



# LE BULLETIN CONFÉDÉRAL



## SOMMAIRE

**P. 3 EN BREF**

**P. 4 L'INFO MILITANTE - RETRAITES : UN 14E ROUND INTERSYNDICAL CONTRE LA RÉFORME**

**P. 5 PROTECTION SOCIALE : LES GRANDS AXES DE LA CFE-CGC**

**P. 7 « PLUS HAUT ET PLUS FORT POUR LA REPRÉSENTATION DE L'ENCADREMENT ! »**

**P. 9 « LA CFE-CGC S'ENGAGE POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES AU TRAVAIL »**

**P. 11 GENERALI FRANCE : LA CFE-CGC MUSCLE SA PLACE DE LEADER**

**P. 13 LA CFE-CGC SE RENFORCE DANS LES FNAC FRANCILIENNES**

**P. 14 CLERGERIE : LA CFE-CGC COMBATIVE POUR LIMITER LA CASSE**

**P. 16 REGARDS ÉCONOMIQUES**

**P. 19 REGARDS DURABLES**

**P. 21 TENDANCES**

**P. 22 BULLES TWITTER**





## Retraites : consultez la vidéo CFE-CGC sur l'application de la réforme

Parce que les conséquences de la réforme des retraites s'appliquent dès maintenant, avec un âge légal de départ désormais fixé à 64 ans, Christelle Thieffinne, secrétaire nationale CFE-CGC à la protection sociale, vous explique [ici en vidéo](#) l'application concrète pour les personnes concernées.

## « 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 pratico-pratiques relatives au monde du travail, la CFE-CGC lance une série de vidéos pédagogiques disponibles sur [sa chaîne YouTube](#) et sur le site internet confédéral (Onglet Actualités/Le travail en questions). Après une première vidéo consacrée au mi-temps thérapeutique, une seconde vous explique tout ce qu'il faut savoir sur la clause de non-concurrence. N'hésitez pas à les partager avec vos collègues !

## Action Logement : la CFE-CGC salue la nouvelle convention quinquennale

Dans [un communiqué](#), la CFE-CGC salue l'accord que s'apprêtent à signer Action Logement (le plus grand bailleur social européen au service du logement des salariés) et l'État pour une nouvelle convention quinquennale sur la période 2023-2027. « Ce texte est le résultat de négociations tendues durant lesquelles les sept partenaires sociaux et la CFE-CGC en particulier ont pesé de tout leur poids. Cette signature était indispensable pour la poursuite de l'activité d'Action Logement au service des salariés. » Pour la CFE-CGC, « l'esprit de responsabilité a conduit à converger autour d'un cahier de revendications fortes autour du lien entre logement et emploi. Au-delà, la CFE-CGC salue le travail des 19 000 salariés du groupe Action Logement dont la qualité et la performance sont reconnues par tous les acteurs ».

## Transition écologique et dialogue social : la CFE-CGC non signataire de l'accord

Dans [un communiqué](#) daté du 22 mai, la CFE-CGC a indiqué ne pas être signataire de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la transition écologique et au dialogue social, au terme des discussions paritaires entre les organisations syndicales et patronales représentatives. « En appelant "accord national interprofessionnel" un texte qui ne contient aucun droit nouveau, le patronat envoie-t-il le signal qu'il prend l'exacte mesure des enjeux colossaux de ce défi majeur que nous devons affronter, celui de la transition environnementale, interroge la CFE-CGC. En entreprise, aucune organisation syndicale digne de ce nom n'accepterait qu'un texte rappelant simplement la loi soit appelé accord syndical. Il en va de même au niveau national interprofessionnel. Le rôle des partenaires sociaux est de créer par la négociation des droits nouveaux en phase avec les enjeux sociaux et sociétaux du moment. »

## Un courrier intersyndical d'indignation suite au choix du Qatar pour présider la conférence internationale du travail

Dans [un communiqué](#) commun daté du 5 mai et signé par la CFE-CGC, les organisations syndicales (OS) expriment leur mécontentement face à la confirmation de la prochaine présidence de la conférence internationale du travail (CIT) par le Qatar. Les OS demandent notamment « que de réelles exigences soient fixées à ce pays pour qu'il respecte les normes et standards de l'Organisation internationale du travail (OIT) ».

## LE CHIFFRE

# 62 %



**La part des entreprises qui, confrontées à des difficultés de recrutements, ont revu à la hausse la rémunération initialement prévue en 2022 (+ 7 points vs 2021), selon une étude publiée le 24 mai par l'APEC. Les grandes entreprises, disposant davantage de marges de manœuvre, ont été plus nombreuses à utiliser le levier de la rémunération l'an passé (76 %). Près de 8 entreprises sur 10 ont consenti des ajustements sur le profil du candidat finalement retenu (81 % vs 74 % en 2021), privilégiant le plus souvent des cadres ayant moins de compétences techniques ou moins d'expérience (50 %, + 1 point), souligne l'étude.**

**Les difficultés de recrutements sont liées à l'insuffisance de candidatures (76 %), au décalage entre les candidatures reçues et les besoins des entreprises (62 %) ou encore à la concurrence entre employeurs sur les mêmes profils. Le délai moyen de recrutement a lui aussi logiquement augmenté, indique l'APEC, atteignant 12 semaines (versus 11 semaines en 2021).**



## L'INFO MILITANTE

### RETRAITES : UN 14<sup>E</sup> ROUND INTERSYNDICAL CONTRE LA RÉFORME

**Les organisations syndicales et de jeunesse ont organisé, mardi 6 juin, une 14<sup>e</sup> journée nationale de mobilisation. De quoi maintenir le rapport de force pour la suite.**

Près de cinq mois après le coup d'envoi de la mobilisation intersyndicale contre la réforme des retraites, les manifestants ont encore été nombreux, mardi 6 juin sous un soleil estival, à battre le pavé partout en France pour exprimer leur opposition contre une loi injuste et brutale, promulguée le 15 avril dernier.

Sous l'impulsion des organisations syndicales et de jeunesse, cette quatorzième journée de mobilisation a une fois encore cristallisé une colère citoyenne toujours bien ancrée, et permis à l'intersyndicale de maintenir la pression, deux jours avant l'examen, jeudi 8 juin à l'Assemblée nationale, d'une proposition de loi (finalement retirée car préalablement vidée de sa mesure phare) du groupe Liot visant à abroger le report de l'âge légal de départ à la retraite à 64 ans.

#### **« L'INTERSYNDICALE VA CONTINUER SUR LES RETRAITES ET NOUS AVONS DES MOYENS POUR AGIR ET ENTRAVER LE DÉROULEMENT DE CETTE LOI INIQUÉ »**

C'est justement devant le Palais Bourbon que les leaders syndicaux se sont exprimés hier midi avant le départ du cortège parisien en direction de la place d'Italie. Président de la CFE-CGC, François Hommeril a confirmé que la détermination de l'intersyndicale était intacte pour faire barrage à la loi, dont deux premiers décrets ont été publiés au Journal officiel. « *Ce n'est pas la fin et ce ne sera jamais la fin. L'intersyndicale va continuer sur le sujet et nous avons des moyens pour agir et entraver le déroulement de cette loi inique. Le véhicule législatif choisi par le gouvernement est un projet loi rectificatif du financement de la Sécurité sociale mais pour pouvoir faire cela, il faut que cette loi soit appliquée en 2023. Or, il se trouve que ces 30 dernières années, aucune loi sur les retraites n'a été appliquée durant l'année de son vote. Elles ont toujours été appliquées 2,3, voire 10 ans après.* »

Alors que les organisations syndicales, dans leur dernier communiqué, « appellent les députés à voter la proposition de loi transpartisane abrogeant la réforme des retraites pour permettre enfin une sortie de crise », François Hommeril a fustigé les manœuvres gouvernementales pour retirer l'article 1 de la proposition de loi et faire en sorte que le débat n'ait pas lieu devant la représentation nationale. « *Si cet article n'est pas réintroduit en séance, on devra considérer que cette loi n'a jamais été débattue ni votée à l'Assemblée nationale. C'est un déni de démocratie.* »

#### **UN MOUVEMENT SOCIAL FAVORABLE AU SYNDICALISME**

Aux côtés des nombreux militants CFE-CGC venus défiler, François Hommeril a aussi tiré le bilan syndical de ces mois de mobilisation citoyenne. « *Nous avons gagné la bataille de l'opinion et celle de l'attractivité. Nous constatons une ré-adhésion très importante de la population vis-à-vis des syndicats et du mouvement social. C'est une très bonne chose. À la CFE-CGC, nous enregistrons une progression notable des adhésions.* »

Indépendamment du dossier retraites, l'intersyndicale a aussi posé des jalons pour la suite, interpellant l'exécutif avec une série de revendications, notamment en matière de partage des richesses, de salaires, d'emploi des seniors, d'égalité hommes-femmes ou encore de santé au travail.

