



LE BULLETIN CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

P. 3 EN BREF

P. 5 L'INFO MILITANTE - RETRAITES : UN ACCORD ENCORE TRÈS INCERTAIN

P. 7 « POUR PÉRENNISER L'EMPLOI, IL FAUT PENSER L'AVENIR »

P. 10 POUR UN DIALOGUE SOCIAL À LA HAUTEUR DES DÉFIS ÉCOLOGIQUES

P. 12 BANQUE POSTALE : UN ACCORD EN FAVEUR DES SALARIÉS AIDANTS

P. 14 REGARDS ÉCONOMIQUES

P. 18 REGARDS DURABLES

P. 20 FOCUS - VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION : COMMENT LE TRAVAIL S'ADAPTE

P. 22 TENDANCES

P. 23 SUR NOS RÉSEAUX





Agenda : la CFE-CGC mobilisée pour la marche des fiertés à Paris le 28 juin

Pour la première fois, la CFE-CGC participera à la Marche des fiertés organisée à Paris le samedi 28 juin (voir [ici](#) les infos et les ressources CFE-CGC : affiches, tracts, etc.), en présence notamment de François Hommeril, président confédéral. Pour la CFE-CGC, qui a récemment édité [un guide pratique LGBT+](#) destiné à sensibiliser et accompagner les employeurs et les managers sur les questions relatives aux personnes LGBT, il s'agit d'affirmer son attachement à l'égalité, à la diversité et à la lutte contre toutes les discriminations. La CFE-CGC défend un monde du travail inclusif, où chacun doit être respecté, quelque soit son orientation sexuelle ou son identité de genre.

Reconversions professionnelles : fin de la négociation repoussée au 25 juin

Lancée le 20 mai dernier à la demande du ministère du Travail, la négociation nationale interprofessionnelle menée entre partenaires sociaux sur les transitions et les reconversions professionnelles, qui devait s'achever le 16 juin, est finalement prolongée avec une réunion conclusive prévue le mercredi 25 juin. En cas d'accord, le texte pourrait être introduit dans le projet de loi sur l'emploi des seniors examiné au Parlement.

Transparence des salaires : les partenaires sociaux associés aux travaux

Dans le cadre de la transposition en droit français de la directive européenne du 10 mai 2023 « visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit », le ministère du Travail a lancé un cycle de réunions avec les organisations syndicales et patronales. La directive, qui doit être transposée en droit français au plus tard le 7 juin 2026, prévoit une batterie de mesures et d'obligations pour les employeurs, dont un droit à la transparence des rémunérations avant l'embauche.

Mayotte : les syndicats alertent sur une situation explosive

Dans un [courrier commun](#) (CFE-CGC, CFDT, CGT, UNSA, Solidaires et FSU) adressé le 2 juin aux ministres Manuel Valls (Outre-mer) et Catherine Vautrin (Travail, Santé, Solidarités), les leaders syndicaux tirent la sonnette d'alarme, 6 mois après le passage dévastateur du cyclone Chido à Mayotte. « Nos équipes constatent que, passés les travaux d'urgence, les chantiers n'avancent plus. Une majorité de travailleurs et de travailleuses n'ont toujours pas réussi à reconstruire leur maison, par manque de matériaux et de moyens. » Les organisations syndicales en appellent notamment à la mise en place rapide d'une convergence sociale et à la fin de l'abandon du Smic mahorais dès 2026.

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

Afin d'informer et de sensibiliser ses adhérents et les salariés sur les grandes questions pratiques relatives au monde du travail, la CFE-CGC poursuit sa série de vidéos pédagogiques disponibles sur sa [chaîne YouTube](#) et sur le site internet confédéral (Onglet Actualités/Le travail en questions). Les dernières mises en ligne sont consacrées aux usages de la messagerie professionnelle ; aux conditions et aux limites géographiques de la clause de mobilité ; et aux règles relatives à l'alcool au travail.

LE CHIFFRE

44 %



Soit la proportion, en 2024, de jeunes actifs (moins de 30 ans) à qui ont été prescrits au moins un arrêt maladie, soit 7 points de plus que la moyenne de l'ensemble des salariés, selon le Baromètre 2025 de l'absentéisme du groupe de protection sociale Malakoff Humanis.

Depuis 2019, l'absentéisme maladie des moins de 30 ans a progressé de 3 points, quand celui de l'ensemble des salariés est resté stable (42 %). Pour agir sur l'absentéisme, les jeunes actifs estiment que l'entreprise pourrait diminuer ou réorganiser la charge de travail (29 % contre 23 % pour l'ensemble des salariés), faire davantage preuve de reconnaissance (24 % vs 29 %), proposer des horaires plus flexibles (20 % vs 18 %) et un meilleur suivi médical (20 % vs 15 %).

MARCHE DES

FIERTÉS



PARIS

28 JUIN 2025





L'INFO MILITANTE

RETRAITES : UN ACCORD ENCORE TRÈS INCERTAIN

Les réunions du 11 et du 12 juin entre partenaires sociaux ont permis, enfin, de connaître les propositions du MEDEF. S'il existe quelques ouvertures (situation des femmes, usure, pénibilité), toucher à l'âge légal de départ, dans un sens favorable aux salariés, est exclu par la partie patronale. Tout se jouera lors de la dernière séance le 17 juin.

La délégation paritaire permanente parviendra-t-elle à un projet d'accord ? Un texte est en tout cas sur la table et tout reste ouvert à l'issue des deux réunions de mercredi et jeudi entre les cinq organisations engagées dans la négociation (CFE-CGC, CFDT, CFTC, MEDEF et CPME), et alors qu'une ultime séance est programmée le mardi 17 juin.

« Selon moi, il perdure une voie de passage, étroite certes mais réelle, pour déboucher sur un projet d'accord, à condition que la partie patronale y mette du sien avec des efforts qui soient réellement partagés, ce qui est loin d'être garanti à ce stade », résume Christelle Thieffinne, secrétaire nationale à la protection sociale et cheffe de file CFE-CGC de la négociation.

LA PARTIE PATRONALE INFLEXIBLE SUR L'ÂGE LÉGAL DE DÉPART

Lors des deux réunions, les partenaires sociaux ont discuté sur la base d'un document de synthèse récapitulant les constats chiffrés et les propositions de chaque organisation (âge de départ, pénibilité, pensions des femmes, équilibre et pilotage du régime...) depuis le lancement des travaux le 27 février dernier. Très prudent jusqu'alors sur ses intentions, le MEDEF avait enfin dévoilé, mardi 10 juin, ses propositions, avec notamment un refus d'abaisser l'âge légal de départ fixé à 64 ans. Un gros point de crispation tant cette mesure, entérinée par la réforme de 2023 et combattue par les organisations syndicales, reste injuste et inefficace.

AMÉLIORER LA SITUATION ET LA PENSION DES FEMMES

Au sujet des femmes, une thématique portée inlassablement par la CFE-CGC depuis le début du conclave, une piste émerge avec la proposition d'améliorer le mode de calcul du salaire annuel moyen des mères qui sert au calcul de la pension de retraite. Mais pour la CFE-CGC, cette proposition ne doit absolument pas remplacer, comme le voudrait la partie patronale, le dispositif de surcote déjà existant dans la réforme de 2023.

SENIORS, USURE PROFESSIONNELLE, PÉNIBILITÉ, ÉQUILIBRE FINANCIER : DES PROPOSITIONS À TRANCHER

Sur l'usure professionnelle et la pénibilité, la proposition de la CFE-CGC de simplifier l'accès à la retraite anticipée pour incapacité aux personnes victimes de risques psychosociaux (RPS) a été intégrée au texte mais fait toujours l'objet de réticences des organisations patronales. La CFE-CGC a également insisté sur la nécessité de mettre en place des indicateurs d'efficacité aux aides versées par le FIPU (Fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle) aux entreprises pour faire de la prévention.

S'agissant de l'emploi des seniors, la proposition d'opposabilité de la retraite progressive portée par la CFE-CGC figure bel et bien dans le projet de texte mais doit encore être débattue d'ici au 17 juin.



L'INFO MILITANTE

Enfin, concernant l'équilibre financier du système de retraites, le texte mentionne diverses pistes pour des efforts partagés (salariés, entreprises, retraités), là aussi à trancher dans les prochains jours.

Rendez-vous désormais le mardi 17 juin pour la réunion conclusive.

