



# LE BULLETIN CONFÉDÉRAL



## SOMMAIRE

**P. 3 EN BREF**

**P. 4 L'INFO MILITANTE - ASSURANCE CHÔMAGE : LA CFE-CGC NON-SIGNATAIRE DE L'ACCORD**

**P. 6 SCRUTIN DANS LES TPE : LA CFE-CGC AU CŒUR DU DÉBAT**

**P. 8 BNP PARIBAS : LA CFE-CGC EN PREMIÈRE LIGNE SUR LES SALAIRES**

**P. 10 TEMPS DE TRAVAIL, SALAIRES : LA CFE-CGC LEROY MERLIN À L'ACTION !**

**P. 12 ENTRETIEN - MICHAËL JÉRÉMIASZ : « C'EST QUOI LE PROBLÈME POUR EMBAUCHER DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ? »**

**P. 14 REGARDS ÉCONOMIQUES**

**P. 18 REGARDS DURABLES**

**P. 20 TENDANCES**

**P. 21 BULLES X (EX-TWITTER)**





## La CFE-CGC devient la première organisation syndicale chez EDF

À l'issue des élections professionnelles chez EDF SA (74,5 % de participation), la CFE-CGC, avec 33,08 % des suffrages, est devenue la première organisation syndicale (OS) de l'énergéticien (30,3 millions de clients en France et 143,5 milliards d'euros de chiffre d'affaires l'an dernier). « C'est une victoire historique qui marquera l'histoire d'EDF SA, puisque c'est la première fois que la CGT (30,31 %) passe deuxième OS », a déclaré Amélie Henri, secrétaire nationale de la CFE Énergies chez EDF. « Ce résultat salue le travail des équipes de terrain », a souligné François Hommeril, président confédéral. Alliée à son partenaire UNSA Énergie, la CFE-CGC a progressé de près de 4,5 points en 4 ans.

## Fonction publique : les syndicats interpellent le gouvernement sur les salaires

Dans un courrier unitaire daté du 8 novembre, les huit organisations syndicales représentatives (OSR) de la fonction publique (CFE-CGC, CGT, FO, CFDT, UNSA, FSU, Solidaires, FA-FP) en appellent au ministre de la Fonction publique, Stanislas Guerini. « Lors de la réunion du 17 octobre, toutes les OSR vous ont interpellé sur la nécessité de nouvelles mesures générales portant sur les salaires et la revalorisation des carrières. En particulier, nous vous avons dit une nouvelle fois qu'il n'était pas envisageable à nos yeux que 2024 soit une année blanche en matière de mesures générales de revalorisation des rémunérations. La persistance d'une inflation soutenue et les exigences du calendrier budgétaire rendent urgentes la réponse du gouvernement sur cette question essentielle. »

## Agenda : un colloque CFE-CGC sur le handicap le 23 novembre

En partenariat avec l'Agefiph, la CFE-CGC organise, le 23 novembre au Novotel Paris Vaugirard (75015), un colloque handicap sur la thématique : « Le plein emploi est-il possible ? » (voir [le programme](#), ainsi que [l'interview de Christophe Roth](#), secrétaire national CFE-CGC à l'accessibilité et l'égalité des chances). François Hommeril, président confédéral, ouvrira les débats avant la tenue de deux tables rondes en présence de plusieurs personnalités. Les débats seront retransmis en direct sur [la chaîne YouTube CFE-CGC](#).

## « Élections CSE : 6 actions pour réussir » : préparez au mieux vos élections professionnelles !

Pour ses structures, les services confédéraux ont édité un nouveau document militant intitulé « [Élections CSE : 6 actions pour réussir](#) » (disponible sur le site Intranet CFE-CGC), décryptant les étapes clés (calendrier, périmètre, négociation du protocole d'accord préélectoral, liste de candidats...) pour garantir le bon déroulement des élections professionnelles dans les comités sociaux et économiques (CSE). La publication met aussi à disposition des équipes syndicales un kit communication pour communiquer efficacement lors de la campagne électorale en entreprise - rubrique boîte à outils.

## « 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 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 à l'adhésion syndicale, au mécénat de compétences, à la perte ou l'endommagement d'un matériel professionnel, et à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). N'hésitez pas à les partager avec vos collègues !

## LE CHIFFRE

# 12 %



**Le taux de chômage des personnes handicapées en 2022, contre 17,3 % en 2015, selon une étude publiée le 19 octobre par la Dares, le service statistique du ministère du Travail. Cette embellie est toutefois due en partie à la crise du Covid qui a conduit beaucoup de personnes concernées à se « mettre en retrait » de la vie active, précise l'étude, qui rappelle également que ce taux de chômage reste nettement supérieur à celui de la population générale (7,3 %).**

**L'an dernier, 2,9 millions d'actifs âgés de 15 à 64 ans disposaient d'une « reconnaissance administrative d'un handicap ». Ces personnes représentent 7,1 % de la population en âge de travailler mais seulement 4 % des personnes en emploi, souligne la Dares.**



## L'INFO MILITANTE

### ASSURANCE CHÔMAGE : LA CFE-CGC NON-SIGNATAIRE DE L'ACCORD

**Déplorant un projet de nouvelle convention dont l'équilibre financier se fait sur le dos des indemnisés malgré quelques minimales avancées, la CFE-CGC ne signera pas l'accord finalisé le 11 novembre entre partenaires sociaux.**

Au terme de 9 séances d'une négociation débutée le 12 septembre sous la pression d'une lettre de cadrage gouvernementale très contrainte sur la trajectoire financière du régime d'assurance chômage, les organisations syndicales (OS) et patronales (OP) représentatives ont finalisé, vendredi 11 novembre, un projet d'accord soumis à signature.

Après consultation et unanimité de ses instances ce mercredi 15 décembre, la CFE-CGC a annoncé **dans un communiqué** qu'elle ne signera pas le texte. Pour la CFE-CGC, cette négociation, conduite par Jean-François Foucard, secrétaire national aux parcours professionnels, s'est bouclée sur un constat d'échec avec un protocole bien loin des espoirs et des revendications que chaque OS a présenté lors de l'ouverture.

#### **LE COÛT DES AMÉLIORATIONS NE COMPENSE QUE D'UN TIERS LES NOUVELLES BAISSSES DE DROITS**

Si le texte comporte quelques avancées minimales comme l'ouverture du régime au bout de 5 mois au lieu de 6 pour les primo-entrants et les saisonniers, ou la régularisation à minima sur la période d'essai rompue à l'initiative du salarié concernant la maîtrise et les cadres, cela reste insuffisant tant l'équilibre financier de cette nouvelle convention se fait sur le dos des indemnisés. Pour la CFE-CGC, ce projet entérine les règles fixées par le gouvernement dans le cadre de la carence. Règles contre lesquelles toutes les OS se sont battues. Ensuite, le coût des améliorations ne compense que d'un tiers les nouvelles baisses de droits qui atteignent près de 600 millions d'euros par an et qui accentuent encore celles des lois de 2019 et 2022.

La CFE-CGC constate ainsi que le gros des économies nécessaires pour respecter la lettre de cadrage gouvernementale, suite à la volonté patronale dogmatique de baisser les cotisations, se réalise via la mensualisation qui ne « rapporte » pas moins de 950 millions d'euros sur 4 ans. Derrière cette mesure qui peut paraître comme une simple mesure technique, il ne s'agit ni plus ni moins que d'une perte de droit qui ne dit pas son nom (5 jours d'indemnités par an). Elle est inodore, incolore et bien dissimulée.

