive a alourdi les coûts de financement empêchant ainsi de stimuler l'investissement privé.

Le secteur industriel allemand, spécialisé notamment dans la production automobile, de produits chimiques et de machines-outils, a aussi souffert de la hausse des prix de l'énergie. Au pic de la crise, l'Allemagne avait les prix de l'électricité industrielle les plus élevés d'Europe après l'Irlande et Chypre... Les coûts de production pour ces industries intensives en énergie ont considérablement augmenté, générant une perte de compétitivité qui a déstabilisé une bonne partie de la structure productive allemande.

Par ailleurs, le pays a été touché par la concurrence internationale. La Chine, hier un pays à fort débouché pour l'industrie allemande, est devenue un redoutable concurrent : en Chine ou dans le reste du monde, les acteurs chinois concurrencent désormais les produits allemands dans l'automobile ou les machines-outils.

Enfin, l'Allemagne pâtit directement des tensions commerciales avec les États-Unis ou la Chine. Souhaitant tous les deux limiter la pénétration des produits étrangers sur leur marché local, ces deux pays mettent en place des politiques protectionnistes avec une hausse des droits de douanes compliquant l'entrée de produits industriels allemands.



DES DIFFICULTÉS PLUS STRUCTURELLES

L'économie allemande est également confrontée à des problématiques plus structurelles. Sa population est vieillissante et le renouvellement de génération n'est plus assuré. Il en résulte une population active qui diminue, consomme moins et épargne davantage. Ce fait impacte le potentiel de croissance (on estime que cela coûte généralement quelques points de croissance au PIB) et crée un déséquilibre dans la structure par âge, impactant les transferts intergénérationnels. À mesure que la population vieillit, le nombre de personnes qui dépendent des transferts (enfants et personnes âgées) augmente par rapport au nombre de personnes qui financent les transferts (adultes en âge de travailler). L'État est ainsi contraint de faire des arbitrages difficiles : soit augmenter les impôts et diminuer par conséquent le niveau de vie des contribuables, ou bien réduire les prestations au détriment des bénéficiaires. Cette problématique touche tous les pays européens mais s'illustre plus particulièrement en Allemagne qui devra, dans quelques années, assumer le coût plus élevé de son système social.



L'Allemagne est par ailleurs confrontée à une problématique liée au fonctionnement même de ses institutions qui peuvent freiner les besoins d'investissements du pays. Depuis 2011, le pays est lié par le mécanisme constitutionnel dit du « frein à la dette ». Celui-ci interdit aux États fédérés tout déficit, même conjoncturel, et limite au maximum à 0,35 % du PIB le déficit structurel - hors effets de la conjoncture - de l'État fédéral. Il résulte de cette règle, directement issue du courant de l'ordolibéralisme, une politique budgétaire excessivement restrictive alors qu'il pourrait être pertinent de relancer l'économie par davantage d'investissement public.

Par exemple, l'orientation de la politique budgétaire a été durcie en 2024 lorsque la Cour de Karlsruhe a jugé inconstitutionnelle l'utilisation d'un reliquat budgétaire de 60 milliards d'euros, destiné à l'origine à la lutte contre la pandémie de Covid-19, pour alimenter un « fonds pour la transformation et le climat ». Cela a conduit à réduire fortement les dépenses consacrées aux investissements publics et aux incitations fiscales à destination des ménages et des entreprises. À cause de ses règles budgétaires, l'Allemagne s'est privée des moyens de mener une réelle politique contracyclique. C'est d'autant plus étonnant que le pays dispose des capacités financières pour s'endetter : avec une dette publique qui s'élève à 63 % du PIB, l'Allemagne fait figure de bonne élève au sein de l'Union européenne.

UN PLAN D'INVESTISSEMENTS DE PLUSIEURS CENTAINES DE MILLIARDS D'EUROS POUR REDYNAMISER L'ÉCONOMIE

À la suite des dernières élections législatives et en pleine négociation en vue de former un gouvernement, l'Union chrétienne-démocrate (CDU) et le Parti social-démocrate (SPD) sont tombés d'accord pour sortir d'une certaine forme d'orthodoxie budgétaire. Les deux partis ont annoncé le 4 mars dernier leur volonté d'investir fortement dans la défense et les infrastructures. Débattu au Bundestag, ce plan, qui pourrait atteindre 200 à 400 milliards d'euros, doit permettre de redynamiser l'économie allemande.