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

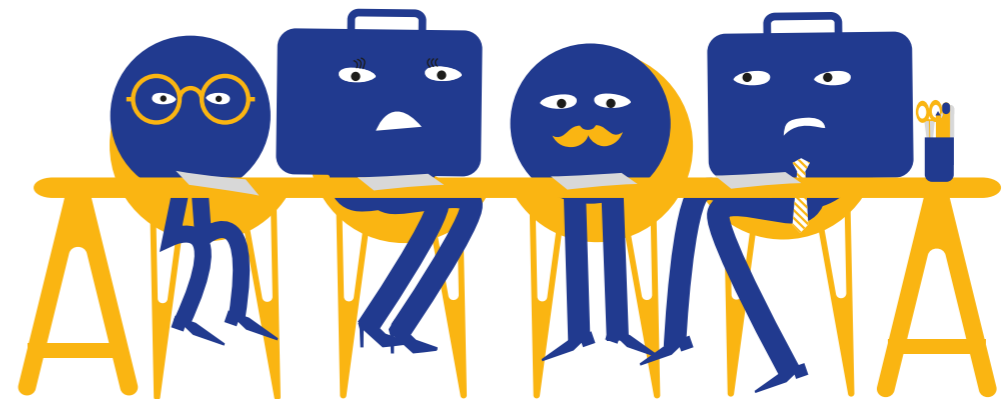
« Le MEDEF a complètement fermé la porte à un abaissement de l'âge légal de départ, ce qui a fait l'effet d'un pavé dans la mare alors que ce sujet demeure un vrai problème. Pour autant, la CFE-CGC négocie et négociera jusqu'au bout pour tenter de corriger les effets les plus injustes de cette réforme inepte et obtenir de véritables avancées sur d'autres sujets capitaux comme la pension des femmes, l'usure professionnelle, la prise en compte des risques psychosociaux, l'emploi des seniors et la retraite progressive. »

« Concernant la situation des femmes, tout ce qu'a porté la CFE-CGC depuis le début des travaux a véritablement marqué les esprits. Si accord il y a, il y aura bien un chapitre dédié. En revanche, la proposition sur la table d'améliorer le mode de calcul du salaire annuel moyen (SAM) des mères - qui sert au calcul de la pension de retraite - ne doit pas remplacer, comme le souhaite le MEDEF, le dispositif de surcote parentale déjà prévu par la réforme de 2023. Le compte n'y serait pas, ce serait un bilan financier à somme nulle ! Les deux mesures doivent se combiner en faveur des femmes. »

« Sur l'usure professionnelle et la pénibilité, la reconnaissance des risques psychosociaux pour permettre aux individus concernés de faire valoir leur droit à partir plus tôt en retraite serait une première avancée très significative. Par ailleurs, il faut bien comprendre que quand on arrive à 59 ou 60 ans, on doit pouvoir partir à la retraite si l'on est victime d'une usure découlant de problématiques physiques. Or aujourd'hui, les propositions alternatives patronales ne sont pas à la hauteur. »

« S'agissant de l'équilibre financier du système de retraites, force est de constater que la notion d'efforts partagés telle que perçue par la partie patronale est et demeure une grosse crispation. »

« En conclusion, il y a désormais un texte sur la table avec de nombreuses options et alternatives inscrites noir sur blanc. La CFE-CGC continuera de faire valoir ses propositions constructives et réalistes. Mon exigence est à la hauteur des points de barrage que nous fait le MEDEF avec son refus de revenir sur l'âge légal. Parvenir à un projet d'accord ne sera possible que si la partie patronale fournit son effort d'ici le 17 juin. »





L'INFO MILITANTE

« POUR PÉRENNISER L'EMPLOI, IL FAUT PENSER L'AVENIR »

Face à la multiplication des plans de restructuration, Nicolas Blanc, secrétaire national CFE-CGC à la transition économique, appelle à la création d'une stratégie cohérente de souveraineté économique et à la conditionnalité des aides publiques aux entreprises.

ArcelorMittal, Michelin, Vencorex, Arkema, STMicroelectronics... les plans de restructurations se multiplient dans l'industrie. Comment pérenniser nos sites et les emplois associés ?

D'abord, il faut répondre à l'urgence de ces PSE, en accompagnant les équipes locales et en relayant leurs actions auprès des pouvoirs publics et des médias. Chaque dossier est unique, avec des solutions différentes et des enjeux singuliers : nombre d'emplois réellement supprimés et postes vacants, perte de compétences, risque pour la souveraineté, etc. Il faut une réponse de l'État structurée mais aussi des solutions sur-mesure.

Pour Vencorex, les enjeux sont d'abord les emplois et la pérennité du site mais aussi la souveraineté et la perte de compétences. Concernant ArcelorMittal, on aurait pu envisager une prise de participation ou une nationalisation temporaire mais ce n'est pas la solution plébiscitée par nos équipes locales. Néanmoins, une question demeure : la force publique ne pourrait-elle pas justement créer un fonds pour accompagner les mutations ou les reprises par les salariés ? C'est en ce but que nous travaillons sur un fonds d'investissement « Impact France », alimenté par l'épargne salariale, où les Français investiraient dans des fonds mobilisables pour reprendre des entreprises. Les 200 milliards d'euros d'encours de l'épargne salariale pourraient être mobilisés sur des entreprises françaises et des produits « made in France ».

Les entreprises françaises manquent-elles de soutien ?

Oui ! L'exemple de Neext Engineering, une start-up lancée par Philippe Petitcolin, expert confédéral CFE-CGC en épargne salariale, est révélateur : elle peine à trouver des financements, faute de capitaux français. L'absence de doctrine économique rend les acteurs français frileux en termes d'investissement. Pourquoi peut-on répondre aux attaques cyber ? Car nous avons une doctrine qui structure nos actions. Il faut donc aussi définir une ligne claire pour les entreprises. Si nous voulons les protéger, nous devons créer une stratégie claire en complément de celle de l'État, avec des outils concrets comme un fonds fléché France pour les industries souveraines ou en tension.

Ensuite, pour pérenniser l'emploi, il faut penser l'avenir. Sur ce sujet, la question de l'énergie est fondamentale. Elle doit être décarbonée, disponible, stable et surtout accessible si nous voulons que l'industrie française retrouve des marges de manœuvre. On ne peut pas rivaliser si elle coûte trois à quatre fois plus cher qu'aux États-Unis. Mais pour cela, il faut des politiques avec une vision et un cap clair. Aujourd'hui, un projet en chasse un autre en réponse à l'opinion publique. Pourtant, nous avons les outils pour pouvoir décliner cette stratégie industrielle.

Je pense notamment au Conseil national de l'industrie (CNI) et aux comités stratégiques de filière (CSF), qui peuvent piloter et coordonner ces actions. Le Haut-commissariat au plan pourrait aussi reprendre son rôle de planification si on lui en donne réellement les moyens d'agir. L'État se doit d'être visionnaire dans un monde marqué par les risques géopolitiques.

« Si l'on conditionne le RSA, pourquoi pas les aides publiques aux entreprises ? »



L'INFO MILITANTE

La CFE-CGC a été auditionnée dans le cadre de la commission d'enquête parlementaire en cours sur l'utilisation des aides publiques aux grandes entreprises et à leurs sous-traitants. Quelles sont vos analyses ?

Ce qui nous a frappé, c'est à quel point les dispositifs sont généreux et exorbitants. Il est essentiel de responsabiliser ces aides incontrôlées : si l'on conditionne le RSA, pourquoi pas les aides aux entreprises ? Car aujourd'hui, on les « biberonne » de multiples aides, les plus connues étant le crédit d'impôt recherche (CIR) et le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE), et ce indépendamment de leurs résultats et de leurs risques ! La Cour des comptes a d'ailleurs pointé l'absence de calibrage et de suivi de ces aides et d'évaluation de leur utilisation.

Il faut définir l'utilisation et les attentes de cet argent ainsi qu'un processus qui soit suivi tout du long. La Commission nationale de l'évaluation des politiques d'innovation (CNEPI), attachée à France Stratégie, partage notre position sur le sujet. On ne peut plus accepter que, malgré les aides, des groupes comme ArcelorMittal licencient massivement sans que l'État puisse réagir !

Nous pouvons aussi renforcer les droits des représentants du personnel pour suivre et auditer ce dispositif et éviter les effets d'aubaine au sein des grands groupes industriels. Cela peut être l'occasion pour nous de valoriser les choix industriels durables, notamment via un crédit d'impôt recherche vert.