#### **MAINTIEN DE LA DÉGRÉSSIVITÉ DES ALLOCATIONS, UNE MESURE INJUSTE ET INEFFICACE**

La dégressivité des allocations, « *une mesure populiste, volontairement discriminatoire et dont il est démontré qu'elle est totalement inefficace* », rappelle François Hommeril, président confédéral, a été le point d'achoppement de cette négociation pour la CFE-CGC. Les gains du dispositif sont extrêmement minimales avec l'arrêt à 55 ans au lieu de 57. Pour la CFE-CGC, il y avait une opportunité pour faire disparaître cette mesure. La CFE-CGC regrette qu'à la veille du 11 novembre, le MEDEF ait préféré capituler que de continuer le combat vis-à-vis de l'équité et de l'efficacité des mesures pour le marché de l'emploi.

Pour la CFE-CGC, les seuls vrais gagnants sont les employeurs qui obtiennent une baisse de cotisation et la quasi-disparition du bonus-malus (encadré page suivante).

Le texte doit désormais être étudié et agréé par le ministère du Travail en fonction des objectifs assignés aux partenaires sociaux dans la lettre de cadrage gouvernementale.



## L'INFO MILITANTE

### Les principales dispositions du texte

- Pour l'ouverture des droits à l'assurance chômage, il faudra avoir travaillé au moins 5 mois, et non 6 mois, au cours des derniers 24 mois.
- La durée d'indemnisation minimale est fixée à 5 mois, contre 6 actuellement.
- L'allocation versée sera identique chaque mois, sur la base de 30 jours. Sur une année complète, les chômeurs perdront 5 jours d'indemnisation (6 les années bissextiles). Seuls les demandeurs d'emploi allant au bout de leur indemnisation pourront récupérer le reliquat des jours perdus.
- La dégressivité de l'allocation, applicable aux personnes percevant une indemnité journalière supérieure à 91,02 euros par jour (correspondant à un salaire brut avant perte d'emploi de 4 850 euros), ne sera plus appliquée à partir de 55 ans, contre 57 ans jusqu'alors.
- Les saisonniers devront avoir travaillé 5 mois pour être indemnisés et leur durée d'indemnisation minimale sera de 5 mois.
- S'agissant de l'indemnisation des seniors, en particulier le recul des bornes d'âge pour une durée de droits allongée, le texte renvoie les dispositions liées à la réforme des retraites à la prochaine négociation que doivent mener les partenaires sociaux sur les seniors.
- La cotisation patronale pour l'assurance chômage est réduite de 4,05 % à 4 % du salaire brut.
- Concernant le bonus-malus (modulation de la cotisation de l'employeur selon son utilisation des contrats courts), le texte restreint le type de fin de contrats soumis au dispositif et ne prend en compte que les fins de contrat d'une durée inférieure à 1 mois.
- Pour les intermittents, le texte maintient les règles actuelles d'indemnisation.





## L'INFO MILITANTE

### SCRUTIN DANS LES TPE : LA CFE-CGC AU CŒUR DU DÉBAT

**La 11<sup>e</sup> réunion nationale des CPRIA consacrée à l'innovation par le dialogue social s'est tenue le 25 octobre en présence de François Hommeril et des principaux leaders syndicaux.**

Avec 5,44 % de votants en 2021, la troisième édition des élections dans les très petites entreprises (TPE) a enregistré son niveau de participation le plus faible. La 11<sup>e</sup> réunion nationale des CPRIA a pris le sujet à bras-le-corps pour identifier les causes de cet échec et dégager des pistes d'amélioration.

#### **DES COMMISSIONS PARITAIRES CRÉÉES DEPUIS UNE VINGTAINE D'ANNÉES**

Pour mémoire, les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) ont été instaurées en 2015 dans les TPE qui emploient moins de 11 salariés. Elles visent à représenter les salariés et les employeurs des TPE relevant des branches professionnelles qui n'ont pas mis en place de commissions conventionnelles équivalentes.

Les commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat (CPRIA) avaient été créées auparavant par les partenaires sociaux, dont la CFE-CGC, dans le cadre de l'accord de 2001 relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat. Les professions libérales ont quant à elles signé en 2012 un accord national visant à créer des commissions paritaires régionales spécifiques : les CPR-PL.

Lors d'une table ronde plénière, consacrée aux élections dans les TPE et aux enjeux de représentativité et de présence du syndicalisme dans les CPRIA, CPRI et CPR-PL, les leaders des organisations syndicales de salariés et patronales (U2P) ont débattu le 25 octobre dernier.

Après avoir dit que « le cadre de la représentativité nous parle totalement », Jean-Christophe Repon, vice-président de l'U2P en charge du dialogue social, a estimé nécessaire que le gouvernement mette la main à la

poche, matérialise la reconnaissance des TPE et trouve des éléments qui prouvent que c'est une élection importante : « C'est à l'État d'être partie prenante en organisant une vraie élection qui soit une réussite ! »

#### **UN HIATUS À COMBLER ENTRE LES TPE ET LE SYNDICALISME**

Luc Mathieu, secrétaire national de la CFDT en charge du dialogue social dans les TPE, a résumé la problématique de l'absentéisme par la difficulté de rentrer en contact avec les salariés des TPE : « Les organisations syndicales au sens large leur apparaissent très éloignées de leurs préoccupations quotidiennes. » Il a pointé aussi le manque de fiabilité des listes électorales et les modalités de communication et d'organisation du scrutin.

Pour Sophie Binet, secrétaire générale de la CGT, le sujet est effectivement politique : « C'est celui des 5 millions de salariés des TPE qui sont sortis de tous les radars : ils sont des salariés de seconde zone avec des droits sociaux, des droits en matière d'activités culturelles et sociales, et des droits démocratiques réduits... » Elle a acté « l'alerte rouge du dernier scrutin ». Elle a convenu qu'il y avait une part de responsabilité des pouvoirs publics, ajoutant que tout ne dépendait pas d'eux : « Les accords de mise en place des CPRIA datent de 2001, on pourrait les remettre à plat. Leur périmètre est trop éloigné des entreprises, il faudrait à minima descendre au périmètre départemental », entre autres suggestions opérationnelles.

Pour Frédéric Souillot, secrétaire général de FO, « toutes les questions ramènent à l'organisation de ces élections. Eh oui, les listes électorales ne sont pas bonnes. Eh oui, le scrutin de liste aggrave les choses : même si nos sigles sont beaux, en France les salariés préfèrent voter pour



## L'INFO MILITANTE

des gens. » Et il s'est inscrit contre le fait que le ministère de l'Intérieur refuse que les collectivités locales mettent à disposition leurs panneaux électoraux pour les scrutins TPE, ce qui leur conférerait une visibilité accrue.