L'intersyndicale a d'ailleurs prévu de se réunir jeudi 15 juin en fin de journée, dans les locaux de la CFE-CGC, avant une conférence de presse dans la foulée.





## L'INFO MILITANTE



### PROTECTION SOCIALE: LES GRANDS AXES DE LA CFE-CGC

**Christelle Thieffinne a négocié le volet santé et prévoyance de la nouvelle convention collective Métallurgie signée en 2022. Désormais secrétaire nationale CFE-CGC à la protection sociale, cette militante de Thales AVS brosse les grandes lignes de son mandat.**

**Vous étiez à Matignon le 17 mai pour rencontrer Élisabeth Borne avec François Hommeril, président de la CFE-CGC, et Christine Lê, secrétaire nationale au dialogue social. Avez-vous personnellement abordé certains dossiers ?**

Sur mon périmètre de secrétaire nationale à la protection sociale, le dossier d'actualité était évidemment celui de la réforme des retraites et, malheureusement désormais, de son application. A savoir qu'entre la date de ce rendez-vous et celle de la mise en œuvre prévue au 1<sup>er</sup> septembre prochain, le délai est extrêmement court. Rendez-vous compte : il est question de 31 textes d'application : 27 décrets et 4 arrêtés, dont à ce jour seuls 2 décrets ont été communiqués aux organismes concernés (CNAV, Agirc-Arrco et autres caisses de retraites).

Outre qu'ils ne sont pas encore parus au Journal officiel, nos services ont détecté qu'ils contiennent au pire des erreurs, au mieux des inexactitudes. L'information des retraités ou futurs retraités immédiatement concernés par les modalités de la réforme est donc impossible pour le moment, notamment pour ceux qui pourraient justifier d'une « carrière longue », ce qui confirme que cette réforme est injuste et brutale. Sans parler du mépris que cela traduit pour les conditions de travail des salariés des organismes concernés qui vont devoir intégrer et paramétrer aux forceps une montagne de nouvelles règles au cœur de l'été...

**« Historiquement, les sujets de protection sociale portent la marque de fabrique de la CFE-CGC »**

**Dans votre discours de candidature au congrès de Tours, fin mars dernier, vous aviez notamment affirmé vouloir « restaurer le leadership de la CFE-CGC sur la protection sociale ».**

**Que vouliez-vous dire par là ?**

Je voulais simplement remettre sur le devant de la scène le fait qu'historiquement les sujets de protection sociale portent la marque de fabrique de la CFE-CGC, ne serait-ce que par le rôle que la CGC a joué en 1947 dans la création de l'Agirc. Ou encore eu égard au rôle moteur de la CFE-CGC pour l'inclusion du « 1,5 % prévoyance des cadres » dans l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017. Partant de ce socle historique, l'idée est de montrer que nous sommes capables de réinventer de nouveaux modèles au service des salariés, de faire de l'innovation en termes de protection sociale et d'affirmer notre présence sur le plan technique, dans les négociations et dans la représentativité paritaire.

**Quels sont les premiers chantiers de votre mandature ?**

Sur le plan opérationnel, il y a d'abord eu une passation de dossiers rapide et fluide entre l'ancienne équipe, incarnée par Gérard Mardiné, ex-secrétaire général de la CFE-CGC, Pierre Roger et Mireille Dispot, ex-secrétaires nationaux, et le nouveau pôle Protection sociale dont j'ai la charge avec deux délégués nationaux, Philippe Baux et Agnès Colonval.

Sur le fond, en plus du dossier retraites, nous avons actuellement deux gros morceaux au programme : le premier est la renégociation



## L'INFO MILITANTE

quadriennale de l'ANI sur l'Agirc-Arrco qui devrait démarrer mi-juin. Il s'agit de définir les orientations stratégiques de cet acteur paritaire de référence pour les 4 années à venir, notamment les valeurs d'achat et de service du point et le coefficient de solidarité Agirc-Arrco dont l'avenir doit être mis sur la table à la lumière des conséquences de la réforme des retraites, entre autres.

### Et la deuxième grande négociation ?

C'est celle qui a démarré le 4 avril et qui porte sur la gouvernance des groupes de protection sociale. Elle fait partie du calendrier de négociations autonomes entre les organisations représentatives de salariés et patronales, et elle s'appuie sur un ANI qui date de 2009. Les enjeux à cet égard sont stratégiques puisqu'il s'agit encore et toujours de consolider le paritarisme, de veiller à ce que les deux grands piliers des groupes de protection sociale - la partie retraite qui relève d'une mission d'intérêt général et la partie santé-prévoyance ouverte à la concurrence - demeurent tels quels et ne puissent être remis en cause. La raison de cette négociation est par ailleurs l'adaptation de l'ANI de 2009 à une législation européenne en constante évolution.

**« Nous avons un formidable réseau de militants qui travaillent sur les sujets de retraite et de santé-prévoyance »**

### Diriez-vous que ces deux grandes négociations dessinent votre mandature ?

Incontestablement, ce sont des étapes structurantes, mais pour moi ce qui se dessine par la suite concerne aussi d'autres enjeux. Le champ de la protection sociale a la réputation d'être technique et compliqué, alors qu'en fait, sur les questions de base, il est relativement simple. Sur la retraite par exemple, quand on connaît l'âge d'une personne et

son nombre de trimestres cotisés, on a pratiquement l'essentiel. Il y a donc un travail très important de pédagogie à diffuser à tous les étages de notre organisation : confédération, fédérations, sections d'entreprises, pour que les militants maîtrisent l'essentiel des sujets de protection sociale, que ces sujets soient démystifiés et qu'ils puissent répondre au tout-venant des questions des adhérents en augmentant ainsi notre dimension de service.

J'ajoute que nous avons un formidable réseau de militants qui travaillent sur les sujets de retraite et de santé-prévoyance, que ce soient les administrateurs CFE-CGC des organismes complémentaires ou les représentants nommés par nos unions régionales dans les CAF, CARSAT ou URSSAF. Je viens de créer un réseau des chefs de file des groupes de protection sociale pour qu'ils puissent se connaître et échanger entre eux et la confédération. Nous allons mettre en place des réseaux territoriaux pour remonter les problématiques de terrain, faire monter en compétences nos représentants et faire en sorte que les personnes concernées ne se sentent pas isolées. Bref, pour restaurer notre leadership sur la protection sociale.

**Propos recueillis par Gilles Lockhart**





## L'INFO MILITANTE



### « PLUS HAUT ET PLUS FORT POUR LA REPRÉSENTATION DE L'ENCADREMENT ! »

**Secrétaire nationale CFE-CGC au dialogue social, Christine Lê, ancienne présidente de l'APEC, évoque les enjeux de la représentativité syndicale et des élections professionnelles dans les entreprises.**

#### **Quelles sont les missions dévolues au secteur dialogue social et représentativité dans le secteur privé, dont vous avez la charge depuis le congrès de Tours ?**

Avec nos deux délégués nationaux, Éric Labouré et Laurence Gnonlonfoun, le secteur œuvre, avec et auprès des huit autres secteurs confédéraux, et fort du soutien du Centre de formation syndicale (CFS) confédéral, au rayonnement de la CFE-CGC. Le cycle en cours de la représentativité syndicale (2021-2024) emporte un enjeu primordial : faire toujours plus fort en audience au niveau national interprofessionnel et consolider l'audience de la CFE-CGC dans les branches professionnelles, spécialement au sein de celles relevant des 4 piliers majeurs : construction, services, commerce, industrie.

Dans la représentativité syndicale, tous les niveaux sont interdépendants et essentiels : sans suffrage dans l'entreprise, pas de représentativité au niveau de la branche ni au niveau national interprofessionnel. Cette dynamique sera partagée avec le pôle secteur public pour soutenir la progression de l'implantation de la CFE-CGC dans les fonctions publiques.

**« Cibler notre action syndicale pour implanter la CFE-CGC dans des entreprises à fort potentiel »**

#### **Quelles sont les grandes échéances identifiées ?**

En matière de représentativité, les priorités sont définies avec notamment :

- Les élections fin 2024 dans les très petites entreprises (TPE).

- Les élections de 2025 en vue du renouvellement des membres des chambres d'agriculture.
- Les élections professionnelles en cours dans les entreprises avec le renouvellement des comités sociaux et économiques (CSE).

Il est important de cibler notre action pour répondre à l'objectif primordial d'implantation dans des entreprises identifiées et à fort potentiel pour représenter les salariés de l'encadrement. La mise en place d'un réseau de développeurs fédéraux et de coordinateurs territoriaux incarne pleinement la stratégie de développement confédérale. Pour ce faire, le secteur se charge de l'animation du réseau des développeurs territoriaux, du suivi des coordinateurs régionaux et de l'évolution de l'outil Omars 2 pour le développement syndical. Tout ceci afin de créer du lien avec les fédérations pour alimenter et mettre à jour la mallette des développeurs territoriaux et l'aide aux fédérations pour le ciblage des entreprises et l'arbitrage des cibles prioritaires.