Ensuite, les aides d'exonérations de cotisations patronales sur les salaires sont devenues illisibles et incontrôlables. Elles représentent 80 milliards d'euros et nous devons les redéfinir pour sortir de la trappe à bas salaires qui, par ces aides, les tirent tous vers le bas. Car bien qu'on nous présente certains métiers comme plus attractifs, nous assistons à une « smicardisation » des emplois. Pour inverser cette tendance, nous devons relancer la dynamique salariale avec des grilles de rémunération cohérentes et attractives. Actuellement, il y a encore des conventions collectives qui prévoient des progressions dérisoires d'un euro par échelon.

Depuis avril, les organisations syndicales sont reçues par plusieurs ministres (Travail, Comptes publics, Commerce extérieur, Industrie) pour évoquer les effets de la hausse des droits de douane américains sur l'emploi en France. Quelles sont les priorités pour la CFE-CGC ?

La première est de protéger les filières sous tension, notamment par la mise en œuvre anticipée de dispositifs d'APLD (activité partielle de longue durée). L'idée est d'anticiper les tensions qui arrivent et d'alerter les pouvoirs publics des difficultés rencontrées sur le terrain. Nous suivons, via le ministère du Travail, les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) qui mettent en œuvre le régime d'APLD. Par ailleurs, nous relayons les demandes reçues de nos fédérations auprès du ministère.

Ensuite, face à la hausse de 10 % des droits de douane (dont 25 % dans l'automobile) par les Américains, il faut réagir, et non subir. Comment ? On revient à la notion de doctrine et, face aux Américains, cette dernière doit aussi être européenne. Chaque pays doit définir les secteurs à protéger et jusqu'où il est prêt à aller pour les défendre auprès de la Commission européenne.

Ce contexte impose de repenser le patriotisme économique et d'élaborer une véritable doctrine de souveraineté. L'État français et l'argent public soutiennent les entreprises françaises et il est insensé que ces dernières, comme CMA CGM, Sanofi ou LVMH, annoncent des investissements massifs aux États-Unis ou délocalisent à l'étranger tout en bénéficiant largement des aides publiques. Il faut donc fixer des priorités industrielles sans sombrer dans un protectionnisme stérile. Il est temps de faire nation et de lutter contre cette forme de lâcheté économique. La responsabilité des élites envers le pays ne peut être ignorée.

« Repenser le patriotisme économique et élaborer une véritable doctrine de souveraineté »



L'INFO MILITANTE

Dans son intervention du 13 mai dernier, le président de la République a évoqué la piste d'une TVA sociale pour compenser une baisse des cotisations sociales. Qu'en pense la CFE-CGC ?

La TVA sociale ne peut être envisagée qu'à une condition : qu'elle s'accompagne d'une hausse des salaires engendrée par la baisse des cotisations sociales afin de créer un cercle vertueux. Sans cette garantie, faire porter l'effort sur un impôt aussi inégalitaire que la TVA est tout simplement inacceptable.

En échange de cette dernière, il faut une compensation : si les cotisations patronales baissent sans que les salaires augmentent, on se retrouve face à une baisse déguisée des rémunérations. Les salariés peuvent participer à l'effort, mais leur pouvoir d'achat doit être maintenu.

La question centrale reste de savoir ce que nous faisons des économies réalisées sur les exonérations sociales. C'est là tout l'enjeu, d'autant que ce sujet s'articule directement avec notre système de retraites et de protection sociale dans son ensemble. Une approche globale et cohérente s'impose.

« La rémunération du capital, certes légitime, ne peut plus se faire au détriment des salaires et des investissements productifs »

Un an et demi après la loi du 29 novembre 2023 ayant transposé l'accord national interprofessionnel signé entre partenaires sociaux sur le partage de la valeur en entreprise, quel premier bilan peut-on en faire ?

Le bilan est mitigé car cette loi n'a pas résolu la question fondamentale du partage de la valeur, plus que jamais d'actualité. Certes, cela a permis d'introduire des dispositifs dans les entreprises de 11 à 49 salariés, ce qui constitue un progrès en termes d'équité. Mais cette avancée ne règle pas le problème ! En 2024, les entreprises du CAC 40 ont versé 133 milliards d'euros de dividendes, contre 150 milliards en 2023. La financiarisation de l'économie reste massive.

Il est certes légitime de rémunérer le capital à hauteur du risque d'investissement. Mais cette rémunération ne peut plus se faire au détriment des salaires et des investissements productifs. On ne peut plus mettre le capital sur un piédestal par rapport au travail. Le problème, c'est que les organisations patronales, le MEDEF en tête, ne considèrent toujours pas le salarié comme un acteur à part entière du partage de la valeur. Or, si on souhaite retrouver une dynamique salariale, il faut une hausse du salaire de base, mais aussi de l'évolution salariale. On peut organiser tous les speed dating du monde sur les métiers en tension, tant qu'on n'aura pas répondu à cette question du salaire, rien ne se passera. Pareil pour les seniors : une compétence, ça se paye ! On ne peut pas refuser d'augmenter le salaire des seniors car c'est une trajectoire de carrière. C'est aussi un moyen de valoriser l'engagement sociétal de l'entreprise.

Des salariés bien formés et payés à la hauteur de leur implication, c'est aussi miser sur l'innovation et la qualité. C'est le seul levier pour construire une compétitivité hors prix et reconquérir des parts de marché sur des segments à haute valeur ajoutée. Car nous ne bâtissons pas des champions industriels avec des salariés précaires et sous-payés.

Propos recueillis par François Tassin





L'INFO MILITANTE

POUR UN DIALOGUE SOCIAL À LA HAUTEUR DES DÉFIS ÉCOLOGIQUES

Tribune – Secrétaire nationale CFE-CGC à la transition vers un monde durable, Madeleine Gilbert en appelle à un dialogue social structuré et inclusif, condition indispensable pour réussir une transition juste et soutenable dans les entreprises.

La transition écologique est encore trop souvent perçue comme une contrainte technique ou financière, rarement comme un enjeu social partagé. Pourtant, elle transforme en profondeur le monde du travail : métiers, compétences, conditions de travail, santé, organisation... autant de dimensions qui ne peuvent être repensées sans les travailleurs eux-mêmes. Un dialogue social structuré et inclusif est une condition indispensable pour réussir une transition juste, durable et soutenable.

Le lancement du troisième Plan national d'adaptation au changement climatique (PNACC-3) en mars dernier constitue un tournant. Préparant la France à un réchauffement de + 4 °C à l'horizon 2100, ce plan prévoit des mesures d'adaptation pour tous les secteurs. Mais sans implication des salariés et de leurs représentants, ces transformations resteront inopérantes. La mesure 11 du PNACC-3, qui appelle à adapter les conditions de travail aux nouveaux risques climatiques, souligne l'urgence d'un dialogue renforcé sur la prévention, la santé, et l'évolution des métiers.

UN ENJEU SYSTÉMIQUE POUR LES ENTREPRISES ET LES TERRITOIRES

La transition écologique affecte tous les secteurs : gestion des ressources, économie circulaire, biodiversité, mobilité, gestion des déchets... Elle bouleverse les modèles productifs (énergie, logistique, industrie) et impose de nouvelles compétences, une reconfiguration des métiers et une anticipation des besoins. Selon les projections, la planification écologique pourrait créer 150 000 emplois nets d'ici 2030, tout en transformant profondément environ 8 millions d'emplois. Quant à la biodiversité, près de 80 % des emplois en France dépendent directement ou indirectement des écosystèmes (rapport Delannoy, 2016).

Ces mutations appellent une gouvernance partagée : sans stratégie d'anticipation sociale, les déséquilibres territoriaux et les fractures sociales risquent de s'aggraver. À l'inverse, un dialogue social actif peut transformer ces défis en opportunités d'innovation, de revalorisation du travail et de cohésion.

LEVER LES FREINS À L'ACTION : DU DROIT AUX PRATIQUES

Plusieurs textes fondateurs ont ouvert la voie à une meilleure intégration des enjeux environnementaux dans le dialogue social :

- La loi Pacte (2019) a élargi la responsabilité des entreprises à la prise en compte de leurs impacts environnementaux.
- La loi Climat et Résilience (2021) a donné un rôle explicite aux comités sociaux et économiques (CSE) dans l'analyse des conséquences environnementales des décisions de l'entreprise (articles 40 et 41 du Code du travail).