Quand François Hommeril, président de la CFE-CGC, est intervenu, le tour d'horizon avait été globalement fait sur les raisons pour lesquelles le taux de participation aux dernières élections TPE a été si faible. Le président confédéral a tenu à en ajouter une autre : « Les personnes ne vont pas voter si elles ont l'impression que le fait d'y aller ou pas ne va pas changer leur vie. Cela ouvre la question de l'instance en tant que telle, de ce qu'elle produit en activité de toute nature (conseil juridique, etc.) et de la façon dont les salariés s'y retrouvent. »

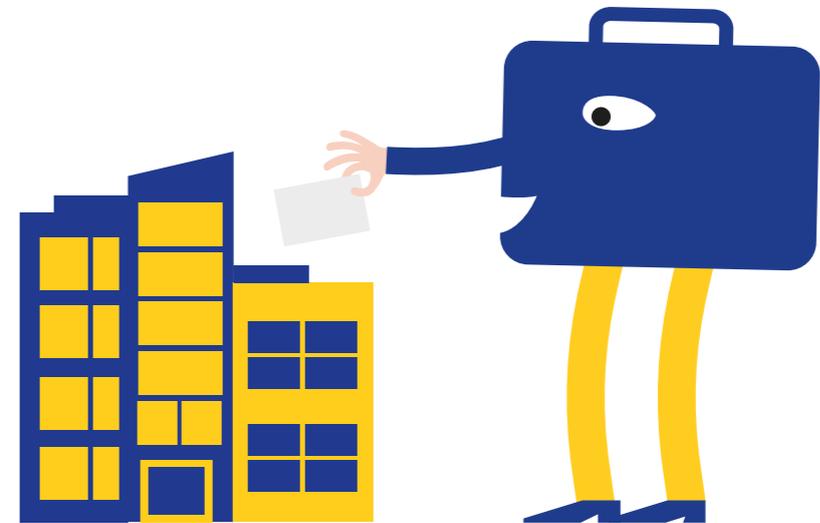
### **FRANÇOIS HOMMERIL CONSTATE UN « RATTACHEMENT DES SALARIÉS À LA PRÉSENCE SYNDICALE »**

François Hommeril a voulu donner une note d'optimisme en soulignant un regain de la participation électorale aux scrutins dans les entreprises en général : « Depuis le début de l'année, nos collègues salariés reviennent vers l'urne : on a des taux de progression de 10 à 20 %. L'interprétation que j'en donne, c'est qu'on a beaucoup parlé, et de façon positive, des organisations syndicales à travers la lutte contre la réforme des retraites. Elles ont fait preuve de leur maturité et de leur capacité à agir ensemble sur un sujet qui rassemblait la majorité de la population ; et elles ont gagné ensemble la bataille de l'opinion. Tout cela a créé un rattachement de nos collègues salariés à la présence syndicale, à l'action syndicale, qui s'est traduit par un regain de participation. »

Il a suggéré de penser les prochaines élections TPE « sous cet éclairage-là », c'est-à-dire en fournissant à leurs salariés, par des moyens de communication et d'organisation, « les éléments de preuve que notre construction paritaire est utile dans le champ social et notamment auprès des TPE et de leurs salariés ».

### **POUR UNE MUTUALISATION DES MOYENS DE L'ACTION SYNDICALE**

Le président de la CFE-CGC a aussi plaidé pour une mutualisation de la charge que peut représenter pour une TPE le détachement d'un représentant du personnel. « On peut comprendre qu'il soit difficile voire impossible à un petit patron de détacher des personnes et qu'elles restent à la charge de son entreprise, a-t-il reconnu. Nous devons converger vers une situation qui permettrait que, dans les CPRIA, des personnes soient détachées quelques heures par semaine sans être à la charge de l'employeur parce que la charge aura été collectivisée. Cela existe dans certaines branches comme la plasturgie, pour des entreprises de tailles plus importantes, où des accords permettent de financer le dialogue social à travers des cotisations obligatoires, et donc de mutualiser la charge. »





## L'INFO MILITANTE



### BNP PARIBAS : LA CFE-CGC EN PREMIÈRE LIGNE SUR LES SALAIRES

**Tendues, les négociations salariales ont achoppé chez BNP Paribas. Explications avec Rémi Gandon, délégué syndical national CFE-CGC et président de la Fédération CFE-CGC des métiers de la Finance et de la Banque.**

#### **Pouvez-vous nous présenter la section CFE-CGC BNP Paribas et sa dynamique ?**

Nous sommes la première organisation syndicale de l'entreprise (60 000 salariés en France). Lors des élections professionnelles organisées au printemps dernier au niveau de la société anonyme (SA), la CFE-CGC a obtenu une représentativité de 46,78 %, ce qui lui permet de signer à elle seule des accords majoritaires, comme lors de la précédente mandature. Au total, nous disposons de 250 porteurs de mandats (titulaires et suppléants) dans les différentes instances de dialogue social. À titre personnel, je suis délégué syndical national (DSN) depuis 2013. En termes de développement syndical, la courbe continue de monter puisque le solde net demeure positif entre les nouvelles adhésions et le turnover. Tout cela grâce à l'implication quotidienne de l'ensemble de nos militants !

#### **Au terme des récentes négociations annuelles obligatoires (NAO), la CFE-CGC n'a pas signé le texte proposé par la direction. Pour quelle raison ?**

Il faut se replacer dans le contexte des deux dernières années. À l'occasion des NAO de 2022 pour l'année 2023, dans un contexte inflationniste déjà élevé, nous avons obtenu une augmentation générale des salaires de 3 % assortie d'une prime de 800 euros. Par la suite, étant donnée la montée en flèche de l'inflation, nous avons sollicité à plusieurs reprises des discussions pour activer une revoyure et agir en faveur du pouvoir d'achat des salariés. Cela a été refusé par la direction. Surviennent alors les NAO en septembre dernier avec la constitution d'une intersyndicale

pour demander, a minima, des dispositions équivalentes aux précédentes NAO. La direction a d'emblée rejeté cette revendication, faisant valoir de trop grandes incertitudes conjoncturelles pour 2024 : hausse du niveau de risque pour le secteur bancaire français, résultats attendus en stagnation, etc.

**« Des mesures unilatérales pas à la hauteur de l'implication des salariés »**

#### **Comment avez-vous réagi ?**

L'intersyndicale a décidé de suspendre les travaux de dialogue social et d'organiser un mouvement de grève en écho à la grande mobilisation intersyndicale nationale du 13 octobre. Si la direction a ensuite quelque peu réajusté ses propositions, à savoir une augmentation générale de 700 euros à 800 euros en fonction du salaire, et une prime de partage de la valeur de 1 000 euros, ces mesures unilatérales ne sont pas à la hauteur de l'implication des salariés. D'où notre refus de signer le texte. La direction a beau essayé de faire valoir que les salariés bénéficient d'accords d'intéressement et de participation, le compte n'y est clairement pas eu égard au niveau de l'inflation. Cela a généré beaucoup d'indignation et de frustration chez les salariés, et notre décision de ne pas signer a été bien comprise.

#### **Quid désormais des échéances de dialogue social ?**

Nous allons reprendre les négociations à compter du 9 novembre, date à laquelle se tiendra, avec la direction générale, une réunion du comité social et économique central (CSEC). L'intersyndicale y prononcera en



## L'INFO MILITANTE

préambule une déclaration suite à l'épisode des NAO. Pour la suite, nous avons de nombreux dossiers à traiter avec de forts enjeux, parmi lesquels les grilles salariales par classification dont les minimas sont bloqués depuis plus de 10 ans ; le forfait mobilité durable ; la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) ; le télétravail ; la prévoyance. Le SNB CFE-CGC souhaiterait par ailleurs ouvrir de premières discussions relatives à la semaine de 4 jours.

