



LE

BULLETIN

CONFÉDÉRAL



## SOMMAIRE

**P. 3 EN BREF**

**P. 4 L'INFO MILITANTE - LA CFE-CGC MOBILISÉE POUR LA CONCERTATION SUR LES RETRAITES**

**P. 7 « LA LOI HANDICAP DU 11 FÉVRIER 2005 A ÉTÉ UNE AVANCÉE MAJEURE »**

**P. 9 INDEMNISATIONS DE L'ASSURANCE MALADIE : LE POINT SUR LES NOUVELLES RÉGLEMENTATIONS**

**P. 11 FRANCE TÉLÉCOM : LE HARCÈLEMENT MORAL INSTITUTIONNEL RECONNU**

**P. 13 NAO MICHELIN : LA CFE-CGC DÉNONCE UNE « BÉRÉZINA »**

**P. 14 REGARDS ÉCONOMIQUES**

**P. 18 REGARDS DURABLES**

**P. 20 FOCUS - EN ENTREPRISE, LES SALARIÉS ONT PLUTÔT UNE BONNE IMAGE DE LEUR CSE**

**P. 22 TENDANCES**

**P. 23 BULLES X (EX-TWITTER)**



# EN BREF



## Handicap : la CFE-CGC signe un partenariat avec VIP

En présence de plusieurs élus dont François Hommeril, président confédéral, la CFE-CGC a signé le 13 janvier dernier un partenariat stratégique avec Philippe Croizon et Thierry Garot, fondateurs de [l'application Very Important Parking](#) (VIP) pour faciliter l'accès aux places de stationnement réservées aux personnes en situation de handicap. L'application fournit ainsi plus de 800 000 lieux accessibles et places de parking partout en France.

## Télétravail et management : consultez le site CFE-CGC pour un diagnostic personnalisé

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

## « 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 au rachat des années d'études pour la retraite et à l'épargne salariale (participation et intéressement).

## Réseaux sociaux : retrouvez la CFE-CGC sur Bluesky et Threads

Déjà présente sur X, LinkedIn, YouTube, Facebook et Instagram, la CFE-CGC, syndicat de l'encadrement (techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs, cadres et agents de la fonction publique), est également présente sur deux nouvelles plateformes : [Bluesky](#) et [Threads](#). Rejoignez-nous !

## Communication : le flyer CFE-CGC à votre disposition

Syndicat de l'encadrement (cadres, agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et fonctions publiques), la CFE-CGC met à disposition de ses structures [un flyer de présentation](#). Outil de notoriété et support militant, ce flyer synthétise les missions, les actions et le corpus revendicatif de la CFE-CGC, ainsi que les services apportés aux adhérents (formation syndicale, aides juridiques, réseaux de référents, informations et supports de communication, etc.). N'hésitez pas à le partager au sein de vos sections et de vos entreprises.

## 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

## 25 %



**La proportion de salariés se déclarant en mauvaise santé mentale (contre 26 % en 2024), selon le baromètre Santé mentale et QVCT réalisé par Ipsos pour Qualisocial auprès d'un échantillon de 3 000 salariés. La part des salariés faisant état d'une santé mentale dégradée est plus élevée dans l'hébergement médico-social, l'action sociale (34 %), l'hébergement et restauration (30 %), l'administration publique (30 %), le commerce (29 %), l'information-communication (28 %).**

**L'étude souligne que les femmes sont « sensiblement plus concernées par les difficultés en termes de santé mentale que les hommes, une situation qui s'explique en partie par des conditions de vie souvent plus dégradées (notamment en lien avec des salaires plus faibles et des familles monoparentales) ».**



## L'INFO MILITANTE

### LA CFE-CGC MOBILISÉE POUR LA CONCERTATION SUR LES RETRAITES

**Comme souhaité par le gouvernement, les discussions entre partenaires sociaux ont débuté pour aménager la réforme des retraites de 2023. Le point sur les enjeux avec Christelle Thieffinne, secrétaire nationale CFE-CGC à la protection sociale.**

**Le gouvernement a réuni les partenaires sociaux le 17 janvier dernier pour lancer les discussions sur la remise en chantier de la réforme des retraites de 2023. Qu'en est-il ressorti ?**

Le premier enjeu est celui de l'objet et du périmètre des discussions. Le terme de conclave n'étant pas franchement approprié, on s'engage pour l'heure davantage sur une concertation que sur une négociation sachant qu'une négociation nationale interprofessionnelle répond à des règles précises, notamment sur qui est présent ou non autour de la table. La première phase des discussions sera un diagnostic avec notamment le rapport chiffré que doit présenter la Cour des comptes le 19 février. Le gouvernement donnera ensuite trois mois aux organisations syndicales et patronales pour travailler sur des aménagements de la réforme tout en respectant les équilibres financiers. Si un accord est trouvé dans le cadre d'une négociation en bonne et due forme, l'exécutif s'engage à le transcrire dans la prochaine loi de financement de la Sécurité sociale.

**Les discussions seront coordonnées par Jean-Jacques Marette, ancien directeur général de l'Agirc-Arrco. Qu'en pensez-vous ?**

C'est une personnalité bien identifiée des partenaires sociaux, gestionnaires du régime Agirc-Arrco. Il connaît les mécanismes du paritarisme, les sujets techniques de la retraite. Pour le reste, nous verrons au fil des échanges.

**« Distinguer la retraite du secteur privé et la retraite du secteur public, qui n'est pas un système par répartition »**

**Quels messages a fait passer la CFE-CGC lors de ce premier tour de table ?**

Comme nous l'avions indiqué à François Bayrou à Matignon avec François Hommeril le 9 janvier, la CFE-CGC fait valoir qu'il n'est pas possible de parler d'un problème global du système des retraites et qu'il convient de distinguer la retraite du secteur privé - un système par répartition avec une retraite de base et une retraite complémentaire - et la retraite du secteur public qui n'est pas système par répartition. On ne peut donc pas venir dire que le régime des retraites est déséquilibré en mettant dans la balance le poids de la dépense publique que représente le paiement, par l'État, de la pension des fonctionnaires. Si on parle déficit, la CFE-CGC a expliqué qu'on peut dès lors très bien considérer que les 200 milliards d'euros d'aides aux entreprises sont une ligne budgétaire qui contribue au déficit. Soulignons aussi qu'une récente note du Conseil d'orientation des retraites (COR) ne va pas dans le sens du Premier ministre et qu'il n'y a pas de « déficit caché ».

La CFE-CGC a également mis l'accent sur le sous-financement des retraites du secteur public en lien avec le désengagement de l'État et le gel chronique du point d'indice. Enfin, s'agissant des ressources pour le système de retraite du privé, les sujets à adresser sont la productivité, le taux d'emploi dont celui des seniors, et la qualité des emplois.



## L'INFO MILITANTE

### **Le rapport de la Cour des comptes doit donner « des chiffres indiscutables » sur le financement du système de retraite. Donnera-t-il lieu à une bataille d'interprétations ?**

Je ne pense pas. La démarche est plutôt saine d'autant que l'instance a demandé et obtenu un délai supplémentaire avant de rendre ses travaux, ce afin d'interroger toutes les parties prenantes dont le COR et les organisations syndicales. La CFE-CGC ne manquera pas de présenter ses analyses et études chiffrées pour objectiver les débats.

### **Le gouvernement répète qu'il n'y a « aucun tabou » dans le champ de cette concertation. Y compris sur les 64 ans, l'âge légal de départ en retraite entériné par la réforme de 2023 ?**

C'est une possibilité, même s'il est difficile de faire la moindre projection alors que les discussions ne font que commencer. Avec la réforme, rappelons que pour les personnes atteignant 62 ans cette année, l'âge légal de départ est porté à 62 ans et 9 mois. Relevé à raison de 3 mois par année de naissance, l'âge légal atteindra 64 ans en 2030.

**« Ouvrir des espaces et proposer des mesures sur la pénibilité du travail, l'emploi des seniors, et pour réduire les inégalités femmes-hommes »**

### **Quelles seront les revendications portées par la CFE-CGC ?**

La CFE-CGC veut profiter de cette concertation pour ouvrir des espaces et proposer des mesures sur les critères de pénibilité du travail en y intégrant les risques psycho-sociaux (RPS) ; sur l'emploi des seniors ; et pour réduire les inégalités femmes-hommes en matière de niveau de pension. Les mères de famille ont notamment payé un lourd tribut avec la réforme de 2023. Plus largement, il faut aussi mettre sur la table toute la problématique des allègements de cotisations qui pèsent sur les ressources de notre système de protection sociale.

### **La menace d'une captation des réserves de l'Agirc-Arrco par la puissance publique est-elle toujours vivace ?**

Les partenaires sociaux, gestionnaires de la retraite complémentaire, restent très vigilants sur le sujet mais c'est quelque chose dont on entend moins parler dernièrement.