Selon les premières annonces, ce plan prévoit notamment un assouplissement du « frein à l'endettement » en permettant à l'État d'emprunter jusqu'à 1,4 % du PIB chaque année avec une marge ajustable si la dette publique dépasse 60 % de celui-ci. Une aubaine alors que la banque centrale allemande (la Bundesbank) a annoncé une perte record de 19,2 milliards d'euros en 2024, privant ainsi le budget fédéral de plusieurs milliards d'euros de recettes...





RÉVISION DES RÈGLES DE COORDINATION DES SYSTÈMES DE SÉCURITÉ SOCIALE DANS L'UE : UN ENJEU DE TAILLE

La proposition de la Commission de révision du règlement européen doit permettre de garantir une mobilité équitable qui ne se fait pas au détriment de la protection sociale des travailleurs.

La mobilité des travailleurs au sein de l'Union européenne (UE) est un pilier fondamental du marché unique. Cependant, cette mobilité soulève des défis complexes, notamment en matière de Sécurité sociale et de protection des travailleurs. C'est pourquoi il est essentiel de disposer d'instruments efficaces pour faciliter le contrôle et lutter contre le dumping social et la fraude, tout en organisant une répartition juste de la charge financière liée au versement des prestations chômage entre État de résidence et État d'emploi du travailleur. Pour cela, la révision des règlements européens de coordination des systèmes de Sécurité sociale est essentielle : elle doit permettre de garantir une mobilité équitable qui ne se fait pas au détriment de la protection sociale des travailleurs.

LES RÈGLES DE VERSEMENT DES PRESTATIONS CHÔMAGE FONT PESER DES CHARGES DISPROPORTIONNÉES SUR LE PAYS DE RÉSIDENCE DES TRAVAILLEURS FRONTALIERS

Actuellement, le travailleur frontalier qui perd son emploi dans un des États membres européens ou en Suisse est indemnisé par les institutions compétentes de son État de résidence. Ainsi, un travailleur frontalier résidant en France bénéficie de droits au chômage identiques à ceux qu'il aurait perçus s'il avait exercé son activité en France, bien que les cotisations d'assurance chômage n'aient pas été versées en France mais dans l'État d'emploi.

Les règles actuelles, qui dérogent donc au principe de paiement des prestations de chômage des travailleurs frontaliers par l'État d'emploi, font ainsi peser des charges disproportionnées sur le pays de résidence des travailleurs frontaliers.

La proposition de révision du règlement européen de la Commission européenne vise à conférer la charge de l'indemnisation à l'État membre ayant perçu les cotisations lorsque le frontalier y a travaillé pendant au moins douze mois et la faire supporter par l'État de résidence dans les

autres cas. En conséquence, la procédure de remboursement actuelle serait supprimée. Cette proposition organise une meilleure répartition de la charge financière entre État de résidence et État d'emploi mais continue à faire peser une charge supplémentaire sur l'État de résidence.

NOTIFICATION PRÉALABLE AU DÉTACHEMENT DES TRAVAILLEURS : UNE OBLIGATION ADMINISTRATIVE POUR ENDIGUER LA FRAUDE

Aujourd'hui, lorsque des travailleurs sont détachés ou envoyés dans un autre État membre pour y travailler, ils restent affiliés au système de Sécurité sociale de leur pays d'origine. Cela conduit souvent à des fraudes ou à l'absence de protection comme l'assurance contre les accidents, en particulier dans le secteur du bâtiment.

Favoriser la mise en place d'une notification préalable pour la Sécurité sociale permettrait d'atténuer les risques de fraude et d'erreur en systématisant et en encadrant l'obligation d'information préalable avant toute mission ou détachement, laissée pour l'heure à la discrétion de l'employeur ou du travailleur non salarié.

Ce point est particulièrement bloquant dans les négociations : le Conseil européen craint que le mécanisme de la notification préalable ne soit trop lourd administrativement, alors que l'équipe de négociation du Parlement européen propose des solutions numériques telles que le système EESSI (échange électronique d'informations sur la Sécurité sociale) pour éviter de telles charges.

