



LE

BULLETIN

CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

P. 3 EN BREF

P. 5 L'INFO MILITANTE - RETRAITES : LE PILOTAGE DU SYSTÈME AU CENTRE DES DÉBATS

P. 7 TRAVAIL : LES DÉFIS DU DIALOGUE SOCIAL, DES SENIORS ET DE L'IA

P. 8 CHANGEMENT CLIMATIQUE ET MONDE DU TRAVAIL : LA CFE-CGC MOBILISÉE

P. 9 ARCELORMITTAL : LA CFE-CGC DÉNONCE « UN DÉGRAISSAGE DRASTIQUE »

P. 11 VENCOREX SOUS PAVILLON CHINOIS OU LE SYMBOLE D'UNE CRISE INDUSTRIELLE

P. 13 CHEZ THALES, LA CFE-CGC SE BAT POUR UN MEILLEUR PARTAGE DE LA VALEUR

P. 14 SEPHORA : LA CFE-CGC SIGNATAIRE D'UN ACCORD SUR L'EMPLOI DES SENIORS

P. 16 REGARDS EMPLOI

P. 21 REGARDS EUROPE ET INTERNATIONAL

P. 23 FOCUS - INTELLIGENCE ARTIFICIELLE : LES RÉFÉRENTS CFE-CGC JOUENT LE JEU

P. 24 TENDANCES

P. 25 SUR NOS RÉSEAUX





La CFE-CGC a défilé avec l'intersyndicale pour défendre les agents de la fonction publique

À l'appel de cinq organisations syndicales représentatives dans la fonction publique (CFE-CGC, CGT, UNSA, FSU, Solidaires), les agents se sont mobilisés le mardi 13 mai sur tout le territoire national pour défendre les services publics, dénoncer les politiques d'austérité, améliorer les conditions de travail et la rémunération. Président de la CFE-CGC, François Hommeril a défilé en tête du cortège parisien. L'intersyndicale en appelle notamment à l'augmentation de la valeur du point d'indice, à la refonte des grilles indiciaires, et à des moyens budgétaires à la hauteur des missions des services et des politiques publiques.

Les partenaires sociaux lancent une négociation sur les reconversions professionnelles

Conformément à la lettre de cadrage adressée par le ministère du Travail, les organisations syndicales et patronales représentatives débutent, ce mardi 20 mai, une négociation nationale interprofessionnelle de quelques semaines sur les transitions et les reconversions professionnelles. De quoi aborder notamment le dispositif de projet de transition professionnelle (PTP), la gouvernance et le fonctionnement des Associations Transitions pro (ATpro) et l'unification des dispositifs à la main de l'entreprise. L'éventuel accord serait intégré à un projet de loi examiné en juin par le Parlement.

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, quelle que soient son orientation sexuelle ou son identité de genre.

Consultation : participez au sondage de l'IRES sur l'abstention aux élections professionnelles

Dans le cadre d'une étude de l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES), la CFE-CGC s'associe à la réalisation [d'un sondage](#) visant à comprendre les raisons de la montée de l'abstention aux élections professionnelles dans les entreprises et les administrations. « *Nous avons besoin de vous, salarié(e)s du privé comme du secteur public ! Répondez à ce questionnaire anonyme (10 minutes) pour faire avancer la recherche* », déclare André Thomas, secrétaire national CFE-CGC en charge du secteur développement et représentativité du secteur public. N'hésitez pas à partager le lien avec vos collègues !

Site Intranet CFE-CGC : un centre de ressources au service des adhérents

Réservé aux adhérents et aux militants, [le site Intranet confédéral](#) vous permet notamment d'accéder au décryptage des informations juridiques, économiques et sociales, aux publications (guides, mémos, affiches, magazines...), de télécharger nos dernières campagnes de communication et de vous inscrire aux stages organisés par le Centre de formation syndicale (CFS).

LE CHIFFRE

31 %



Soit le premier motif (le niveau de salaire) invoqué par les services RH comme frein à l'embauche des seniors, selon un récent sondage Ipsos effectué pour le ministère du Travail auprès d'un millier de directeurs des ressources humaines (DRH). Suivent la réticence du manager ou de l'équipe (à 14 %) et la difficulté à s'adapter à la culture d'entreprise (à 11 %).

Par ailleurs, seul un quart (26 %) des DRH dit avoir mis en place des outils afin de prévoir des mesures spécifiques ou assurer un suivi des seniors dans leur entreprise. Les mesures les plus souvent mises en place concernent la formation, la sensibilisation et la prévention (à 31 %), l'adaptation du poste de travail et des équipements (à 31 %) et l'accompagnement médico-social (à 25 %).

MARCHE DES

FIERTÉS



PARIS

28 JUIN 2025





L'INFO MILITANTE

RETRAITES : LE PILOTAGE DU SYSTÈME AU CENTRE DES DÉBATS

Réunies le 15 mai, les organisations syndicales et patronales ont poursuivi leurs échanges pour concevoir une refonte de la gouvernance du système des retraites du secteur privé.

Après une pause de deux semaines, les organisations syndicales et patronales engagées dans la concertation retraites (CFE-CGC, CFDT, CFTC, MEDEF, CPME) se sont retrouvées le jeudi 15 mai pour reprendre les travaux. Comme lors de la précédente séance du 30 avril, les délégations ont échangé sur l'épineuse question du pilotage du système des retraites. La thématique a été érigée parmi les priorités stipulées dans la nouvelle note d'objectifs actée par la délégation paritaire permanente, les partenaires sociaux faisant valoir leur légitimité pour participer au pilotage du système, comme ils le font déjà pour les retraites complémentaires (Agirc-Arrco).

Il y a quinze jours, les premières discussions avaient permis de dégager un consensus en faveur de prévisions financières qui seraient fixées à 15 ans (comme pour l'Agirc-Arrco), à articuler avec un pilotage d'équilibrage quadriennal ou quinquennal. La nécessité de constituer ou non des réserves et leur niveau avait toutefois suscité des débats, de même que les objectifs assignés au pilotage du système : équilibre financier, équité, égalité hommes-femmes, taux d'emploi, etc. *« Ces échanges ont mis en exergue la grande différence entre le régime de base de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) et les régimes complémentaires. Il est impératif pour la CNAV d'avoir des objectifs financiers et non financiers »*, rappelait ainsi Christelle Thieffinne, secrétaire nationale CFE-CGC à la protection sociale.

LA QUESTION DU RÔLE RESPECTIF DES PARTENAIRES SOCIAUX ET DU POUVOIR POLITIQUE AU SEIN DE LA CNAV

Ce jeudi, trois grands sujets ont été abordés dans le cadre d'un pilotage rénové des retraites :

- la répartition des rôles et des pouvoirs respectifs entre les partenaires sociaux et les pouvoirs publics dans le contrôle de la CNAV et les divers leviers (par exemple l'âge de départ à la retraite) ;

- la légitimité des partenaires sociaux de décider au sein de la CNAV alors que celle-ci couvre d'autres populations que les salariés (avec notamment la question des travailleurs indépendants) ;
- la problématique de garder ou non, dans le périmètre de la CNAV, ce qui relève des dispositifs de solidarité, ou d'envisager que ce soit l'État qui finance lesdits dispositifs, via l'impôt.

FIN DE LA CONCERTATION PRÉVUE LE 17 JUIN

S'agissant du calendrier, la prochaine réunion officielle est programmée le jeudi 5 juin. Suivront plusieurs réunions avant une conclusive envisagée le mardi 17 juin avec, à la clé, un possible texte qui serait transmis au gouvernement pour, potentiellement, s'articuler avec le projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS).

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

« Cette séance du 15 mai a permis de confirmer la convergence et la volonté commune des délégations que la retraite soit pilotée avec les partenaires sociaux sur des horizons à court et moyen terme, permettant d'anticiper les événements et d'éviter les ajustements paramétriques par à-coups. Dans le cadre de ce pilotage rénové, les organisations syndicales et patronales doivent pouvoir assumer de réelles responsabilités, sans entrave. Pour la CFE-CGC, cela signifie avoir la main sur divers paramètres et leviers permettant de trouver les solutions adéquates entre équilibre financier et acceptabilité, de pouvoir expliquer et de prendre nos responsabilités en maîtrisant les ressources. »

« Pour la CFE-CGC, il est fondamental de ne pas dénaturer ce qu'est la Sécurité sociale, qui inclut à la fois des questions financières et des politiques sociales définies par le pouvoir politique. Si les partenaires