**« Accompagner au niveau syndical la profonde transformation des métiers de la banque »**

### **En tant que président de la Fédération CFE-CGC des métiers de la Finance et de la Banque, comment analysez-vous l'évolution d'un secteur dont les effectifs continuent de baisser ?**

C'est une tendance de fond enclenchée depuis une dizaine d'années malgré une stabilisation des personnels l'an passé. L'érosion s'explique notamment par l'évolution des usages des clients, moins présents dans les agences, par le développement de tous les outils digitaux dont l'intelligence artificielle (IA), et par le transfert de plusieurs activités bancaires vers d'autres pays pour réduire les coûts. Avec les évolutions réglementaires, tout ceci concourt à une profonde transformation des métiers de la banque, tant pour les acteurs mutualistes que pour les grands groupes cotés.

Au niveau syndical, cela nous oblige à une grande vigilance sur la charge de travail des salariés, sur la dégradation des conditions de travail et sur l'attractivité des emplois. Nous avons une responsabilité importante puisque depuis 2017, la CFE-CGC est la première organisation syndicale au niveau national dans le secteur de la banque, de la finance et du crédit.

**Propos recueillis par Mathieu Bahuet**





## L'INFO MILITANTE

### TEMPS DE TRAVAIL, SALAIRES : LA CFE-CGC LEROY MERLIN À L'ACTION !

**De plus en plus influente au sein de l'enseigne de bricolage, la CFE-CGC a négocié trois accords relatifs au temps de travail, et signé un accord NAO entérinant des augmentations générales de 3 %.  
Le point avec Olivier Warembourg, délégué syndical central.**

#### **Quelle place occupe la CFE-CGC chez le leader français du bricolage Leroy Merlin, filiale du Groupe Adeo (enseignes Bricoman, Saint Maclou, Weldom...) propriété de l'Association familiale Mulliez (AFM) ?**

Depuis plusieurs cycles électoraux, la CFE-CGC progresse dans l'entreprise (140 magasins et 31 000 salariés). Lors des élections professionnelles du printemps dernier, nous avons obtenu une représentativité de 34 % chez les cadres (environ 2 000 salariés) et les agents de maîtrise (2 500 salariés), soit une hausse de 10 points en 4 ans. La CFE-CGC dispose d'une quarantaine de délégués syndicaux et, au total, de 90 élus et mandatés dans les instances des différents sites (entrepôts et magasins). C'est le fruit d'un travail au long cours sur le terrain reconnu par les salariés comme par la direction, que nous chahutons régulièrement mais toujours dans un esprit constructif. C'est notre rôle d'organisation syndicale et « d'alerteurs ».

À titre personnel, je suis délégué syndical central (DSC) et élu suppléant dans mon magasin à Annemasse (Haute-Savoie). Au niveau de la Fédération CFE-CGC du commerce et des services (FNECS), je suis président de l'union syndicale nationale (USN) bricolage pour les négociations nationales de branche.

#### **Signé par l'ensemble des organisations syndicales (CFE-CGC, CFTC, CFDT, CGT et FO), le récent accord sur le temps de travail sera mis en œuvre à partir de janvier 2024. Pourquoi avoir négocié sur ce sujet ?**

Le précédent accord avait été dénoncé fin 2021 par la CFTC et la CFDT. Au terme d'un an et demi de négociation, les partenaires sociaux ont abouti en juillet dernier à un accord fixant les nouvelles règles sur le temps de travail. La CFE-CGC a particulièrement veillé à ce que celles-ci soient applicables au niveau opérationnel dans les magasins, sans mettre en

position délicate les cadres et les agents de maîtrise. Précisément, le texte final comporte trois accords : un pour les magasins, un pour le siège à Lezennes (métropole de Lille) et un pour les entrepôts qui prévoit notamment l'expérimentation de la semaine de 4 jours pour le site de Réau (Seine-et-Marne) et la création, dans 3 entrepôts, d'une équipe week-end qui travaillera 24 heures payées 35.

**« Des dispositions satisfaisantes et une autonomie renforcée pour les cadres et les agents de maîtrise »**

#### **Quelles les principales dispositions notables de ces nouveaux accords ?**

On peut citer notamment :

- Le droit pour les salariés à 12 week-ends minimum non travaillés par an (congés payés compris).
- Un maximum de 24 dimanches travaillés par an (sur la base du volontariat).
- La mise en place d'horaires participatifs avec la possibilité pour les salariés d'une équipe de poser des horaires 5 semaines à l'avance.
- La majoration de 33 % des heures de travail de nuit et la limitation à 8 heures de l'amplitude de travail pour une permanence débutée avant 8 heures du matin.
- Le relèvement du plafond global d'alimentation du compte épargne-temps (CET).
- La possibilité pour les cadres au forfait-jours de solliciter une convention de forfait réduit (90 %, 80 %, 60 %...) prévoyant un nombre annuel de jours travaillés inférieur à 214.



## L'INFO MILITANTE

- Une plus grande autonomie dans l'organisation de la pause déjeuner, variable entre 30 minutes et 2 heures.
- Deux entretiens annuels avec son manager sur l'organisation du travail, la santé-sécurité et la conciliation vie professionnelle-vie personnelle.
- La possibilité d'une journée de travail à domicile par semaine pour les managers de magasins.

Au final, on peut parler d'accords satisfaisants qui renforcent l'autonomie des cadres et des agents de maîtrise. J'ajoute qu'un Observatoire sera officiellement mis en place le 16 novembre pour s'assurer de la bonne mise en œuvre de toutes les dispositions.

### **Les négociations annuelles obligatoires (NAO) viennent de se terminer. Qu'en est-il ?**

L'accord auquel nous sommes parvenus, signé par la CFE-CGC, prévoit des augmentations générales de 3 % avec un talon minimum de 70 euros et un plafond de 150 euros, ainsi qu'une majoration de la prise en charge de la mutuelle. Une enveloppe est par ailleurs dédiée aux augmentations individuelles. Dans le contexte conjoncturel, c'est plutôt correct.

**« Deux ans après une grève pour les salaires, Leroy Merlin est aujourd'hui une entreprise où se pratique un vrai dialogue social »**

### **Quelles sont les échéances en cours ou à venir ?**

Nous poursuivons une négociation importante sur les classifications, débutée il y a plus d'un an, et une autre sur le handicap. En parallèle, nous venons d'attaquer une négociation sur la fin de parcours professionnel en vue d'un accord seniors structurant. Étant négociateur de branche au niveau national, il faut reconnaître que Leroy Merlin, deux ans après un mouvement de grève pour les salaires fin 2021, est une entreprise où se pratique aujourd'hui un vrai dialogue social.

**Propos recueillis par Mathieu Bahuet**





## ENTRETIEN



### « C'EST QUOI LE PROBLÈME POUR EMBAUCHER DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ? »

**Ancien numéro 1 mondial de tennis fauteuil et quadruple médaillé au Jeux paralympiques, Michaël Jérémiasz interviendra au colloque Handicap CFE-CGC du 23 novembre.**

**Pourquoi témoignerez-vous lors du colloque CFE-CGC sur la thématique : « Le plein emploi est-il possible ? » (voir [ici](#) le programme et les inscriptions)**

J'ai été amené à côtoyer Christophe Roth, secrétaire national CFE-CGC et président de l'Agefiph, dans des événements. Nous sommes devenus des amis proches au fil de nos engagements communs et s'il m'a sollicité pour le colloque, c'est sans doute aussi parce que son thème touche à mon métier : je suis un entrepreneur dont les activités tournent autour de la place des personnes handicapées dans la société, que ce soit via mes prises de position médiatiques, mon association Comme les autres, mon agence sportive dédiée au handicap Handiamo, ma société de production Les Gros Films. J'y consacre toute mon énergie au quotidien.