De plus, les discussions ont conduit à envisager une exemption à cette notification préalable pour les secteurs agricole et de la construction. Pour la CFE-CGC, il semble pourtant essentiel de maintenir ces secteurs dans le champ d'application de l'obligation de notification préalable au regard des risques spécifiques et des potentielles fraudes dans ces secteurs.



ÉTAT DES NÉGOCIATIONS : UN PROCESSUS LONG ET COMPLEXE

La révision des règlements européens sur la coordination des systèmes de Sécurité sociale est en discussion depuis 2016. Les négociations ont progressé sur plusieurs points mais les questions de la notification préalable et de l'indemnisation des travailleurs frontaliers restent des sujets de discorde. Les divergences entre les États membres et les institutions européennes compliquent la recherche d'un compromis.

Depuis 2016 et la proposition de révision initiale de la Commission, les situations de mobilité se sont en effet largement complexifiées : forte croissance du télétravail à la suite de la pandémie de Covid-19, nombre de travailleurs non-salariés mobiles en hausse, accroissement du nombre de travailleurs nomades en Europe et en dehors de l'UE, recours plus fréquent au régime de la pluriactivité, augmentation du nombre de travailleurs détachés...

Cela s'est par ailleurs reflété dans la production d'une jurisprudence abondante ces dernières années par la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE). Cette jurisprudence vise à faire respecter les droits fondamentaux et les libertés prévues par les traités européens, ainsi qu'à résoudre les nombreux litiges liés à la coordination des systèmes de santé publique et de Sécurité sociale, que les États membres peinent à gérer en l'état actuel du droit. C'est pourquoi il est nécessaire de réviser le cadre légal pour garantir une sécurité juridique effective et adaptée à l'évolution des formes de travail transfrontalier.

RENCONTRE NATIONALE AVEC LA MINISTRE DU TRAVAIL ET CONSULTATION DES PARTENAIRES SOCIAUX

La ministre du Travail Astrid Panosyan-Bouvet a consulté les partenaires sociaux dans le cadre de la poursuite des négociations sur la révision des règlements relatifs à la coordination des régimes de Sécurité sociale.

Elle leur a présenté la position qui sera portée par la France à Bruxelles lors des négociations. La France considère cette révision comme essentielle pour améliorer la protection des travailleurs et lutter contre le dumping social. Elle soutient un système d'indemnisation plus juste, basé sur le principe de la compétence de l'État de dernière activité. Elle s'oppose à la scission du texte, craignant que cela ne conduise à l'abandon des négociations sur les points les plus cruciaux.

Lors de cette rencontre, la CFE-CGC a rappelé que la libre circulation des personnes est un des piliers de l'UE et du marché unique, et qu'il faut donc la préserver. La CFE-CGC soutient la position visant à maintenir la révision des règlements de coordination sans scinder le texte, afin de dégager un compromis rapide entre le Conseil et le Parlement européen.

Sur la question des exemptions concernant la notification préalable au détachement, la CFE-CGC a émis des réserves et insisté sur la nécessité de s'assurer que cela ne s'organise pas au détriment des droits des salariés, en particulier dans des secteurs où la sinistralité est très forte. Enfin, la CFE-CGC a ajouté que le volet contrôle était déterminant, ce qui nécessite de remédier à la pénurie des inspecteurs URSSAFF et du travail dans tous les pays et tout particulièrement en France.

La ministre va rencontrer les parties prenantes à Bruxelles dont la rapporteure du texte au Parlement européen, Gabriel Bishoff, la Confédération européenne des syndicats (CES) et des fédérations d'employeurs. De son côté, la CFE-CGC a sollicité la ministre pour une rencontre avec la Confédération européenne des cadres (CEC). Les partenaires sociaux seront reçus au ministère du Travail à l'issue de ces rencontres.



LE RÔLE DE L'AUTORITÉ EUROPÉENNE DU TRAVAIL POUR AMÉLIORER LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS MOBILES DANS L'UE

Si la révision des règlements relatifs à la coordination des systèmes de Sécurité sociale est incontournable pour améliorer la mobilité équitable des personnes et des travailleurs au sein de l'UE, cela nécessite également davantage de contrôles et la mise en œuvre effective de la législation existante.