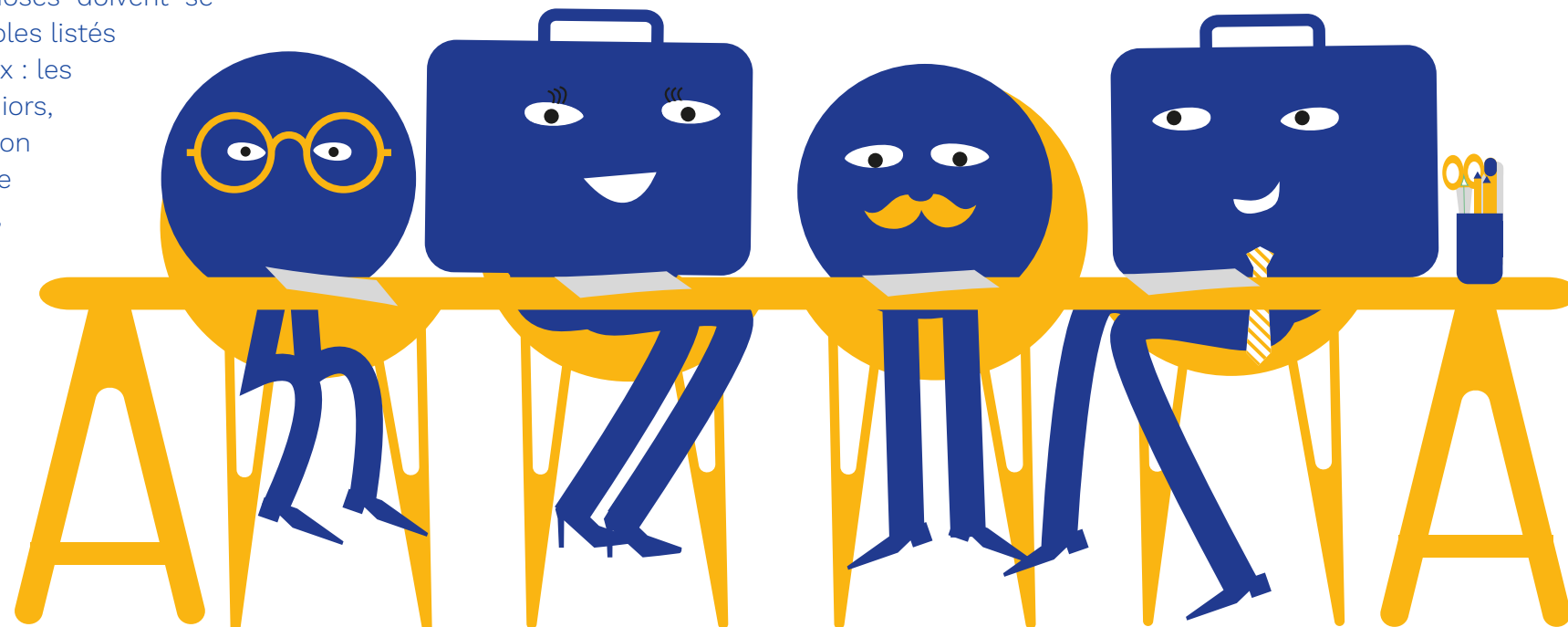


L'INFO MILITANTE

sociaux ont toute légitimité à être partie prenante de la gouvernance au sein de la Sécurité sociale, il ne s'agit pas d'en exclure le pouvoir politique mais d'instaurer un nouveau dialogue entre démocratie sociale et démocratie politique. Il convient par ailleurs de différencier la Sécurité sociale de l'Agirc-Arrco. Il est en particulier impératif pour la CNAV d'avoir des objectifs financiers et non financiers. »

« J'ai aussi insisté sur le fait que, pour notre organisation, les dispositifs de solidarité (égalité professionnelle hommes-femmes, droits conjugaux et familiaux...) doivent bien rester dans le périmètre de la CNAV car c'est la vocation de la Sécurité sociale. »

« Après avoir balayé beaucoup de sujets et dressé un large état des lieux, nous allons, ces prochaines semaines, entrer de plein pied dans la négociation proprement dite avec l'objectif d'atterrir le 17 juin, date de la réunion conclusive des travaux. Les choses doivent se décanter conformément à tous les points sensibles listés dans la note d'objectifs entre partenaires sociaux : les paramètres d'âge et de durée, l'emploi des seniors, l'usure professionnelle et la pénibilité, la situation des femmes, les mécanismes de solidarité, le financement et l'équilibre du système de retraite, etc. En juin, on va entrer dans le dur ! »





L'INFO MILITANTE

TRAVAIL : LES DÉFIS DU DIALOGUE SOCIAL, DES SENIORS ET DE L'IA

Invité par le Groupe Alpha lors d'une conférence sur les transformations du monde du travail, François Hommeril, président de la CFE-CGC, a critiqué les ordonnances Macron et alerté contre la perte de compétences entraînée par l'IA et le manque de considération pour l'emploi des seniors.

Face aux grandes transitions actuelles, qu'elles soient numériques, démographiques ou sociales, comment adapter la société et le monde du travail tout en respectant les droits des salariés ? Pour répondre à ces questions, le Groupe Alpha a invité le 17 avril dernier François Hommeril, président de la CFE-CGC, Sophie Binet, secrétaire générale de la CGT, et Amir Reza-Tofighi, président de la CPME, à la 5^e édition des « Débats d'aujourd'hui, Transformations de demain ».

Pendant les deux heures de débats et de confrontations, animées par le journaliste Arnaud Ardoin et le président du Groupe Alpha Pierre Ferracci, trois problématiques se sont distinguées : les conséquences des ordonnances Macron sur le dialogue social, la précarisation des seniors sur le marché de l'emploi et la perte de compétences, en partie induites par l'intelligence artificielle.

LES ORDONNANCES DE 2017, UN « FIASCO ABSOLU »

Le président de la CFE-CGC n'a pas eu de mots assez forts pour parler de la réforme des ordonnances Macron, qu'il qualifie de « fiasco absolu » et accusent d'avoir « *introduit le rapport de force économique au sein des entreprises pour qu'il s'impose au rapport de force social* ». La fusion des instances représentatives du personnel est un autre grief particulièrement fort : « *Cette fusion d'instances séparées, qui avaient chacune leur logique de spécialisation, rend le traitement des enjeux préoccupant les salariés bien plus compliqué.* »

Selon François Hommeril, l'affaiblissement des instances représentatives et le recul du rapport de force social a particulièrement pénalisé les seniors et la gestion des fins de carrière. « *Les travailleurs expérimentés sont souvent les premières victimes des ajustements économiques* », a-t-il souligné.

LA PRÉCARITÉ DES SENIORS, UN GÂCHIS ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

« *Regardons les choses en face : lorsqu'on se retrouve au chômage à plus de 55 ans, on est démonétisé sur le marché de l'emploi, notamment chez*

les cadres et agents de maîtrise », affirme le président de la CFE-CGC. Une situation préoccupante puisque, d'après une enquête IFOP, 43 % des actifs du privé savent qu'ils vont être licenciés avant leurs 64 ans et 54 % disent qu'ils ne tiendront pas jusqu'à 64 ans au travail.

Selon François Hommeril, l'État, en repoussant l'âge de la retraite, ne fait que précariser davantage les seniors qui, souvent écartés du marché du travail avant d'atteindre l'âge légal de départ, peinent à retrouver un emploi. Pour remédier à cette situation, le leader de la CFE-CGC plaide pour une approche valorisant l'expérience des travailleurs plus âgés tout en tenant compte de l'évolution de leurs capacités et aspirations professionnelles : « *Les entreprises doivent proposer aux seniors des rôles centrés sur la transmission du savoir et des compétences, comme le mentorat des nouveaux salariés. Ces fonctions, qui requièrent moins d'intensité opérationnelle, pourraient s'accompagner d'un temps de travail adapté et d'une rémunération ajustée.* »

L'ENJEU CRUCIAL DE LA PERTE DE COMPÉTENCE

Faire des seniors des acteurs de la transmission des savoirs plutôt que des variables d'ajustement économique est un élément particulièrement important à l'heure où l'intelligence artificielle (IA) menace d'impacter le niveau des compétences en entreprise. « *Les travaux intellectuels, bientôt délégué à l'IA, mobilisent des compétences essentielles qui risquent de disparaître. L'IA va faire diminuer le niveau et donc la valeur des salariés* », a averti François Hommeril, déplorant que les entreprises ne soient pas à la hauteur des enjeux.

Dernier point sur lequel François Hommeril a insisté : « *Sans dialogue social approfondi sur ces questions, c'est la cohésion même des entreprises qui pourrait être menacée par ces transformations dont l'ampleur et la radicalité restent encore largement sous-estimées.* »



L'INFO MILITANTE

CHANGEMENT CLIMATIQUE ET MONDE DU TRAVAIL : LA CFE-CGC MOBILISÉE

Dans le cadre du troisième plan national d'adaptation au changement climatique (PNACC-3) prévoyant un ensemble de 52 mesures, la CFE-CGC fait valoir ses analyses afin de prévenir les impacts sur le monde du travail.

PNACC-3 : QUÉSACO ?

Le 10 mars 2025, le gouvernement a lancé le troisième plan national d'adaptation au changement climatique (PNACC-3), 14 ans après la première mouture de 2011. Objectif : préparer la France à une augmentation des températures de 4°C en 2100 avec un ensemble de mesures pour faire face aux impacts du changement climatique sur les territoires : canicules, inondations, sécheresses, retrait-gonflement des argiles, érosion côtière, perte de biodiversité, etc. Il s'agit ainsi de transformer les modes de vie, l'économie et les infrastructures en intégrant le climat dans l'ensemble de la planification écologique.

QUELLES SONT LES MESURES ENVISAGÉES ?

Le PNACC-3 comporte 52 mesures dédiées aux particuliers, aux collectivités, aux acteurs économiques et au monde du vivant sous la forme d'une planification progressive (2030, 2050 et 2100). On peut notamment citer la prévention des territoires spécifiques (littoraux, montagne, forêts, agriculture), la protection des populations, la modernisation du système assurantiel contre les risques naturels, l'adaptation des conditions de travail et des logements, les dispositifs d'aide aux entreprises, la résilience des transports, des mobilités et du système énergétique, le renforcement du Plan eau...

La mise en œuvre sera financée par divers sources dont le Fonds Barnier, le Fonds vert et les Agences de l'eau. « Nous serons très vigilants sur la pérennité des financements dans une démarche de concertation avec toutes les parties prenantes dont les organisations syndicales », assure Madeleine Gilbert, secrétaire nationale CFE-CGC en charge du secteur transition juste et durable.

QUEL RÔLE POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES ?