**Vous faites travailler des personnes en situation de handicap ou bien êtes-vous spécialisé dans leur placement dans le monde du travail ?**

Les deux, en fait. L'association Comme les autres que j'ai créé en 2011 avec ma femme et mon frère compte aujourd'hui 7 antennes en France et emploie 35 salariés. Son objet social est d'accompagner des personnes handicapées dans leur parcours de reconstruction et plus globalement dans leur accès aux droits. Un de ses objectifs majeurs est l'accès et/ou le retour à l'emploi de 500 personnes accidentées dans les 3 ans qui viennent.

**Quelle est votre vision de l'évolution du monde du travail en France par rapport au handicap ?**

Cela fait 23 ans que je suis concerné par cela à titre personnel et je vois ce monde évoluer. Il est clair qu'il se passe des choses et qu'il y a des prises de conscience. Cela étant, je suis un optimiste réaliste : il y a encore du travail à faire en matière de responsabilisation et de bon sens.

**Responsabilisation de qui ?**

Des managers, des recruteurs, des chefs d'entreprise, des collaborateurs, en allant les bousculer sur la réalité de ce que nous sommes et de ce qui se passe, sans les accuser de quoi que ce soit, mais en les informant et en les sensibilisant. On donne des éléments pour faire réfléchir, pour que les décideurs ne puissent plus dire « je ne savais pas ». Et on attend d'eux qu'ils s'engagent et prennent leur part pour une société plus juste qui donne sa chance à tout un chacun.

**Et le bon sens ?**

Cela veut dire que les freins qui existent à l'embauche sont uniquement liés à la perception que la société s'est faite du handicap. Le bon sens, c'est de réaliser que la plupart du temps, il n'y a pas besoin d'aménagement du poste, que souvent ce qui paraît être une montagne ne demande rien d'autre que juste une discussion de trois minutes, qu'en gros il y a très rarement de vrais problèmes pratiques. Et donc que c'est quoi le problème ?

**Quel rôle jouez-vous dans le cadre des Jeux olympiques et paralympiques de Paris l'an prochain ?**

Depuis 8 ans, je fais partie de l'équipe de candidature et il faut savoir que depuis 2020, l'équipe olympique et l'équipe paralympique forment une seule et même équipe de France, unie par un emblème commun. Je suis membre de la commission des athlètes et j'ai été nommé chef de mission, avec l'ancien handballeur Jackson Richardson, par le Comité national olympique et sportif français (CNOSF) et le Comité paralympique et sportif français (CPSF). Donc je crois que je fais partie des personnes référentes sur tous les enjeux liés à l'héritage et à l'impact futurs des Jeux paralympiques sur la société, et d'ici là sur les questions de sensibilisation, d'intégration et d'accessibilité.

**« Les freins qui existent à l'embauche sont uniquement liés à la perception que la société s'est faite du handicap »**



SAVE  
THE  
DATE



# COLLOQUE

HANDICAP :

Le plein emploi est-il possible ?



Novotel Paris Vaugirard  
257 rue de Vaugirard  
75015 Paris



À partir de 19 h  
Entrée gratuite

En partenariat avec l'Agefiph



**Colloque complet en présentiel**

**À suivre en direct sur notre chaîne YouTube**





## LES ENTREPRISES PARTICIPENT-ELLES À ALIMENTER L'INFLATION ?

**Plusieurs études soulignent combien les entreprises ont largement profité de l'inflation pour accroître leurs profits de manière indue, tandis que le niveau des salaires est loin de contribuer à alimenter la hausse des prix.**

Alors que le risque de boucle prix-salaires est régulièrement mis en avant, surtout à la veille des négociations salariales, il est intéressant de noter que les entreprises peuvent également contribuer à alimenter l'inflation. Une récente étude du CEPII (Centre d'études prospectives et d'informations internationales) fait le point sur cette problématique et montre qu'à l'inverse du discours convenu, certaines entreprises ont largement profité de cette inflation pour accroître leurs profits de manière indue. Participant ainsi, en retour, à alimenter la hausse des prix. Analyse de ce phénomène.

### ÉTAT DES LIEUX DE LA SITUATION

Le retour depuis 2021 de l'inflation, alors que celle-ci n'était plus une préoccupation majeure depuis des décennies, nous replonge dans des problématiques anciennes en matière de politiques économiques. Sans revenir sur les origines de celle-ci, liées notamment aux tensions sur les chaînes d'approvisionnement à la suite de la réouverture des économies après la crise Covid et à la crise énergétique, l'argument généralement invoqué pour expliquer l'inflation structurelle et sa persistance est la boucle prix-salaires qui intervient quand les renégociations salariales compensent le choc inflationniste initial et autoalimente l'inflation. La conséquence de ce discours en matière de politique économique conduit ainsi à limiter la hausse des salaires afin de ne pas aggraver et entretenir davantage l'inflation.

Or, cette crainte ne s'est pas réalisée dans les faits. En effet, une étude du FMI décomposant l'inflation pour l'année 2022, en zone euro, montre que ce sont essentiellement les profits (45 %) et les prix importés (40 %) qui expliquent l'essentiel de la hausse du déflateur de la consommation, le « coût du travail » ne jouant que pour 25 %. En d'autres termes, selon les auteurs de l'étude, ce sont davantage les profits des entreprises que les revalorisations salariales qui ont participé à alimenter l'inflation.

Ce constat est corroboré par les dernières données de l'INSEE sur le niveau des salaires dans le privé. Elle montre pour l'année 2022 que le pouvoir d'achat des salariés a diminué de 1 % (après une baisse de 1,3 % en 2021). Plus précisément, le salaire net moyen en euros constants, c'est-à-dire corrigé des effets de l'inflation, a diminué pour toutes les catégories socioprofessionnelles : - 1,2 % pour les cadres, - 0,9 % pour les professions intermédiaires, - 0,9 % pour les employés et - 0,9% pour les ouvriers.

En 2022, la dynamique des profits a ainsi contribué à alimenter l'inflation et la modération salariale appliquée n'a pas permis de préserver le pouvoir d'achat des salariés.

### STRATÉGIES DES ENTREPRISES ET COMPORTEMENTS VIS-A-VIS DE LA HAUSSE DES PRIX DE L'ÉNERGIE

Pour comprendre comment cette dynamique des profits a pu autant contribuer à alimenter l'inflation, il est nécessaire de bien saisir les stratégies de certaines entreprises et le contexte dans lequel elles ont évolué en 2022.

Habituellement, une entreprise ne peut que modestement augmenter ses prix : celle-ci est en effet retenue par la crainte que ses concurrents maintiennent un prix constant et gagnent en conséquence des parts de marché. C'est d'autant plus vrai quand les entreprises évoluent dans un environnement concurrentiel important alors qu'en cas de concurrence insuffisante, elles peuvent augmenter leur prix sans perdre trop de clients.