#### **Comment accompagnez-vous les sections syndicales et les militants en entreprise ?**

Il s'agit encore et toujours de répondre aux besoins du terrain car 2023 est une année avec un fort renouvellement des CSE. Sur le sujet, la Confédération a mis à disposition de toutes ses structures 4 guides thématiques (ndlr : tous disponibles sur le site internet confédéral) dont le dernier qui est consacré aux missions des élus CSE. Un outil pour l'application de la représentation équilibrée des listes électorales a également vu le jour. Concernant la valorisation du parcours des élus,



## L'INFO MILITANTE

la question de la fin de mandat, centrale, se pose dès maintenant. Enfin, nous proposerons prochainement un guide sur la gestion des activités sociales et culturelles (ASC).

J'ajoute enfin que, comme l'a rappelé récemment François Hommeril au gouvernement, la CFE-CGC continuera de demander une nécessaire réforme des ordonnances Macron.

**« Un module spécifique pour nos négociateurs dans les branches professionnelles »**

### **Comment s'organise le dialogue social au niveau des branches professionnelles et des instances paritaires ?**

Nous accompagnons les négociateurs de branche avec la création d'un module spécifique sur la négociation de branche. Nous tiendrons compte du bilan des restructurations de branche (RDB) opérées par le pouvoir exécutif depuis 5 ans en vue d'appréhender en toute connaissance d'éventuelles nouvelles vagues de RDB. Par ailleurs, le secteur participera activement aux discussions de l'Observatoire de la Fondation Jean Jaurès et sera efficient dans les conseils d'administration paritaires.

### **Qu'en est-il de la prud'homie, des assesseurs et des conseillers du salarié ?**

La réunion au sein du secteur des trois mandats (prud'homme, conseiller du salarié, assesseur au pôle social) apporte plus de compétences en matière d'information, d'assistance et de préparation de leur défense aux salariés en demande. Au niveau ressources, un guide prud'hommes et un guide du conseiller du salarié seront publiés, assortis d'informations juridiques régulièrement mises à disposition sur l'intranet confédéral.

**Propos recueillis par Mathieu Bahuet**





## L'INFO MILITANTE

### « LA CFE-CGC S'ENGAGE POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES AU TRAVAIL »

**Lutte contre les discriminations, handicap, aidants, logement...**

**Secrétaire national confédéral en charge de l'accessibilité et de l'égalité des chances,  
Christophe Roth fait le point et fixe la feuille de route.**

#### **Lors du dernier congrès de la CFE-CGC, vous avez été élu à la tête du secteur accessibilité et égalité des chances. Que recouvre cet intitulé ?**

C'est un nouveau secteur confédéral, au plus proche de l'humain, pour lutter contre les discriminations : âge ; sexe ; origine ; situation de famille ; orientation sexuelle ; mœurs, caractéristiques génétiques, appartenance vraie ou supposée à une ethnie, à une nation, à une race ; apparence physique ; handicap ; état de santé ; état de grossesse ; nom de famille ; opinions politiques, convictions religieuses, activités syndicales ou mutualistes.

Dans le privé comme la fonction publique, notre corpus revendicatif vise à défendre un monde du travail en phase avec son temps, respectueux des droits fondamentaux, où chacun doit être respecté et considéré à sa juste valeur professionnelle. Parce que l'égalité des chances doit être renforcée dans les têtes autant que dans les textes, la CFE-CGC, par ses actions, milite pour assurer une protection adéquate à tous les travailleurs, pour accélérer la transition vers la formalité, pour garantir l'égalité des sexes et la non-discrimination, et pour promouvoir la diversité et l'inclusion.

#### **Quelles sont les problématiques relatives à l'accessibilité ?**

L'accessibilité est l'affaire de tous. Dans la précédente mandature, j'avais travaillé en qualité de délégué national sur le handicap et l'accessibilité numérique avec notamment la publication d'un guide référent sur cet enjeu primordial dans le monde du travail. Mais l'accessibilité renvoie aussi aux 12 millions de Français concernés : personnes handicapées,

personnes âgées, malades ou accidentées, femmes en fin de grossesse, familles avec des poussettes, etc. Si la loi du 11 février 2005 a constitué une avancée importante en matière d'accessibilité de tous à tout, elle n'a pas été suffisamment suivie d'effets. Les échéances pour la mise en accessibilité du bâti et des transports est difficile à respecter pour bon nombre d'acteurs publics et privés. La CFE-CGC s'engage donc à être force de proposition pour l'accessibilité au droit, à la formation, au travail, à l'éducation, au logement, aux lieux, au numérique.

#### **La CFE-CGC se mobilise depuis des années en faveur des aidants. Où en est-on sur le sujet ?**

En France, plus de 8 millions de personnes accompagnent un proche malade ou dépendant, et la moitié d'entre elles exercent en parallèle une activité professionnelle. En ajoutant les 3 millions de personnes qui apportent des aides ponctuelles (bénévoles, parents, amis, voisins...), cela fait environ 11 millions d'aidants dont de plus en plus de mineurs. Un phénomène inquiétant car cela les pénalise quant aux études et à leur équilibre de vie. Le problème se pose avec d'autant plus d'acuité qu'à l'horizon 2060, la part des personnes âgées de plus de 60 ans pourrait atteindre 32 % de la population contre 22 % il y a 10 ans. Sous la précédente mandature, un guide des aidants a été lancé et il nous faut continuer à sensibiliser et à proposer pour mieux accompagner les salariés et les agents qui sont à la fois au travail et aidants familiaux. Ce sujet sociétal mobilise l'ensemble du réseau handicap de la CFE CGC.

**« L'accompagnement des salariés et des agents dans leur recherche d'un logement est un pilier de notre modèle social »**

**« L'égalité des chances doit être renforcée dans les têtes autant que dans les textes »**



## L'INFO MILITANTE

### Qu'en est-il du logement ?

C'est le premier poste de dépense des salariés et l'accès à un logement abordable est un facteur souvent important dans le cadre de la mobilité professionnelle. L'accompagnement des salariés et des agents dans leur recherche d'un logement constitue un des piliers de notre modèle social. La CFE-CGC est pleinement investie dans la gouvernance paritaire d'Action Logement, qui célèbrera ses 70 ans au mois de juillet, et sur le dispositif « 1 % logement ». La décarbonation des habitations, les besoins des adhérents CFE-CGC et la posture prédatrice de l'État sont autant de raisons pour renforcer notre corpus revendicatif pour faire du logement une offre de service syndicale à part entière. À cet effet, nous allons monter en compétences dans les territoires et les fédérations CFE-CGC seront bientôt dotées d'un référent logement pour mettre en place un réseau interfédéral. Notre [guide Logement](#) sera également mis à jour.

### Quels sont les grands dossiers d'actualité en cours ?

La CFE-CGC a été partie prenante de la conférence nationale du handicap (CNH), organisée à l'Élysée le 26 avril dernier avec des annonces qui vont dans le bon sens. Nous serons attentifs à leur mise en œuvre effective en termes d'accessibilité et d'emploi des personnes en situation de handicap. Toujours sur le handicap, la CFE-CGC sera vigilante au sujet de France Travail (ndlr : l'organisme qui doit remplacer Pôle Emploi au 1<sup>er</sup> janvier 2024), qui va impacter la politique handicap et les deux opérateurs que sont l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH) et le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

En interne, nous avons déjà redynamisé notre réseau : chaque fédération CFE-CGC et chaque union régionale est désormais dotée de 2 référents handicap. L'objectif est de favoriser la montée en compétence des militants pour négocier des politiques handicap en entreprise et dans la fonction publique, et poursuivre les formations autour des 4 modules

proposés dans le cadre de la convention AGEFIPH/CFE-CGC. Outre la mise à jour des fiches réflex handicap, un nouveau guide - Le b.a.-ba de la politique handicap en entreprise - sera prochainement publié. Nous organiserons par ailleurs un colloque le 23 novembre 2023 (« Handicap : le plein emploi est-il possible ? »).

**« Défendre la non-discrimination des personnes LGBT, c'est défendre des valeurs universelles d'égalité et de dignité pour tous »**

### La CFE-CGC a aussi lancé un appel à candidature auprès de ses fédérations pour nommer un référent LGBT+.

C'est un nouveau réseau qui va se mettre en place et nous sommes fiers de porter ce sujet. Malgré le renforcement des droits, des politiques publiques et des actions menées en faveur des personnes LGBT ces dernières années, les actes et les propos LGBTphobes persistent dans la société et le monde du travail. Pour la CFE-CGC, défendre la non-discrimination des personnes LGBT, c'est défendre des valeurs universelles d'égalité et de dignité pour toutes et tous. Pour prévenir et sanctionner les atteintes aux droits, nous devons agir. Parce que la lutte contre les LGBTphobies est de la responsabilité de chaque employeur, et que les managers peuvent être confrontés à ces situations, il est de notre responsabilité de fournir les outils nécessaires à la gestion de ces situations. Au niveau de la communication, un guide LGBT+ sera notamment mis à disposition.