Pour l'application de ce PNACC-3, les ministères concernés (Transition écologique et aménagement du territoire) indiquent que « cet effort d'adaptation suppose la mobilisation de tous : entreprises, collectivités,

société civile ». Les organisations syndicales dont la CFE-CGC ont été associées à l'élaboration du plan dont les mesures ont été discutées au sein de quatre groupes de travail : territoires, biodiversité, économie, normes techniques.

« Ce plan a le mérite d'exister avec une véritable consultation, témoigne Madeleine Gilbert. Si nous salvons la démarche de la ministre Agnès Pannier-Runacher, il reste à aborder en profondeur ces problématiques et ces enjeux. La CFE-CGC en appelle à un plan ambitieux pour la santé au travail face aux impacts climatiques et à un renforcement des formations des salariés pour s'y adapter en veillant aux emplois et à la transition des métiers. »

Avec la Programmation pluriannuelle de l'énergie (PPE) et la Stratégie nationale bas-carbone (SNBC), le PNACC est un des trois documents de planification constitutifs de la Stratégie française pour l'énergie et le climat (SFEC) visant à atteindre la neutralité carbone à l'horizon 2050. Dans ces instances, les partenaires sociaux sont parties prenantes des travaux. Idem au sein du Conseil national de la transition écologique (CNTE) qui, dans un avis voté par la CFE-CGC, a salué le lancement du PNACC-3.

ÉVALUER ET PRÉVENIR LES IMPACTS DU CHANGEMENT CLIMATIQUE SUR LE TRAVAIL

La mesure n° 11 du PNACC-3 vise à adapter les conditions de travail au changement climatique en renforçant les obligations de prévention des employeurs. Un défi majeur, explique Madeleine Gilbert : « Le réchauffement climatique, donnée non contrôlable, est responsable d'insolations, de malaises, d'infections, etc. L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) a par exemple montré que la mauvaise prise en charge des malaises pendant le temps de travail constituait un surrisque au travail. Le changement climatique doit donc, en lien avec la santé au travail, rester un risque du travail, à évaluer et à prévenir comme tel par l'employeur, notamment dans le cadre du Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). »



L'INFO MILITANTE

ARCELORMITTAL : LA CFE-CGC DÉNONCE « UN DÉGRAISSAGE DRASTIQUE »

Le géant sidérurgique a annoncé un plan social de sa filiale ArcelorMittal France prévoyant la suppression de 636 postes sur 8 sites. La CFE-CGC fustige une catastrophe sociale et économique.

L'avenir s'assombrit pour ArcelorMittal France. Alors que le groupe ArcelorMittal, deuxième sidérurgiste mondial, a engagé un vaste plan d'économie en Europe avec des transferts d'activités vers l'Inde et la Pologne, la filiale française (environ 7 000 salariés) est lourdement frappée.

Le 23 avril dernier, la direction d'ArcelorMittal France a annoncé aux organisations syndicales un plan social prévoyant la suppression de 636 postes sur les 8 sites basés à Basse-Indre (Loire-Atlantique), Desvres (Pas-de-Calais), Dunkerque (Nord), Florange (Moselle), Mardyck (Nord), Montataire (Oise), Mouzon (Ardennes) et Saint-Denis (Saint-Denis). Les deux les plus impactés sont ceux de Dunkerque (295 suppressions de postes) et de Florange (194). Toutes les populations de salariés sont concernées dont celles de l'encadrement (cadres, agents de maîtrise, techniciens).

DES CONSÉQUENCES LOURDES ET IRRÉVERSIBLES SUR LES EFFECTIFS ET L'OUTIL INDUSTRIEL

« Le groupe fait valoir qu'il doit réduire les coûts et retrouver de la compétitivité en raison des difficultés structurelles de la filière sidérurgique et du contexte économique mondial, explique Pierre Damiani, secrétaire CFE-CGC du CSE central d'ArcelorMittal France et président du syndicat CFE-CGC de la sidérurgie. Nous connaissons ce contexte mais ne saurions accepter que l'on tire des conséquences aussi lourdes et irréversibles sur les effectifs et notre outil industriel. »

« Alors que l'Union européenne a lancé un plan acier ambitieux, fondé sur l'accès à une énergie propre et abordable, sur le soutien à l'investissement industriel et à la montée en compétences des salariés, les décisions d'ArcelorMittal France vont à l'encontre de ces orientations stratégiques, analyse Xavier Le Coq, coordinateur syndical CFE-CGC du Groupe ArcelorMittal. Cela revient à utiliser la situation économique européenne

compliquée en opportunité de dégraissage drastique des effectifs de l'entreprise. »

Pour la CFE-CGC, deuxième organisation syndicale d'ArcelorMittal France avec 34,06 % de représentativité, ces décisions auront des conséquences dramatiques : lourd impact social, image de l'entreprise, défiance des salariés et des clients, fuite des talents et perte de compétences clés, coûts cachés souvent sous-estimés (formation, rotation du personnel, erreurs de production, délais logistiques), dégradation de la performance industrielle, etc.

LA CFE-CGC EN APPELLE À UNE VÉRITABLE GEPP

« Comment comprendre qu'au moment où l'entreprise doit réussir sa transformation industrielle, elle se prive de centaines de compétences clés, interroge Pascal Deshayes, délégué syndical central CFE-CGC d'ArcelorMittal France. Comment comprendre qu'au moment où le groupe affiche sa priorité pour la santé, la sécurité, la décarbonation et son attractivité, il s'engage dans un affaiblissement de ses ressources humaines et techniques ? »

Dans une déclaration présentée lors du CSEC le 30 avril, les élus CFE-CGC ont interpellé la direction pour éviter une telle « saignée humaine irréparable », demandant que les salariés « soient reconnus non pas comme des coûts mais comme des forces essentielles pour réussir les mutations de demain ». La CFE-CGC en appelle ainsi à une véritable gestion des emplois et des parcours professionnels en entreprise (GEPP) et à une concertation tournée vers l'innovation, la formation, l'évolution des métiers et la consolidation des savoir-faire.

Concernant la mise en œuvre du PSE, les équipes CFE-CGC vont dorénavant travailler site par site, fonction par fonction, emploi par emploi,

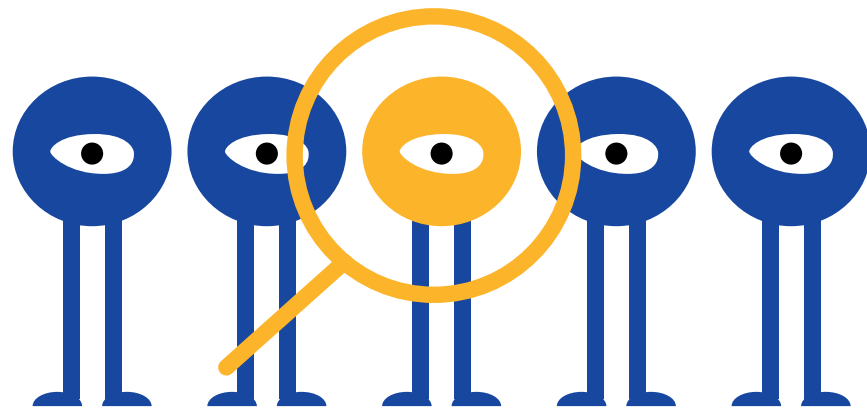


L'INFO MILITANTE

pour accompagner au mieux les salariés. « Il s'agit aussi d'envisager la future organisation du travail avec les salariés qui resteront, la question des compétences, la productivité et l'efficacité des process, détaille Pierre Damiani. La direction cherche à imposer brutalement son calendrier et à nous laisser peu de temps. C'est très difficile humainement avec de la peur chez les salariés quant à savoir qui va être concerné. »

UN DOSSIER QUI DEVIENT POLITIQUE

Symbole d'une filière sidérurgique en grande difficulté (encadré ci-dessous), le dossier ArcelorMittal devient politique. Après avoir sollicité un rendez-vous à Bercy, la CFE-CGC, avec les autres organisations syndicales, a eu un échange direct le 6 mai avec Marc Ferracci, ministre chargé de l'Industrie et de l'Énergie, et plusieurs élus locaux dont Xavier Bertrand, président du conseil régional des Hauts-de-France.



Sidérurgie : une filière en grande souffrance

La sidérurgie va mal en France et en Europe. « Depuis 2008, l'industrie sidérurgique européenne a connu une baisse sévère et permanente de la demande et des importations atteignant 30 % de part de marché », décrypte Xavier Le Coq, coordinateur syndical CFE-CGC du Groupe ArcelorMittal. Les grosses difficultés actuelle de l'automobile, de la construction et du bâtiment impactent toute la filière. La consommation d'acier diminue en Europe mais le niveau d'importation demeure stable. »

Les conséquences sur l'emploi sont tangibles : la branche sidérurgique du groupe allemand ThyssenKrupp a annoncé la suppression de 11 000 emplois d'ici à 2030. Aux Pays-Bas, le groupe indien Tata Steel va supprimer 1 600 emplois. Au Royaume-Uni, British Steel ferme ses derniers hauts fourneaux. Il y a aussi la faillite de Liberty Steel en Belgique dans la région de Liège (550 emplois supprimés). « Si la Commission européenne a récemment lancé un plan acier pour maintenir et développer les capacités industrielles européennes dans les secteurs de l'acier et des métaux, il est très difficile de résister et de retrouver de la compétitivité », estime Xavier Le Coq.



L'INFO MILITANTE

VENCOREX SOUS PAVILLON CHINOIS OU LE SYMBOLE D'UNE CRISE INDUSTRIELLE

Président du syndicat CFE-CGC Chimie Dauphiné Savoie, Jean-Claude Garcia décrypte la reprise de l'usine chimique de Pont-de-Claix (Isère) et dresse un état des lieux alarmant de la filière chimie en France.