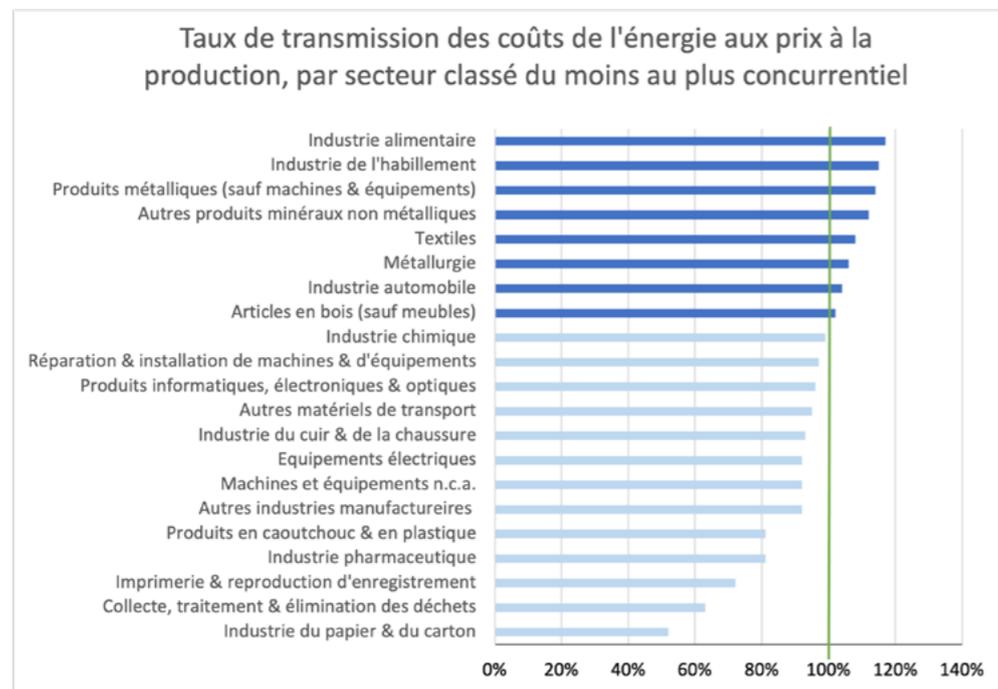
En 2022, les entreprises ont subi un choc important lié à la hausse des prix de l'énergie. Au plus fort de la crise, les prix de marché au comptant, ou prix spot, ont connu des hausses sans précédent : les prix du gaz ont été multipliés par plus de 15 et ceux de l'électricité par plus de 14.



Ce choc exogène a contribué à modifier les comportements des entreprises qui ont présumé que leurs concurrents directs étaient tout aussi affectés, déduisant qu'elles pouvaient, sans risque, augmenter leurs prix à la production.

### TRANSMISSION DES PRIX DE L'ÉNERGIE AUX PRIX DE PRODUCTION

Si ce phénomène est intéressant, il ne permet pas de bien identifier la responsabilité propre des entreprises dans l'alimentation de l'inflation. Celle-ci est d'abord macroéconomique : compte tenu de la hausse des prix de l'énergie et de leurs prix de production, il était inévitable pour les entreprises d'augmenter leurs prix. Le CEPII montre toutefois des divergences dans l'ampleur avec laquelle les entreprises répercutent les hausses de coûts de l'énergie à leurs clients. Il ressort que dans certains secteurs, les entreprises ont augmenté leurs prix au-delà de la hausse des coûts de l'énergie, contribuant à alimenter directement l'inflation par leurs profits. Le graphique suivant illustre cette situation :



Source : Arquié et Thie, 2023.

Le taux de transmission des coûts de l'énergie aux prix à la production est au-dessus de 100 % dans huit secteurs : industrie alimentaire, industrie de l'habillement, produits métalliques, autres produits minéraux, textiles, métallurgie, industrie automobile et, plus modestement, les articles en bois. Ces secteurs sont connus pour être plus faiblement concurrentiels que d'autres. L'industrie alimentaire est à cet égard emblématique puisqu'il s'agit d'un secteur où le pouvoir de marché des entreprises est très important. Ces dernières se trouvent en mesure de fixer un prix plus élevé et de dégager une marge plus élevée. Dans ce cas précis, les entreprises alimentent donc directement l'inflation au-delà du seul impact macroéconomique du choc énergétique.

### PEUT-ON PARLER DE PROFITS INDUS ?

Le profit, selon une définition commune, rémunère la prise de risque non assurable par l'entrepreneur, c'est-à-dire liée à l'incertitude. Comme nous venons de le présenter, les profits de ces entreprises sont le résultat d'une fixation exagérée des prix de vente qui s'explique à la fois par le choc lié au prix de l'énergie et leur position dominante sur leur marché. Ces profits ne rémunèrent donc aucune prise de risque particulière. A fortiori quand on connaît le rôle qu'ont joué le bouclier tarifaire et la modération salariale dans la préservation des marges des entreprises... En ce sens, ces profits peuvent être considérés comme indus.

### QUELLES CONSÉQUENCES EN TIRER ?

Ce phénomène de profits indus n'est pas neutre et doit alerter sur plusieurs points en matière de politique publique. À l'heure où la hausse des prix reste une problématique, il convient selon la CFE-CGC d'en tirer plusieurs enseignements pour y répondre de manière pertinente :

→ **Ne pas exclusivement agir à travers le levier monétaire pour contenir l'inflation**

Pour la CFE-CGC, l'inflation n'est pas seulement liée à l'excès de monnaie mais aussi à l'existence de goulets d'étranglement, de tensions sur les marchés des matières premières et à des pratiques opportunistes de certaines entreprises. À ce titre, le choix de la Banque centrale européenne



(BCE) de resserrer davantage sa politique monétaire en relevant de 25 points de base ses principaux taux directeurs apparaît excessif et inefficace. C'est en effet contribuer à réduire les liquidités au sein de l'économie au moment où la conjoncture se dégrade pour un résultat plus qu'incertain sur le niveau des prix. La politique monétaire restrictive décidée par le BCE devrait être ainsi freinée.

#### → **Garantir une concurrence juste**

L'alimentation microéconomique de l'inflation a particulièrement joué dans les secteurs peu concurrentiels où le pouvoir de marché des entreprises est élevé et où le choc énergétique a été significatif. À cet égard, il est important de garantir un juste niveau de concurrence : celui-ci ne doit pas être trop important, car cela génère également des excès, mais il doit être suffisamment important pour réduire le pouvoir de marché de certaines entreprises. C'est à l'Autorité de la concurrence qu'il revient d'intervenir.

#### → **Maintenir des prix de l'énergie plus stables**

Les prix de l'électricité en Europe s'établissent (pour les prix libres) sur un marché de gros. Le prix de l'électricité se fait alors selon la logique dite du « merit order » (préséance économique) qui consiste à faire appel aux différentes unités de production électrique, au fur et à mesure, en fonction de leurs coûts marginaux croissants. Or, au niveau de l'Union européenne (UE), la dernière unité de production est souvent issue des centrales à gaz. Il en résulte ainsi un prix de l'électricité proche de celui du gaz.

Ce modèle du coût marginal qui conduit à rapprocher les prix de l'électricité sur ceux du gaz est aberrant car il ne protège pas les consommateurs et les entreprises d'une hausse des prix. Cela nuit au pouvoir d'achat et déstabilise inutilement l'activité économique.

#### → **Préserver le pouvoir d'achat des salariés**

Les niveaux des salaires sont loin de contribuer à alimenter l'inflation comme nous pouvons parfois l'entendre. Ils sont aujourd'hui, en termes réels, en deçà du niveau de l'inflation. Le risque de boucle prix-salaires n'est donc pas d'actualité à l'inverse de la boucle prix-profit. En ce sens, les salariés sont doublement pénalisés à travers une revalorisation insuffisante de leur salaire réel mais également par des prix de vente qui augmentent de façon excessive et qui touchent essentiellement leurs dépenses incompressibles.