Bien que l'Autorité européenne du travail (AET) joue un rôle important dans le but de soutenir les structures nationales, notamment par le biais d'inspections conjointes et l'échange d'informations entre États membres sur les questions de mobilité de la main-d'œuvre, il subsiste des obstacles importants qui freinent la pleine réalisation de ses missions. La principale faiblesse de son fonctionnement est liée au fait que la coopération avec l'AET est entièrement volontaire pour les États membres. De plus, l'AET manque des compétences nécessaires pour collecter et traiter les données des travailleurs et des entreprises concernés. Enfin, son cadre juridique l'empêche de lancer des enquêtes de sa propre initiative ou de gérer la mobilité des travailleurs venant de pays tiers. Ces freins, soulignés par le Parlement européen, appellent, pour la CFE-CGC, une révision du mandat de l'AET.

En conclusion, la mobilité des travailleurs en Europe s'avère un défi complexe qui nécessite des réformes pour garantir une protection sociale équitable et lutter contre les fraudes. Les négociations en cours montrent la difficulté de trouver un consensus entre les États membres et les institutions européennes. Pour la CFE-CGC, malgré les dissensions politiques historiques et en dépit des aléas institutionnels rencontrés au fil des années, il est essentiel de garder à l'esprit l'objectif principal de cette révision législative. À savoir mieux garantir la libre circulation des personnes et l'accès à des démarches administratives claires et cohérentes avec les règles européennes applicables selon leur situation.

Situation de la France

Pour l'année 2023, le surcoût de l'indemnisation des travailleurs frontaliers pour le régime d'assurance chômage français (Unédic) s'élève à environ 800 millions d'euros. Au total, depuis 2011, ce surcoût est estimé à plus de 8,9 milliards d'euros.

Les partenaires sociaux, par le biais de l'Unédic, considèrent qu'il est urgent de modifier le mécanisme actuel et d'instaurer des règles d'indemnisation des travailleurs frontaliers fondées sur le principe du paiement des prestations de chômage des travailleurs frontaliers par l'État d'emploi afin d'établir un équilibre plus juste entre les États, au-delà des clivages et des positions politiques nationales. Les partenaires sociaux de l'Unédic demandent également que les mêmes règles s'appliquent à la Suisse.

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



TENDANCES



RÉMUNÉRATION : LES INÉGALITÉS PERDURENT ENTRE HOMMES ET FEMMES CADRES

Bon an mal an, la rémunération demeure un levier d'inégalités persistant entre les femmes cadres et leurs homologues hommes. En 2024, celles-ci gagnaient encore 12 % de moins (50 000 euros médians bruts annuels contre 56 000 euros), nous apprend le Baromètre « Carrière des femmes cadres » publié par l'Apec en amont de la journée internationale des droits des femmes du 8 mars. Même à postes et profils identiques, l'écart de rémunération reste de 7 %, un chiffre quasi constant depuis 2015. Et qui se creuse avec l'âge : déjà de 3 % chez les moins de 35 ans, il monte à 11 % pour les plus de 55 ans.

Ces inégalités salariales s'illustrent également avec la part variable dont bénéficient davantage les hommes cadres (57 % contre 50 %). Face à ces écarts, seules 51 % des femmes cadres (contre 59 % des hommes) ont le sentiment d'être rémunérées à leur juste valeur. Alors que la directive européenne sur la transparence salariale doit être transposée d'ici juin 2026, 66 % des cadres, hommes et femmes confondus, plébiscitent le dispositif comme levier d'égalité salariale. Les femmes sont toutefois plus nombreuses (75 % contre 60 %) à souhaiter que leur entreprise communique sur les grilles de rémunération par métier.

Outre la partie rémunération, l'étude Apec souligne que le plafond de verre est loin d'être brisé. Les femmes cadres mettent ainsi plus de temps à accéder à des fonctions managériales et elles encadrent souvent des équipes plus petites : seules 12 % d'entre elles ont la responsabilité d'équipes de plus de 10 personnes contre 21 % pour leurs collègues masculins.