**Propos recueillis par Mathieu Bahuet**





## L'INFO MILITANTE

### **GENERALI FRANCE: LA CFE-CGC MUSCLE SA PLACE DE LEADER**

**La fédération Assurance CFE-CGC continue d'engranger de bons résultats dans les entreprises. Illustration avec Generali France, la maison dont Francky Vincent, le président fédéral, est délégué syndical central.**

Leader chez Generali depuis 2016, la CFE-CGC l'est devenue encore plus aux élections organisées du 4 au 11 mai 2023. À l'époque, en récoltant 30,17 % des voix, soit 6 points de plus qu'en 2013, elle avait détrôné l'UNSA de la première place et creusé l'écart avec la CFDT. Mais elle n'était alors « que » numéro 1 sur l'union économique et sociale (UES) de Generali France, l'entité globale dont Francky Vincent est DSC. À la faveur des élections de mai 2023, elle l'est désormais sur les trois établissements de l'assureur en France : les DSO (directions support et opérationnelles ; 4 500 salariés dont une très grande majorité de cadres), la LFAC (réseau commercial de France Assurance Conseil ; 250 salariés) et le réseau salarié (RSG ; 1 200 personnes).

« Pour la première fois, nous prenons la tête dans tous les établissements, se félicite Francky Vincent. Nous étions leader au niveau de l'unité économique et sociale mais pas encore chez les administratifs, c'est fait. Nous réalisons 38 % au niveau de l'UES et plus de 70 % chez la population commerciale cadre et non cadre. Nous reléguons l'UNSA à 19 %, la CFDT à 16 %, la CGT à 15 %, FO à 11 %. C'est une vraie performance et je suis fier du travail des équipes. »

Pour l'analyse de ces résultats, il faut prendre en compte le fait qu'en 2019, la CFTC (syndicat qui n'est plus représentatif à Generali France) avait contesté et fait casser l'élection en première instance. En pleine période de suivi et d'arbitrage d'un accord de transformation de la rémunération, la CFE-CGC avait déploré pendant plus de six mois la carence de ses représentants et dû déployer des trésors d'ingéniosité pour rester au contact, dans le réseau salarié notamment. Difficulté qui l'a renforcée.

#### **TRAVAIL DE TERRAIN, PÉDAGOGIE, TRACTS ET VIDÉOS**

« Il y a eu en parallèle un vrai travail de terrain, complète Francky Vincent, puisque nous avons mis à l'honneur le fait d'organiser au moins une réunion par an dans tous nos services et nos organisations, ce qui a été particulièrement apprécié. Il était important que nous allions expliquer cet accord de transformation, dire pourquoi nous l'avions signé, ce que nous avons obtenu dans la négociation. Nous avons vu les réunions se remplir et cela nous a permis de glaner beaucoup de contacts et de faire des adhésions. Pour moi, cela explique une partie de la différence qui a été faite au moment des élections. »

Durant la campagne proprement dite, un commando d'une dizaine de personnes s'est constitué en central pour structurer l'action, déclinée ensuite de la même façon dans chaque entité : réunions tous les lundis pour les remontées de terrain, mesures correctives, travail sur la communication (à mettre à l'actif d'Emilie Lesourd, déléguée syndicale CFE-CGC dans le réseau RSG). Une politique constante : « On ne répond pas aux attaques, en revanche on clarifie, on présente des éléments factuels : tracts synthétiques, clairs, sans prose inutile. » Des vidéos complémentaires également, pour illustrer le slogan de la fédération Assurance, « Plus loin ensemble », dans lesquelles on voit intervenir Catherine Taisne (DSCA DSO), Emmanuel Herbin (DSCA LFAC), Carla Biet (DS LFAC), Olivier Flahou (DS RSG), Emilie Lesourd (DS RSG), Pierre-François Laura (RSG) et Xavier Hoerner (DSO).



## L'INFO MILITANTE

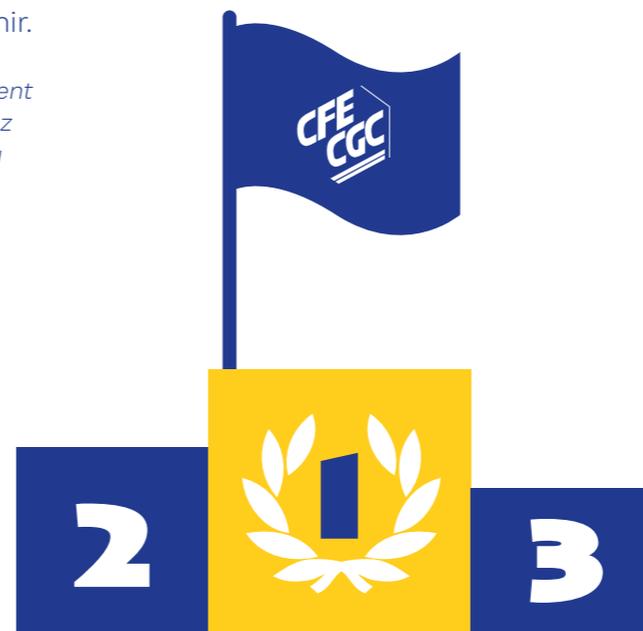
### MILITANTS ET CORRESPONDANTS DE PROXIMITÉ SUR LE PONT

« Chaque responsable déclinait la stratégie à son niveau avec plusieurs personnes, résume Francky Vincent. Nous avons une centaine de militants : cela permet d'être efficace, sans parler des correspondants de proximité qui se sont avérés précieux (\*). »

Dans les derniers jours de la campagne, les numéros de portable recueillis lors des réunions de terrain ont permis de mobiliser les derniers hésitants. « Sans faire de prosélytisme ni embêter les gens, on les appelait pour leur demander s'ils avaient voté et les inciter à le faire si ce n'était pas le cas. Cela n'a pas dû faire de mal... », sourit le DSC-président, qui pour l'occurrence a « remis sa casquette » en allant tracter comme au bon vieux temps.

Autre constat positif : la présence importante de jeunes salariés dans les opérations. « Sur les quelques 50 ou 60 correspondants de proximité qui ont fait le métier avec nous, près de 25 ont moins de 40 ans et une dizaine ont moins de 30 ans », constate Francky Vincent. Un gage d'avenir.

(\*) Salariés non militants au départ mais sympathisants de la CFE-CGC et qui acceptent de jouer un rôle de courroie de transmission avec le terrain. Mis en place d'abord chez Axa, ils sont généralisés par la fédération Assurance CFE-CGC dans les entreprises où elle milite.



**Votre  
organisation  
syndicale  
(👤) nous fait  
confiance,  
pourquoi pas  
vous ?**

→ Pour plus d'informations :  
[macif.fr](https://www.macif.fr)



La Macif,  
c'est vous.



## L'INFO MILITANTE

### LA CFE-CGC SE RENFORCE DANS LES FNAC FRANCILIENNES

#### Les résultats des élections professionnelles dans les 12 magasins Fnac de la banlieue parisienne montrent une belle progression de la CFE-CGC.

800 salariés et 12 magasins Fnac de la banlieue parisienne étaient concernés par les élections professionnelles du 3 février 2023 à la Codirep, le groupement économique qui rassemble ces points de vente. Un scrutin qui a vu la CFE-CGC progresser de + 2,14 % en global et atteindre un score catégoriel de 51,65 %, ce qui en fait le premier syndicat de la centaine de cadres de la Codirep, devant la CFTC. Driss Sibah, délégué syndical central CFE-CGC et élu titulaire au comité social et économique (CSE), analyse cette progression.

Il y a d'abord le taux de participation : 94 %. Un chiffre qui ne doit rien au hasard, raconte Driss Sibah : « *Nous n'avons pas attendu les élections pour faire campagne, et notre implication a certainement contribué à motiver les salariés pour voter. Dès 2020, nous avons commencé à visiter régulièrement tous les magasins pour échanger avec les cadres, mettre en avant notre rôle d'élus, expliquer ce que nous pouvions faire pour améliorer les conditions de travail.* »

« Nous », ce sont les quatre candidats de la CFE-CGC - deux titulaires et deux suppléants - élus le 3 février. Tous « référents dans leurs métiers respectifs et représentant l'ensemble des services » : Fleur Bedet (responsable service clients : accueil, caisses...), Claire Alexandropoulos (produits éditoriaux : livres, disques, DVD...), Grégory Théodose (produits techniques : micro-informatique, téléphonie, son, télé...) et Driss Sibah (SAV et logistique).