Dans son jugement du 10 avril dernier, le tribunal de commerce de Lyon a attribué la reprise partielle de l'usine chimique Vencorex au groupe chinois Wanhua qui ne gardera que 54 emplois sur 450. Quelle est votre analyse ?

Le projet d'une société coopérative d'intérêt collectif (SCIC) n'a pas été jugé recevable. Ce projet, initié en urgence il y a deux mois par la CGT et la région Auvergne-Rhône-Alpes, prévoyait de préserver près de 350 emplois et une grande partie des activités dont la filière du sel, nécessaire à notre souveraineté. Le tribunal a retenu la solution proposée par la société Borsodchem (filiale hongroise du groupe chinois Wanhua), positionnée sur la reprise de l'activité tolénates et de 54 des 450 salariés. La procureure n'a pas souhaité faire appel, malgré de nouveaux éléments comme l'entrée d'un industriel indien dans la SCIC pour 50 millions d'euros. La liquidation de la société Vencorex France n'a pas encore été prononcée, la demande devant être faite par les administrateurs judiciaires.

Il est assez inaudible et incompréhensible que le gouvernement ne soit pas intervenu de manière plus volontaire et efficace pour préserver l'activité, nos installations, nos brevets et les emplois. Je le dis haut et fort : cette orchestration et cette volonté de détruire Vencorex seront mises en lumière ! Outre l'atelier des tolénates, le repreneur chinois récupère l'ensemble des brevets et du savoir-faire de l'usine et ceux des autres ateliers, en particulier les isocyanates, les fameux HDI. Cela lui permet de bloquer toute tentative de reprise du reste de l'usine sans leur aval, consolidant ainsi sa position de monopole en Europe.

« Un drame social illustrant une désindustrialisation rampante qui sape les fondements de nos bassins d'emploi »

C'est aussi une catastrophe pour bon nombre de salariés et de familles...

La fermeture des ateliers non repris implique que 400 salariés vont être licenciés. En réalité, 136 sont déjà partis avec la première vague du PSE. C'est une catastrophe pour l'industrie et la chimie avec la perte d'expertises. Derrière ces chiffres, des centaines de familles basculent dans l'incertitude. Certes, les conditions du PSE ont été à la hauteur des attentes mais avec la conjoncture, beaucoup ne vont pas retrouver rapidement un emploi. Tout le tissu économique de la ville de Pont-de-Claix (Isère) et des alentours était très liée à Vencorex.

Ce drame social illustre une tendance devenue tristement familière : celle d'une désindustrialisation rampante qui sape les fondements de nos bassins d'emploi. Les salariés laissés sur le carreau n'ont pas seulement perdu un emploi, ils ont aussi perdu une partie d'eux-mêmes, un lien social, la fierté d'appartenance à une grande entreprise. Face à cela, la solidarité ne doit pas être un mot creux. Les pouvoirs publics, les collectivités locales, les acteurs de l'emploi et de la formation doivent se mobiliser. Les familles concernées méritent mieux que des promesses. Elles ont besoin de réponses concrètes et rapides.

« Il est urgent de bâtir une véritable politique industrielle répondant aux défis de souveraineté, d'environnement et de sécurité »

Dans cette crise de la filière chimie, qu'en est-il de la situation chez Arkema ?

La fermeture de l'atelier de cristallisation du sel par Vencorex a été un prétexte très opportun pour déclencher un PSE concernant 154 salariés sur le site d'Arkema Jarrie, en fermant l'électrolyse du sud qui livrait



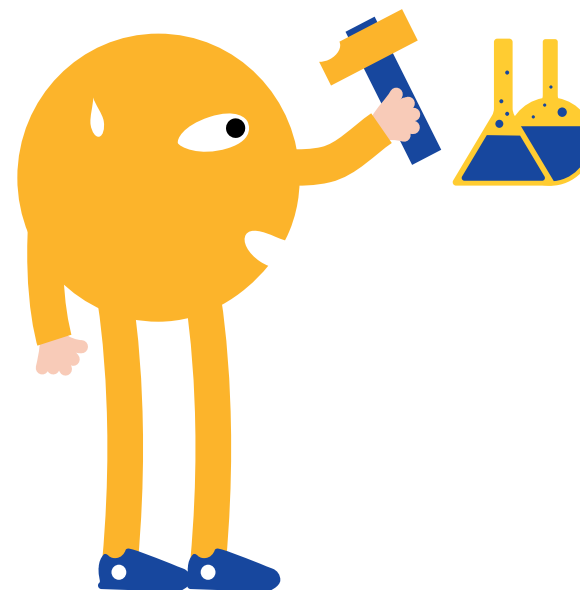
L'INFO MILITANTE

Framatome en chlore et en s'approvisionnant en Allemagne et en Pologne pour l'atelier du nord qui fabrique du perchlorate de sodium pour Ariane Group.

Chez Arkema et d'autres groupes du secteur, l'inquiétude monte avec les incertitudes sur les approvisionnements, les coûts énergétiques, les exigences environnementales, etc. Pilier historique de la chimie hexagonale, Arkema se retrouve dans une situation paradoxale : elle est stratégique pour des secteurs aussi sensibles que le nucléaire, la défense ou l'aérospatial, mais la vision industrielle court-termiste est la seule boussole stratégique de la gouvernance avec la recherche du profit optimisé et la rentabilité pour les actionnaires.

Force est de constater que la chimie française, colonne vertébrale pour de nombreuses filières stratégiques, se délite morceau par morceau. Les investissements ne sont plus à la hauteur des enjeux et les sites régionaux sont les premières victimes du désengagement de l'État. Il est donc urgent de bâtir une véritable politique industrielle répondant aux défis de souveraineté, d'environnement et de sécurité. Il ne suffit plus de réagir au cas par cas mais anticiper, protéger et reconstruire. Car à force de regarder ailleurs, on risque de tout perdre !

Propos recueillis par Mathieu Bahuet



WEBINAIRE

**Outil
incontournable
pour vos CSE**

**Retrouvez tous
nos replays !**

 **SECAFI**
GROUPE ALPHA



L'INFO MILITANTE

CHEZ THALES, LA CFE-CGC SE BAT POUR UN MEILLEUR PARTAGE DE LA VALEUR

Sur fond de revendications salariales, le mouvement social dure depuis de nombreuses semaines sur divers sites du géant de la défense et de l'aérospatial (44 000 salariés en France). La CFE-CGC et l'intersyndicale en appellent à un nécessaire rééquilibrage des richesses.

Trois ans après un conflit social sur la question des salaires, l'histoire se répète chez Thales. Le fleuron français de la défense, de l'aérospatial et de la cybersécurité est secoué depuis de nombreuses semaines par un mouvement social touchant diverses entités du groupe dont le site aérospatial de Bordeaux-Mérignac et le site Thales Alenia Space (TAS) à Toulouse. En cause : des salaires en berne et un partage de la valeur en net défaveur des 44 000 salariés que compte Thales en France.

« Les dernières négociations annuelles obligatoires (NAO), débutées en décembre 2024, ont mis le feu aux poudres », explique Marc Cruciani, coordinateur adjoint de l'intercentre CFE-CGC du Groupe Thales. La direction a commis une erreur stratégique avec des propositions très basses, aux alentours de 1,5 %. Quand vous y ajoutez une politique globale de rémunération (intéressement et participation) que je qualifierais de pauvre, le compte n'y est pas du tout en termes de partage de la valeur. »

La pilule est d'autant plus difficile à avaler que Thales a enregistré l'an dernier un résultat net de 1,056 milliard d'euros (+19,2 % par rapport à 2023), que l'action en Bourse se porte bien et que le groupe continue de distribuer des dividendes toujours plus importants à ses actionnaires dont les deux principaux, l'État et Dassault Aviation. Sur fond de réarmement européen, Thales peut aussi compter sur de solides carnets de commandes.

UNE INTERSYNDICALE ET UNE PLATEFORME COMMUNE DE REVENDICATIONS

« Dans ce contexte, il y a un manque de reconnaissance exprimé par les salariés dont les populations de l'encadrement, jusqu'aux cadres de responsabilité 11 et 12, le plus haut niveau au sein du groupe, assure Daniel Fourmestaux, coordinateur de l'intercentre CFE-CGC du Groupe Thales. Devant cette fracture entre les salariés et la direction, et face à un outil industriel globalement vieillissant, nous avons constitué une intersyndicale avec les 4 syndicats représentatifs au niveau du groupe

(CFDT, CFE-CGC, CGT, CFTC), et construit une plateforme commune de revendications. »

Deuxième organisation syndicale chez Thales avec 24,11 % de représentativité, la CFE-CGC en appelle à un net rééquilibrage des richesses sur un modèle de répartition des trois tiers : un tiers pour les actionnaires, un tiers pour les salariés et un tiers pour mener les investissements nécessaires à la pérennité des activités industrielles du groupe.

Alors que toutes les autres négociations au menu de l'agenda social sont gelées au niveau central et du socle social depuis le mouvement social toujours en cours, la direction de Thales a entrouvert la porte en formulant aux organisations syndicales une proposition de prime de partage de la valeur de 500 euros par salarié. Autre engagement pris par la direction : rouvrir les discussions relatives aux dispositifs d'intéressement et de participation. Suffisant pour mettre fin à la contestation ? Rien n'est moins sûr. « Nous espérons une véritable prise de conscience de la direction dans la perspective des prochaines NAO qui débiteront dès octobre 2025 », résumant de concert les deux militants CFE-CGC.