Désormais, les trois grandes consultations du CSE (stratégie, emploi, conditions de travail) doivent intégrer une dimension environnementale. La Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) devient un outil structurant qui permet d'objectiver les données et d'éclairer les échanges. Pourtant, dans les faits, ces nouvelles prérogatives restent largement sous-utilisées. Faute de formation, de moyens dédiés ou de volonté partagée, la mission environnementale des instances représentatives du personnel (IRP) demeure marginale, quand elle devrait être centrale. Le Document unique d'évaluation des risques (DUERP), bien qu'encore centré sur les risques professionnels, n'intègre pas encore explicitement les effets des dérèglements climatiques sur la santé des salariés, et traite de ces risques comme des problématiques distinctes.



L'INFO MILITANTE

11 LEVIERS POUR UN DIALOGUE SOCIAL ENVIRONNEMENTAL OPÉRATIONNEL

Il est temps de passer des intentions aux actes. Voici onze propositions concrètes pour structurer un dialogue social capable d'accompagner la transition écologique :

- Créer des commissions développement durable dans les CSE par accord d'entreprise (article L. 2315-45 du Code du travail).
- Former les représentants du personnel aux enjeux environnementaux, à la directive CSRD, à la CS3D, et aux outils de reporting extra-financier.
- Attribuer des heures de délégation supplémentaires dédiées à l'expertise environnementale.
- Rendre la BDESE réellement opérationnelle, avec des indicateurs intégrés sur les volets sociaux, économiques et environnementaux.
- Expérimenter des accords d'entreprise « transition écologique », articulant organisation du travail, mobilités, santé, ressources, compétences.
- Créer une base centralisée d'accords types (climat, biodiversité, conditions de travail), sur le modèle de Légifrance.
- Inclure des critères environnementaux dans les négociations d'intéressement et de rémunérations variables.
- Aligner la rémunération des dirigeants sur des objectifs environnementaux.
- Associer les IRP à la co-construction des stratégies climat, en amont des décisions.
- Faire du dialogue social un outil d'anticipation et de justice sociale, et non de simple gestion des crises.
- Intégrer systématiquement les enjeux de transition écologique dans les démarches de GEPP (Gestion des emplois et des parcours professionnels) afin d'anticiper les mutations des emplois et d'accompagner les salariés dans l'évolution de leurs compétences.

VERS UNE GOUVERNANCE ÉCOLOGIQUE PARTAGÉE

Le Conseil économique, social et environnemental (CESE) appelait déjà, en 2020, à intégrer le climat dans les négociations sociales. La plateforme RSE de France Stratégie a, dès 2019, recommandé de faire de la RSE un objet du dialogue social. Ces appels prennent aujourd'hui une résonance stratégique.

Les salariés sont prêts. Ils souhaitent être informés, impliqués, acteurs des transformations. Les représentants du personnel sont de plus en plus demandeurs d'une implication active sur les enjeux environnementaux, et souhaitent être pleinement associés à la définition et au suivi des stratégies de transition des entreprises.

Il ne s'agit plus seulement de « verdir » les instances, mais d'aligner les dimensions sociales économiques environnementales dans la gouvernance des entreprises. Ce triptyque est le seul qui puisse garantir une transition juste, pérenne, et collectivement acceptée.





L'INFO MILITANTE

BANQUE POSTALE : UN ACCORD EN FAVEUR DES SALARIÉS AIDANTS

Signé à l'unanimité des partenaires sociaux dont le SNB/CFE-CGC au sein de la filiale du groupe La Poste, ce premier accord formalise un ensemble de mesures pour accompagner les personnels en situation d'aidance.

Alors que la France compte de plus en plus de proches aidants - 8 à 11 millions selon le ministère du Travail, dont 61 % en activité professionnelle - devant s'occuper d'un individu en perte d'autonomie (âge, maladie, handicap), le sujet devient un véritable enjeu de dialogue social en entreprise. Preuve en est avec l'accord signé le 27 mai dernier à la Banque Postale (environ 3 900 salariés) par l'ensemble des organisations syndicales représentatives de l'entreprise (SNB/CFE-CGC, CFDT, CGT, FO) pour « reconnaître la situation spécifique des salariés aidants », les accompagner et leur apporter « un soutien adapté en favorisant la conciliation de leur vie professionnelle et personnelle ».

VOLONTÉ COMMUNE DE LA DIRECTION ET DES ORGANISATIONS SYNDICALES

« Il y avait une volonté commune de la direction et des syndicats de formaliser et d'encadrer par un accord tangible les usages et pratiques, parfois informels, qui étaient déjà en vigueur dans l'entreprise pour accompagner les salariés aidants, ces derniers n'étant pas toujours bien informés quant à la marche à suivre », témoigne Nathalie Moché, déléguée syndicale SNB/CFE-CGC La Banque Postale, élue CSE et membre de plusieurs commissions dont celles du handicap et de l'aidance.

« Les salariés aidants constituent un défi sociétal majeur et il s'agit donc d'apporter des réponses concrètes face aux réalités du terrain vécues par nos collègues qui, sans toujours le déclarer, s'occupent régulièrement d'un proche âgé, malade ou en situation de handicap, explique Adeline Boudergouma, déléguée syndicale SNB/CFE-CGC La Banque Postale,

élue CSE et membre de la CSSCT. L'accord s'inscrit par ailleurs dans la lignée des engagements sociétaux d'une entreprise à mission telle que La Banque Postale, filiale du groupe La Poste. »

4 MESURES CLÉS

Signé pour une courte durée de deux ans, ce premier accord, qui fera l'objet d'un suivi régulier et d'indicateurs chiffrés pour objectiver les situations d'aidance dans l'entreprise, prévoit 4 mesures principales :

- La mise en place de 3 jours d'autorisation d'absence par an pour accompagner le proche aidé à l'occasion de démarches médicales ou administratives.
- La possibilité de bénéficier du dispositif de dons de jours de solidarité jusqu'à 25 jours par an, avec une réserve garantie de 100 jours par l'employeur (reportables d'une année sur l'autre le cas échéant).
- Une journée hebdomadaire de télétravail supplémentaire qui peut s'effectuer au domicile de l'aidé et un temps partiel facilité.
- Un accompagnement personnalisé si le collaborateur concerné souhaite effectuer une mobilité géographique pour se rapprocher de son proche aidé.

En parallèle, l'accord engage l'entreprise à mettre en place des actions de sensibilisation et de formation pour faire connaître les besoins spécifiques et les dispositions précitées.



L'INFO MILITANTE

DÉCLINAISON OPÉRATIONNELLE ET RÔLE DES MANAGEURS

« Avec nos 18 élus CFE-CGC dans les diverses instances, nous serons très vigilants quant à la bonne déclinaison opérationnelle de toutes ces mesures sur le terrain, au rôle prépondérant des managers et à la problématique des objectifs et de la charge de travail des salariés aidants », assurent de concert les deux militantes. Une exigence d'autant plus nécessaire étant donnée la pyramide des âges assez élevée au sein de la Banque Postale avec une proportion conséquente de salariés potentiellement confrontés à des situations d'aidance.

Jugé satisfaisant par les deux négociatrices CFE-CGC, cet accord ne formalise aucun dispositif supra-légal relatif à l'accompagnement financier des salariés aidants. « Cela ne faisait pas partie des revendications syndicales pour cette première négociation, confient-elles. Nous en reparlerons avec davantage de recul et en fonction des besoins exprimés. Pour le reste, la plupart de nos propositions, après avoir sondé nos collègues et nos adhérents, ont été entendues par la direction. »



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



RELANCE INDUSTRIELLE : LES PRINCIPAUX MESSAGES DE LA CFE-CGC

Auditionnée le 15 mai dernier par la commission d'enquête de l'Assemblée nationale sur les freins à la réindustrialisation, la CFE-CGC a défendu sa doctrine en faveur de l'industrie et rappelé que vision et stabilité sont les clés du développement industriel.

LE CADRE DE L'AUDITION

Une commission d'enquête visant à établir les freins à la réindustrialisation de la France a été créée par l'Assemblée nationale le 18 février 2025. Son objectif est triple et vise à :

- Analyser succinctement les raisons structurelles de la désindustrialisation ces quatre dernières décennies.
- Établir les difficultés que rencontrent actuellement les acteurs industriels dans leurs activités existantes, leurs projets de développement et les créations d'entreprise.
- Élaborer des propositions concrètes pour lever les freins à la réindustrialisation du pays.

Présidée par le député Charles Rodwell (EPR-Yvelines) et ayant comme rapporteur le député Alexandre Loubet (RN-Moselle), la commission d'enquête doit rendre ses conclusions au plus tard le 18 août 2025.