### **La retraite universelle par points, abandonnée en 2020 lors de la crise Covid, revient dans les discussions. Quelle est la position de la CFE-CGC ?**

Le Premier ministre a en effet évoqué le sujet. La CFE-CGC s'y oppose car celle-ci mélangerait les secteurs privé et public, avec le risque inhérent que le privé finance les pensions du public. Par ailleurs, un tel système poserait plusieurs problèmes dont des plafonds très faibles de pension.

### **Côté patronal, le Medef souhaite ouvrir le débat sur la retraite par capitalisation.**

La CFE-CGC rappelle qu'elle est attachée au système actuel avec d'une part la retraite de base (Sécurité sociale) qui permet d'assurer une solidarité inter-catégorielle à laquelle contribuent fortement les populations de l'encadrement ; et d'autre part la retraite complémentaire (Agirc-Arrco) qui, pour beaucoup de cadres, représente jusqu'à 60 % du montant de la pension. La retraite par capitalisation est l'outil pour le volet de retraite supplémentaire. Pour la CFE-CGC, le développement de la retraite par capitalisation ne peut se faire dans un débat qui verrait réduire les pensions de retraite de base et complémentaire.

**« Il n'y a pas de problème à court terme de financement des retraites »**



## L'INFO MILITANTE

**La ministre du Travail et de l'Emploi, Astrid Panosyan-Bouvet, a proposé une contribution de « certains retraités », arguant que l'effort ne doit pas incomber uniquement aux entreprises et aux salariés.**

L'idée n'est pas acceptable de faire porter un effort sur des salariés ayant contribué largement au financement des retraites. Nous ne souhaitons absolument pas entrer là-dedans pour la simple et bonne raison qu'il n'y a pas de problème à court terme de financement des retraites. Encore une fois, pour la CFE-CGC, il faut avant tout revenir sur les problématiques d'allègements de cotisations. Laissons par ailleurs la concertation se dérouler avec des acteurs qui se connaissent, chacun avec ses grilles d'analyse.

**En parallèle, les partenaires sociaux sont en passe de conclure la négociation sur les groupes de protection sociale (GPS). Où en est-on ?**

Deux dernières séances sont programmées avec une conclusive prévue le 18 février, la veille de la publication du rapport de la Cour des comptes. Il reste certains sujets épineux mais nous avons bon espoir de parvenir à un accord national interprofessionnel (ANI). Cela serait un signal fort pour le paritarisme.

**Propos recueillis par Mathieu Bahuet**



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

**JE FAIS UN DON**





## L'INFO MILITANTE

### « LA LOI HANDICAP DU 11 FÉVRIER 2005 A ÉTÉ UNE AVANCÉE MAJEURE »

**Christophe Roth, secrétaire national CFE-CGC à l'accessibilité et à l'égalité des chances, ancien président de l'Agefiph, fait le bilan d'une loi fondamentale pour les personnes en situation de handicap.**

#### **Avec le recul, la loi de 2005 a-t-elle tenu ses promesses ?**

La loi du 11 février 2005 a été une avancée majeure en posant le principe, jusque dans son titre même, de l'égalité des droits et des chances, de la participation et de la citoyenneté des personnes handicapées, et en fixant le principe d'une « accessibilité généralisée, intégrant tous les handicaps ». Elle a permis d'instaurer une dynamique positive avec des dispositifs concrets comme l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), les aides financières pour les entreprises et les mesures d'accessibilité.

Cependant, dans la réalité, les progrès sont contrastés. Prenons l'exemple de cas concrets dont j'ai connaissance. Après un accident, un cadre dans une grande entreprise du secteur industriel a dû attendre plus de deux ans pour obtenir les aménagements nécessaires à son poste de travail. Une ingénieure en situation de handicap auditif a constaté que l'inclusion dépendait plutôt de la bonne volonté de son employeur que d'une application systématique de la loi. Si la loi a donc permis des avancées, son application demeure hétérogène et trop souvent dépendante de l'engagement individuel plutôt que d'une réelle transformation structurelle.

**« Les handicaps invisibles (psychiques, cognitifs, maladies chroniques) restent mal pris en compte »**

#### **Des lacunes ou des erreurs dans cette loi sont-elles apparues ?**

L'une des principales lacunes est le retard considérable pris sur l'accessibilité universelle, initialement prévue pour 2015. Or de nombreuses infrastructures publiques et privées ne sont toujours pas accessibles. Pour beaucoup de personnes en situation de handicap, l'accès à certains bâtiments professionnels ou à des transports en commun reste un parcours du combattant.

Autre constat, la complexité administrative freine encore trop souvent l'accès aux droits. Toute personne atteinte d'une maladie évolutive, par

exemple, peut témoigner de la difficulté à faire reconnaître son handicap et à obtenir des aides adaptées en raison des lourdeurs administratives et du manque d'information.

Enfin, la loi met l'accent principalement sur le handicap physique, tandis que les handicaps invisibles (psychiques, cognitifs, maladies chroniques) restent mal pris en compte, tant au niveau de la reconnaissance que des dispositifs d'accompagnement en entreprise.

#### **Quelles sont les pistes de travail pour améliorer la situation ?**

Pour que l'inclusion devienne une réalité tangible, il est nécessaire d'adopter une approche plus pragmatique. Cela passe par une simplification des démarches administratives et une meilleure coordination entre les différents acteurs (employeurs, services publics, associations). Il est également crucial de renforcer la formation et la sensibilisation des managers pour essayer de faire changer leur regard sur le handicap et de les rendre proactifs dans l'accueil et l'accompagnement des collaborateurs en telle situation. Enfin, nous devons innover en matière d'accompagnement. Le développement du télétravail, par exemple, a permis à de nombreuses personnes de mieux concilier leur handicap avec leur vie professionnelle, mais il nécessite un cadre plus clair pour éviter les inégalités d'accès.

En conclusion, la loi de 2005 a ouvert la voie, mais le chemin est encore long pour parvenir à une véritable inclusion. Il est impératif de repenser notre approche en plaçant l'humain au cœur des dispositifs et en travaillant collectivement pour construire un monde professionnel accessible à toutes et à tous. Défendons l'égalité des chances et construisons une société où la différence n'est plus un frein, mais une force.

**Propos recueillis par Gilles Lockhart**

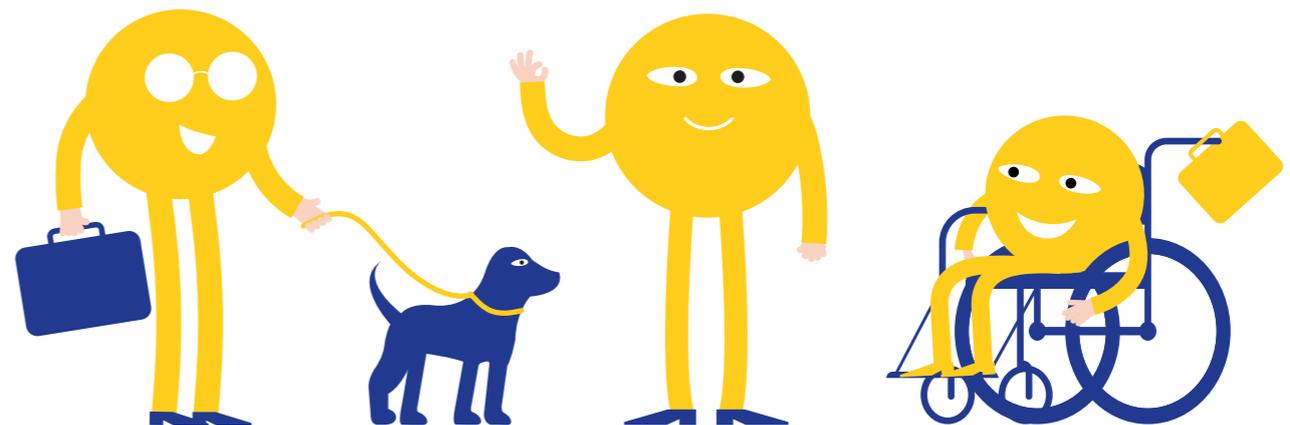


## L'INFO MILITANTE

### Une équipe CFE-CGC engagée au quotidien

Avec Christophe Roth, l'équipe confédérale composée des délégués nationaux Christophe Legois et Fatima Hamadi, le réseau interfédéral handicap et le réseau handicap interrégional CFE-CGC handicap œuvrent au quotidien pour développer l'emploi des personnes en situation de handicap. Pour qu'il ne soit plus vu comme un défi, mais comme une chance dans les entreprises. Au moyen de quatre leviers principaux.