MOBILISATIONS ET SENS DES REponsabilités

Sur le terrain, le mot d'ordre militant est clair : les équipes CFE-CGC peuvent bien entendu s'associer aux mobilisations en fonction des enjeux et des problématiques spécifiques sur chaque établissement. « Mais nous demandons à nos mandants (délégués syndicaux, délégués syndicaux centraux, représentants syndicaux au CSE, administrateur salariés, etc.) de rester dans la légalité, sans blocage, souligne Daniel Fourmestaux. Par ailleurs, nous ne sommes pas spécialement favorables à une politisation à outrance de ce dossier. C'est avant tout un mouvement social interne au groupe Thales, pour lequel nous devons collectivement trouver des solutions concrètes afin d'améliorer le partage de la valeur. »



L'INFO MILITANTE



SEPHORA : LA CFE-CGC SIGNATAIRE D'UN ACCORD SUR L'EMPLOI DES SENIORS

L'entreprise de commercialisation de parfums et cosmétiques vient de mettre en œuvre un accord sur l'emploi des seniors. Un texte dont le délégué syndical central CFE-CGC Stéphane Guillory considère qu'il est porteur d'avancées importantes.

Comment est né l'accord sur l'emploi des seniors signé en avril dernier et mis en place depuis le 1^{er} mai au sein de Sephora ?

L'accord est né d'une volonté conjointe de la direction et des organisations syndicales. La négociation a pris presque un an, toujours réalisée dans un bon esprit. Depuis quelques années, l'entreprise se montre plutôt favorable à des avancées sociales et à les négocier avec les syndicats représentatifs.

Pour autant, vous n'avez pas obtenu tout ce que vous souhaitiez...

Bien sûr ! Nous n'avons pas obtenu par exemple de RTT supplémentaire pour les cadres seniors. Nous avons aussi dû faire un pas les uns vers les autres concernant l'âge des seniors concernés par l'accord, finalement fixé à 55 ans.

Quelles grandes lignes de cet accord retiennent votre attention ?

La sensibilisation des recruteurs pour éviter les discriminations liées à l'âge à l'embauche. Dans une entreprise où les salariés sont au contact avec les clients, qui plus est pour leur vendre des produits de beauté, cela pourrait intervenir. Plusieurs mesures concernent par ailleurs l'aménagement du temps de travail. Les seniors pourront disposer de jours de repos accolés et d'un repos hebdomadaire fixe. Les heures supplémentaires seront à la fois rémunérées et récupérées, dans la limite de 6 jours par an. Ils pourront réaliser leurs 35 heures en 4 jours.

Autre chapitre : l'amélioration des conditions de travail.

Oui, avec des formations sur les postures justes, des tests de vêtements ergonomiques facilitant le port de charges. Les seniors, quand cela sera possible, n'auront par ailleurs plus à assurer l'ouverture ou la fermeture d'un magasin.

« On ne signe pas un accord seniors pour les seuls présents dans l'entreprise, mais aussi pour ceux qui pourraient être recrutés ! »

Sur le volet des formations, quelles sont les ambitions ?

Faciliter les reconversions, même si les passerelles sont toujours compliquées, entre travail en boutique et en back office, du réseau vers le siège. L'accord indique bien que les seniors ne doivent pas se voir écartés de l'accès aux formations. De même, leurs savoirs seront aussi valorisés au travers des possibilités offertes de tutorat et de mécénat de compétences.

Et que dire des mesures en lien avec la retraite ?

Deux sessions annuelles de préparation seront proposées aux salariés à partir de l'âge de 60 ans, et un accompagnement individuel sera possible. Les dispositifs de retraite progressive et de cumul emploi-retraite existent aussi. À deux ans du départ à la retraite, il sera possible de passer à 90 % de temps de travail, en percevant toujours son salaire en intégralité.



L'INFO MILITANTE

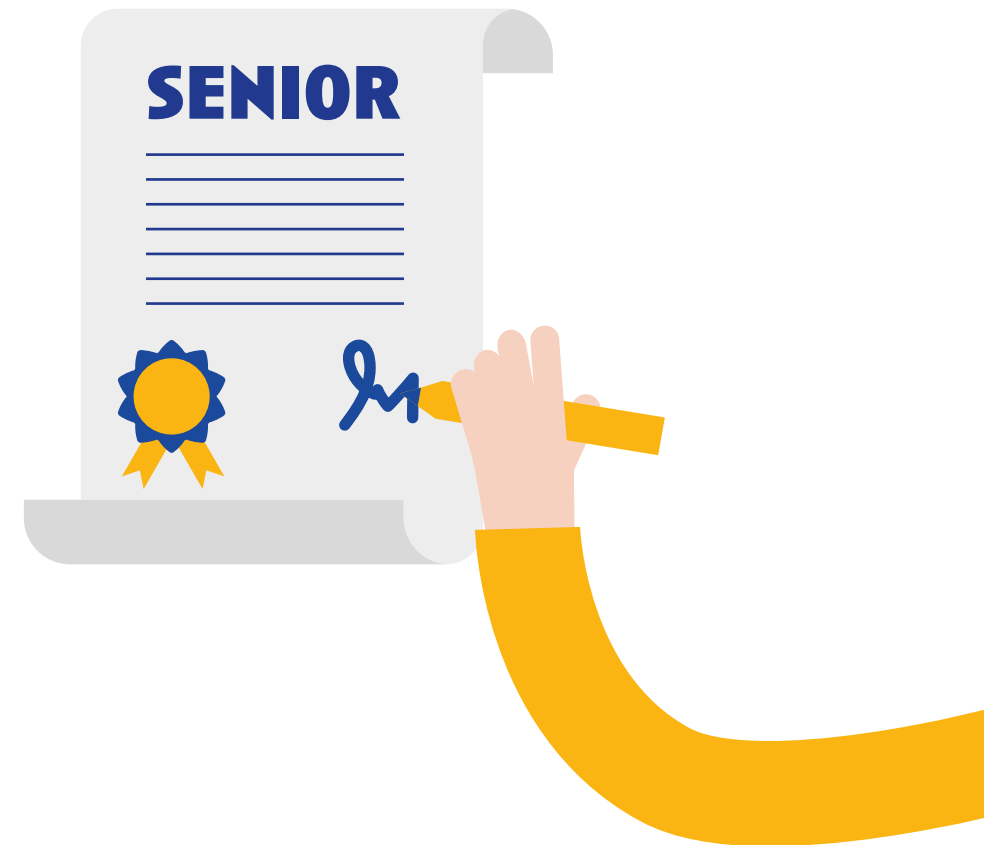
Si vous deviez partager de bonnes pratiques avec d'autres délégués syndicaux en charge de mener de telles négociations, quelles seraient-elles ?

De garder à l'esprit qu'on ne signe pas un accord seniors pour les seuls présents dans l'entreprise, mais aussi pour ceux qui pourraient être recrutés ! Il faut donc travailler la considération des seniors dans l'entreprise, intégrer le sujet du recrutement.

Propos recueillis par Sophie Massieu

Repères

Sephora compte 5 500 salariés en France (plus de 50 000 dans le monde). Deuxième organisation représentative pour les cadres et les agents de maîtrise, la CFE-CGC a obtenu 32,02 % de représentativité lors des dernières élections professionnelles, collègue des employés exclus.



La cerise sur le cadeau.

Choisissez la solution titres cadeaux qui donne vraiment le choix aux collaborateurs.

Je veux en savoir plus





PREUVE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES : LA COUR DE CASSATION RÉAFFIRME SON RÉGIME PROBATOIRE FAVORABLE AUX SALARIÉS

Un récent arrêt de la plus haute juridiction de l'ordre judiciaire français rappelle que la légèreté du contrôle des heures de travail par un employeur peut lui causer du tort en cas de contentieux.

Les contentieux en matière d'heures supplémentaires devant la Cour de cassation sont pléthore. Cela a permis aux juges de la plus haute juridiction de l'ordre judiciaire français de préciser les règles de preuve applicables en la matière.

Le 6 mai dernier, un nouvel arrêt (Cass. soc. n° 23-22.329) est venu rappeler que la preuve en matière d'heures supplémentaires était dévolue à la fois au salarié et à l'employeur. Et que la légèreté du contrôle des heures de travail par ce dernier pouvait lui causer du tort en cas de contentieux.

En l'espèce, il s'agit d'un salarié dont le contrat de travail précisait que la société pour laquelle il travaillait était soumise aux 35 heures. Une clause prévoyait pour lui une part variable censée compenser ses heures supplémentaires et leurs majorations sur une base de 40 heures par semaine, sans préciser ni le nombre d'heures incluses ni la rémunération y correspondant.

À l'occasion de son licenciement, le salarié a donc demandé le paiement des heures supplémentaires sur une base de 40 heures par semaine sur les 3 dernières années de son contrat, alors que son bulletin de salaire ne mentionnait que 35 heures. L'employeur étant incapable de démontrer les heures réellement effectuées ou non par son salarié, la Cour de cassation a donné raison à ce dernier et a condamné l'employeur à un rappel de salaire, pour un montant de près de 30 000 euros.

LE RÉGIME DE PREUVE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES SE JOUE EN DEUX TEMPS

Ce cas est l'occasion de revenir sur le régime de preuve des heures supplémentaires, qui se joue en deux temps.

Premièrement, le salarié doit apporter des éléments « suffisamment précis » laissant supposer l'existence d'heures supplémentaires.

L'article L3171-4 du Code du travail prévoit ainsi qu'« en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction [...] »

Si cet article concerne la preuve de « toutes » les heures de travail, la Cour de cassation est venue aménager le régime probatoire des heures supplémentaires, et exige uniquement des éléments suffisamment « précis » du salarié.

Dans l'esprit des juges, « suffisamment précis » ne s'entend pas comme une preuve parfaite du travail effectué ou pour lequel on ne pourrait pas prouver le contraire, mais au contraire comme suffisamment précise pour que l'employeur puisse y répondre.