#### NOTIFICATIONS PUSH, VISITES DE TERRAIN ET TRACTAGE

Un groupe WhatsApp a été créé en 2021. Près d'un tiers des cadres de la Codirep l'ont rejoint avec leurs numéros de portable personnels. Son objectif : faire de la communication « push », des flash-infos pendant les CSE, de la pédagogie sur les accords signés ou sur l'actualité comme la réforme des retraites. « Il nous a beaucoup servi au moment des élections », commente le DSC.

Avant la campagne, la CFE-CGC a compilé des témoignages de salariés qu'elle avait soutenus lors de négociations ou de phases personnelles. Pendant la campagne, elle a intensifié ses visites et beaucoup tracté. Post-campagne, elle a mis en place des « délégués de section syndicale », adhérents ou adhérentes volontaires, pour renforcer sa présence dans les magasins.

#### DROIT DE VOTE DES DIRECTEURS DE MAGASINS : LA CFE-CGC OBTIENT GAIN DE CAUSE AUPRÈS DU CONSEIL CONSTITUTIONNEL

Particularité : lors de ces élections 2023, les directeurs de magasins, initialement exclus des listes d'électeurs, ont pu voter pour la première fois à la faveur d'une action de la CFE-CGC auprès du Conseil constitutionnel en 2021. L'équipe CFE-CGC Fnac Codirep avait donc un nouvel électorat cadre à séduire. « *Grâce au courrier nominatif et personnalisé que nous leur avons remis en main propre, le vote des directeurs a fait pencher la balance en notre faveur, se félicite Driss Sibah. Cela dit, ces élections n'ont pas été simples. La campagne a été dure, soupire-t-il. Le résultat n'en est que plus satisfaisant !* »

Depuis, un accord sur les salaires a été négocié dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO). Sous l'impulsion de la CFE-CGC, il comportait des avancées favorables aux cadres : augmentation générales et individuelles, participation aux frais de transport pour ceux qui utilisent un véhicule individuel. Trois organisations syndicales l'ont signé mais la CFDT, majoritaire à la Codirep, l'a retoqué. Seule solution possible : demander un référendum pour que ces NAO négociées soient appliquées. C'est ce qu'a fait la CFE-CGC avec la CFTC, lui permettant de franchir le seuil des 30 % de représentativité globale nécessaire pour une telle initiative. Les réunions de cadrage sont en cours et le vote aura lieu le mardi 6 juin sur le thème « Êtes-vous pour ou contre de la totalité des mesures de la NAO ? ».



## L'INFO MILITANTE

### CLERGERIE : LA CFE-CGC COMBATIVE POUR LIMITER LA CASSE

**Fabricant de chaussures pour femmes prestigieux et centenaire, Clergerie est en redressement judiciaire. Valérie Treffé-Chavant, la délégué syndicale CFE-CGC, fait le point sur la situation.**

#### **Comment un fleuron de la chaussure française peut-il se retrouver dans cette situation ?**

Clergerie est effectivement une maison qui existe depuis plus de 100 ans, même si elle ne porte ce nom que depuis 1981, année où Robert Clergerie a racheté l'entreprise Unic Fenestrier et l'a rebaptisée. Pourquoi en sommes-nous arrivés là ? Vaste question dont la réponse tient sans doute à plusieurs causes. Il y a eu toute une série de rachats par des actionnaires anglais, chinois et français maintenant, le fonds Mirabeau Patrimoine Vivant. Ce dernier a fait des erreurs de gestion considérables qui ont surchargé la barque. Il y a la conjoncture générale (Covid, guerre en Ukraine...), raison unique invoquée par notre direction, mais qui pour moi n'est pas l'essentiel. Des mauvais choix d'investissement dans les magasins. Des erreurs de positionnement de prix qui ont rendu nos chaussures trop chères...

#### **Quelle a été la chronologie des derniers mois ?**

La dissimulation a régné puisque, semble-t-il, la société était en procédure de conciliation depuis septembre 2022 sans que le comité social et économique (CSE), dont je suis membre, soit averti. En tant que responsable du lancement des produits, je pouvais constater moi-même que les approvisionnements commençaient à faire défaut. Des salariés étaient interpellés par des fournisseurs pas payés. La direction nous disait : pas d'inquiétude, les actionnaires vont remettre au pot. Problème : ils n'ont pas remis. Le CSE a exercé un droit d'alerte début mars, mais c'était déjà très tard. Le tribunal de commerce de Paris nous a placé en redressement judiciaire. Les 90 employés de l'usine de Romans-sur-Isère (Drôme), sur

**« La direction joue sur le fait qu'il n'y a qu'un CSE pour trois entreprises de la même marque pour diluer l'information aux représentants du personnel »**

un total de 140 salariés, sont au chômage partiel depuis avril. Et nous sommes en attente d'un repreneur éventuel.

#### **Quelles sont les entités concernées exactement ?**

Clergerie fabrique dans une seule usine, celle de Romans, dont les 90 salariés dépendent de la Société romanaise de chaussures (SRC), qui est celle dont je suis déléguée syndicale. Il y a une vingtaine de salariés à la Financière de Romans qui s'occupe des finances et de la création, ainsi qu'une trentaine pour la distribution et les magasins, regroupés dans la société Clerma. Clergerie a une dizaine de magasins en nom propre, dont celui emblématique de la rue du Cherche-Midi à Paris, et des corners dans les grands magasins. La direction joue sur le fait qu'il n'y a qu'un CSE pour trois entreprises de la même marque pour diluer l'information aux représentants du personnel.

#### **Vous parliez d'erreur de gestion, quelles sont-elles ?**

Je pense au fait qu'un certain nombre de postes de cadres ont été doublés sans que cela soit nécessaire. Des anciens de la maison dissuadaient de rouvrir des magasins qui n'avaient pas bien marché : la direction les a rouverts et a reperdu beaucoup d'argent. Un changement prévu d'informatique aurait coûté un demi-million d'euros alors que le précédent fonctionnait. Et tout à l'avenant.

Comment la CFE-CGC intervient-elle ? J'ai essayé de fédérer les partenaires en me rapprochant de ma consœur de Force Ouvrière, Sandrine Martorana, avec qui on forme une intersyndicale du tonnerre. Nous avons associé les représentants des magasins qui

**« Entre les départs volontaires des personnes et les départs en retraite, nous essayerons de trouver des solutions »**



## L'INFO MILITANTE

n'ont pas de syndicats. Si j'ai pu être le fer de lance de tout cela, je le dois beaucoup à Christophe Micolet, trésorier de notre union départementale de la Drôme. C'est lui qui m'a formée, épaulée et beaucoup orientée dans la manière de poser les bonnes questions, de ne pas aller tout de suite au conflit, d'apaiser le dialogue pour ne pas faire peur à d'éventuels repreneurs. C'est avec lui que nous avons alerté les élus locaux et les parlementaires, sans beaucoup de retours concrets à ce stade.

### **Avez-vous une préférence parmi les potentiels repreneurs ?**

Il y en a trois à ma connaissance. Le belge Optakare, repreneur des magasins André, mais qui ne conserverait pas la production de Clergerie. L'homme d'affaires tunisien Philippe Sayada qui en reprendrait une partie, mais c'est très flou. Et le fabricant de chaussures californien Titan Industries qui garderait la marque et une cinquantaine de postes. De mon point de vue, c'est peut-être lui le « moins pire ». Je sais pertinemment qu'il y a un risque de casse sociale, mais croyez-moi, je m'emploie à ce qu'il y en ait le moins possible. Entre les départs volontaires des personnes qui veulent changer et les départs en retraite, nous essayerons de trouver des solutions. C'est peut-être irrationnel, mais je reste confiante.

**Propos recueillis par Gilles Lockhart**





## INFLATION : OÙ EN EST-ON ?

**C'est une première depuis plus d'un an : la hausse du niveau des prix a connu une légère accalmie en mai. Malgré cette dynamique, l'inflation reste encore à des niveaux très élevés. Décryptage d'un phénomène qui risque de durer.**

Selon les derniers chiffres de l'INSEE, pour la première fois depuis un an, le taux d'inflation est descendu de son plateau, passant de 5,9 % en avril à 5,1 % en mai (en glissement annuel). Ce qui signifie que le niveau des prix mesuré par l'indice des prix à la consommation (IPC) s'est accru de 5,1 % au mois de mai 2023 par rapport au mois de mai 2022. Cette accalmie n'annonce donc pas une diminution du niveau des prix, mais seulement un ralentissement de son rythme d'augmentation.

Lorsqu'on se réfère à l'IPC en glissement annuel, il s'agit d'une comparaison de l'évolution de l'inflation à la fin d'un mois donné par rapport à son niveau au même mois de l'année précédente. Ce taux représentatif des tendances de l'année est également à interpréter selon le point de référence auquel il est comparé. Par exemple, comparer le niveau des prix du mois précédent au mois de mai 2022, inscrit dans un contexte de forte inflation, a pour effet d'amoindrir l'inflation par rapport à un mois de référence en 2020 qui aurait précédé l'envolée des prix énergétiques.