LE RÔLE ESSENTIEL DE L'INDUSTRIE

Depuis plusieurs années, la CFE-CGC alerte sur le processus de dégradation de notre appareil productif et de notre puissance industrielle. Or, l'industrie constitue un levier fondamental pour assurer le développement économique du plus grand nombre ainsi que la pérennité de notre modèle social. À ce titre, elle occupe une place centrale dans la vision portée par notre organisation en faveur d'une société à la fois plus prospère et plus durable.

En effet, l'industrie renforce l'autonomie stratégique de notre pays en réduisant les dépendances extérieures. Elle contribue à la sécurisation de la transition environnementale et participe activement à la cohésion territoriale en favorisant l'implantation d'activités économiques sur l'ensemble du territoire.

Si le constat d'une perte préoccupante de notre tissu industriel s'impose aujourd'hui, la CFE-CGC refuse d'en faire une fatalité. Ce déclin n'est pas irréversible. Et pour enrayer cette dynamique, il est indispensable de repenser et de reconstruire une politique industrielle ambitieuse, cohérente et inscrite dans le long terme.

PRÉSERVER NOS INDUSTRIES EXISTANTES

Lors de son audition le 15 mai dernier, la CFE-CGC a rappelé que la priorité absolue doit être de mettre un terme à la destruction du capital industriel encore existant sur notre territoire. Trop souvent, la disparition d'emplois industriels et l'abandon des outils de production conduisent à des tentatives de revitalisation économique reposant sur d'autres secteurs d'activité.

Or, la compétence industrielle constitue un atout stratégique pour notre pays. Il est donc impératif de la protéger, de la valoriser et de la transmettre, afin d'assurer la continuité de notre savoir-faire et la souveraineté de notre économie.

DÉFENDRE NOTRE COMPÉTITIVITÉ PRIX

L'industrie transforme et pour cela elle consomme de l'énergie. Si celle-ci est trois, quatre ou cinq fois supérieure à celle nécessaire à ses concurrents, nous ne pouvons pas lutter. La CFE-CGC a ainsi rappelé qu'il ne peut y avoir de réindustrialisation sans une énergie décarbonée et compétitive.

En la matière, le constat est pour très clair pour la CFE-CGC : la perte de capacité de production d'électricité pilotable entraîne automatiquement une hausse des prix de l'énergie, insoutenable pour les industries soumises à une concurrence mondiale. L'électricité est en effet devenue plus chère en Europe que chez ses concurrents industriels comme la Chine



et les États-Unis, générant des écarts de compétitivité qui ont entraîné, entraînent et entraîneront des délocalisations et un appauvrissement de nos capacités industrielles.

Plus que jamais, l'énergie se doit d'être abordable. Dans un monde décarboné, l'électricité joue un rôle essentiel : elle doit donc être stable et disponible, c'est-à-dire pilotable et diffusable. C'est pourquoi la CFE-CGC propose notamment de :

- Mieux maîtriser notre mix énergétique.
- Préserver notre filière nucléaire.
- Lutter contre les prix négatifs.
- Assurer la stabilité des réseaux.
- Réformer le marché européen de l'électricité.
- Mettre fin à une politique de concurrence excessive dans les entreprises de réseaux.

AMÉLIORER NOTRE COMPÉTITIVITÉ HORS-PRIX

La seule logique de réduction des coûts ne saurait suffire à relever les défis industriels actuels. À l'occasion de son audition, la CFE-CGC a réaffirmé sa conviction que la réindustrialisation de notre pays doit également s'appuyer sur une stratégie de montée en gamme de notre appareil productif. Valoriser la qualité, l'innovation et les savoir-faire à haute valeur ajoutée constitue une voie d'avenir pour renforcer durablement la compétitivité de notre industrie.

L'amélioration de la compétitivité hors-prix de nos entreprises est indispensable car elle permet d'encourager le développement de produits plus qualitatifs et plus innovants, aux marges plus confortables. Notre structure productive serait ainsi moins dépendante des facteurs coûts (coût de l'énergie, coût du travail, cours de la monnaie, etc.), ce qui favoriserait une production plus locale. Collectivement, nous pourrions en tirer des bénéfices puisque cela se traduirait par une croissance de l'emploi et une amélioration de nos performances à l'exportation.

Pour la CFE-CGC, une politique de réindustrialisation doit miser en priorité sur des politiques de moyen/long terme orientées vers une amélioration de notre compétitivité hors prix (qualité, innovation). Cet objectif ne peut être atteint qu'à travers une politique de recherche performante. Or en la matière, l'effort n'est pas suffisant : en consacrant, en 2021, 2,2 % de son PIB à la recherche et développement, la France peine à atteindre la moyenne des pays de l'OCDE (2,7 %) et échoue dans l'atteinte de l'objectif des 3 % fixé par la stratégie de Lisbonne en 2010. À titre de comparaison, la Suède et la Belgique consacrent 3,4 % de leur PIB à la R&D, et l'Allemagne 3,1 %. Pour soutenir l'innovation, il est également primordial de renforcer les liens et d'encourager les échanges entre la recherche fondamentale et la recherche appliquée au sein des entreprises. La recherche académique détient souvent un rôle stratégique dans la création du processus d'innovation et elle doit pouvoir s'articuler plus étroitement avec la recherche menée au sein des entreprises.

REVOIR LES RELATIONS ENTRE LES GRANDS GROUPES ET LES TPE-PME

L'industrie est, dans sa grande majorité, construite autour de filières industrielles se ponctuant par des grands donneurs d'ordres. Le défi qui nous semble devoir être relevé tient dans une forme de solidarité intra filière, notamment en permettant un meilleur partage de la valeur produite entre les maillons de la chaîne de valeur.

Sur le plan des relations avec les grands groupes, on constate trop souvent que les TPE-PME sont victimes de la chasse aux coûts des grands groupes. En effet, pour diminuer le prix des approvisionnements et des activités sous-traitées, les grandes entreprises imposent une pression économique forte sur le tissu des sociétés sous-traitantes (ETI et PME). Cette pression rejaillit en cascade sur les sous-traitants de rang inférieur, les exposant à des contraintes fortes et pénalisantes pour leur équilibre économique et leur capacité à investir. Elle les amène à comprimer au-delà du raisonnable leurs coûts et à exprimer des besoins de flexibilité du travail pour parfois simplement survivre à la concurrence des pays low-cost et tenter de résister au siphonnage par le haut du fruit de leur travail.



Cette problématique entame les capacités d'investissements des PME qui ne peuvent plus, dès lors, mobiliser suffisamment de moyens dans le développement de nouveaux produits ou bien encore dans la modernisation de leurs outils de production. C'est particulièrement le cas dans l'industrie où l'on constate que les PME françaises sont très peu robotisées comparativement à leurs homologues allemandes. Ce retard freine et limite la mise en place d'une production locale qui permettrait de se substituer aux importations.

MOBILISER L'ÉPARGNE SALARIALE

Afin de répondre aux besoins massifs d'investissement dans l'industrie, que ce soit pour gérer la transition de certains modèles de production ou même pour mettre en place des politiques innovantes, la CFE-CGC estime que les salariés peuvent également jouer un rôle plus important.

De ce point de vue, l'épargne salariale - 200 milliards d'euros d'encours en 2024 selon l'Association française de la gestion financière (AFG) - constitue pour la CFE-CGC une manne financière importante qui n'est pas suffisamment exploitée et qui pourrait être davantage fléchée vers l'industrie française. Cette récente audition a d'ailleurs été l'occasion pour la CFE-CGC de promouvoir la création d'un fonds à impact industrie « made in France » afin d'aider et de soutenir les entreprises qui ont une dynamique de création de valeur et d'emploi en France.

PROMOUVOIR LES MÉTIERS DE L'INDUSTRIE

L'industrie demeure, dans l'imaginaire collectif, associée à une image dépassée ou négative, ce qui nuit fortement à sa capacité à attirer les nouvelles générations. Pour renforcer son attractivité, il est essentiel qu'elle valorise la réalité contemporaine de ses métiers et de ses environnements de travail.