Il conviendrait donc de rééquilibrer le rapport de force et de mettre fin à une forme de modération salariale. C'est dans l'intérêt des entreprises : défendre le pouvoir d'achat aujourd'hui, c'est assurer un certain niveau de consommation demain, et ainsi garantir un niveau d'activité suffisant pour les entreprises.



# LES CHIFFRES

## 2 354,4 MILLIARDS D'EUROS

PIB France 2022

## + 0,1 %

Croissance du PIB en volume au 3<sup>e</sup> trimestre 2023

## + 5,2 %

Inflation 2022 (en moyenne annuelle)

## + 4 %

Inflation octobre 2023 (en glissement annuel)

## 7,4 %

Chômage au sens du BIT (3<sup>e</sup> trimestre 2023)

## - 25,3 MILLIARDS D'EUROS

Solde commercial (3<sup>e</sup> trimestre 2023)

## 3 046,9 MILLIARDS D'EUROS (111,8 % DU PIB)

Dette publique (2<sup>e</sup> trimestre 2023)

## 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%	1%	1,3%	1,8%	1,8%	-0,5%	0,9%	2%	3,7%	0,7%	0,7%	1%	5,5%	2,5%	1,7%	2,1%	4%	0,5%	0,6%	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%	7,9%	8%	8,1%	12,9%	11,8%	11,3%	11,1%	3,7%	4,2%	4,6%	3,1%
<b>Solde public (% du PIB)</b>	-4,9%	-4,9%	-4,5%	-4%	-2,6%	-2,9%	-1,7%	-0,9%	-8%	-5%	-4%	-3,3%	-4,5%	-3,9%	-3%	-3,4%	-6,3%	-4,5%	-3,9%	-3,7%
<b>Dette publique (% du PIB)</b>	111,1%	110%	110,5%	110,4%	66,54%	65,9%	64%	61,8%	144,7%	143,7%	143,2%	142,8%	112%	107,3%	104,7%	103,9%	102,6%	104,1%	105,9%	107,3%



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

### CONTACTS

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

Service Économie  
Anne Bernard  
Louis Delbos  
Anaïs Filsoofi  
Vinciane Vialard



## INFORMATION EXTRA-FINANCIÈRE : QU'EST-CE QUE LA CSRD, LA NOUVELLE RÉGLEMENTATION EUROPÉENNE ?

**Adoptée fin 2022 par la Commission européenne pour une entrée en vigueur en 2024, la Corporate Sustainability Reporting Directive vise à renforcer les règles et obligations en matière de reporting extra-financier des entreprises.**

### QUELLES SONT LES ORIGINES DE LA CSRD ?

En novembre 2022, la Commission européenne a adopté la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) qui sera mise en œuvre à partir de janvier 2024 par les entreprises des États membres de l'Union européenne (UE). Elle vient remplacer la Non-Financial Reporting Directive (NFRD) entrée en vigueur en 2016 et qui imposait à certaines entreprises européennes de réaliser un reporting extra-financier. Elle avait été appliquée au droit français en août 2017 sous le nom de DPEF (déclaration de performance extra-financière) et s'adressait aux grandes entreprises ayant un siège en Europe.

La NFRD étant l'une des premières grandes directives européennes dédiée au reporting extra-financier, elle présentait certaines lacunes. Elle n'imposait pas de cadre de reporting, ce qui empêchait la comparaison entre les différentes entreprises. Les informations requises pour la rédaction du rapport étaient assez faibles. Enfin, le nombre d'entreprises concernées restait assez limité, environ 500 sur toute l'Europe.

### QUELS SONT LES OBJECTIFS POURSUIVIS ?

Avec la CSRD, le reporting extra-financier devient plus exigeant. Un des objectifs principaux est d'harmoniser le reporting de durabilité des entreprises et d'améliorer la disponibilité et la qualité des données publiées par celles-ci en encadrant leurs rapports extra-financiers grâce, notamment, à des indicateurs standardisés.

La CSRD est l'une des mesures phares du quinquennat d'Ursula Von Der Leyen, présidente de la Commission européenne, en matière de responsabilité sociétale des entreprises (RSE). Cette directive vise notamment à répondre aux sollicitations des acteurs financiers qui

n'avait pas, jusqu'alors, de données ESG (environnement, social et de bonne gouvernance) solides sur lesquelles s'appuyer afin d'orienter leurs investissements vers des entreprises durables. En résolvant ce problème de transparence, l'UE souhaite aligner les flux financiers sur les ambitions du Pacte vert européen (Green Deal).

### QUELLES SONT LES NOUVELLES AVANCÉES ?

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

- La matérialité financière, c'est-à-dire les risques et opportunités liés aux enjeux « matériels » comme les risques environnementaux, sociaux ou de gouvernance susceptibles d'affecter positivement ou négativement le développement, la performance et la position de l'entreprise à court, moyen ou long terme, et donc de créer ou d'éroder sa valeur d'entreprise.
- La matérialité environnementale/sociale, c'est-à-dire les impacts significatifs réels ou potentiels sur les personnes et l'environnement des opérations de l'entreprise et de sa chaîne de valeur en amont et en aval.

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

La standardisation des indicateurs est une autre des avancées de la CSRD. Les normes de reporting seront désormais fixées par l'EFRAG (groupe consultatif pour l'information financière en Europe). Il s'agit d'une



association privée au service des intérêts publics de la Commission européenne ayant conçu des normes de reporting sur le développement durable basées sur les politiques européennes. Ces nouvelles normes permettent de standardiser les déclarations des entreprises, de faciliter leur comparaison et d'éviter le greenwashing (éco-blanchiment).

Ces nouvelles normes ont été adoptées en juillet 2023 par la Commission et sont divisées en quatre catégories :

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

Il est cependant important de noter que seules les informations générales sont obligatoires à fournir dans le cadre du reporting. Pour les autres normes, c'est à l'entreprise de décider quels indicateurs elle souhaite publier en fonction de son analyse de matérialité.

Aussi, un commissaire aux comptes ou un organisme tiers indépendant (OTI) devra s'assurer de la validité des informations du rapport des entreprises en veillant à ce que les normes communes soient respectées et en garantissant la cohérence des informations avec les objectifs de durabilité de l'entreprise.

La CSRD va aussi concerner plus d'entreprises dans l'UE (50 000 contre 11 700 avec la NFRD). Les grandes entreprises restent les principales concernées, mais les petites et moyennes cotées en bourse seront aussi progressivement sujettes à la directive, avec un reporting simplifié. Seules les microentreprises seront exclues de l'obligation.

## RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL ENVIRONNEMENTAL DANS L'ENTREPRISE

La directive précise également que les entreprises devront informer les représentants des travailleurs au niveau approprié et discuter avec eux des informations pertinentes et des moyens d'obtenir et de vérifier les informations en matière de durabilité. Elle précise également que l'avis des représentants des travailleurs sera communiqué aux organes d'administration, de direction ou de surveillance concerné. Le comité social et économique (CSE) devra donc être informé et consulté sur les informations en matière de durabilité, renforçant ainsi le dialogue social environnemental dans l'entreprise.

Enfin, la CSRD prévoit que les rapports de durabilité devront être rendus publics sous format électronique sur une plateforme unique, ce qui permettra de centraliser l'ensemble des rapports et de faciliter leurs consultations par les parties prenantes.