Dans le graphique ci-dessus est présenté le taux d'évolution de l'IPC par postes de dépenses. Entre 2020 et 2023, on remarque que la composition de l'inflation change. La contribution globale de l'énergie à l'inflation diminue nettement au 1<sup>er</sup> trimestre 2023, en lien avec la baisse du cours du pétrole et du gaz. En revanche, la part de l'alimentation augmente fortement au point de devenir le poste qui contribue le plus à l'inflation en mai, avec 14 % (en très légère baisse par rapport au mois d'avril qui se situait à 15 %).

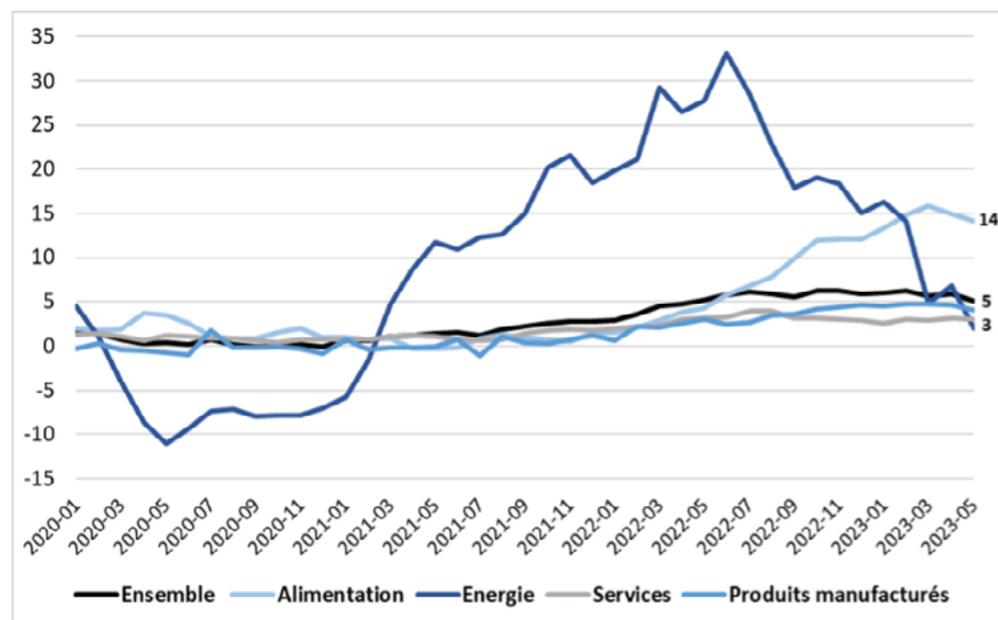
### SOMMES-NOUS SORTIS DU PIC D'INFLATION ?

Selon Julien Pouget, chef du département de la conjoncture de l'INSEE, il semblerait que nous soyons encore sur un plateau. Si un reflux de l'inflation a été observé le mois dernier, les prévisions restent à un niveau élevé pour juin (5,5 %). La décrue est plutôt prévue pour la seconde partie de l'année, scénario sur lequel table également la Banque de France avec une prévision à 3,8 % à la fin de l'année.

Un certain nombre d'économistes se montrent plus prudents sur la thèse d'un repli progressif de l'inflation au second semestre. Mathieu Plane, économiste au sein de l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE), table sur une inflation à 5,5 % voire 6,5 % jusqu'à la fin de l'année, en prévision de nouvelles poussées liées à de potentielles revalorisations salariales.

### LES PROFITS DES ENTREPRISES ALIMENTENT-ILS L'INFLATION ?

Après les débats autour des superprofits sur le marché de l'énergie, c'est désormais au tour des acteurs de l'alimentation d'être au cœur de questionnements sur leur responsabilité dans le maintien d'un niveau élevé d'inflation.



Évolution de l'indice des prix à la consommation (IPC) en glissement annuel mensuel de 2020 à 2023 (source : INSEE).



Pour rappel, le mouvement de hausse des prix depuis 2021 a principalement pour origine la crise sanitaire, le retour de la croissance post-confinement, l'instabilité générée par la guerre en Ukraine et les effets de la crise climatique. Or, depuis, les prix de l'énergie, de certains intrants agricoles et de matières premières ont connu une diminution (exemple : le blé est aujourd'hui est à 220 euros la tonne contre le double il y a un an). Mais ces évolutions sur le marché du gros ne se répercutent pas sur les étiquettes.

La situation amène à se questionner sur la contribution des entreprises à l'inflation, l'envolée des cours de matières premières ne suffisant plus à expliquer à elle-seule les hausses de prix. Les compteurs semblent au vert pour les entreprises qui, dans un contexte de ralentissement de l'activité et de remontée des taux d'intérêt, voient leur taux de marge progresser au 1<sup>er</sup> trimestre (atteignant 32,3 % de la valeur ajoutée contre 31,9 % pour les deux derniers trimestres de 2022). Même si cette augmentation reste légère, elle s'inscrit dans une dynamique à la hausse du taux de marge qui succède à une période faste en 2021 avec des niveaux historiquement élevés, puis de repli en 2022. Pour le 2<sup>e</sup> trimestre 2023, l'INSEE anticipe une nouvelle hausse à 33,5 % (soit 2 points au-dessus du niveau de 2018, qui a été une bonne année pour les entreprises).

Dans un contexte de prix élevés des intrants (éléments entrant dans la production d'un bien), cette hausse du taux de marge signifie que les entreprises ont potentiellement augmenté leurs prix à des niveaux plus élevés que n'ont crû leurs coûts. En ce début d'année, selon Maxime Darmet, économiste chez Allianz Trade, les entreprises (en tenant compte des sociétés financières) ont ainsi participé à hauteur de 2,8 points à l'inflation au premier trimestre.

Ce mécanisme a été mis en évidence récemment au sein de la zone euro par la Banque centrale européenne (BCE) qui reconnaît le rôle de l'augmentation des bénéfices des entreprises dans l'accroissement du niveau des prix.



## LES PRIX DES PRODUITS ALIMENTAIRES VONT-ILS DIMINUER À LA RENTRÉE ?

Alors que le cours des matières premières diminue, cette dynamique ne se répercute pas sur le panier des consommateurs. Le manque de réactivité dans les négociations entre les enseignes de la grande distribution et les industriels est aujourd'hui mise en cause. En effet, les produits vendus actuellement ont été négociés à une période où le cours des matières premières était plus élevé.

En avril, un courrier du ministre de l'Économie a appelé les industriels et les distributeurs à rouvrir les négociations. Si du côté de la distribution, la demande a été bien reçue, les industriels ont choisi de temporiser. Après une rencontre organisée à l'initiative de Bruno Le Maire le 17 mai dernier, les 75 plus gros industriels s'étaient engagés à rouvrir les négociations commerciales avec les distributeurs avant fin mai. Pourtant, à l'occasion d'une nouvelle réunion le 5 juin dernier, seuls quelques industriels avaient tenu leur engagement. Le gouvernement dénonce aujourd'hui l'impasse de ces négociations avec certains industriels qui jouent la montre.

Pour faire pression contre les retardataires, le ministre menace d'actionner deux leviers :

- Le « name and shame » via la publication des industriels n'ayant pas joué le jeu.
- L'outil fiscal « pour aller chercher dans les marges des grands industriels, qui sont élevées et qui se redressent, les prix qu'ils n'ont pas voulu donner aux consommateurs lors des négociations commerciales du printemps ».

Concrètement, en termes d'effets sur les prix, les conséquences pour le consommateur ne seront pas immédiates. Même en cas de reprise des négociations et de potentiel accord sur une baisse de tarif, les produits aux nouveaux tarifs négociés n'arriveront sur les étals qu'après écoulement des stocks des magasins, soit après quelques mois de délai. Il est donc peu probable que les variations à la baisse des cours se répercutent de manière significative sur les étiquettes à la rentrée.