L'idée parfois reçue selon laquelle les femmes cadres auraient moins d'ambition professionnelle que les hommes est par ailleurs battue en brèche : plus d'un tiers d'entre elles ont, au cours des trois dernières années, pris l'initiative de demander plus de responsabilités à leur manager, une proportion quasi égale à celle des hommes.



Source

Baromètre « Carrière des femmes cadres », Apec, février 2025.

DANS LE PRIVÉ, L'ÉCART DE SALAIRES FEMMES-HOMMES RECULE MAIS RESTE ÉLEVÉ

En matière d'égalité salariale, des progrès sont accomplis mais le chemin est encore long. Dans une étude publiée le 4 mars, l'Insee indique qu'en 2023, dans le secteur privé, le revenu salarial moyen des femmes était inférieur de 22,2 % à celui des hommes. Depuis 1995, les inégalités se sont réduites d'un tiers. « La diminution des écarts de volume de travail et celle des écarts de salaire en équivalent temps plein (ETP) ont contribué à cette baisse qui s'est intensifiée depuis 2019 », précise l'Insee. À temps de travail égal, l'écart de rémunération s'élevait, en 2023, à 14,2 %, contre 22,1 % en 1995.

Pour expliquer cet écart salarial de 22,2 %, l'Insee met d'une part en avant le moindre volume de travail annuel des femmes, qui sont à la fois moins souvent en emploi au cours de l'année et davantage à temps partiel ; et d'autre part la répartition genrée des professions, à savoir que les femmes n'occupent pas les mêmes emplois, qu'elles ne travaillent pas dans les mêmes secteurs que les hommes, et qu'elles accèdent moins aux postes les plus rémunérateurs. En 2023, les femmes représentaient 42 % des postes salariés du privé en équivalent temps plein, mais seulement 24 % des 1 % des postes les plus rémunérés. À noter que pour le même emploi exercé dans le même établissement, l'écart de salaire net en équivalent temps plein se réduit à 3,8 %.

Par ailleurs, les écarts de revenu salarial entre femmes et hommes sont encore plus marqués entre parents, souligne l'Insee, qui acte que « les mères ont des temps de travail mais aussi des salaires en équivalent temps plein nettement inférieurs aux pères », et que « les écarts s'accroissent avec le nombre d'enfants ».

Globalement, l'écart en faveur des hommes est plus fort chez les cadres (15 % en salaire pour les temps plein) que chez les professions intermédiaires (11,6 %), les ouvriers (12,9 %) et les employés (3,6 %).



Source

Étude « Écart de salaire entre femmes et hommes en 2023 », Insee, mars 2025.



SUR NOS RÉSEAUX

 **Bluesky - CFE-CGC** @CFECCG.ORG - 21 janvier 2025

 **Bienvenue sur le compte Bluesky de la CFE-CGC !**
Pour vous accueillir sur la plateforme, voici notre kit de démarrage.

A consulter ici → <https://urlr.me/4FXuGd>

 **X - CFE-CGC** @CFECCG.ORG - 26 février 2025

 **Comment sensibiliser les acteurs du dialogue social aux enjeux de l'intelligence artificielle au travail ?**
Dial-IA, un projet porté par l'IRES et 4 organisations syndicales dont la CFE-CGC, met disposition une boîte à outils en accès libre.

A consulter ici → <https://urlr.me/QUb5Hs>

 **Threads - CFE-CGC** @CFECCG - 18 février 2025

 **Replay ! François Hommeril, président de la CFE-CGC sur RMC. « Le temps qu'on passe à la retraite, c'est une bonne mesure du progrès. Et on nous dit qu'on passe trop de temps à la retraite !**

Il n'y a pas de raison qu'il n'y ait que la fortune des milliardaires qui augmente ».

A consulter ici → <https://urlr.me/UKrNGj>

 **LinkedIn - CFE-CGC** @CFECCG - 4 mars 2025

 **Le guide LGBT+ de la CFE-CGC : un engagement fort contre les discriminations.**

A consulter ici → <http://urlr.me/pDXnuA>



www.cfecgc.org

 @CFECCG #cfecgc

CONTACTS

Service Communication
Mathieu Bahuët
Valérie Bouret
Romane Buot
Adrien Capdebos

Stéphanie Dubreucq
Cecilia Escorza
Gilles Lockhart

service.communication@cfecgc.fr