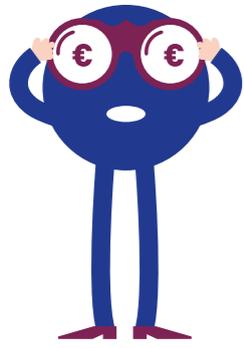
La mise en œuvre de la CSRD se fera progressivement à partir de janvier 2024 jusqu'en janvier 2028 en fonction du type d'entreprises concernées afin de permettre aux petites de se mettre en conformité. En France, cette nouvelle directive devrait être adaptée au droit national d'ici fin 2023 pour une mise en application dès janvier 2024.

### CONTACTS

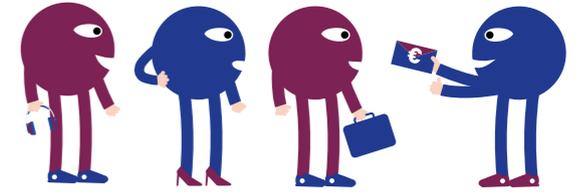
**Madeleine Gilbert**  
Secrétaire nationale à la transition  
vers un monde durable  
[madeleine.gilbert@cfecgc.fr](mailto:madeleine.gilbert@cfecgc.fr)

### Service Économie

Anne Bernard  
Louis Delbos  
Anaïs Filsoofi  
Vinciane Vialard



## TENDANCES



### MOBILITÉ DES CADRES : LES SALAIRES EN TÊTE DES MOTIVATIONS

Les cadres en veulent toujours plus ! De RTT ? De meilleures conditions de travail ? Non, d'argent ! Selon le nouveau Baromètre de l'Association pour l'emploi des cadres (Apec), leurs envies de mobilité « sont de plus en plus motivées par la recherche d'une meilleure rémunération ». La part des cadres ayant l'intention de changer d'entreprise et qui placent en premier l'argument pécunier bondit de 5 points en un an (43 % à 48 %), et de 10 points en 4 ans. Les autres motifs de changement sont « trouver de meilleures conditions de travail » (32 %) et « bénéficier de meilleures perspectives d'évolution » (29 %) - ce qui rejoint la question salariale.

« Cette tendance pourrait inciter les cadres à négocier plus fermement leurs salaires et à accepter des propositions salariales jugées intéressantes dans le contexte d'approches directes », analyse l'Apec. Avertissement donc aux directions : si vous ne les augmentez pas, vos personnes-clés vont être chassées !

L'organisme paritaire constate en outre que « les cadres perçoivent davantage qu'il y a un an la pression sur les salaires induite par le contexte inflationniste et par les difficultés de recrutement ». 44 % des cadres estiment ainsi qu'ils pourraient gagner significativement plus en changeant d'entreprise (+ 15 points par rapport à 2022). Les jeunes cadres de moins de 35 ans n'ont jamais été aussi persuadés de pouvoir gagner plus en changeant d'employeur (51 % en septembre 2023, + 13 points).

En 2022, la rémunération moyenne annuelle brute des cadres en France était de 59 000 euros, la rémunération brute médiane de 52 000 euros (60 000 euros pour les 55 ans et plus, 56 000 euros pour les 35-54 ans, 42 000 euros pour les moins de 35 ans). Une majorité de cadres (53 %) ont une rémunération comprenant une part variable : prime sur objectif (44 %), commission sur le chiffre d'affaires (8 %), autres éléments de salaire variable (9 %).

Côté inégalités salariales, elles perdurent puisque les chiffres médians pour l'année 2022 sont de 55 000 euros pour les hommes et de 48 000 pour les femmes.



[Baromètre Apec – 4<sup>e</sup> trimestre 2023](#) (9 novembre 2023). [Portrait statistique des cadres du secteur privé](#) (Édition 2023).

### L'INSEE ACTE LE PROBLÈME DU TASSEMENT DES SALAIRES

Dans sa dernière étude sur les salaires du secteur privé, l'Insee brosse un vaste panorama du paysage français. Les deux auteurs, Fanny Godet et Joan Sanchez Gonzalez, introduisent un certain nombre de considérants autour du constat de base de leur travail qui est le suivant : en 2022, le salaire en équivalent temps plein (EQTP) dans le secteur privé en France est en moyenne de 3 466 euros bruts par mois, soit 2630 euros nets. Aux extrémités de la distribution, un salarié sur dix gagne moins de 1 436 euros, un sur dix perçoit plus de 4 162 euros et un sur cent plus de 9 973 euros nets.

Partant de là, l'étude souligne le fait que l'accélération des prix en 2022 a déformé l'échelle salariale : en euros constants, seuls les salaires en bas de la distribution se sont presque stabilisés, du fait des trois revalorisations automatiques du Smic à hauteur de l'inflation (+ 0,9 % en janvier, + 2,6 % en mai, + 2,0 % en août), tandis que les autres ont baissé, « de plus en plus fortement à mesure que l'on grimpe dans le reste de la distribution », précise l'Insee.

Les disparités salariales, qui avaient diminué dans les années 2000 avant d'augmenter dans une moindre ampleur durant la décennie suivante, ont donc baissé et se trouvent aujourd'hui à leur plus bas niveau depuis 2014.

Illustration genrée du phénomène : l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, qui est en moyenne de 14,1 % en EQTP, s'est réduit de 0,7 point par rapport à 2021 et de 6,8 points depuis 2008. La surreprésentation des femmes dans le bas de la distribution, où le pouvoir d'achat des salaires a mieux résisté, explique en partie ce resserrement.

Manière de dire aussi que les femmes sont sous-représentées dans le haut de la distribution des salaires. Elles ne représentent ainsi que 22,9 % des 1 % des salariés les mieux rémunérés, contre 41,9 % de l'ensemble des salariés du privé.



[« Les salaires dans le secteur privé en 2022. Une nette baisse du pouvoir d'achat, hormis au niveau du Smic »](#) (Insee Première, n° 1971, novembre 2023).



## BULLES X (EX-TWITTER)



X **CFE-CGC** @CFECCG - 25 octobre 2023

**Prud'hommes : vous faites vos premiers pas dans la fonction de conseiller ? Vous souhaitez devenir conseiller(e) prud'hommes ? Notre guide CFE-CGC vous apporte toutes les informations pratiques et vous accompagne durant votre mandat ! À consulter ici → <https://urlz.fr/opGd>**



X **GROUPE CFE-CGC** @CFECCGAUCESE - 2 novembre 2023

**#CESE Le nouveau numéro du « 16 » pour les mois de septembre et octobre 2023 est disponible ! Retrouvez ce bilan d'activité du groupe #CFECCG au @LECESE en cliquant sur le lien ci-après : → <https://urlz.fr/opGA> Bonne lecture !**



X **CFE-CGC** @CFECCG - 3 novembre 2023

**Secrétaire national CFE-CGC à la transition économique, @BlancNicolas3 co-signe une lettre ouverte @Elisabeth\_Borne en faveur d'une réforme du label Investissement socialement responsable #ISR, afin de ne pas institutionnaliser le greenwashing. → <https://urlz.fr/oqtk>**



X **FRANÇOIS HOMMERIL**

@FHOMMERIL - 10 novembre 2023



**#AssuranceChômage Mais de quelles négociations parle-t-on ? De celles qui doivent se dérouler à 8, ou des manœuvres d'alcove téléguidées par l'Élysée avec une sélection d'organisations « compatibles » ? Jamais vu une négociation à ce point déloyale. La mascarade se termine, tant mieux.**



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

@CFECCG #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)

**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.**