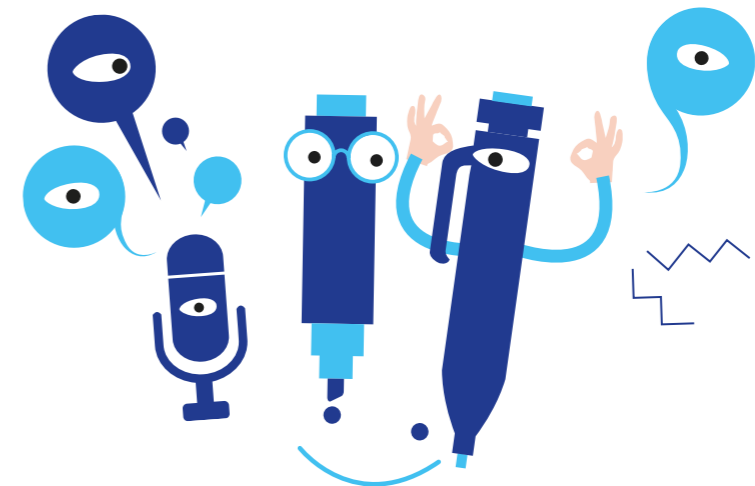
L'industrie doit ainsi démontrer qu'y travailler n'implique pas de renoncer à des conditions de travail de qualité, à la sécurité, à des parcours professionnels valorisants, à une organisation du travail moderne, à un management respectueux, à une politique d'inclusion active ou encore à un partage équitable de la valeur créée. Autant d'éléments fondamentaux pour donner à chacun l'envie de s'y engager durablement professionnellement.

MODIFIER CERTAINES RÈGLES EUROPÉENNES

Par ailleurs, la CFE-CGC a rappelé devant la commission parlementaire que les freins à notre réindustrialisation ne sont pas que nationaux et que certains d'entre eux trouvent leur origine au niveau européen, notamment lorsque la doctrine commerciale de l'Union européenne n'est pas alignée avec sa politique industrielle.

Il est en effet incompréhensible d'orienter nos industriels vers des productions éthiques, environnementalement et socialement parlant, et de laisser entrer sans contre-mesure des produits concurrents qui ne portent pas les mêmes enjeux.

L'Union européenne doit ainsi cesser d'être naïve vis-à-vis d'un commerce mondial dont elle est la dernière à vouloir respecter les règles. À cet égard, l'UE doit faire de sa politique commerciale un élément de consolidation de son industrie en imposant une plus grande réciprocité dans les échanges.



LES CHIFFRES

2 921 MILLIARDS D'EUROS

PIB France 2024

0,1 %

Croissance du PIB en volume au 4^e trimestre 2024

+ 2 %

Inflation 2024 (en moyenne annuelle)

+ 0,7 %

Inflation mai 2025 (en glissement annuel)

7,4 %

Chômage au sens du BIT (1^{er} trimestre 2025)

- 20,3 MILLIARDS D'EUROS

Solde commercial (FAB/FAB - 1^{er} trimestre 2025)

3 305,3 MILLIARDS D'EUROS (-113 % DU PIB)

Dette publique 2024 (chiffres du 3^e trimestre)

- 169,6 MILLIARDS D'EUROS (-5,8 % DU PIB)

Déficit public 2024

| | France | | | | Allemagne | | | | Italie | | | | Espagne | | | | Royaume-Uni | | | |
|----------------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|-----------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|-------|-------|-------------|--------|--------|--------|
| | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |
| Taux de croissance | 1,1% | 0,6% | 1% | 1,2% | -0,2% | 0% | 0,9% | 1,5% | 0,7% | 0,4% | 0,8% | 0,6% | 3,2% | 2,5% | 1,8% | 1,7% | 1,1% | 1,1% | 1,4% | 1,5% |
| Taux de chômage (% de la population active) | 7,4% | 7,7% | 7,4% | 7,2% | 3,4% | 3,5% | 3,2% | 3% | 6,6% | 6,7% | 6,7% | 6,8% | 11,3% | 11,1% | 11% | 11% | 4,3% | 4,5% | 4,4% | 4,3% |
| Indice des prix à la consommation harmonisé | 2,3% | 1,3% | 1,6% | 1,9% | 2,5% | 2,1% | 1,9% | 2,1% | 1,1% | 1,7% | 2% | 2% | 2,9% | 2,2% | 2% | 2,1% | 2,5% | 3,1% | 2,2% | 2% |
| Solde public (% du PIB) | -5,8% | -5,5% | -5,9% | -6,1% | -2,8% | -3% | -3,5% | -2,6% | -3,4% | -3,3% | -2,8% | -2,3% | -3,2% | -2,7% | -2,4% | -3,1% | -5,7% | -4,4% | -3,7% | -6,1% |
| Dette publique (% du PIB) | 113,1% | 116,3% | 119,1% | 121,6% | 63,9% | 66,4% | 67% | 68,5% | 135,3% | 137,3% | 138,5% | 138,6% | 101,8% | 100,6% | 99% | 97,6% | 101,2% | 103,9% | 105,4% | 106,1% |



Les données sont issues des prévisions du FMI qui ont été réactualisées en avril 2025.

CONTACTS

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

Service Économie
Anne Bernard
Hugo Bernard
Louis Delbos
Vinciane Vialard



DIRECTIVE OMNIBUS, SIMPLIFICATION OU RECUL ?

Visant à simplifier les règles du Pacte vert pour les entreprises, en ciblant notamment le reporting de durabilité (CSRD), la directive proposée par la Commission européenne suscite de sérieuses inquiétudes.

Le 9 septembre 2024, Mario Draghi, ancien président de la Banque centrale européenne (BCE), remettait son rapport sur la compétitivité européenne à la Commission européenne. Ce rapport accuse notamment plusieurs réglementations écologiques et sociales européennes d'être trop contraignantes et de peser sur la compétitivité des entreprises. Dès février 2025, la Commission a dévoilé son paquet législatif Omnibus visant à alléger et simplifier certaines obligations de reporting en matière de durabilité pour les entreprises européennes, comme la CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), la CS3D (Corporate Sustainability Due Diligence Directive) et la taxonomie verte.

LA CSRD, UNE DIRECTIVE EUROPÉENNE AMBITIEUSE

La CSRD est une des mesures phares du quinquennat d'Ursula von der Leyen, présidente de la Commission européenne, en matière de RSE. Cette directive vise notamment à répondre aux sollicitations des acteurs financiers qui n'avaient pas, jusqu'alors, de données ESG solides. En résolvant ce problème de transparence, l'Union européenne (UE) souhaite aligner les flux financiers sur les ambitions du Pacte vert européen (Green Deal).

L'un des objectifs principaux de la CSRD est donc d'harmoniser le reporting de durabilité des entreprises et d'améliorer la disponibilité et la qualité des données publiées par celles-ci en encadrant leurs rapports extra-financiers grâce, notamment, à des indicateurs standardisés. Elle remplace la Non-Financial Reporting Directive (NFRD), entrée en vigueur en 2016 et qui imposait à certaines entreprises européennes de réaliser un reporting extra-financier. Elle avait été appliquée au droit français sous le nom de DPEF (déclaration de performance extra-financière) en août 2017 et s'adressait aux grandes entreprises ayant un siège en Europe.

La CSRD amène plusieurs nouveautés dont le principe de « double matérialité » auquel les entreprises devront se soumettre dans leur rapport de durabilité. Cette double matérialité prend en compte :

- La matérialité financière, c'est-à-dire les risques et les opportunités liés aux enjeux « matériels » comme les risques environnementaux,

sociaux ou de gouvernance susceptibles d'affecter le développement, la performance et la position de l'entreprise à court, moyen ou long terme.

- La matérialité environnementale/sociale, c'est à dire les impacts significatifs réels ou potentiels sur les personnes et l'environnement des opérations de l'entreprise et de sa chaîne de valeur en amont et en aval.

On passe donc d'une matérialité autrefois uniquement basée sur la performance financière à une matérialité double, permettant de rendre compte de la réalité des impacts des entreprises sur leur écosystème.

Dans le détail, la CSRD introduit 84 exigences de divulgation potentielles et 1 144 points de données. La standardisation des indicateurs est une autre avancée. Les normes de reporting seront désormais fixées par l'EFRAG (Groupe consultatif pour l'information financière en Europe), une association privée au service des intérêts publics de la Commission européenne ayant conçu des normes de reporting sur le développement durable basées sur les politiques européennes.

Ces nouvelles normes permettent de standardiser les déclarations des entreprises, de faciliter leur comparaison et d'éviter le greenwashing. Adoptées en juillet 2023 par la Commission, elles sont divisées en 4 catégories :

- Les informations générales sur la performance globale de l'entreprise en matière de durabilité.
- L'environnement : changement climatique, pollution, ressources hydriques et marines, biodiversité et écosystèmes, utilisation des ressources et économie circulaire.
- La société : effectifs de l'entreprise, employés de la chaîne de valeur et communautés affectées, consommateurs et utilisateurs.
- La gouvernance : conduite des affaires et gestion des risques.



