

N°21

DÉCEMBRE 2023

**TOUTE
L'INFORMATION
DES ADHÉRENTS**

À LA UNE

Assurance chômage, emploi des seniors, mobilité des cadres, jeunes et syndicalisme...

MODE D'EMPLOI

Les aidants
familiaux

LE GRAND TÉMOIN

Cécile Duflot,
directrice générale
d'Oxfam France

EN IMMERSION

Reportage aux Galeries
Lafayette Haussmann

**CFE
CGC**

LE MAGAZINE



**DOSSIER
INTELLIGENCE
ARTIFICIELLE :
RÉPONDRE
AUX DÉFIS**



« Vous soutenez vos salariés qui aident un proche ? Nous vous accompagnons. »

Pour vous aider à faciliter le quotidien professionnel de vos salariés aidants, nous proposons des services individuels d'accompagnement, de conseil et d'écoute, mais aussi des conférences, des formations et des ateliers pour des groupes de salariés et de managers.

L'objectif : éviter l'épuisement et tenir compte des vulnérabilités.

Engagés auprès des aidants, nous avons fait apparaître que l'expérience de l'aidance génère ou renforce des savoir-faire et savoir-être précieux dans le monde de l'entreprise.

N'oublions pas : soutenir les salariés aidants, c'est aussi valoriser leurs atouts.

Découvrez les outils et services que nous avons développés pour vous aider à les accompagner.



AG2R LA MONDIALE

Prendre la main
sur demain

Épargne
Retraite
Santé
Prévoyance



16

05 ÉDITO

Engagés sur le terrain

06 À LA UNE

Assurance chômage, emploi des seniors, mobilité des cadres, jeunes et syndicalisme...

14 FOCUS

Barème Macron des indemnités prud'homales : où en est-on ?

16 LE GRAND TÉMOIN

Cécile Duflot, directrice générale d'Oxfam France : « Il faut combattre les inégalités sur le terrain et à la racine des causes »

20 EN IMMERSION

Les Galeries Lafayette Paris Haussmann, un magasin mythique

24 MODE D'EMPLOI

Aidants familiaux : comment se faire aider ?

26 DOSSIER

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE : RÉPONDRE AUX DÉFIS

28 Intelligence artificielle : de quoi parle-t-on ?

30 Nicolas Blanc : « Développer un dialogue social adapté aux enjeux de l'IA »

32 IA, travail et dialogue social : le SeCoIA Deal au rapport !

33 Chez Onclusive, l'IA avancée pour justifier des licenciements massifs

34 Métallurgie, Airbus, BNP Paribas... Les sections CFE-CGC à pied d'œuvre sur l'IA

36 L'IA vue par les experts du BIT

38 PORTRAITS DE MILITANTS

38 Jean-Christophe Dugalleix, le combat homérique d'un lanceur d'alerte

40 Elian Sardet (Solvay), expert en mécanique syndicale

42 FENÊTRE SUR LE MONDE

42 Le retour du couple franco-allemand face aux défis européens

44 Droit de grève en danger : la Cour de Justice internationale saisie par l'OIT

48 QUESTIONS PRATIQUES

48 Cumul emploi-retraite, arrêt maladie et congés payés...

50 INDICATEURS

Les chiffres clés des salaires



20



26



38

HANDICAP : UN GUIDE CFE-CGC POUR NÉGOCIER LES ACCORDS COLLECTIFS



Adhérent(e)s CFE-CGC,
retrouvez tous nos guides
sur l'intranet confédéral :
<http://intranet.cfecgc.org>

Mobilisée de longue date pour améliorer l'insertion professionnelle et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap, la CFE-CGC a édité, en partenariat avec l'Agefiph, un « B.A.-BA de la négociation d'un accord collectif en matière de handicap ».

La publication compile de nombreuses infos et conseils : différents types de handicap, RQTH, obligations de l'employeur, négociation et suivi d'un accord d'entreprise ou de branche...