Ainsi par exemple, ont été considérées comme des preuves « suffisamment précises », ouvrant droit à réponse, un décompte mensuel dactylographié (Cass.soc 15.11.2010 n°08-45.242) ou encore la production de courriels (Cass.soc 15.01.15 n°13-27072). Des attestations de collègues ont également pu être acceptées (Cass.soc 19.10.2022 n°21-18093).

Deuxièmement, l'employeur doit ensuite démontrer que les heures supplémentaires n'existent pas ou n'ont pas lieu d'être rémunérées.

Une fois les éléments apportés par le salarié, l'employeur a toujours la possibilité de rapporter la preuve contraire mais, en pratique, cela peut s'avérer (très) difficile.



Deux types de situations permettent cependant à l'employeur de s'affranchir du paiement des heures supplémentaires réclamées. La première est évidemment lorsque l'employeur arrive à démontrer l'inexistence des heures supplémentaires dont le salarié se prévaut, par exemple via les systèmes de contrôles du temps de travail fiables et infalsifiables (système de pointage) pour les salariés ne pouvant travailler que sur site, ou encore via la production de fausses preuves par le salarié.

La seconde situation est quand l'employeur démontre qu'il avait interdit explicitement la réalisation d'heures supplémentaires à un salarié, et qu'en plus celles-ci ne se justifiaient pas (Cass.soc 15.06.2026), ces deux critères étant cumulatifs.

Il est à retenir que d'une façon générale, lorsqu'un salarié arrive à démontrer des éléments « suffisamment précis », l'employeur qui ne contrôle pas la durée du temps de travail de ses salariés, en plus de prendre le risque de manquer à ses obligations de sécurité vis-à-vis de la santé de ses salariés, aura bien du mal à se soustraire à ses obligations en cas de contentieux relatif aux heures supplémentaires.

L'arrêt du 6 mai dernier prononcé par la Cour de cassation en est un exemple supplémentaire : le salarié présentait des éléments considérés comme suffisamment précis, à savoir la base de 40 heures mentionnée dans une clause de son contrat de travail. Or l'employeur a été incapable de démontrer qu'elles n'avaient pas été réalisées. Celui-ci ne pouvant rapporter la preuve du contrôle du temps de travail du salarié, les juges de chambre sociale de la Cour de cassation ont donné raison au salarié, dans la lignée de leur jurisprudence.





LA BAISSSE DU CHÔMAGE N'A PAS ENTRAÎNÉ DE BAISSSE DE LA PAUVRETÉ, SELON LE CNLE

Une étude du Conseil national des politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale met en exergue que l'importante baisse du chômage entre 2015 et 2022 en France n'a pas fait reculer la pauvreté.

Pour quelles raisons la baisse importante du taux de chômage à partir de 2015 n'a-t-elle pas fait reculer la pauvreté ? C'est la question à laquelle a tenté de répondre le Conseil national des politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale (CNLE) dans son dernier rapport sur l'évolution de la pauvreté et de l'exclusion sociale entre 2015 et 2022.

Si l'on se cantonne aux chiffres, on constate une importante baisse du taux de chômage en France entre 2015 et 2022 (-3 points). En apparence, une bonne nouvelle. Dans les faits cependant, la pauvreté monétaire (14,4 % en 2022) et la privation matérielle et sociale (13,1 %) n'ont pas bougé. Pire encore : le sentiment de pauvreté, lui, a grimpé en flèche. En 2022, plus d'une personne sur cinq (18,7 %) se considérait pauvre.

DE NOMBREUX EMPLOIS CRÉÉS N'ONT PAS ENTRAÎNÉ UNE SORTIE DE LA PAUVRETÉ

C'est le constat paradoxal devenu trop visible pour être ignoré qu'a donc établi le dernier rapport du CNLE, publié en avril 2025. Bilan que l'organisme justifie par trois raisons principales. Premièrement, l'étude note que de nombreux emplois créés n'ont pas entraîné une sortie de la pauvreté. « Travailler plus pour rester pauvre » serait donc la devise non officielle, mais remarquablement bien appliquée, de cette dernière décennie. On parle ici de travailleurs en CDD, à temps partiel, de micro-entrepreneurs payés une misère (dont la moitié gagne moins de 371 euros par mois) ou encore de jeunes en apprentissage. Concrètement : les emplois créés ne sortent pas les gens de la pauvreté. Avoir un emploi n'a visiblement jamais coûté si cher...

DÉGRADATION DE LA SITUATION DES INACTIFS

La deuxième explication à ce décalage entre baisse du chômage et maintien (voire aggravation) d'un haut niveau de pauvreté proviendrait

d'une dégradation de la situation des inactifs. Il s'agit là des retraités et de ce que les économistes appellent « le halo du chômage ». Personnes en invalidité, titulaires de minimas sociaux : 1,8 million de personnes inactives (au sens du BIT), car non disponibles pour travailler ou n'effectuant pas de démarches actives de recherche d'emploi, ne sont ainsi pas comptabilisées dans les chiffres du chômage.

L'invisibilisation de ces inactifs pourtant marqués par une précarité croissante (leur taux de pauvreté est passé de 26,8 % en 2015 à 36,7 % en 2022) participe bien à une lecture biaisée de la santé réelle du marché du travail. En parallèle, la dégradation de leur situation économique pèse directement sur les chiffres globaux de la pauvreté monétaire.

En somme, la baisse du chômage, parce qu'elle coexiste avec une augmentation de la pauvreté parmi les personnes sans emploi non comptabilisées dans les chiffres officiels, ne reflète qu'une partie de la réalité. Précisons par ailleurs que depuis janvier 2025, tous les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) sont désormais automatiquement inscrits à France Travail et comptabilisés dans les chiffres du chômage, ce qui n'était pas le cas lors de la réalisation du rapport susvisé. Un élément important à garder en tête pour remettre ses données en perspective.

LE SEUIL DE PAUVRETÉ MONÉTAIRE A PROGRESSÉ PLUS VITE QUE LE NIVEAU DE VIE DES MÉNAGES LES PLUS MODESTES

Enfin, la troisième explication tiendrait au fait que le seuil de pauvreté monétaire a progressé plus vite que le niveau de vie des ménages les plus modestes. Il s'agit là d'un « effet de seuil », de prime abord contre-intuitif : on peut basculer sous le seuil de pauvreté sans pour autant avoir perdu en argent réel. Cela tient à la façon dont ce seuil est défini.



En pratique, le seuil de pauvreté est égal à 60 % du niveau de vie médian. De fait, lorsque ce dernier augmente, le seuil de pauvreté croît mécaniquement. Entre 2015 et 2022, le seuil de pauvreté monétaire a augmenté de 202 euros, 79 euros corrigé de l'inflation. Or, le pouvoir d'achat des ménages les plus modestes n'a progressé que d'environ 79 euros sur la même période. Résultat, bien que leur situation ne se soit pas dégradée en valeur absolue, l'augmentation plus rapide du seuil de pauvreté que celle de leurs revenus a suffi à les faire passer sous ce niveau.

Si ce glissement statistique peut sembler abstrait, il ne l'est pas. Pour ces ménages, la stabilité des revenus ne protège pas des privations, surtout dans un contexte d'inflation.

QUALITÉ DE L'EMPLOI ET JUSTICE SOCIALE

En conclusion, la pauvreté ne s'évapore pas parce que le chômage recule. Parce qu'il ne suffit plus d'avoir un emploi : encore faut-il que celui-ci permette de vivre. Ce n'est pas qu'une affaire de chiffres et de taux mais une question de qualité de l'emploi et de justice sociale. Tant que les politiques publiques continueront « d'applaudir » la baisse du chômage, se contentant d'indicateurs flatteurs, sans prêter attention à ces sujets restés en angles-morts, la pauvreté et le sentiment qui l'accompagne ne feront que croître.





RETOURNEMENT DE TENDANCE POUR LES RECRUTEMENTS DE CADRES

Les entreprises françaises ont recruté 303 400 cadres en 2024, soit une chute de 8 % par rapport à 2023, selon une étude de l'APEC. Le volume des recrutements devrait poursuivre sa baisse cette année.

Le marché de l'emploi cadre a subi en 2024 une sévère correction, selon une étude de l'Association pour l'emploi des cadres (APEC) publiée le 3 avril dernier, menée auprès de 8 000 entreprises du secteur privé en France métropolitaine et représentant 1,4 million de salariés dont 345 500 cadres. Les entreprises françaises ont ainsi recruté 303 400 cadres en 2024, soit une chute de 8 % par rapport à 2023. Cette baisse est liée en particulier à la contraction des investissements des entreprises, une première depuis 2009 (hors crise sanitaire).

DE SÉRIEUX COUPS D'ARRÊT DANS PLUSIEURS SECTEURS

Le coup d'arrêt des recrutements est particulièrement sensible dans les services à forte valeur ajoutée (-10 %), traditionnels moteurs de l'emploi cadre, et notamment dans les activités informatiques (-18 %). L'industrie, le commerce et la construction affichent quant à eux également un bilan en net retrait, tout comme l'ensemble des régions.

Les recrutements de cadres débutants (moins d'un an d'expérience) apparaissent par ailleurs particulièrement touchés par ce retournement (-19 %), comme souvent lors de contractions du marché, souligne l'APEC.

S'agissant des prévisions pour l'année 2025, le volume des recrutements de cadres devrait poursuivre sa baisse, anticipe l'APEC. En 2025, le marché de l'emploi cadre serait de nouveau en recul (292 600 recrutements, -4 %) et repasserait sous la barre des 300 000 recrutements.