- **SENSIBILISER** : Nous devons intensifier les actions de sensibilisation pour faire tomber les préjugés. Plus nous serons nombreux à comprendre que le handicap n'est pas une limite, mais une différence à valoriser, plus nous avancerons vers une véritable inclusion.
- **FORMER** : Nos entreprises doivent offrir davantage de possibilités de formation et d'accompagnement pour les personnes en situation de handicap. La montée en compétences est essentielle pour leur permettre de s'épanouir professionnellement.
- **ADAPTER** : L'aménagement des postes de travail doit être vu comme une opportunité d'innovation. De nombreuses aides financières et techniques permettent de rendre le travail accessible à tous, et les employeurs doivent être encouragés à les utiliser.
- **VALORISER** : Tout comme nous célébrons les victoires de nos para-athlètes, nous devons célébrer les réussites des travailleurs en situation de handicap. Chaque personne, chaque histoire d'inclusion réussie doit être mise en lumière pour inspirer les autres à suivre cette voie.





## L'INFO MILITANTE

# INDEMNISATIONS DE L'ASSURANCE MALADIE : LE POINT SUR LES NOUVELLES RÉGLEMENTATIONS

**Indemnisation des week-ends et jours fériés en cas de maladie ; cumul pension d'invalidité et activité professionnelle ; plafond de l'assiette des indemnités journalières : décryptages des récentes évolutions relatives aux indemnisations de l'Assurance maladie.**

### **Indemnisation des week-ends et jours fériés en cas de maladie : fin de tolérance**

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2024, l'Assurance maladie met fin à sa tolérance visant à indemniser des périodes non prescrites entre un arrêt de travail et sa prolongation. Avant cette date, lorsqu'un week-end et/ou un jour, notamment férié (\*), séparaient la fin d'un arrêt de travail initial du début de sa prolongation, cette dernière était réputée avoir débuté le lendemain de la fin de l'arrêt initial. Autrement dit, cette/ces journée(s) non couverte(s) par un arrêt étaient néanmoins indemnisée(s) par l'Assurance maladie, et le second arrêt de travail ne générait pas de nouveau délai de carence.

Il s'agissait toutefois d'une tolérance de l'Assurance maladie dans la mesure où l'octroi d'indemnités journalières (IJ) est normalement subordonné à la constatation médicale de l'incapacité physique de continuer ou de reprendre le travail, et donc à une prescription.

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2024, ces jours non prescrits entre un arrêt initial et sa prolongation ne sont plus indemnisés. Par ailleurs, pour les ruptures de 72 heures ou plus, la prolongation est soumise aux 3 jours de carence (ce qui n'est pas le cas pour les ruptures de 24 heures ou 48 heures).

En cas de décompte en jours ouvrés, la suppression de ces IJ constitue une perte pour le salarié ou pour l'entreprise lorsqu'elle subroge. À noter : le versement d'IJ les week-ends et jours fériés pouvait être perçu comme un bonus car la paie du salarié n'était pas impactée par cette période d'absence.

Idem en cas de décompte en jours calendaires : la suppression de ces IJ constitue une perte pour le salarié ou pour l'entreprise quand elle subroge. Cependant, la paie du salarié était réduite au prorata de cette période d'absence. Désormais, l'employeur devrait donc être tenu de verser un salaire pour ce(s) jour(s) de rupture, le salarié n'étant pas en arrêt.

Dans tous les cas, lorsque la durée de la rupture génère un nouveau délai de carence, cela constitue une perte sèche. Sur ces périodes, le salarié ne bénéficiera d'aucune compensation par ailleurs : ces jours non couverts par des arrêts n'ouvrent pas droit au maintien de salaire par l'employeur visé à l'article L. 1226-1 du Code du travail, celui-ci étant subordonné au versement d'indemnités journalières. En outre, la prise en charge par les couvertures complémentaires de ces périodes d'absence non prescrites semble également compromise pour la même raison, ou tout au mieux aléatoire en fonction des libellés des contrats.

Face à ce changement, voici quelques préconisations selon les situations :

- Prescription d'un arrêt de travail initial couvrant les week-ends et jours fériés.
- Vigilance sur le paiement par l'employeur des jours non indemnisés par la Sécurité sociale en cas de décompte en jours calendaires.
- Prescriptions rectificatives du médecin en cas de problématique avérée. L'Assurance maladie précise en effet que toute prescription de repos rectificative comblant la période de 72 heures non prescrite doit être prise en compte par les Caisses primaires d'assurance maladie (CPAM) afin de régulariser le dossier.



## L'INFO MILITANTE

### Cumul invalidité emploi : le Conseil d'État rejette la requête de la FNATH

Dans une décision récente (25 octobre 2024), le Conseil d'État a rejeté la requête de la FNATH (association des accidentés de la route) visant à annuler deux décrets générant une perte de revenus importante pour des milliers de personnes cumulant pension d'invalidité et activité professionnelle.

Ces décrets ont institué, en cas de cumul de pension d'invalidité avec une activité professionnelle, un plafond au revenu de référence au-delà duquel la pension d'invalidité est réduite. Jusqu'en 2022, lorsqu'une personne en invalidité exerçait une activité professionnelle, le montant de sa pension pouvait être réduit si le cumul des deux revenus (salaire et pension d'invalidité) dépassait un certain seuil correspondant au salaire de l'année précédant l'invalidité.

Par décret n° 2022-257 du 23 février 2022, afin d'inciter les personnes en invalidité à exercer une activité professionnelle, un revenu de référence alternatif (revenu au-delà duquel la pension d'invalidité est réduite) a notamment été institué (moyenne des 10 meilleures années précédant l'invalidité). Cependant, un plafonnement des revenus de référence a également été fixé : ils sont pris en compte dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS). Ainsi, dès lors que les revenus résultant du cumul (salaire et pension d'invalidité) dépassent le PASS, la pension est réduite de la moitié du dépassement.

D'importantes pertes de revenus ont été constatées : pensions d'invalidité brutalement réduites voire supprimées et, par ricochet, non-versement de la rente invalidité par le régime de prévoyance complémentaire (celle-ci étant souvent conditionnée au versement d'une pension d'invalidité par la sécurité sociale).

Par décret rectificatif du 23 juillet 2023, suite notamment aux alertes de la CFE-CGC et de la FNATH auprès des pouvoirs publics, ce plafond a été relevé à 1,5 PASS.

Malgré tout, la règle, maintenue à ce stade par la décision du Conseil d'État, est loin d'être satisfaisante : le plafond, même s'il a été réhaussé, continue de pénaliser des milliers de personnes en invalidité.

### Risque d'abaissement du plafond de l'assiette des indemnités journalières

La menace d'une baisse du remboursement des arrêts de travail plane toujours depuis l'élaboration d'un projet de décret de novembre 2024 abaissant le plafond des revenus pris en compte pour le calcul des indemnités journalières versées en cas d'arrêt de travail. Le projet de décret présenté aux partenaires sociaux prévoyait en effet d'abaisser ce plafond de 1,8 à 1,4 SMIC.

La CFE-CGC s'oppose à cette mesure mettant à mal la couverture des assurés en arrêt de travail, pointant comme inévitables conséquences le relèvement des cotisations des contrats de prévoyance ou la baisse directe des revenus, notamment pour les classes moyennes et les personnes déjà en situation de fragilité.

*(\*) Cela concerne plus précisément les périodes suivantes : 1 jour (férié ou non férié) ; 2 jours (week-end) ; 2 jours (1 jour de WE + 1 jour férié ou non férié) ; 2 jours (1 jour férié + 1 jour non férié) ; 3 jours (WE + 1 jour férié ou non férié, donc vendredi + WE ou WE + lundi).*



## L'INFO MILITANTE

### FRANCE TÉLÉCOM : LE HARCÈLEMENT MORAL INSTITUTIONNEL RECONNU

**Président de la CFE-CGC Orange, premier syndicat dans l'entreprise, Sébastien Crozier réagit à la décision de la Cour de cassation qui met un point final à l'affaire des suicides chez France Télécom. Et tire la sonnette d'alarme sur la situation actuelle.**

**Le 21 janvier dernier, la Cour de cassation a rejeté les pourvois de deux ex-dirigeants, Didier Lombard et Louis-Pierre Wenès, dans l'affaire des suicides chez France Télécom, et consacré dans le droit le harcèlement moral institutionnel. Quelle a été votre réaction ?**

Les anciens dirigeants sont définitivement coupables de harcèlement moral (encadré ci-dessous). Nos premières pensées sont allées aux familles des victimes de cette violence sociale de dirigeants inconséquents. L'attente de cette décision a été une nouvelle épreuve pour ces familles et les parties civiles dont la CFE-CGC, 6 ans après le jugement initial et 15 à 18 ans après les faits puisque c'est sur la période 2007-2010 que France Télécom (ndlr : devenue Orange en 2013) avait mis en place les plans de restructuration Next et Act visant à supprimer 22 000 emplois et à muter de force 10 000 personnels. Ce sont 35 suicides qui avaient été dénombrés au cours des seules années 2008 et 2009. À titre personnel, je garderai toujours en mémoire l'agonie, durant une heure et demie, d'une collègue qui s'est jetée du cinquième étage dans l'immeuble de mon entité. C'est la systémie de la violence sociale organisée par la direction qui l'avait faite craquer.