« POURSUIVRE NOTRE TRAVAIL DE FOND, NOTAMMENT EN CONTINUANT D'OUTILLER ET DE FORMER NOS MILITANTS »

ENGAGÉS SUR LE TERRAIN

A lors qu'une grande majorité d'entreprises a renouvelé cette année leurs comités sociaux et économiques (CSE) lors des élections professionnelles, je veux ici remercier chaleureusement nos militants et nos sections syndicales qui font vivre au quotidien, sur le terrain, un dialogue social plus nécessaire que jamais. Si leurs missions s'avèrent toujours plus complexes, les représentants du personnel demeurent un indispensable contre-pouvoir pour défendre les intérêts des salariés et concourir à la pérennité des entreprises.

À l'image du succès historique enregistré par nos équipes chez EDF, la salve de résultats qui nous parvient confirme la confiance accordée à la CFE-CGC pour ses actions et ses valeurs. Avec humilité et conviction, il nous faut poursuivre ce travail de fond, notamment en continuant d'outiller et de former nos militants.

Au niveau national interprofessionnel, la CFE-CGC a contribué à l'accord équilibré signé entre partenaires sociaux concernant l'Agirc-Arrco, avec une revalorisation de 4,9 % des pensions complémentaires et la suppression du bonus-malus. Parasitée par une lettre de cadrage gouvernementale extrêmement contraignante, la négociation minimaliste sur l'assurance chômage n'a pas permis de supprimer la dégressivité des allocations pour les cadres, d'où notre non-signature. La CFE-CGC se tient désormais prête pour les discussions qui vont s'ouvrir en début d'année sur l'emploi des seniors et les parcours professionnels.

Mobilisée de longue date en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, la CFE-CGC a récemment organisé un colloque de haut niveau, et présenté son nouveau guide de la négociation collective sur le handicap. Défendre la juste place de chacun au travail, c'est la motivation au long cours de notre organisation, de nos militants et de nos 200 référents handicap sur tout le territoire.

Je vous souhaite à toutes et tous de bonnes fêtes de fin d'année.



JEAN-FRANÇOIS FOUCARD,
secrétaire national
CFE-CGC en charge
des parcours
professionnels

TRIBUNE

ASSURANCE CHÔMAGE : CONSTRUIRE UN NOUVEAU SYSTÈME ET UNE NOUVELLE GOUVERNANCE

Pour la CFE-CGC, la récente négociation assurance chômage a signé la fin d'une époque, celle de la gestion paritaire du régime telle que conçue en 1958. D'une philosophie d'indemniser le mieux possible le chômeur pour le sécuriser, nous sommes passés à celle de le pousser le plus rapidement possible sur le marché de l'emploi pour augmenter coûte que coûte le taux d'activité, nouvel alpha et oméga de la Macronie.

En effet, cette négociation entre partenaires sociaux, comme celle de 2019, a dû se soumettre au cadre créé par la loi de 2018 qui introduit la notion de lettre de cadrage de la part du Gouvernement, laquelle doit être absolument respectée pour que l'accord conclu entre organisations syndicales et patronales puisse être agréé.

Dans cette lettre de juillet 2023, la liste des obligations était très fournie : reprendre les dispositions introduites par les lois de 2019 et 2022, à savoir le mode de calcul de l'indemnité qui moyenne les salaires perçus sur la période couverte, la fluctuation de la durée d'indemnité en fonction de la conjoncture économique (principe de contracyclicité) et la dégressivité qui entraîne une baisse de 30 % des indemnités à partir du septième mois pour les chômeurs dont le salaire initial est supérieur à 4800 euros. Il s'agissait également de faire évoluer la réglementation pour prendre en compte l'impact de la loi sur les retraites, que toutes les évolutions de dépenses soient compensées, que la somme disponible pour les indemnisations baisse de près de 10 % sur la période de la nouvelle convention afin de financer France Travail et l'apprentissage, et que les excédents servent à désendetter le régime. Vous conviendrez que les marges de manœuvre étaient déjà ténues ! Mais comme si cela ne suffisait pas, la partie patronale a imposé dès le départ une baisse minimale de cotisation de 0,8 %. In fine, il fallait gérer le tout avec 11 % de moins de recettes dédiées et avaliser les réformes combattues !