Il est cependant important de noter que seules les informations générales sont obligatoires à fournir dans le cadre du reporting. Pour les autres normes, c'est à l'entreprise de décider quels indicateurs elle souhaite publier en fonction de son analyse de matérialité. Aussi, un commissaire aux comptes ou un organisme tiers indépendant (OTI) devra s'assurer de la validité des infos du rapport des entreprises en veillant à ce que les normes communes soient respectées et en garantissant la cohérence des infos avec les objectifs de durabilité de l'entreprise.

DIRECTIVE OMNIBUS : VERS UN REcul LÉGISLATIF ET RÉGLEMENTAIRE TRÈS IMPORTANT ?

Dans le cadre de la législation européenne, une loi dite « Omnibus » désigne une initiative législative qui regroupe plusieurs modifications ou révisions de textes sous une seule proposition. Ici, la Commission a proposé une directive Omnibus visant à « simplifier » les réglementations en lien avec la CSRD (Directive relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises), la CS3D (directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité), la taxonomie verte et le mécanisme d'ajustement aux frontières.

En ce qui concerne la CSRD, la directive Omnibus s'attaque à plusieurs principes. Début avril, les députés européens ont voté le report de l'application de la CSRD pour certaines entreprises. En France c'est la loi DDADUE5 qui reporte de 2 ans l'application de la directive pour les entreprises des vagues 2 et 3 (les grandes entreprises et les PME cotées en bourse). Les entreprises de la vague 1 ne sont pas concernées par ce report car elles ont déjà commencé à rendre publics leurs rapports de durabilité.

La directive initiale prévoyait que toutes les entreprises européennes de plus de 250 salariés avec un chiffre d'affaires supérieur à 50 millions d'euros devaient publier un rapport de durabilité. Cela devait concerner à terme environ 50 000 entreprises. Aujourd'hui, la directive Omnibus a pour objectif de radicalement diminuer ce seuil. Les discussions sont en cours au sein du conseil de l'UE et il est envisagé de réduire le seuil aux entreprises de plus de 1 000 salariés avec un CA de 450 millions d'euros, soit 80 % d'entreprises concernées en moins.

La directive Omnibus prévoit également de « simplifier » les normes ESRS (European Sustainability Reporting Standards). En mars 2025, la commissaire en charge des services financiers, Maria Luis Albuquerque, a sollicité l'EFRAG afin qu'il rende son avis technique sur cette question d'ici le 31 octobre 2025. L'objectif étant de réduire considérablement le

nombre de points de données requis par le rapport de durabilité actuel en se concentrant sur les données quantitatives plutôt que qualitatives.

Il est par ailleurs envisagé par la Commission de réduire le périmètre de la CSRD en supprimant les normes sectorielles de la directive, mais aussi en limitant son effet de ruissèlement. En effet, les informations demandées par les entreprises soumises à la CSRD à leur sous-traitant n'étant pas soumises à la directive seront désormais limitées grâce à l'adoption des VSME (Voluntary Standard for non-listed SMEs).

En revanche, la directive Omnibus prévoit de maintenir l'analyse de double matérialité et de proposer un reporting volontaire pour les entreprises qui ne seront plus ou pas soumises à la CSRD.

Malgré cela, cette directive représente un recul législatif et réglementaire très important sous couvert d'une volonté de simplification. Si les modifications discutées au Conseil de l'UE sont finalement votées, la CSRD perdrait de son ambition initiale et moins d'informations seraient requises à un nombre drastiquement plus faible d'entreprises. De plus, la vague 1 a déjà commencé. De nombreuses entreprises ont déjà publié leurs premiers rapports de durabilité. Une modification des textes, si peu de temps après leurs votes, risquent de susciter une perte de confiance envers les institutions européennes. Ces modifications questionnent aussi la place accordée au développement durable et aux droits sociaux au sein de ces institutions.

La CFE-CGC a contribué à la publication d'un **communiqué intersyndical** co-signé par la CFDT, la CGT et l'UNSA, afin de manifester son inquiétude face à cette directive qui dénaturerait profondément les objectifs initiaux des textes modifiés.

Dorénavant, la présidence polonaise du Conseil de l'UE espère trouver un compromis entre les 27 États membres avant la fin de sa présidence, fin juin. Le Parlement européen, lui, ne devrait donc pas adopter de position avant octobre prochain.

CONTACTS

Madeleine Gilbert
Secrétaire nationale à la transition
vers un monde durable
madeleine.gilbert@cfecgc.fr

Service Économie
Anne Bernard
Hugo Bernard
Louis Delbos
Vinciane Vialard



FOCUS

VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION : COMMENT LE TRAVAIL S'ADAPTE

Les Français vivent plus longtemps et font moins d'enfants. Carrières prolongées, situation des seniors, des salariés aidants... une enquête Elabe révèle comment les actifs perçoivent cette réalité démographique.

Dans une France où le débat sur l'allongement des carrières divise, comment les actifs perçoivent-ils l'impact du vieillissement démographique sur leur travail ? Selon **l'enquête** « Le travail en transitions » d'Elabe pour l'Unédic, 64 % pensent que la transition démographique impactera fortement le marché du travail et les entreprises en général. Des proportions qui grimpent à 72 % chez les 18-29 ans et 73 % chez les parents aidants d'un proche de 55 ans et plus.

DES SENIORS VALORISÉS MAIS AUX INQUIÉTODES PERSISTANTES

L'enquête révèle que les seniors sont bien vus par les autres catégories d'âge. Ainsi, 55 % des actifs considèrent les seniors comme étant un atout pour les entreprises, notamment dans la transmission des compétences, seuls 8 % les percevant comme un handicap.

Cette reconnaissance s'accompagne par des relations intergénérationnelles plutôt positives puisque 68 % des actifs estiment que jeunes et anciennes générations se parlent régulièrement, 62 % qu'ils se font confiance et 61 % qu'ils s'entraident.

Mais ces bonnes relations ne masquent pas la réalité d'une fin de carrière qui inquiète. Car, en entreprise, 52 ans marque l'entrée dans la catégorie « senior », soit 5 ans plus tôt que dans la société (57 ans), jugent les actifs. Cette perception précoce du « statut senior » crée des difficultés d'évolution de carrière pour les concernés, et suscite davantage d'inquiétudes que de sérénité.

Ainsi, parmi les 74 % d'actifs qui pensent à leur retraite (dont 28 % régulièrement), 56 % se montrent inquiets, contre 43 % qui se disent confiants. La principale source d'anxiété ? Le faible montant de la retraite et la baisse de revenus (45 %), devançant l'âge de départ (21 %) et les préoccupations de santé (10 %).

CARRIÈRES PROLONGÉES ET NOUVEAUX ARBITRAGES FAMILIAUX

Avec des vies mais aussi des carrières plus longues, les actifs doivent gérer des arbitrages familiaux plus complexes que jamais, sur une période désormais plus étendue. À ce sujet, l'enquête Elabe révèle que 78 % d'entre eux estiment qu'avoir un enfant peut nuire à une carrière professionnelle, en particulier pour les femmes. Un chiffre qui grimpe à 86 % pour ceux qui ont reporté un projet d'enfant. Les hommes ne sont pas épargnés, puisque 60 % considèrent que prendre un congé paternité peut impacter leur carrière.

Ces tensions s'accroissent dans un contexte de vieillissement démographique de la population, dans lequel 78 % des actifs anticipent que la durée de vie professionnelle s'allongera. Parallèlement, les secteurs d'activité jugés comme les plus favorisés par cette transition démographique - santé (37 %), social (32 %) et services à la personne (24 %) - sont aussi ceux où l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle est le plus instable.

Par ailleurs, la transition démographique génère de nouveaux défis pour les aidants familiaux qui accompagnent un proche handicapé ou en perte d'autonomie : 88 % d'entre eux déclarent ainsi éprouver des difficultés à concilier leur rôle avec leur activité professionnelle, une situation qui concernera une part croissante de la population, souvent senior. Cette double responsabilité nécessite un accompagnement spécifique que peu d'entreprises proposent aujourd'hui.