**« Les méthodes de l'actuelle direction d'Orange font ressurgir certains démons du passé »**

**L'épilogue de ce dossier hors norme et emblématique de la souffrance au travail est-il une satisfaction ?**

Aucune victoire juridique ne fait revenir les gens qui nous ont quittés. Ce sont 18 années d'interminables procédures, de témoignages poignants et accablants. Il faut assurément valoriser le caractère novateur de ce qui s'est passé avec la qualification des faits, la consécration, au civil et au pénal, de harcèlement moral institutionnel - je dirais même plutôt systémique-, et le renforcement des peines. Cela doit conduire chaque

dirigeant à réfléchir sur les méthodes de management et à garder constamment à l'esprit qu'il n'y a pas de performance économique sans performance sociale. Au-delà des victimes, du mal effroyable fait aux collectifs de travail, cette affaire a aussi généré un énorme coût économique pour l'entreprise.

Désormais, la question fondamentale est de savoir si les enseignements ont bien été tirés. Si Stéphane Richard, ancien président d'Orange entre 2011 et 2022, avait incontestablement su trouver les voies et les moyens de la réconciliation sociale, les méthodes de l'actuelle direction font ressurgir certains démons du passé. Quand l'histoire se répète, la première fois c'est une tragédie ; la seconde fois c'est une farce. Une farce tragique.

**Quelles sont ces méthodes que dénonce la CFE-CGC, première organisation syndicale chez Orange ?**

En multipliant les réorganisations, les plans de départs volontaires (PDV), les déménagements des personnels, en développant à outrance la sous-traitance et les délocalisations, en réinstaurant le 0 % d'augmentation salariale, l'inquiétude grandit autour d'une nouvelle possible crise sociale. Tout ceci s'apparente à des formes de violences exercées à l'encontre des personnels de l'entreprise. Pour la première fois depuis 13 ans, un suicide - à la suite d'un PDV d'un collaborateur de la division Orange Business à Cesson-Sévigné (Ille-et-Vilaine) - a été requalifié l'an dernier en accident du travail par la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM), ce qui souligne la faute inexcusable de l'employeur.

Par ailleurs, la volonté d'augmenter sans cesse les résultats financiers d'Orange à court terme, l'EBITDA (marge brute) et les dividendes, le tout sans la moindre vision stratégique et perspective d'avenir, dégrade le climat social. Depuis la nomination au premier trimestre 2022 de



## L'INFO MILITANTE

Christel Heydemann à la direction générale d'Orange, tous les signaux sont inquiétants. La CFE-CGC alerte donc quant à des méthodes ressemblant à celles de la triste période France Télécom. Il faut sortir de cette idéologie néolibérale qui ne prend absolument pas en compte les spécificités d'une entreprise stratégique pour la souveraineté de notre pays. De surcroît, le téléphone, les réseaux de communication, fixe ou mobile, cela sauve des vies.

**« La direction tend à dénier le droit à l'intelligence des organisations syndicales, leur capacité à proposer des solutions construites »**

### **Dans ce contexte, qu'en est-il du dialogue social dans l'entreprise ?**

Honnêtement, il est proche de zéro. La nouvelle direction n'a pas la culture des métiers des nouvelles technologies et encore moins des télécommunications. Elle ne mesure pas combien c'est l'humain qui va générer la productivité et l'efficacité. Elle tend à dénier le droit à l'intelligence des organisations syndicales, leur capacité à proposer des solutions construites sur la connaissance des métiers et du terrain. La disparition des CHSCT a qui plus est fortement pénalisé le travail des militants syndicaux s'agissant des conditions de travail et de la sécurité au travail. Les élus CSE se retrouvent souvent débordés pour traiter tous ces sujets.

### **Quelle est la dynamique de la CFE-CGC Orange ?**

Lors des dernières élections professionnelles en novembre 2023, la CFE-CGC a conservé sa place de première organisation syndicale d'Orange avec 31,72 % de représentativité, en progression de 5,64 %. Lors de la première élection CE en 2005, nous étions à 2,3 % ! Le syndicat CFE-CGC Orange, qui recouvre toutes les sociétés du groupe, compte aujourd'hui plus de 3 000 adhérents. En incarnant un projet alternatif (« Orange demain ! ») à celui de la direction, nos propositions et nos

actions trouvent chaque jour un écho plus favorable auprès des salariés qui sont, rappelons-le, les deuxièmes actionnaires d'Orange avec plus de 8 % du capital.

**Propos recueillis par Mathieu Bahuet**

### **Un jugement qui fera date**

Épilogue d'un long dossier juridique emblématique de la souffrance au travail. Dans sa décision du 21 janvier 2025, la Cour de cassation, la plus haute juridiction de l'ordre judiciaire français, a rejeté les pourvois et rendu définitives les condamnations de l'ancien patron de France Télécom Didier Lombard (82 ans), et de son ex-numéro 2, Louis-Pierre Wenès (75 ans). Les deux anciens dirigeants avaient été condamnés pour harcèlement moral institutionnel le 30 septembre 2022 par la cour d'appel de Paris à un an de prison avec sursis et 15 000 euros d'amende, des peines allégées par rapport à celles prononcées en première instance en 2019.

Les deux dirigeants estimaient qu'ils ne pouvaient être condamnés sur le fondement de la loi définissant le harcèlement moral au travail pour ce qu'ils considéraient être une simple « politique d'entreprise ». Dans son jugement, la Cour de cassation acte que, « indépendamment de toute considération sur les choix stratégiques » d'une entreprise qui ne relèvent que d'elle, « les agissements » visant à mettre en œuvre, « en connaissance de cause, une politique d'entreprise qui a pour objet de dégrader les conditions de travail de tout ou partie des salariés aux fins de parvenir à une réduction des effectifs ou d'atteindre tout autre objectif, qu'il soit managérial, économique ou financier, ou qui a pour effet une telle dégradation », peuvent caractériser une situation de harcèlement moral institutionnel.

*« Jusqu'au bout, les anciens dirigeants ont fait des pieds et des mains pour expliquer qu'il ne s'agissait que d'une politique d'entreprise, alors que c'était du harcèlement voulu comme tel, organisé comme tel », a souligné Claire Waquet, avocate de la CFE-CGC Orange, partie civile lors de la procédure.*



## L'INFO MILITANTE

### NAO MICHELIN : LA CFE-CGC DÉNONCE UNE « BÉRÉZINA »

#### La CFE-CGC n'a pas signé pas l'accord de négociation annuelle obligatoire (NAO) proposé par la direction de l'entreprise. Explications avec Valérie Dossin, déléguée syndicale centrale adjointe de Michelin France.

Des propositions d'augmentations salariales décevantes, des injonctions managériales choquantes, une entreprise qui régale ses actionnaires et « oublie » ses salariés : tout était réuni pour que l'intersyndicale (CFE-CGC, CGT, FO, CFDT et Sud) ne signe pas les NAO 2025 chez Michelin à l'issue des deux rounds de négociation des 15 et 16 janvier. La décision a été prise par la CFE-CGC le 24 janvier, en convergence de vue avec les autres organisations syndicales.

Un seul chiffre, le « 2 % d'AI pour les cadres », émanant du camp directorial, permet de résumer la situation. Par son montant, ses exclusions et son contexte, il suscite la déception, voire la colère des managers de Michelin.

#### MONTANT

Outre l'absence totale d'augmentation générale pour les cadres, ces 2 % d'augmentation individuelle se décomposent en deux lots : + 1,25 % en AI immédiatement et + 0,75 % en cours d'année. « Mais, attention, on considère que près de 80 % de nos cadres ne seront pas concernés par le "en cours d'année", du fait qu'ils sont déjà positionnés sur les médianes salariales de leur classification », relativise Valérie Dossin, DSCA CFE-CGC de Michelin France. La plupart des cadres devront donc se contenter d'une maigre augmentation individuelle de 1,25 %, inférieure au niveau d'inflation actuel. Sur son site internet, la CFE-CGC Michelin parle de « Bérézina » concernant ces NAO.

#### EXCLUSIONS

Dans un document, Michelin enjoint aux managers de ne pas faire de saupoudrage. Elle leur demande de faire preuve de « courage managérial » et de « porter la politique de l'entreprise ». Autrement dit, elle impose aux managers de donner 2 % d'AI à une partie de leurs équipes et zéro pour cent aux autres, même s'ils font des performances solides.

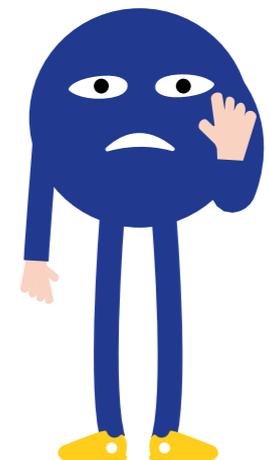
La CFE-CGC estime que près de 5000 personnes devraient ainsi être exclues des augmentations individuelles en 2025.