La seule voie de passage était de faire un accord politique à huit (les cinq organisations syndicales et les trois organisations patronales) et de ne pas respecter certaines consignes. C'est sur cette base que l'ensemble des partenaires sociaux ont engagé la négociation.

La dégressivité des allocations, point d'achoppement pour la CFE-CGC

Pour la CFE-CGC, la suppression de la dégressivité des allocations était clairement l'objectif de cette négociation. Nous avons été confortés dans notre volonté par la Première ministre elle-même lors d'un entretien le 12 octobre. Malheureusement, la négociation assurance chômage a été percutée de plein fouet par celle sur l'Agirc-Arrco et le psychodrame qui s'en est suivi.

La partie patronale a basculé d'un accord politique vers un accord gestionnaire respectant strictement la lettre de cadrage du Gouvernement. Aussi, le Medef, seule organisation à avoir défendu l'introduction de la dégressivité (pour limiter les ruptures conventionnelles à l'initiative du salarié dans les grandes entreprises, tiens, tiens...), a refusé d'enlever le principe du dispositif.

C'est pourquoi la CFE-CGC, qui avait quitté la table des négociations le 10 novembre, a décidé à l'unanimité de son comité directeur du 15 novembre de ne pas signer le texte proposé. C'est seulement la deuxième fois de son histoire que cela arrive, après le refus de 2014 suite à l'introduction du différé d'indemnisation basé sur les indemnisations perçues de licenciement.

Pour la CFE-CGC, la suite ne peut désormais s'écrire que par la reprise de l'autonomie des partenaires sociaux via la création d'une complémentaire chômage avec cotisations salariale et patronale, sans possibilité d'exonération, et en laissant le socle de l'indemnisation à l'État. Cela devrait être le cahier des charges de la prochaine négociation sur la gouvernance chômage prévue pour 2024.

BIEN NÉGOCIER LE PARTAGE DE LA VALEUR EN ENTREPRISE AVEC LE GUIDE CFE-CGC



**Adhérent(e)s CFE-CGC,
retrouvez tous nos guides
sur l'intranet confédéral :
<http://intranet.cfecgc.org>**

Pour tout savoir sur la négociation du partage de la valeur ajoutée dans les entreprises, un thème majeur de la négociation collective, la CFE-CGC met à disposition des sections syndicales et des militants un guide pratique.

Définition, indicateurs et composantes, interprétation des informations et contexte de l'entreprise... La publication traite toutes les problématiques pour appréhender au mieux une négociation.

« AGIR POUR LE POUVOIR D'ACHAT EN OUTRE-MER »

1

Pourriez-vous rappeler le rôle du CESE et son fonctionnement ?

C'est l'une des trois assemblées de la République. Sa mission première dans la Constitution est de répondre aux sollicitations du Gouvernement et des deux autres assemblées (Assemblée nationale et Sénat). Nous sommes régulièrement saisis par la Première ministre, des ministères, ou encore récemment par le Sénat sur une éventuelle prestation minimum pour les jeunes. Nous pouvons aussi nous autosaisir sous trois formats : étude, rapport ou avis. Si un avis est voté pour transmission par le bureau du CESE, il est présenté en séance plénière en hémicycle et voté par l'assemblée. Celle-ci comprend 19 groupes (dont celui de la CFE-CGC qui compte quatre personnes : Valérie Gayte, Fabrice Nicoud, Djamel Souami et moi-même), 82 organisations différentes et 175 conseillers et conseillères.

2

Vous avez récemment co-rapporté un avis sur le pouvoir d'achat en Outre-mer : que recommande-t-il ?