RÉPONDRE AUX NOUVEAUX BESOINS DES ACTIFS : UNE STRATÉGIE GAGNANTE POUR LES ENTREPRISES

Face à ces enjeux, répondre aux attentes des actifs semble pouvoir constituer un formidable levier d'attraction. 78 % des sondés considèrent



FOCUS

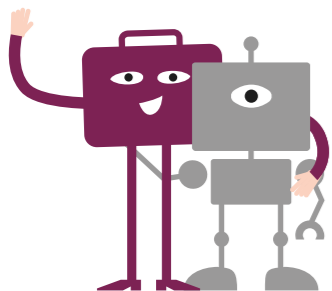
en effet l'engagement de l'entreprise sur des solutions répondant à ces enjeux démographiques comme un facteur de fidélité, et 75 % comme un élément d'attractivité en faveur de l'employeur. Ces proportions grimpent à 82 % chez les aidants et à 83 % chez les parents d'enfants de moins de 14 ans.

Les solutions plébiscitées sont des services de garde et d'accueil (crèches d'entreprise, partenariats) à 91 %, la possibilité de fractionner les congés parentaux (87 %), et un accès facilité au télétravail avant et après la naissance (85 %). L'aménagement des horaires (84 %) et la prolongation de l'arrêt maladie pour fausse couche (84 %) complètent ce top 5.

En outre, si 80 % du panel plébiscitent une aide à la garde d'enfant et l'allongement des congés maternité/paternité, 76 % réclament des congés d'adoption étendus et 74 % des congés rémunérés spécifiques.

Face au vieillissement démographique, les entreprises qui sauront anticiper ces mutations en proposant des solutions concrètes pour accompagner aidants et parents et revaloriser la place du senior dans l'entreprise disposeront d'un avantage concurrentiel décisif. Car au-delà des chiffres, c'est bien l'humain qui reste au cœur de cette transition : concilier carrières prolongées, responsabilités familiales et transmission des compétences nécessite une approche globale et bienveillante du management des âges.





PLUS D'UN CADRE SUR TROIS UTILISE L'IA AU TRAVAIL

Selon une étude de l'Association pour l'emploi des cadres (APEC), 76 % des grandes entreprises sont désormais convaincues de l'utilité de l'intelligence artificielle (IA), soit une progression de 14 points en seulement neuf mois. Les PME (55 % d'opinions favorables, + 11 points) et les TPE (49 %, + 7 points) restent plus prudentes, mais expriment toutefois une prise de conscience des apports de cette nouvelle technologie.

Preuve de cette nouvelle conviction, 53 % des grandes entreprises encouragent leurs collaborateurs à utiliser l'IA (+ 23 points), contre 46 % des PME (+ 21 points) et 41 % des TPE (+ 10 points). Afin d'en encadrer les usages, 33 % des grandes entreprises (vs 15 % en juin 2024), 20% des PME (vs 9 %) et 15 % des TPE (vs 9 %) ont adopté ou prévoient d'adopter une charte de bonnes pratiques.

Du côté des cadres, l'adoption s'accélère de manière significative. Ils sont 35 % (dont 42 % chez les moins de 35 ans) à utiliser des outils d'IA générative au moins une fois par semaine dans leur travail, et 56 % le font en toute transparence auprès de leur hiérarchie. Les bénéfices perçus sont nets : 90 % des utilisateurs réguliers constatent des gains d'efficacité et de productivité, ainsi qu'une amélioration notable de la qualité de leur travail (82 %) et de leur créativité (80 %).

Malgré tout, seul un cadre sur quatre a bénéficié d'une formation à l'IA, alors qu'ils sont 72 % à souhaiter être formés (+ 12 points en un an). Parmi ceux déjà formés, 82 % veulent approfondir leurs compétences, preuve d'une appétence claire et d'une volonté de maîtriser au mieux ce nouvel outil.

La perception des enjeux évolue radicalement puisque 42 % des cadres anticipent un impact fort de l'IA sur les métiers (+ 11 points en deux ans), et 35 % sur leur métier spécifiquement (+ 10 points). Enfin, l'IA est désormais perçue comme une opportunité par 37 % d'entre eux (+ 15 points en deux ans), tandis que seuls 22 % y voient encore une menace (- 8 points).



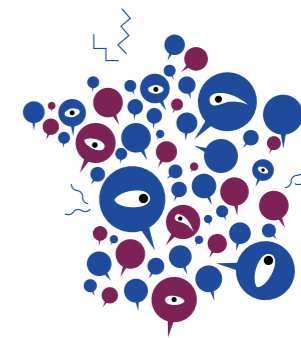
 **Source**

Enquête « Les cadres et l'IA », juin 2025, réalisée par l'APEC auprès de 2 000 cadres et 1 000 entreprises employant au moins un cadre en mars 2025.



TENDANCES

LA FRANCE CHAMPIONNE EUROPÉEN DES EMPLOIS IA



Selon un rapport du cabinet de conseil et d'audit PwC, la France est le premier pays européen en volume d'offres d'emploi requérant des compétences IA, avec 166 000 offres publiées en 2024, contre 21 000 en 2018 (+ 273 % en 6 ans).

La raison de cette hausse ? Des gains de productivité spectaculaires. Entre 2018 et 2024, la productivité au sein des secteurs les plus exposés à l'IA (services financiers, développement logiciel, information, communication, etc.) a été multipliée par 4, alors qu'elle stagnait dans les secteurs les moins concernés (hôtellerie, extraction minière, etc.). De plus, la croissance du chiffre d'affaires par salarié progresse trois fois plus vite (27 % vs 9 %).

À l'échelle mondiale, les offres d'emploi dans les métiers mobilisant des compétences en IA ont progressé de 7,5 % en un an, alors même que les offres d'emploi globales ont reculé de 11,3 %. Cette hausse du nombre d'offres d'emploi avec IA se répartit entre emplois « automatisés » (tâches réalisées par l'IA) et emplois « augmentés » (tâches améliorées par l'IA), avec une croissance plus élevée pour ces derniers. La preuve, selon le rapport, que l'IA « transforme les rôles plus qu'elle ne les remplace », en particulier dans les secteurs à forte intensité cognitive ou relationnelle.

En outre, entre 2023 et 2024, les secteurs les plus exposés à l'IA ont enregistré une hausse des salaires deux fois plus rapide que les moins exposés. À l'échelle mondiale, les salaires des métiers IA progressent de 7,5 % par an et offrent une rémunération supérieure de 56 % en moyenne, contre 25 % en 2023.

Intéressant paradoxe, lorsqu'il s'agit des diplômes, la France nage à contre-courant des tendances mondiales. Si à l'échelle planétaire, les exigences de qualification baissent dans les métiers IA (de 66 % à 59 % pour les emplois augmentés, de 53 % à 44 % pour les automatisés), elles augmentent dans l'Hexagone. Entre 2019 et 2024, la part d'offres exigeant un diplôme a grimpé de 54 % à 58 %.




 **Source**

Rapport « Baromètre mondial de l'emploi en IA 2025 », PwC, juin 2025, examinant un milliard d'offres d'emploi dans plus de 15 pays pendant 6 ans.




SUR NOS RÉSEAUX

 **LinkedIn - CFE-CGC** @CFECGC - 27 mai 2025

 Sur BFM Business, François Hommeril, président de la CFE-CGC, a vivement critiqué la proposition de réintroduire la "TVA sociale", la qualifiant de "recette miraculeuse radioactive".

A consulter ici → urlr.me/SZTqVf

 **LinkedIn - CFE-CGC** @CFECGC - 5 juin 2025

 Face à un marché tendu, des loyers qui explosent et une mobilité professionnelle freinée, nous défendons une vraie politique du logement :

Plus de pouvoir d'achat !

A visionner ici → youtu.be/ERSiDEm4x5E

 **X - CFE-CGC** @CFECGC - 10 juin 2025

!? Pourquoi tant de salarié(e)s s'abstiennent aux élections professionnelles ?

Nous avons besoin de vous, salarié(e)s du privé comme du secteur public !

Répondez à ce questionnaire anonyme (10 min max) pour faire avancer la recherche.

Lien du questionnaire → t.co/45loFzS3cO

 **Bluesky - CFE-CGC** @CFECGC.ORG - 10 juin 2025

 **Visites médicales : quelles obligations pour l'employeur ?**

A consulter ici → urlr.me/3KXBka



www.cfecgc.org

CONTACTS

Service Communication
Mathieu Bahuet
Valérie Bouret
Romane Buot
Adrien Capdebos

Stéphanie Dubreucq
Cecilia Escorza
Soltana Lasri
François Tassain
service.communication@cfecgc.fr



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

Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais, est un engagement de tous les instants.

La Macif est à vos côtés pour soutenir et sécuriser votre action militante.

→ Contactez-nous : partenariat@macif.fr



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