Sachant qu'on parle ici essentiellement de managers de niveau intermédiaire, gérant des petites équipes, qui ont une enveloppe de NAO à répartir et qui vont se retrouver les yeux dans les yeux avec les salariés qu'ils n'auront pas augmentés... « Cela coince en ce moment chez les managers et nous sommes sollicités par beaucoup d'entre eux qui nous demandent s'ils ont le droit de faire du saupoudrage malgré les consignes, et s'ils risquent des sanctions », témoigne Valérie Dossin.

#### CONTEXTE

La CFE-CGC dénonce par ailleurs le double langage de l'entreprise qui annonce des résultats records en 2024 et a versé 1,45 milliard d'euros à ses actionnaires en dividendes et rachats d'actions, tout en demandant aux salariés de se serrer la ceinture. « Le message qui est utilisé en interne consiste à dire : ça va mal ! Cela va aller encore plus mal en 2025 ! Les coûts d'énergie sont trop élevés ! Les coûts salariaux sont trop élevés en Europe ! Dans ce cas, pourquoi avoir donné autant aux actionnaires », souligne Valérie Dossin.

Cette politique salariale très dure de Michelin en France s'accompagne d'un ralentissement des promotions internes annoncé par l'employeur. Privant ainsi les salariés du mode d'augmentation salariale naturel que représente la montée dans les échelons. « On voudrait faire partir les gens qu'on ne s'y prendrait pas autrement », fustige la déléguée syndicale.





## LE TAUX D'ÉPARGNE DES MÉNAGES FRANÇAIS ET SES IMPLICATIONS ÉCONOMIQUES

**Alors que le gouverneur de la Banque de France appelle à mobiliser l'épargne privée pour permettre à l'Union européenne d'investir, le taux d'épargne élevé des ménages français, sur fond d'inquiétude vis-à-vis de la dette publique, suscite le débat.**

L'épargne est présentée comme un réel canal et moyen de financement de l'économie. Elle suscite bon nombre de débats sur son utilisation et son taux estimé parfois trop « haut » pour les ménages français. Le gouverneur de la Banque de France, François Villeroy de Galhau, a d'ailleurs indiqué récemment vouloir orienter 300 milliards d'euros d'épargne vers des titres européens afin d'actionner un levier supplémentaire d'investissement.

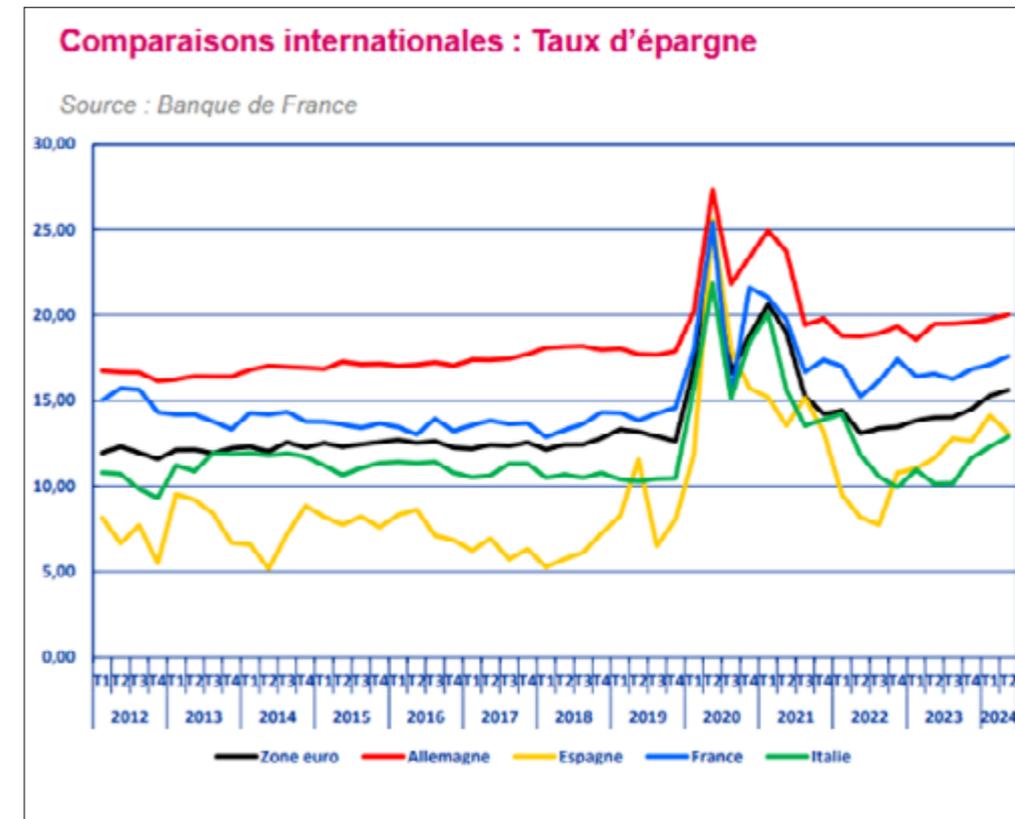
Le taux d'épargne révèle une problématique réelle pour les ménages, qui doivent arbitrer entre consommation, investissement (par exemple le logement) et épargne. Celle-ci sert également de bouclier face aux risques et incertitudes : fluctuations économiques, pertes de revenus imprévues, besoins futurs à long terme, etc. Il est donc essentiel d'analyser la composition de l'épargne et son évolution historique pour comprendre les enjeux, notamment dans le contexte d'une dette publique préoccupante.

### LA COMPOSANTE HISTORIQUE DU TAUX D'ÉPARGNE

Pour rappel, les ménages, avec leur revenu disponible, disposent de deux options : épargner ou consommer. Cet arbitrage, propre à chacun, est influencé par de nombreux critères : considérations financières, logiques sociologiques, historique et contexte politique, peur du déclassement, préparation à la retraite, volonté de transmettre un patrimoine... À ce titre, la Banque de France a réalisé une étude sur l'effet de l'incertitude et le changement de la structure du revenu (salaire de base, composante variable) dans la hausse de 3,3 % du taux d'épargne entre 2019 et 2024.

L'obtention de ce taux d'épargne se fait en divisant le montant épargné par les ménages par leur revenu disponible brut. Ce rapport désigne la part du revenu allouée à l'épargne par rapport à celle allouée à la consommation. Cette épargne peut être financière (livrets, actions, obligations) ou non financière (logement, terrains). Historiquement, la France fait partie des pays où le taux d'épargne est le plus élevé. Avant la crise Covid, il se situait aux alentours de 15 %. Pendant la pandémie, il a atteint un pic de 26,1 % au

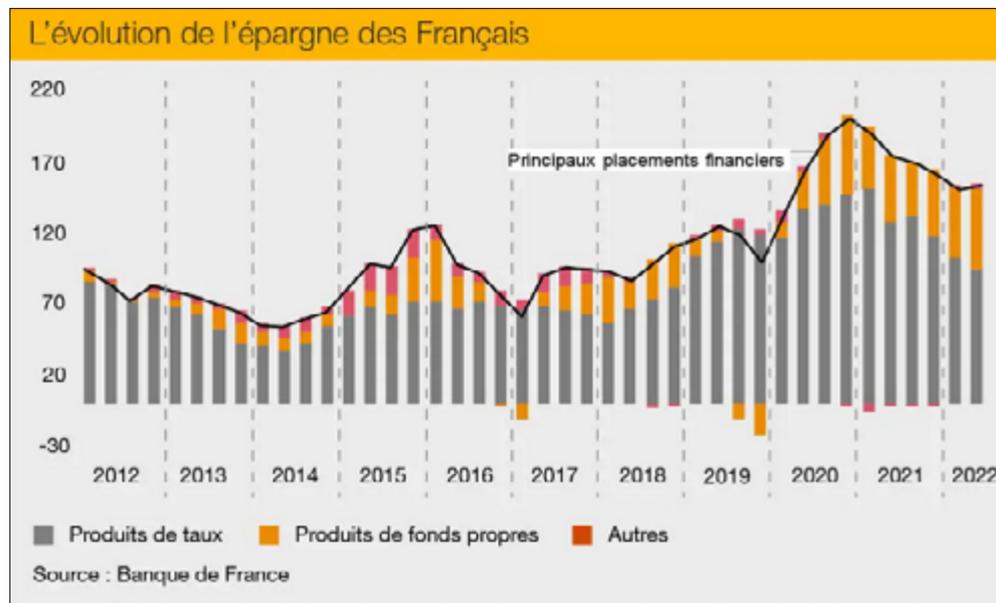
deuxième trimestre 2020 en raison de la chute de la consommation des ménages liée au confinement. Aujourd'hui, selon la Banque de France, il se situe autour de 18 %, soit presque 1/5 du revenu disponible affecté à l'épargne. Concernant les prévisions, la Banque de France anticipe une baisse d'ici 2027, jusqu'à environ 16 %. Sur le plan international, la France présente un taux d'épargne plus faible que l'Allemagne (20 %) mais plus élevé que l'Espagne, l'Italie ou la moyenne de la zone euro.