Nous avons volontairement limité cet avis à dix préconisations, évolution des dix-neuf pistes de réflexion de notre travail d'il y a trois ans. Parmi elles, des mesures sociales et économiques. Sur le plan social, nous demandons un rattrapage du Gouvernement sur les aides sociales et des investissements sur les centres d'actions sociales (CAS) pour qu'ils puissent distribuer des chèques alimentation, logement, énergie, voire mobilité. Sur trois millions d'habitants ultramarins, 900 000 sont en situation de pauvreté. Nous demandons une augmentation de la prime d'activité par les caisses d'allocation familiale et une augmentation de la prime Macron de 3000 à 6000 euros.

PRÉSIDENTE DU GROUPE
CFE-CGC AU CESE,
VÉRONIQUE BIARNAIX-ROCHE
A CO-RAPPORTÉ UN AVIS
SUR L'OUTRE-MER.

TROIS QUESTIONS À



**VÉRONIQUE
BIARNAIX-ROCHE,**
présidente du groupe CFE-CGC
au Conseil économique, social
et environnemental (CESE)

Autre revendication sociale : l'application sans condition et immédiate des conventions collectives qui auraient dû l'être depuis 2017. Les employeurs ne veulent pas les étendre parce qu'ils estiment qu'ils ont des spécificités sur leurs territoires et que les conventions collectives nationales ne reflètent pas leur activité, ce qui est de fort mauvaise foi. Une action est conduite au niveau des préfetures et de la direction générale du travail pour qu'enfin ces textes s'appliquent. Les entreprises ultramarines sont françaises et les lois de la République doivent s'y appliquer.

3

Quelles sont les préconisations d'ordre économique ?

Nous avons à nouveau demandé la création de filières alimentaires agricoles sur chacun des territoires pour faire face à l'insuffisance alimentaire et pour créer des emplois. Une deuxième préconisation est d'étudier avec les zones ultrapériphériques des mesures de sobriété et de circuits courts : voir ce qui peut être produit à proximité plutôt que de le faire venir de loin.

La mesure phare est la volonté d'une réforme de l'octroi de mer à iso budget, en élargissant l'assiette aux services. De multiples services (plateformes d'appels, banques, assurances, etc.) ont été délocalisés à bas coût dans des pays proches (ceux de la Réunion à Madagascar par exemple), ce qui a supprimé beaucoup d'emplois locaux. Cet octroi de mer veut préserver l'emploi local, il n'y a pas de raison que les services ne soient pas taxés.

Propos recueillis par **Gilles Lockhart**

LE SEUL RESTO QUI RISQUE DE FERMER MALGRÉ 30 MILLIONS DE REPAS EN PLUS.

170 MILLIONS DE REPAS
DISTRIBUÉS EN UN AN,
C'EST LA HAUSSE LA PLUS FORTE
DE NOTRE HISTOIRE.
ON COMPTE SUR VOUS.



FAITES VOS DONS
EN FLASHANT CE CODE
OU SUR [RESTOSDUCOEUR.ORG](https://restosducoeur.org)



DIALOGUE SOCIAL



EMPLOI DES SENIORS : NÉGOCIATION OUVERTE ENTRE PARTENAIRES SOCIAUX

Sur la base du document d'orientation sur le nouveau pacte de vie au travail transmis le 21 novembre par le Gouvernement, les organisations syndicales et patronales vont débiter le 22 décembre une négociation portant sur trois grands sujets :

- l'emploi des seniors afin d'atteindre un taux d'emploi de 65 % des 60-64 ans à l'horizon 2030 (contre 33 % aujourd'hui) ;
- l'articulation des temps avec la mise en place d'un compte épargne-temps universel (CETU), un dispositif d'aménagement du temps de travail qui permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées ;
- les parcours professionnels : progression des carrières, mobilités internes et

externes à l'entreprise, reconversions, prévention de l'usure professionnelle.

Concernant l'emploi des seniors, les partenaires sociaux sont invités à renforcer la négociation collective de branche et d'entreprise ; à travailler sur l'aménagement des fins de carrières ; à favoriser les transitions entre l'activité et la retraite ; et à développer l'accès des seniors à la formation professionnelle et aux dispositifs de transition et de reconversion. Pour rappel, le taux d'emploi des seniors en France reste très inférieur à la moyenne de l'Union européenne (33 % contre 46,4 %). Au niveau du calendrier, le ministère du Travail a évoqué, « à titre indicatif », la date du 15 mars pour faire aboutir ces négociations.