Dans le détail, aucun secteur ni aucune région n'enregistrerait de rebond de leurs recrutements de cadres en 2025. En revanche, les volumes d'embauches pourraient, après de forts reculs enregistrés en 2024, se stabiliser en Provence-Alpes-Côte d'Azur, en Corse, en Occitanie, en Nouvelle-Aquitaine et en Bretagne.

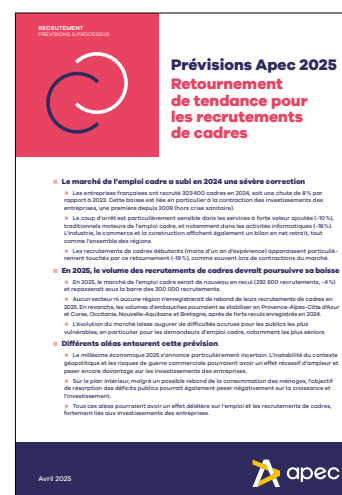
L'évolution du marché laisse augurer de difficultés accrues pour les publics les plus vulnérables, précise l'APEC, en particulier pour les demandeurs d'emploi cadre, notamment les plus seniors.

UN MILLÉSIME ECONOMIQUE 2025 PARTICULIÈREMENT INCERTAIN

L'APEC note toutefois que différents aléas entourent ces prévisions, le millésime économique 2025 s'annonçant particulièrement incertain. L'instabilité du contexte géopolitique et les risques de guerre commerciale pourraient en particulier avoir un effet récessif d'ampleur et peser encore davantage sur les investissements des entreprises.

Sur le plan intérieur, malgré un possible rebond de la consommation des ménages, l'objectif de résorption des déficits publics pourrait également peser négativement sur la croissance et l'investissement, selon l'APEC.

Tous ces aléas pourraient donc avoir un effet délétère sur l'emploi et les recrutements de cadres, fortement liés aux investissements des entreprises, conclut l'étude.



CONTACTS

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

**Service Emploi,
Formation et Travail**
Johaquim Assedo
Franck Boissart
Clément Delaunay
Adèle Gris
Maylis Rio Lachaud



LA 113^e CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL SOUS MENACE BUDGÉTAIRE ?

Comme il y a deux ans, l'hypothèse d'un « shutdown » de l'Organisation internationale du travail (OIT) plane en amont de la 113^e CIT à Genève (2-13 juin). En cause : un programme dédié à la non-discrimination des personnes LGBT+ au travail.

Il y a deux ans, lors de la 111^e Conférence internationale du travail (CIT), était voté le budget (quasiment 1 milliard de dollars) de l'Organisation internationale du travail (OIT). Jusqu'au dernier moment, le doute avait plané et l'OIT n'était pas passée loin d'un « shutdown », un arrêt total des activités pour épuisement des caisses. En cause : le programme dédié aux discriminations au travail et plus particulièrement celui dédié aux discriminations en raison de « l'orientation sexuelle et de l'identité de genre » (« SOGI » pour « sexual orientation and gender identity »). Ce vote biennuel qui, historiquement, se déroule sans encombre, va de nouveau être au centre des préoccupations lors de la CIT de juin prochain, et ce pour les mêmes raisons.

2023 : LE SURSIS BUDGÉTAIRE

Retour en 2023. D'habitude au centre des discussions de la CIT, les négociations et commissions techniques semblaient reléguées au second plan alors que la menace réelle d'une cessation des activités de l'OIT à Genève, et à travers le globe, occupait tous les esprits. Un groupe d'une cinquantaine d'Etats, majoritairement issus du continent africain ou appartenant à l'Organisation de coopération islamique (OIC), avait déposé un amendement visant à supprimer la mention à « d'autres groupes de population touchés par la discrimination et l'exclusion, notamment pour des motifs (...) d'orientation sexuelle et identité de genre ».

Les implications étaient très concrètes car cette mention intervenait dans le cadre d'un programme assorti d'un budget visant à lutter contre les discriminations au travail : la supprimer revenait à mettre un terme effectif aux actions de l'OIT vis-à-vis des personnes LGBT+ dans le monde. L'OIT, via ses bureaux régionaux notamment, entreprend des actions de soutien technique à ses mandants, d'inspection et d'évaluation du respect des normes internationales du travail. Les États à l'initiative de cet amendement souhaitaient que les bureaux implantés sur leur territoire ou dans leur région cessent les activités en lien avec la protection des personnes LGBT+.

L'inquiétude était palpable parmi les fonctionnaires de l'OIT, qui craignaient une cessation effective des activités et un chômage technique dès l'épuisement des fonds, estimé à janvier 2024. Or, tant le groupe des travailleurs que celui des employeurs, ainsi que de nombreux États (dont les États-Unis de Joe Biden, premier contributeur au budget) ont fait bloc pour maintenir à tout prix la mention litigieuse. Une issue fut trouvée in extremis la veille du vote. Avec un compromis : l'ajout d'une note mentionnant les divergences de vues quant à la mention « SOGI ».

2025 : MÊME RISQUE DE BLOCAGE DANS UN CONTEXTE PLUS INQUIÉTANT

Deux ans plus tard, la même situation se profile pour la 113^e CIT, programmée à Genève du 2 au 13 juin. Le président américain Donald Trump a inauguré son nouveau mandat par une offensive frontale contre les droits des personnes LGBT+ avec un désengagement budgétaire du système multilatéral à effet immédiat. Par ailleurs, la CIT va s'ouvrir après une année à chercher activement des économies. Cela s'est traduit par des fermetures ou des tentatives de fermetures de bureaux régionaux et par le non-renouvellement des contrats de nombreux prestataires - plusieurs centaines nous dit-on - intervenant dans les locaux de l'OIT dont le siège à Genève.

Le monde du travail a déjà été grandement secoué par le retour de Donald Trump au pouvoir. Il a en particulier publié un décret le 21 janvier dernier intitulé « Mettre fin à la discrimination illégale et rétablir l'égalité des chances fondée sur le mérite ». Traduction : mettre fin aux politiques de discrimination positive et de diversité. Plusieurs entreprises à travers le monde se sont alignées sur ce décret et ont mis fin à leur programme pour la diversité, par exemple ceux qui consacraient des quotas de femmes à certains postes, notamment au sein des directions ou conseil stratégique. « Sous le couvert de la politique de diversité, des violations sont commises, qui sapent les valeurs américaines traditionnelles de travail acharné, d'excellence et de performance individuelle », affirme le décret. Ambiance.



VERS UN FRANC VIRAGE RÉACTIONNAIRE ?

L'incertitude règne donc sur le rôle que joueront les États-Unis lors de la discussion sur le budget et les programmes. Dans le meilleur des cas, le pays adoptera une position plutôt neutre ; dans le pire, il soutiendra activement le bloc anti-LGBT+. Lors de la session du conseil d'administration en mars dernier, les visages de l'équipe étasunienne n'avaient pas encore tous changé mais les propos tenus, dans des discours lus, ont donné la couleur de ce qui attend les délégués de la CIT : un franc virage réactionnaire. Du côté des employeurs, à l'image de certains patrons des GAFAM inféodés à Daniel Trump, on ne retrouve plus le soutien au bloc œuvrant à un maintien de la mention SOGI. Il semblerait même qu'au sein du groupe des travailleurs, qui restera majoritairement une force en faveur de ce maintien, le soutien se craquèle malgré tout.

Il y a deux ans, ce contexte ne fut pas propice au déroulement serein des négociations avec, par exemple, des changements de présidence des commissions en cours de discussion et une désertion des bancs réservés aux gouvernements. Indéniablement, les énergies avaient été siphonnées de toutes parts par la négociation du budget. Du jamais-vu.



RISQUES BIOLOGIQUES AU TRAVAIL, TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES NUMÉRIQUES : DEUX GRANDES NÉGOCIATIONS AU MENU

Or, deux négociations très importantes visant à créer des normes vont se dérouler cette année. Il s'agit de la seconde et dernière session de négociation d'une convention assortie d'une recommandation sur les risques biologiques en milieu de travail ainsi que de la première session de négociation d'une norme (dont la nature reste à déterminer) sur les travailleurs des plateformes numériques. Le contexte politique dégradé qui se profile ne pouvait pas plus mal tomber, dans un contexte qui plus est de stagnation normative à l'OIT depuis de nombreuses années.

Comme chaque année, la délégation CFE-CGC participera aux 15 jours de travaux de la CIT et sera présente, entre autres, sur ces deux négociations. Les équipes œuvreront autant que possible à un budget intégrant pleinement les droits des personnes LGBT+.

CONTACTS

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

Gonzague Guez
Délégué national
gonzague.guez@cfecgc.fr

Benjamin Oudet
Délégué national
benjamin.oudet@cfecgc.fr

Service Europe et International
Sonia Arbaoui
Francesca Breuil
Ana Cuesta
Louis Delbos



FOCUS

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE : LES RÉFÉRENTS CFE-CGC JOUENT LE JEU

À l'occasion de la journée des référents fédéraux IA, deux représentants de l'ANACT ont présenté un jeu de plateau et un jeu de rôle, afin de mieux appréhender l'impact de l'IA sur le dialogue social.

L'apprentissage par le divertissement a toujours été un pilier fondamental de l'éducation des enfants. Mais cette approche peut-elle également s'avérer pertinente pour les adultes ? Nicolas Vispi, chargé de mission à l'Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) Hauts-de-France, et Vincent Mandinaud, chef de projet R&D pour l'ANACT et expert auprès de l'Anses, en sont convaincus. Lors de la journée des référents fédéraux IA, qui accueillait 18 militants CFE-CGC déjà familiarisés avec cette thématique, les intervenants ont présenté deux dispositifs – un jeu de plateau et un jeu de rôle – initialement élaborés par l'European Trade Union Institute (ETUI).