## EFFETS SUR LA CROISSANCE ET LA DEMANDE GLOBALE

La période inflationniste marquée de ces dernières années, ainsi que l'incertitude politique et la situation de l'emploi, contribuent au maintien d'un taux d'épargne élevé. Bien qu'une épargne solide garantisse la sécurité financière des ménages et favorise une stabilité économique, elle peut également stimuler l'investissement. En effet, une partie de cette épargne, si elle est réinvestie dans des secteurs tels que l'immobilier ou les marchés financiers, peut dynamiser l'économie. Cependant, en France, la prise de conscience du potentiel économique de cette épargne demeure parfois assez faible. Selon la Banque de France, à fin 2022, l'épargne totale des Français atteignait près de 6 000 milliards d'euros (hors immobilier) soit le double de la dette publique. Parmi ces 6 000 milliards, les deux tiers sont placés sur des comptes bancaires ou dans des produits d'épargne réglementée tels que l'assurance-vie et les livrets d'épargne. Cette situation représente un manque à gagner significatif pour le financement du système économique.



D'autre part, un taux d'épargne élevé implique nécessairement une consommation plus faible, les ménages faisant souvent un arbitrage entre les deux. Or, la consommation peut jouer un rôle clé dans la stimulation de la croissance et être un moteur important pour la relance économique. En 2024, selon l'INSEE, la consommation des ménages a progressé au même rythme qu'en 2023 (+ 0,9 %).

À titre de comparaison, la politique économique menée par Joe Biden, avec des plans de soutien et des injections d'environ 2 000 milliards de dollars dans l'économie américaine, a en partie réussi grâce à un climat de confiance et des anticipations positives sur l'avenir. Cette politique a contribué à la relance de la croissance du PIB américain. Toutefois, dans le contexte français, si les agents économiques anticipent une augmentation des impôts et une détérioration du climat économique, ils pourraient maintenir leur niveau d'épargne, ce qui entraînerait la hausse d'un déficit public déjà préoccupant. Le taux d'épargne élevé en France constitue donc un enjeu majeur pour les politiques économiques et monétaires à l'échelle tant nationale qu'européenne.

## DÉBATS CONTEMPORAINS ET ÉVOLUTIONS FUTURES

Ce taux d'épargne élevé pousse les économistes et les acteurs publics à se questionner sur les mesures à mettre en place pour favoriser l'investissement européen, notamment en orientant l'épargne des Français vers des fonds spécifiques afin de pallier les effets indésirables d'une épargne qui ne soutiendrait pas la dynamique économique et l'investissement. Au niveau national, l'ancien Premier ministre Michel Barnier évoquait en octobre dernier la création d'un nouveau livret destiné à encourager « une meilleure mobilisation de l'épargne » en direction de l'industrie. De plus, la récente déclaration du gouverneur de la Banque a fait émerger l'idée d'un « fléchage » de l'épargne, visant à orienter les produits d'épargne français vers des investissements européens pour soutenir l'investissement dans les économies du continent, en particulier dans l'innovation.



Ces récentes préoccupations démontrent la réelle prise en compte de ce sujet et les enjeux qui en découlent. Cela reste toutefois difficile à mettre en œuvre au niveau européen car cela nécessiterait la création d'une union des marchés des capitaux afin de permettre l'élaboration de produits d'épargne européens, ainsi qu'une harmonisation des règles fiscales.

La question du taux d'épargne s'inscrit également dans le débat sur la solidarité intergénérationnelle. En effet, il existe une corrélation positive entre l'âge et la propension moyenne à épargner. Autrement dit, les plus âgés disposent d'une épargne tandis que les plus jeunes ont des besoins de financement pour leurs différents projets. Un des objectifs du débat pourrait résider dans la mise en place d'un pacte social générationnel, où il serait possible de créer de nouveaux « supports » permettant de renforcer le lien entre les agents à capacité de financement (les plus âgés) et les agents ayant des besoins de financement (les plus jeunes).

### **LE TAUX D'ÉPARGNE ÉLEVÉ DES FRANÇAIS AU REGARD DE LA DETTE PUBLIQUE**

Il peut être intéressant d'analyser le taux d'épargne des ménages français à la lumière de la dette actuelle et des préoccupations qui y sont liées. La pandémie a accéléré le phénomène d'accentuation du taux d'épargne en raison de l'incertitude générale. Par conséquent, selon la Banque de France, les ménages ont constitué un surplus d'épargne de 175 milliards d'euros entre le premier trimestre 2020 et le quatrième trimestre 2021.

Dans le même temps, l'État s'est endetté et a fortement laissé filer le déficit public. On peut alors parler d'une sorte de transfert de l'argent public vers les agents privés. Il y a eu, en quelque sorte, un transfert du pouvoir décisionnaire entre l'État et les ménages. De ce fait, l'État pourrait envisager d'augmenter la fiscalité sur les ménages, estimant que les réserves d'épargne des Français sont trop élevées au regard de la dette publique. Cependant, ce scénario reste peu probable compte tenu de la pression fiscale et sociale déjà élevée sur les ménages.

L'enjeu majeur de ces taux d'épargne élevés réside dans la capacité à orienter cette épargne vers des investissements productifs et à gérer l'endettement de manière à stimuler la croissance, tout en préservant la confiance des ménages et des investisseurs dans l'économie nationale et à l'échelle européenne.



# LES CHIFFRES

## 2 370,5 MILLIARDS D'EUROS

PIB France 2023

## - 0,1 %

Croissance du PIB en volume au 4<sup>e</sup> trimestre 2024

## + 2 %

Inflation 2024 (en moyenne annuelle)

## + 1,4 %

Inflation janvier 2025 (en glissement annuel)

## 7,4 %

Chômage au sens du BIT (3<sup>e</sup> trimestre 2024)

## - 22,3 MILLIARDS D'EUROS

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

## 3 303 MILLIARDS D'EUROS (113,7 % DU PIB)

Dette publique 2024 (chiffres du 3<sup>e</sup> trimestre)

## 163,2 MILLIARDS D'EUROS (6,1% DU PIB)

Déficit public 2024

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



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

### CONTACTS

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

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



## LES PUIITS DE CARBONE MENACÉS ?

**Essentiels à l'équilibre du CO<sub>2</sub> sur Terre, les puits de carbone sont menacés par le changement climatique et l'activité humaine. En France, la diminution de leurs capacités de stockage impacte la stratégie de décarbonation.**

La réduction des émissions de CO<sub>2</sub> est l'un des principaux leviers de lutte contre le changement climatique. Les puits de carbone y jouent un rôle essentiel et la majorité des stratégies nationales de décarbonation s'appuient sur ces derniers. Malheureusement, les capacités de stockage de ce phénomène naturel sont en déclin.

### QU'EST-CE QU'UN PUIITS DE CARBONE ?

Un puits de carbone est un réservoir naturel ou artificiel de CO<sub>2</sub>. C'est un mécanisme qui absorbe les gaz à effet de serre (GES) et les stocke en dehors de l'atmosphère.

Il existe différents puits de carbone :

- Les océans ont la plus grande capacité de stockage de carbone. Selon le CNRS, ils stockent 30 % du CO<sub>2</sub> émis par l'homme, notamment grâce à deux phénomènes : le phytoplancton qui absorbe le CO<sub>2</sub>, conserve le carbone et rejette le dioxygène ; et les eaux froides des pôles qui absorbent le CO<sub>2</sub> qui est ensuite emporté par les courants marins dans les profondeurs.
- Les sols stockent le carbone sous la forme de matière organique. Les végétaux, grâce à la photosynthèse, absorbent le carbone qui est déplacé vers les racines sous forme d'hydrate de carbone.
- Les forêts, grâce à la photosynthèse, captent le CO<sub>2</sub> et le stockent dans le bois. La quantité de carbone absorbé dépend de la variété d'arbre, de son âge, de son implantation.

Les puits de carbone occupent une place importante dans les stratégies de décarbonation puisque depuis l'Accord de Paris (2015), l'ensemble des parties s'est engagé à atteindre l'objectif de zéro émission nette d'ici 2050, c'est-à-dire lorsque les émissions de gaz à effet de serre mondiales annuelles seront compensées par le stockage annuel des puits de carbone.

Les puits de carbone ont pourtant leurs limites. Une trop haute concentration de carbone dans les océans les acidifie et entraîne la destruction des écosystèmes marins. Les sécheresses et les inondations empêchent le bon fonctionnement des puits de carbone des sols et des forêts. Enfin, les incendies et la déforestation provoquent de la libération du carbone stocké par les arbres dans l'atmosphère.