AGENDA SOCIAL

LA CONFÉRENCE SOCIALE FIXE LA FEUILLE DE ROUTE

À l'issue des travaux associant les organisations syndicales et patronales (salaires et pouvoir d'achat, temps partiel et contrats courts, égalité professionnelle, cotisations et prestations sociales) lors de la conférence sociale organisée le 16 octobre au Conseil économique, social et environnemental (CESE), la Première ministre Élisabeth Borne a listé les prochains sujets de l'agenda social avec les partenaires sociaux, parmi lesquels la création d'un Haut conseil pour les rémunérations, des négociations salariales dans les branches avec des minima inférieurs au Smic, la refonte de l'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes et la réforme du congé parental.

SOCIÉTÉ

UN PLAN 2023-2027 DE SOUTIEN AUX AIDANTS

À l'occasion de la journée nationale des aidants du 6 octobre, Aurore Bergé, ministre des Solidarités et des Familles, et Fadila Khattabi, ministre déléguée chargée des Personnes handicapées, ont présenté un plan 2023-2027 de soutien aux 9 millions de Français qui aident un parent, un enfant, un conjoint ou un proche. Avec 6 engagements dont 15 jours de répit par an à domicile ou en établissement et 6 000 nouvelles places de répit ; la création d'un interlocuteur départemental unique pour les aidants ; le renforcement du congé proche aidant avec des droits rechargeables ; l'ouverture aux proches aidants de la validation d'acquis d'expérience (VAE).



TELEX

CARRIÈRES



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 dernier Baromètre de l'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 tête l'argument pécunier bondit de cinq points en un an (43 % à 48 %) et de dix points en quatre 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 leur salaires et à accepter des propositions salariales dans

le contexte d'approches directes », analyse l'Apec, qui constate que « les cadres perçoivent davantage la pression sur les salaires induite par le contexte inflationniste et les difficultés de recrutement ». 44 % des cadres estiment qu'ils pourraient gagner significativement plus en changeant d'entreprise (+ 15 points par rapport à 2022). 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 variables (9 %).

LE CHIFFRE

12 %



Le taux de chômage des personnes handicapées en 2022, contre 17,3 % en 2015, selon une étude du ministère du Travail. Cette embellie est due en partie à la crise Covid qui a conduit beaucoup de personnes concernées à se « mettre en retrait » de la vie active, précise l'étude. Le taux de chômage des personnes handicapées 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.

CONJONCTURE

L'INSEE ACTE LE PROBLÈME DU TASSEMENT DES SALAIRES

Dans une étude sur les salaires du secteur privé, l'Insee indique qu'en 2022, le salaire en équivalent temps plein (EQTP) était en moyenne de 3 466 euros bruts par mois, soit 2 630 euros nets. Aux extrémités, 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. L'accélération des prix 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 du Smic à hauteur de l'inflation, tandis que les autres ont baissé, « de plus en plus fortement à mesure que l'on grimpe dans le reste de la distribution ».

CONSOMMATION

L'UTILISATION DES TICKETS-RESTAURANT POUR LES COURSES ALIMENTAIRES PROLONGÉE

Alors que de nombreux usagers s'inquiétaient des restrictions qui devaient entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2024, le Parlement a entériné la possibilité, jusqu'à fin 2024, de payer toutes ses courses alimentaires avec des titres-restaurant. Depuis août 2022, leur utilisation est en effet étendue à tous les produits alimentaires, même s'ils ne sont pas directement consommables sans cuisson ou préparation (farine, pâtes, riz, œufs, poisson, viande, etc.). Cette dérogation devait prendre fin le 31 décembre 2023. Par ailleurs, le plafond d'utilisation de 25 euros par jour restera inchangé.