# LES CHIFFRES

## 2 354,4 MILLIARDS D'EUROS

PIB France 2022

## + 0,2 %

Croissance du PIB en volume au 1<sup>er</sup> trimestre 2023

## + 5,2 %

Inflation 2022 (en moyenne annuelle)

## + 5,1 %

Inflation mai 2023 (en glissement annuelle)

## 7,1 %

Chômage au sens du BIT (1<sup>er</sup> trimestre 2023)

## - 30,02 MILLIARDS D'EUROS

Balance commerciale (1<sup>er</sup> trimestre 2023)

## 2 950 MILLIARDS D'EUROS (111,6 % DU PIB)

Dette publique (4<sup>e</sup> trimestre 2022)

## 124,5 MILLIARDS D'EUROS (4,7 % DU PIB)

Déficit public 2022

|  | France |        |        |        | Allemagne |       |       |       | Italie |        |       |        | Espagne |        |        |        | Royaume-Uni |        |        |        |
|--|--------|--------|--------|--------|-----------|-------|-------|-------|--------|--------|-------|--------|---------|--------|--------|--------|-------------|--------|--------|--------|
|  | 2022   | 2023   | 2024   | 2025   | 2022      | 2023  | 2024  | 2025  | 2022   | 2023   | 2024  | 2025   | 2022    | 2023   | 2024   | 2025   | 2022        | 2023   | 2024   | 2025   |
| <b>Taux de croissance</b>                          | 2,6%   | 0,7%   | 1,3%   | 1,9%   | 1,8%      | -0,1% | 1,1%  | 2%    | 3,7%   | 0,7%   | 0,8%  | 1,2%   | 5,5%    | 1,5%   | 2%     | 2%     | 4%          | -0,3%  | 1%     | 2,2%   |
| <b>Taux de chômage (% de la population active)</b> | 7,3%   | 7,4%   | 7,3%   | 6,9%   | 3,1%      | 3,3%  | 3,3%  | 3,1%  | 8,1%   | 8,3%   | 8,4%  | 8,4%   | 12,9%   | 12,6%  | 12,4%  | 12,1%  | 3,7%        | 4,2%   | 4,7%   | 4,4%   |
| <b>Solde public (% du PIB)</b>                     | -4,9%  | -5,3%  | -4,8%  | -4,5%  | -2,6%     | -3,7% | -1,9% | -0,9% | -8%    | -3,8%  | -3,3% | -2,4%  | -4,5%   | -4,5%  | -3,5%  | -3,8%  | -6,3%       | -5,8%  | -4,4%  | -4,2%  |
| <b>Dette publique (% du PIB)</b>                   | 111,1% | 111,4% | 112,4% | 112,8% | 66,54%    | 67,2% | 66,5% | 64,4% | 144,7% | 140,3% | 140%  | 138,5% | 112%    | 110,5% | 108,3% | 107,9% | 102,6%      | 106,3% | 109,7% | 112,8% |



Les données sont issues des prévisions du FMI qui ont été réactualisées en avril 2023.

### CONTACTS

Nicolas Blanc  
Secrétaire nationale  
à la transition économique  
[nicolas.blanc@cfecgc.fr](mailto:nicolas.blanc@cfecgc.fr)

Service Économie  
Anne Bernard  
Louis Delbos  
Anaïs Filsoofi  
Vinciane Vialard



## QUELS ENJEUX AUTOUR DE L'EAU ?

**Risques de sécheresse estivale au plus haut en France, rapport mondial alarmant de l'ONU sur les ressources en eau, multiplication des conflits d'usage... Pour la CFE-CGC, il est impératif de construire une gestion responsable de la ressource hydrique.**

### UNE SITUATION QUI SE DÉGRADE EN FRANCE ET DANS LE MONDE

En France, les risques de sécheresse pour l'été 2023 sont particulièrement élevés. Les nappes phréatiques n'ont pas pu se remplir suffisamment après un hiver très sec, et 28 départements présentent un risque de sécheresse estivale depuis la mi-mai. Actuellement, 70 % des nappes phréatiques ont un niveau inférieur à la normale. Un niveau préoccupant, celles-ci étant les réservoirs naturels d'où provient près de 2/3 de l'eau destinée à notre consommation. À l'échelle nationale, plus de 91 % des stations de mesure des rivières rapportent un débit inférieur à leur moyenne des années 1990-2020. Le territoire national fait donc face à une raréfaction de sa ressource en eau.

La ressource hydrique est inégalement répartie en France : certains territoires manquent d'eau par rapport aux besoins de la population, notamment en période de sécheresse. D'après le rapport d'inspection de la sécheresse de 2022, plus d'un millier de communes rurales ont dû prendre des mesures d'exception pour approvisionner leurs habitants.

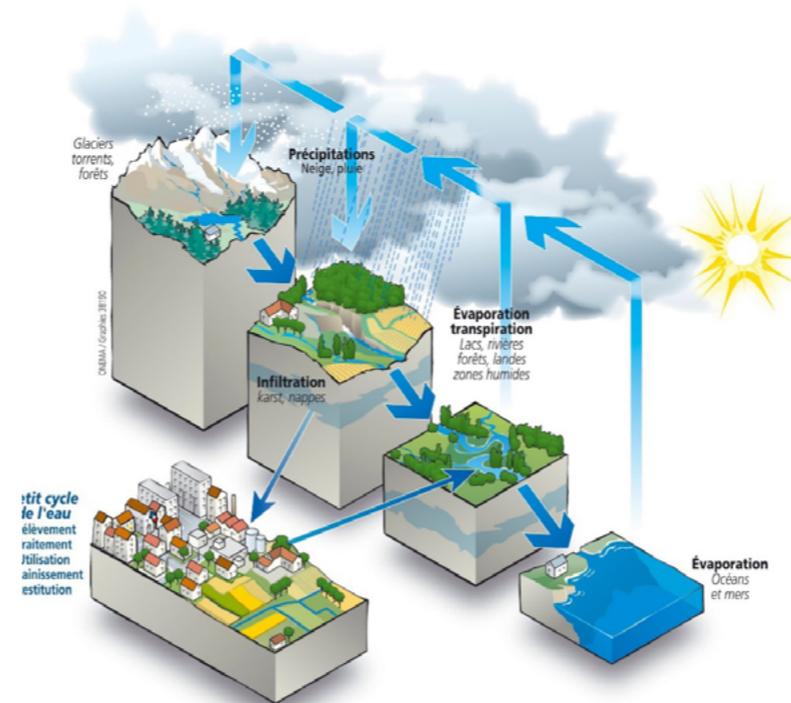
La France n'est bien sûr pas le seul pays touché par le manque d'eau. En mars dernier, l'UNESCO et ONU Eau ont publié [un rapport mondial](#) sur la mise en valeur des ressources en eau. Il indique qu'entre 2 et 3 milliards de personnes connaissent des pénuries d'eau et que ces dernières vont continuer à s'aggraver ces prochaines décennies, notamment dans les villes. La population urbaine mondiale confrontée au manque d'eau devrait alors doubler, passant de 930 millions de personnes en 2016 à 2,4 milliards en 2050.

### DES INCIDENCES MULTIPLES

#### → Le grand cycle de l'eau perturbé

Le réchauffement climatique a un impact direct sur le grand cycle de l'eau (graphique ci-dessous). En effet, la hausse des températures augmente l'évaporation. Il y a alors plus de vapeur d'eau dans l'atmosphère et par conséquent moins d'eau disponible à l'état liquide. Cela augmente les

phénomènes météorologiques extrêmes (pluies violentes, inondations, longues sécheresses...). Au même moment, le débit des rivières diminue et les nappes phréatiques s'appauvrissent. Les tensions vont donc s'intensifier si les émissions de gaz à effet de serre (GES) ne diminuent pas drastiquement.



Le grand cycle de l'eau (Source : [Eaufrance](#))

#### → Impacts sur la biodiversité

Disposer d'eau en quantité et en qualité suffisante constitue un enjeu fondamental dans la préservation des écosystèmes. Les sécheresses extrêmes et prolongées ont une incidence croissante sur les écosystèmes, avec des conséquences désastreuses pour les espèces végétales et animales. La baisse des cours d'eau peut entraîner une fragmentation des milieux et ainsi affecter la mobilité du vivant.



### → Impacts sur la qualité de l'eau

La qualité de l'eau est aussi un sujet de préoccupation. Le niveau de l'eau dans les rivières et les nappes phréatiques étant plus bas, les polluants y sont plus concentrés. Le problème est accentué par les précipitations extrêmes qui, à cause de l'artificialisation des sols, favorisent le transfert de pollution. En 2019, 43 % des eaux de surface étaient affectées par des pollutions diffuses (due à de multiples rejets de polluants dans le temps et l'espace) et 25 % par des pollutions ponctuelles (dont l'origine peut être localisée géographiquement de façon précise). Pour les eaux souterraines, ces chiffres sont respectivement de 34 % et 3,3 %.

### → Des conflits d'usage

L'eau, en tant que ressource naturelle et vitale, a des usages multiples. Elle est indispensable au bon fonctionnement de nombreux secteurs économiques. L'agriculture est la première activité consommatrice avec 57 % du total, devant l'eau potable (26 %), le refroidissement des centrales électriques (12 %) et les usages industriels (5 %).

Parce qu'elle nous est vitale, mais qu'elle est limitée et inégalement répartie sur le territoire, l'eau fait l'objet de conflits d'usages qui s'accroissent avec le réchauffement climatique. L'un des exemples les plus récents est celui des « mégabassines » dans le département des Deux-Sèvres, où se confrontent deux visions de la gestion de l'eau face à l'urgence écologique.