### LES FORÊTS FRANÇAISES EN MAUVAIS ÉTAT

Bien qu'essentiels à l'équilibre du CO<sub>2</sub> sur Terre, les puits de carbone sont menacés par le changement climatique et l'activité humaine. En France, les puits de carbone des forêts sont particulièrement touchés. Pourtant, la surface forestière du pays ne cesse d'augmenter (+500 000 hectares entre 2022 et 2023). La forêt a toujours été considérée comme un puits de carbone stable permettant de capter environ 2,8 milliards de tonnes de CO<sub>2</sub>, soit 25 ans d'émissions nationales. Pourtant, elle absorbe deux fois moins de CO<sub>2</sub> qu'il y a dix ans. Selon l'IGN (Institut national de l'information géographique et forestier), les forêts métropolitaines ont absorbé, en moyenne, 39 millions de tonnes de CO<sub>2</sub> entre 2014 et 2022 contre 63 millions de tonnes par an entre 2005 et 2013. Le Haut conseil pour le climat s'est d'ailleurs alarmé dans son rapport de 2022 de la « dégradation significative de la capacité des forêts à capter du carbone ».

Pour capter le carbone, les arbres doivent être vivants et en bonne santé. Mais la mortalité des arbres explose, passant de 7,4 à 15,2 millions de mètres cubes par an entre les périodes 2005-2013 et 2014-2022. La santé générale des arbres décline également, ce qui fait chuter les capacités de stockage de ce puits de carbone. Les sécheresses et la hausse des températures causée par le changement climatique entraînent la prolifération des bioagresseurs (insectes, champignons, bactéries) et ont ralenti la croissance annuelle des arbres. Enfin, la récolte de bois a quant à elle légèrement augmenté, le taux de prélèvement passant de 55 % à



65 % en dix ans. Dans certaines régions - notamment le Grand Est, la Corse et les Hauts-de-France -, les forêts n'absorbent déjà presque plus de carbone ou sont même émettrices de CO<sub>2</sub>.

### LA NEUTRALITÉ CARBONE DE LA FRANCE IMPACTÉE

La diminution des capacités de stockage des puits de carbone a un impact direct sur la stratégie de décarbonation de la France qui, lors de la définition du budget carbone de sa stratégie nationale bas-carbone 2 (SNBC-2), a pris en compte l'absorption des puits de carbone. Le budget d'émissions brutes a bien été respecté mais ce n'est pas le cas du budget des émissions nettes, qui prend en compte les puits de carbone. Ce dernier a été dépassé de 15 millions de tonnes de CO<sub>2</sub>. Cela s'explique notamment par une surestimation des puits de carbone du secteur UTCATF (utilisation des terres, changement d'affectation des terres et foresterie) qui a été deux fois moins importante que prévu (20 millions de tonnes de CO<sub>2</sub> au lieu de 43 millions de tonnes de CO<sub>2</sub>) sur la période 2019-2023.

Pour la SNBC-3 qui devrait être publiée cette année, la contribution du secteur de l'UTCATF est revue largement à la baisse. Pour la période 2024-2028, la nouvelle stratégie prévoit un puits de carbone de seulement 9 millions de tonnes de CO<sub>2</sub> par an. Pour la période 2029-2033, un puits de 18 millions de tonnes par an est envisagé contre les 46 millions qui avaient été anticipés dans la SNBC-2. Il faudra donc compenser cette baisse en augmentant les efforts de diminution d'émissions de CO<sub>2</sub>.

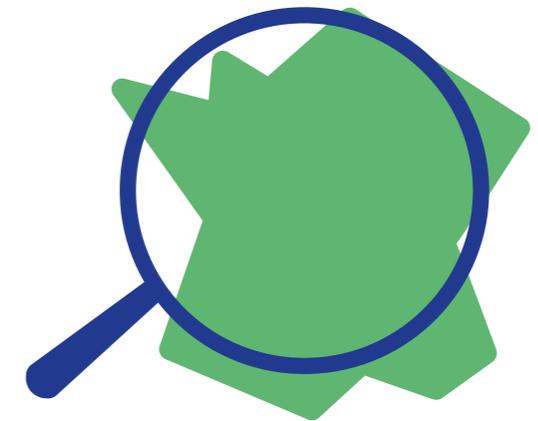
La SNBC-3 prévoit aussi une amélioration des puits de carbone d'ici 2030 en se basant sur des hypothèses de la réussite du plan de reboisement et sur la fin de la mortalité des arbres liée aux scolytes (insectes qui s'attaquent aux arbres résineux). Mais l'IGN n'est pas aussi optimiste dans son dernier rapport.

### NOUVEAUX ENJEUX TECHNOLOGIQUES ET DE PRÉSERVATION

Des solutions doivent être mises en place afin de pallier cette baisse de captation et de stockage du carbone. Il existe par exemple des puits de carbone artificiels. Il s'agit du CSC (capture et stockage de CO<sub>2</sub>), une technologie qui consiste à capter les émissions de CO<sub>2</sub> et à les stocker dans le sous-sol ou les fonds marins afin d'éviter leur dispersion dans l'atmosphère.

L'industrie est vivement critiquée : on lui reproche de détourner les entreprises de leurs objectifs de réduction d'émissions de CO<sub>2</sub> en améliorant leur efficacité énergétique et/ou la sobriété de leurs modes de production, pour se concentrer sur le stockage de leurs émissions. La France se penche pourtant sur cette solution, en faisant émerger plusieurs projets pilotes sur le territoire.

L'enjeu principal reste donc de préserver, restaurer et développer les puits de carbone naturels, notamment grâce à la limitation de l'artificialisation des milieux, au développement de nouvelles pratiques agricoles et à une gestion soutenable des forêts. Tout en continuant à diminuer nos émissions de gaz à effet de serre.



#### CONTACTS

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

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



## FOCUS

### EN ENTREPRISE, LES SALARIÉS ONT PLUTÔT UNE BONNE IMAGE DE LEUR CSE

**Si le comité social et économique reste perçu comme utile et important pour défendre les intérêts des salariés en entreprise, les élus du personnel font part d'une érosion de la qualité du dialogue social, selon le baromètre annuel du cabinet Syndex.**

Quelles sont les grandes tendances du dialogue social en entreprise ? Pour la septième année consécutive, le cabinet Syndex a présenté les résultats de son baromètre, fruit d'une enquête réalisée avec l'institut Ifop auprès de 2000 élus du personnel, 1300 salariés et 400 directions d'entreprises. Tour d'horizon des principaux enseignements.

#### **DES SALARIÉS PLUTÔT POSITIFS À L'ÉGARD DU CSE ET SE SENTANT BIEN REPRÉSENTÉS**

Voilà de quoi donner du baume au cœur aux représentants du personnel : près de 7 salariés sur 10 (68 %, - 3 points par rapport à 2023) ont une bonne image de leur comité social et économique (CSE) ; 63 % (+ 2 points) font confiance aux membres de l'instance pour bien les représenter ; et 63 % (+ 4 points) s'estiment bien informés sur les actions du CSE et ses prérogatives sociales et culturelles. La présence sur le terrain des élus est plutôt bien identifiée puisque 78 % (+ 3 points) des salariés indiquent connaître au moins un membre du CSE de leur entreprise.

« *L'utilité du CSE perdure d'année en année, analyse Claire Morel, membre du comité de direction de Syndex. Son utilité est reconnue par les salariés mais aussi par les dirigeants pour remonter à l'employeur les réalités vécues par les salariés, les défendre et travailler sur la sécurité et les conditions de travail.* »

#### **UNE PERCEPTION DU DIALOGUE SOCIAL DIFFÉRENTE SELON LES ACTEURS**

Si les dirigeants évaluent positivement le dialogue social dans leur entreprise, lui accordant une note moyenne de 7,8/10, les salariés (6/10) et les représentants du personnel demeurent bien plus réservés (5,3/10).

L'enquête souligne que la moyenne de la plupart des indicateurs de la qualité du dialogue social s'érode du point de vue des élus du personnel, qu'il s'agisse de la présence syndicale dans leur entreprise (6,8/10 contre 7,7/10 en 2023 et 8,5/10 en 2022), de la proximité des élus avec les salariés et le terrain (7/10 contre 7,4/10), de la capacité à suivre des accords (6,1/10 contre 6,7/10) et de celle à produire des accords (5,9/10 contre 6,4/10).

#### **COURSE CONTRE LA MONTRE ET RÉUNIONS CHRONOPHAGES POUR LES ÉLUS DU PERSONNEL**

Parmi les difficultés exprimées par les élus du personnel ressortent principalement l'affaiblissement de leur poids face à celui de la direction (40 %), un ordre du jour des réunions trop chargé dans les instances pour traiter les sujets (37 %), et un accroissement du temps nécessaire pour l'exercice des missions (34 %).