JOUER POUR COMPRENDRE

« L'IA et le numérique sont des sujets complexes, qui sont saisis par les acteurs techniques, et laissent de côté les acteurs organisationnels et sociaux. Ces derniers se sentent souvent illégitimes pour discuter ces sujets », constate Nicolas Visti. Une observation partagée par Nicolas Blanc, secrétaire national CFE-CGC à la transition économique : « Nous nous associons avec l'ANACT car ce n'est qu'en aidant nos militants à comprendre ces sujets qu'ils deviendront légitimes pour en parler. »

Chez les cadres particulièrement, l'inquiétude est palpable. Comme le rappelle Vincent Mandinaud, « les cols blancs sont rattrapés par ce dont ils pensaient être à l'abri avec leur haut niveau de formation. L'automatisation n'est plus réservée aux autres car aujourd'hui, l'IA peut effectuer des tâches de haut niveau. Sans connaissance de cette dernière, il est aisé d'être déboussolé, voir effrayé ». Comme souvent face aux innovations technologiques, la connaissance dissipe la peur : s'approprier l'IA devient alors un moyen d'en faire un allié plutôt qu'une menace, permettant aux salariés de participer activement à cette transformation plutôt que de la subir.

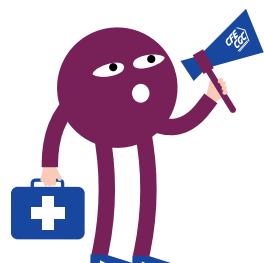
CRÉER L'ÉMULATION

Le premier jeu consiste en un plateau où les joueurs doivent classer des cartes illustrant des technologies d'IA (entretiens d'embauche automatisés, vidéo-surveillance, robots compagnons en EHPAD...) en catégories : technologies d'aujourd'hui, de demain et d'après-demain. Une première étape qui permet de réaliser la présence déjà forte de ces technologies dans la vie de tous les jours et, pour beaucoup de joueurs, de comprendre qu'ils sont déjà familiers avec le sujet. Ensuite, ils choisissent trois technologies et déterminent collectivement leurs possibilités, avantages et inconvénients. « Le but est de réfléchir ensemble au sujet et de confronter les points de vue tout en amenant la discussion sur l'aspect social et humain, avec ses apports et ses inconvénients, au lieu de se limiter à l'aspect productiviste », explique Nicolas Visti.

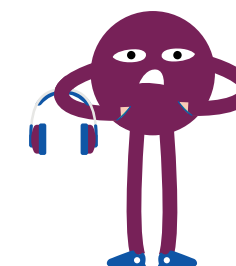
La deuxième activité prend la forme d'un jeu de rôle, nommé « The IA Game ». Les participants se retrouvent projetés dans une situation où une organisation (hôpital, agence de communication, banque, etc.) cherche à intégrer une solution IA, avec les difficultés et objectifs liés à chaque défi. Chacun endosse un rôle (concepteur, représentant syndical, patron, RH, État, délégué à la protection des données) et doit contribuer à trouver un accord commun : hébergement des données, impact sur l'emploi, respect du cadre réglementaire, sécurité des salariés...

En vivant ces négociations simulées, les référents CFE-CGC développent une expertise pratique qui leur permettra de mieux anticiper et influencer les futures décisions d'intégration de l'IA dans leur environnement professionnel. « Ce genre de discussions forcent les participants à aborder ces problèmes sous des angles qu'ils ne connaissent pas forcément, et donc de voir toute la complexité du sujet, mais aussi de découvrir cette galaxie technologique et politique qui y est liée », explique Nicolas Visti.

Légers et facilement transportables, ces deux jeux constituent un outil stratégique pour les référents IA dans leurs actions auprès des adhérents et salariés.



TENDANCES



SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL : 1 SALARIÉ SUR 4 EN ALERTE

Selon une étude de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph), 25 % des salariés français considèrent être en mauvaise santé mentale. Avec 12 000 accidents du travail liés aux risques psychosociaux en 2023, les maladies psychiques reconnues d'origine professionnelle avaient augmenté de 25 % cette même année.

Nommée « Grande cause nationale » pour 2025, la santé mentale est le premier poste de dépenses de l'assurance-maladie (23 milliards d'euros de dépenses annuelles). Les coûts directs et indirects de la mauvaise santé mentale (absentéisme, mauvaise performance, arrêt maladie, coûts de soins) sont évalués à 163 milliards d'euros par an.

Si ce risque concerne les entreprises de toute taille et de tous secteurs, l'hébergement, la restauration et le médico-social, qui affichent des taux supérieurs à 30 % de salariés en mauvaise santé mentale, sont les plus touchés. Concernant les jeunes de 18 à 24 ans, 50 % éprouvent des troubles de santé mentale et 21 % sont concernés par la dépression (contre 12 % en 2017). Les employeurs sont aussi touchés : 72 % des créateurs d'entreprise qualifient leur état physique et mental de « mauvais ».

Pourtant, seules 23 % des entreprises proposent un plan de prévention complet en santé mentale, et 39 % des salariés n'ont accès à aucune mesure préventive. Or, les organisations adoptant des stratégies complètes constatent une augmentation de 26 % de salariés en bonne santé mentale. De plus, observe l'Agefiph, 90 % des salariés considèrent l'attention portée à la santé mentale comme un facteur important dans le choix d'un employeur.

Face à cette crise sanitaire, l'étude de l'Agefiph préconise la mise en place d'une culture ouverte et inclusive facilitant la prise de parole sur le sujet, le soutien aux personnes en souffrance psychique et le maintien dans l'emploi des personnes concernées par ces troubles.



Étude Agefiph « Santé mentale, handicap et emploi : État des lieux et perspectives », avril 2025.

PLONGÉE DANS LES ASPIRATIONS DES 18/25 ANS DE 2030

Selon une étude Ipsos, si la majorité des adolescents français se disent « heureux » (58 % disent aller très bien, 30 % assez bien), beaucoup se disent aussi inquiets pour leur avenir, imaginant le monde de 2030 comme fragile et violent. Le changement climatique (41 %), les guerres (40 %), le terrorisme et les attentats (31 %) figurent parmi leurs principales inquiétudes.

Ces inquiétudes majeures sont ressenties avec une intensité similaire par les filles et les garçons. Au niveau des espérances, l'amélioration de l'égalité entre les femmes et les hommes (27 %) et le développement de nouvelles technologies et de l'IA (13 %) sont les principaux thèmes porteurs d'espoir. Mais près d'un quart des jeunes n'identifient aucun sujet réjouissant pour l'avenir. Confrontés à leurs incertitudes, 27 % peinent à formuler leurs aspirations et 36 % ne trouvent aucun modèle inspirant dans la société.

En conséquence, les adolescents cherchent la stabilité, matérielle ou affective, avec une aversion pour la prise de risque. Ainsi, 86 % des 11-17 ans s'imaginent en 2030 avoir un travail stable afin de vivre simplement et de passer du temps auprès de leurs proches. Ils sont 53 % à souhaiter fonder un foyer avec des enfants, contre seulement 18 % qui ne désirent pas en avoir (32 % sont encore indécis).

Cette recherche de stabilité et de noyau familial s'accompagne d'un besoin de repères et de guides. Selon Ipsos, pour dire la vérité sur l'actualité et mieux comprendre le monde, les adolescents privilégient leurs parents (92 %), loin devant les professeurs (26 %), les scientifiques (15 %) ou les journalistes (6 %).

Face aux aspirations de ces jeunes - stabilité professionnelle, équilibre travail/vie privée, recherche de sens - et leurs inquiétudes (défis environnementaux et sociétaux), les entreprises et les syndicats devront impérativement adapter leurs stratégies pour attirer et fidéliser cette nouvelle génération.



Étude Ipsos « Prospective : comprendre les 18-25 ans de 2030 », menée auprès de 1 400 jeunes âgés de 11 à 17 ans du 21 mars au 4 avril 2024.



SUR NOS RÉSEAUX

 **LinkedIn - CFE-CGC** @CFECGC - 7 mai 2025

🗣️ La CFE-CGC est l'organisation syndicale qui progresse le plus dans les urnes. Elle atteint aujourd'hui 170 000 adhérents : une preuve concrète de l'efficacité du travail de terrain mené au plus près des préoccupations des salariés.

 **LinkedIn - CFE-CGC** @CFECGC - 13 mai 2025

🇫🇷 Paris, Perpignan, Nantes, Toulouse... partout en France, les agents de la fonction publique se sont mobilisés, mardi 13 mai, pour défendre leurs conditions de travail, leur rémunération et dénoncer les politiques d'austérité qui fragilisent les services publics : 40 milliards d'euros d'économies prévus par le gouvernement dans le budget 2026. François Hommeril, président de la CFE-CGC, était à leurs côtés.

 **X - CFE-CGC** @CFECGC.ORG - 14 mai 2025

🇪🇺 Marche des fiertés: RDV à Paris le 28 juin !
Pour la 1^{ère} fois, la CFE-CGC va participer à la Marche des fiertés de Paris. Aux côtés de @fhommeril et des militants, affirmons ensemble notre attachement à l'égalité, à la diversité, à la lutte contre toutes les discriminations.

 **X - CFE-CGC** @CFECGC.ORG - 15 mai 2025

💻 Télétravail à l'étranger : quelles sont les règles ?
L'employeur a-t-il son mot à dire ? Quels sont les risques ?
On vous explique tout.
A consulter ici → urlr.me/sxzAjB



www.cfecgc.org

 @CFECGC #cfecgc

CONTACTS

Service Communication
Mathieu Bahuët
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.**