D'autres conflits opposent les consommateurs face au manque d'eau. C'est le cas entre l'élevage et l'agriculture dans certaines régions, où l'élévation des températures se traduit par un abreuvement plus important des animaux, mais aussi par une augmentation de la consommation d'eau des champs. Il existe aussi des conflits d'usage entre entreprises grandes consommatrices d'eau, et la population alentour. Le tourisme d'été sur les littoraux est une autre source de conflit, créant des pics de consommation d'eau dans des petites communes, excédant les ressources locales.

### LES POSITIONS DE LA CFE-CGC

Le déficit hydrique en France devient alarmant pour les citoyens et tous les secteurs économiques. Pour la CFE-CGC, il est essentiel d'anticiper sans plus attendre une gestion coordonnée entre les parties prenantes

et les territoires. Les conflits d'usages ne cessent de s'accroître avec la raréfaction des ressources. Il est indispensable de rassembler les acteurs des filières concernées afin de trouver des solutions pour réguler les tensions sur la gestion de l'eau et ses usages.

L'État a un rôle central à jouer, en commençant par faire appliquer la législation existante. Si la France a su faire progresser son cadre législatif de la gestion quantitative de l'eau, il n'est pas toujours respecté.

La CFE-CGC appelle par ailleurs à la mise en œuvre de formations pour mobiliser les citoyens afin de favoriser la récupération de l'eau et d'éviter des gaspillages aujourd'hui trop nombreux. C'est par l'accompagnement des populations et par la montée en compétences des services que la gestion durable de l'eau trouvera sa pleine efficacité. Un travail de sensibilisation auprès des entreprises doit également être développé.

Des voies de progrès doivent également être explorées, notamment la lutte contre les pertes dans les réseaux de distribution d'eau potable, et la réutilisation des eaux non conventionnelles.

La CFE-CGC a appuyé les recommandations faites dans le récent rapport du Conseil économique, social et environnemental (CESE), lesquelles visent à limiter les substances polluantes et à encourager le financement de la recherche pour la mise en œuvre d'alternatives durables. Secrétaire nationale CFE-CGC en charge de la transition pour un monde durable, Madeleine Gilbert est d'ailleurs corapporteuse du rapport « Urgence climatique et ressources en eau : comment limiter les conflits d'usage ? » du CESER Auvergne-Rhône-Alpes, publié en juin 2022.

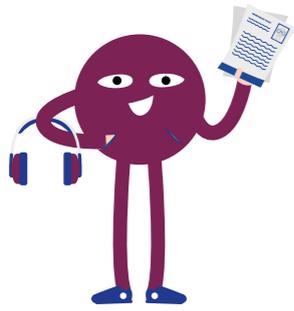
Pour la CFE-CGC, il est impératif de construire une gestion responsable de la ressource hydrique, accompagnée d'une véritable gouvernance de l'eau, pivot d'une gestion des conflits d'usages.

### CONTACTS

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

### Service Économie

Anne Bernard  
Louis Delbos  
Anaïs Filsoofi  
Vinciane Vialard



## TENDANCES

### LA FRONTIÈRE ÉTUDES-TRAVAIL S'ESTOMPE

La Dares (ministère du Travail) a participé le 25 mai 2023 à la séance plénière du Conseil d'orientation des retraites (COR) consacrée à l'âge d'entrée dans la vie active, l'acquisition et le rachat de trimestres. Elle a publié à cette occasion une étude dont les grands constats sont les suivants : « La fin des études initiales correspond en général au passage dans la vie active. Toutefois, cette règle souffre des exceptions pour deux raisons principales : d'une part, le processus d'insertion professionnelle peut prendre jusqu'à plusieurs années, du fait d'une qualification insuffisante, d'une conjoncture défavorable ou d'évènements de la vie ; d'autre part, certaines personnes commencent à travailler avant de quitter l'école - les alternants par exemple. »

Pour étayer ces constats, quels sont les chiffres fournis par la cellule statistique du ministère du Travail ?

- Au fil des générations, les élèves et étudiants sortent de plus en plus tardivement de leurs études, avec toutefois une stabilisation à partir de la génération 1975. Terminer ses études à 19 ans ou moins était majoritaire jusqu'à la génération 1970, mais ne concerne désormais plus qu'un tiers des étudiants. Les sorties très précoces du système scolaire, à 16 ans ou moins, qui concernaient plus de 60 % des natifs de 1935, sont tombées à 12 % pour la génération 1968 et à 5 % pour la génération 1980.
- Le délai d'insertion est plus long pour les personnes sorties le plus tôt de leurs études : entre 2014 et 2020, moins d'un quart des personnes sorties avant 16 ans du système scolaire se sont trouvées en emploi dans les 4 ans qui suivent. Ce délai d'entrée dans la vie active augmente au fil des générations pour les sous-diplômés.
- A 19 ans, 15 % des étudiants, en particulier les jeunes hommes, cumulent emploi et études, le plus souvent dans le cadre de l'alternance. Cette situation de cumul emploi-études augmente rapidement avec l'âge : 20 % à 20 ans, 27 % à 22 ans, 51 % à 25 ans ou plus.



Source

« [Comment l'âge de sortie des études initiales s'articule-t-il avec le début de carrière professionnelle ?](#) », contribution de la Dares à la plénière du Conseil d'orientation des retraites (25 mai 2023).

### L'ABSENTÉISME, CAUCHEMAR DES MANAGERS

Augmentation de l'absentéisme, particulièrement chez les jeunes et les managers, et multiplication par deux des arrêts longs pour troubles psychologiques : tels sont deux constats inquiétants du 8<sup>e</sup> baromètre Absentéisme publié par Malakoff Humanis.

Avec 50 % des salariés arrêtés au moins une fois dans l'année, l'absentéisme maladie a atteint son plus haut niveau depuis 2016. Le baromètre de la mutuelle prévoyance-santé révèle une nette augmentation des arrêts multiples : 45 % des salariés ayant été arrêtés au cours des 12 derniers mois ont eu au moins 2 arrêts (vs 41 % en 2021 et 2022).

Toutes durées confondues, la maladie ordinaire reste le premier motif des arrêts maladie. C'est également celui qui affiche la plus forte progression, à 28 % contre 21 % en 2022. Viennent ensuite le Covid (17 %), les troubles psychologiques (15 %) et les troubles musculosquelettiques (13 %).

Les troubles psychologiques constituent le premier motif des arrêts longs (plus de 30 jours) et les arrêts longs pour trouble psychologique ont été multipliés par deux en l'espace de trois ans, passant de 14 à 32 % des motifs. Leur durée moyenne est passée de 97 jours en 2022 à 111 jours en 2023.

Les managers comptent parmi les salariés les plus arrêtés pour maladie : 53 % (+ 13 points), juste derrière les jeunes salariés (58 %). La moitié des managers se dit stressée au travail. Ils sont 13 % à consulter un psychologue ou un psychiatre, 45 % à se déclarer prêts à prendre un arrêt maladie alors qu'ils ne sont pas malades (contre 33 % pour les non-managers) et 36 % à se dire non investis dans leurs tâches.

Près d'un manager sur deux estime que le travail hybride et le télétravail ont rendu plus complexe leur rôle, avec notamment des difficultés à détecter et à gérer les situations de vulnérabilité de leurs collaborateurs, ou à répartir leur charge de travail. 58 % d'entre eux seraient intéressés par des formations pour accompagner leurs collaborateurs en arrêt maladie.



Source

Malakoff Humanis, [8<sup>e</sup> édition du baromètre Absentéisme](#) (5 juin 2023).



## BULLES TWITTER



**CFE-CGC** @CFECCGC - 26 mai 2022

**L'#EgalitéProfessionnelle** entre les femmes et les hommes est une des grandes causes de la CFE-CGC. Notre guide a vocation à accompagner les négociateurs en entreprise.  
→ <https://urlz.fr/mhid>



**CFE-CGC** @CFECCGC - 2 juin 2022

Notre guide "Ressources de demain pour un monde durable" présente nos propositions pour une transition écologique juste. Consultable ici → <https://urlz.fr/mhjF>



**CFE-CGC** @CFECCGC - 30 mai 2022

En 2021, une personne de 55 à 69 ans sur six n'était ni en emploi ni à la retraite, une situation le plus souvent subie.  
**#RéformeDesRetraites #LeCasseDuSiècle**  
→ <https://urlz.fr/mhjw>



**CFE-CGC** @CFECCGC - 6 juin 2022

"Le président de la République n'a pas le droit d'entrer à l'Assemblée nationale. En revanche, il se permet de convoquer la présidente de l'Assemblée et de lui donner des ordres. Eh bien, ça devrait empêcher tout le monde de dormir. C'est très grave et inquiétant." @fhommeril

**TOP TWEET**



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

@CFECCGC #cfecgc

## CONTACTS

**Service Communication**  
Mathieu Bahuet  
Valérie Bouret  
Romane Buot  
Stéphanie Dubreucq

Cecilia Escorza  
Gilles Lockhart  
Adrien Vinet

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