Signe de la professionnalisation croissante des élus à qui sont demandés toujours davantage de compétences sur des sujets chronophages, 41 % déclarent avoir récemment renégocié les moyens alloués au CSE (+ 10 points par rapport à 2023). « *Le mandat de représentant du personnel reste difficile à tenir avec un sentiment de courir après le temps, une surcharge qui peut empiéter sur la vie personnelle et une difficulté à être compétent sur tous les sujets au regard des moyens attribués* », résume Nicolas Weinstein, membre du comité de direction de Syndex.

Autre chiffre à souligner : une écrasante majorité des élus du personnel (93 %) font part de difficultés à recruter de nouveaux membres pour siéger en CSE.



## FOCUS

### **CONTEXTE ÉCONOMIQUE INCERTAIN ET SITUATION DES ENTREPRISES**

Comme un révélateur des incertitudes économiques, voire des difficultés de certains secteurs, les représentants du personnel ne sont cette année que 67 % à estimer bonne la situation économique de leur entreprise (-7 points par rapport 2023), le plus faible score enregistré depuis 2018 par le baromètre Syndex. Plus d'un sur cinq (22 %) qualifient la situation « d'assez mauvaise » et 8 % de « très mauvaise ».

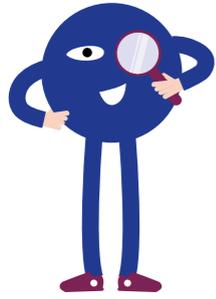
### **CONDITIONS DE TRAVAIL, SANTÉ ET POUVOIR D'ACHAT PARMIS LES SUJETS PRIORITAIRES**

Interrogés sur les priorités à traiter dans le cadre du CSE, les divers acteurs listent des sujets similaires aux années précédentes, avec quelques nuances. Les conditions de travail et la charge de travail arrivent en tête chez les représentants du personnel et les salariés (respectivement 93 % et 76 %) mais seulement en troisième position chez les directions d'entreprises (53 %), lesquelles listent en priorité la sécurité au travail (70 %) devant la santé et les risques psycho-sociaux (58 %), également plébiscitée par les élus du personnel (92 %). Chez les salariés, le pouvoir d'achat, les rémunérations et le partage de la valeur arrivent en deuxième priorité (71 %), devant la sécurité au travail (75 %).

Globalement, les représentants du personnel comme les salariés se montrent critiques sur le manque de conscientisation par l'entreprise de la pénibilité au travail. Les premiers insistent également sur le manque d'actions associées (43 %, +4 points par rapport 2023).

Notons également que si 31 % des représentants du personnel déclarent que leur CSE s'est emparé des sujets environnementaux en 2024 (contre 27 % en 2023), ils sont 85 % à ne pas avoir été formés à cette nouvelle prérogative.





## BILAN GRANDEUR NATURE DES ORDONNANCES TRAVAIL



## TENDANCES

## VISION SANS CONCESSION DU RÔLE DES RH



« Entre renouvellement des instances de représentation du personnel et crise sanitaire, quelle évolution des relations professionnelles entre 2017 et 2023 ? » : tel est le thème traité par la Dares dans son édition 2023 de l'enquête Reponse, réalisée tous les six ans. Couvrant la période qui démarre avec les ordonnances du 22 septembre 2017 rendant obligatoire le regroupement de plusieurs instances représentatives du personnel (IRP) en un unique comité social et économique (CSE), les résultats sont donc ceux d'un laboratoire à l'échelle nationale.

Premier constat, bien que la mise en place d'un CSE soit obligatoire à partir de 11 salariés, seuls 61 % des établissements concernés en France métropolitaine disposent en 2023 d'une IRP élue en interne ou à un niveau plus central (entreprise, unité économique et sociale). À partir de 200 salariés, ils sont presque systématiquement couverts mais en-dessous de 50 salariés, 45 % ne sont dotés ni d'instance élue ni de délégué syndical.

Deuxième constat, depuis 2017, la proportion d'établissements couverts par au moins une IRP est en baisse de 4 points. Le recul est encore plus prononcé pour les délégués syndicaux (32 % soit - 5 points par rapport à 2017) que pour les instances élues (61 %, - 3 points). La carence de candidature aux dernières élections professionnelles est le principal motif cité par les directions pour expliquer l'absence d'instance représentative élue.

Troisième éclairage : dans les établissements intégrés à des structures multisites, les instances de dialogue social se centralisent. Des CSE peuvent exister à un niveau centralisé sans que chaque site ne dispose de sa propre instance élue ou ne compte un de ses salariés siégeant en central. La présence d'élus du personnel sur site dans des établissements multisites baisse par rapport à 2017 (63 %, - 5 points). In fine, la part d'établissements multisites couverts par des instances élues, mais dépourvus de toute présence sur site, passe de 12 % en 2017 à 13 % en 2023.



Source

Enquête Relations professionnelles et négociations d'entreprise (Reponse) 2023 réalisée auprès de 4 369 représentants de direction, 2 691 représentants du personnel et 30 388 salariés ([Dares Analyses, janvier 2025](#)).

Ce n'est pas une évaluation 360 mais cela y ressemble. L'Apec a demandé aux cadres comment ils voyaient leur direction des ressources humaines. Les principaux enseignements montrent une relative satisfaction vis-à-vis des RH sur le plan administratif, un peu moins concernant la gestion de carrière. Et un satisfecit des jeunes plus que des seniors.

Dans le détail, 61 % des cadres se déclarent satisfaits de la gestion des ressources humaines dans leur entreprise (+3 points versus 2022), dont 70 % des moins de 35 ans et seulement 52 % des 55 ans et plus. Les cadres considèrent les RH essentiellement comme un service administratif (81 %). Viennent, loin derrière, « un service utile à votre évolution professionnelle » (52 %) et « un service utile au développement de vos compétences » (49 %).

Les personnes en charge des ressources humaines sont jugées par plus de deux tiers des cadres « disponibles », « équitables » et « connaissant bien les métiers de l'entreprise », mais la proportion chute quand on leur demande si elles leur sont « utiles » (60 %), « font preuve de souplesse (59 %), sont « transparentes » (55 %).

Côté serviciel, 70 % des cadres (+ 11 points par rapport à 2022) sont satisfaits des outils RH auxquels ils ont accès (demande de congés, entretiens d'évaluation, formation, etc.). Similairement, ils sont 85 % à juger efficace le rôle administratif de leur service RH (paie, gestion des congés). Mais seuls 65 % jugent les politiques RH efficaces concernant l'accès à la formation professionnelle et 51 % pour la gestion des carrières internes.

Pour réfléchir à leur évolution professionnelle, ils ne sont que 53 % à penser que la ou les personnes en charge des RH dans leur entreprise serait susceptible de les aider. Petit rayon de soleil, 59 % des moins de 35 ans et 58 % des managers d'équipe sont de cet avis.



Source

[Étude Apec](#) « Perception des RH par les cadres : 4 leviers pour optimiser la satisfaction ». Enquête en ligne réalisée auprès d'un échantillon de 1 000 cadres en novembre 2024.



## BULLES X (EX-TWITTER)



X **FRANÇOIS HOMMERIL**

@FHOMMERIL - 25 janvier 2025

TOP TWEET

🔊 De toute urgence écoutez cette émission. Les chiffres qui y sont rapportés sont accablants et les témoignages glaçants. La recherche française est à l'agonie et le pouvoir s'en fout par mépris et inculture. À écouter ici → [urlr.me/2TWUcF](https://urlr.me/2TWUcF)



X **CFE-CGC** @CFECGC - 30 janvier 2025

😓 44 % des salariés du secteur bancaire présentent un risque élevé de burn-out et 25% montrent des signes dépressifs, révèle une enquête @snb\_CFE\_CGC. « On recense environ 10 000 incivilités par an dans le secteur bancaire » souligne Frédéric Guyonnet.



X **CFE-CGC** @CFECGC - 30 janvier 2025

📱 La CFE-CGC signe un partenariat avec l'appli "VIP", qui géolocalise les stationnements PMR ! Créée par Philippe Croizon et Thierry Garot, elle fournit + de 800 000 lieux accessibles et places de parking aux titulaires d'une carte CMI-S !



X **CFE-CGC** @CFECGC - 31 janvier 2025

🚫 Grève à l'OFB : « Le mouvement est issu des propos de M. Bayrou », revendique Guillaume Rulin, de l'EFA-CFE-CGC à l'OFB via @BFMTV. À écouter ici → [urlr.me/7xFqPB](https://urlr.me/7xFqPB)



[www.cfecgc.org](http://www.cfecgc.org)

🐦 @CFECGC #cfecgc

## CONTACTS

Service Communication  
Mathieu Bahuet  
Valérie Bouret  
Romane Buot  
Adrien Capdebos

Stéphanie Dubreucq  
Cecilia Escorza  
Gilles Lockhart

[service.communication@cfecgc.fr](mailto:service.communication@cfecgc.fr)

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

→ Contactez-nous : [partenariat@macif.fr](mailto:partenariat@macif.fr)



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