PROTECTION SOCIALE



LES RETRAITES COMPLÉMENTAIRES REVALORISÉES DE 4,9 %

Au terme de cinq semaines de négociation, les organisations syndicales et patronales représentatives, gestionnaires de l'Agirc-Arrco, ont conclu un accord national interprofessionnel (ANI) sur la retraite complémentaire des salariés du privé, valable pour la période 2023-2026 et signé par la CFE-CGC. Le texte prévoit une revalorisation des pensions de 4,9 %, applicable depuis le 1^{er} novembre 2023, puis une revalorisation sous-indexée de maximum 0,4 point sous l'inflation pour les années 2024 à 2026.

Comme souhaité par l'ensemble des organisations syndicales, l'accord supprime le bonus-malus, un dispositif appliqué depuis 2019 avec une décote temporaire de 10 % de la pension complémentaire dans le cas d'un départ en retraite à l'âge du taux plein (pour l'éviter, il était nécessaire de travailler un an de plus). La décote est supprimée depuis le 1^{er} décembre 2023 pour les nouveaux retraités, puis à partir d'avril 2024 pour l'ensemble des retraités concernés. Le texte prévoit par ailleurs l'instauration d'un dispositif de cumul emploi-retraite générateur de droits, comme dans le régime général.

Environ 26 millions de salariés cotisent à l'Agirc-Arrco, et 1,7 million d'entreprises sont adhérentes au régime. Chaque mois, 13 millions de retraités perçoivent une allocation de retraite complémentaire pour un montant annuel total de l'ordre de 90 milliards d'euros.

CARRIÈRES

LA FONCTION MANAGÉRIALE ATTIRE 4 CADRES SUR 10

Devenir manager reste une aspiration bien ancrée chez les cadres puisque 39 % (- 3 points par rapport à 2022) de ceux qui ne le sont pas aimeraient le devenir, les plus motivés étant les cadres de moins de 35 ans (56 %), selon une étude de l'Apec. Les principales motivations sont le désir de progresser en termes de carrière (32 %) et une meilleure rémunération (25 %). A contrario, les réticences à devenir manager sont la gestion des individualités au sein d'une équipe (39 %) et la charge de travail (24 %). Près d'un tiers des cadres ne rejettent pas cette perspective mais estiment ne pas être prêts en termes de personnalité requise (32 %) ou d'expérience (10 %).

FONCTION PUBLIQUE

SANTÉ : L'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL EN TÊTE DES PRÉOCCUPATIONS DES AGENTS

Selon une enquête en ligne du Gouvernement auprès de 110 000 agents de la fonction publique, l'épuisement professionnel (27,3 %) figure au premier rang des préoccupations en matière de santé, devant les risques psychosociaux (23 %), la santé mentale (17 %), les troubles musculo-squelettiques (14,6 %) et la fatigue physique (11,7 %). 72,3 % des agents souhaiteraient un aménagement de leur temps de travail : semaine de 35 heures sur quatre jours, de 70 heures sur deux semaines. Près d'un agent sur cinq bénéficie déjà d'un aménagement, avec de fortes disparités entre la fonction publique d'État (14, 2 %) et les collectivités (29,5 %).



PARTAGE DE LA VALEUR EN ENTREPRISE : LA LOI ADOPTÉE



Le projet de loi transposant l'accord national interprofessionnel (ANI) sur le partage de la valeur en entreprise, conclu en février 2023 entre organisations syndicales et patronales, a été adopté le 22 novembre au Parlement. Les nouvelles dispositions visent à renforcer le dialogue social sur les classifications des emplois, à faciliter la généralisation des dispositifs de partage de la valeur (intéressement et participation), notamment dans les PME, et à développer l'actionnariat salarié. Le texte instaure par ailleurs une nouvelle obligation de négocier sur les bénéfices exceptionnels.

DIALOGUE SOCIAL



JEUNES ET SYNDICALISME : CHANTIER OUVERT !

« On a besoin de syndicats dans les entreprises quelles qu'elles soient. » 72 % des 18-35 ans interrogés sont d'accord avec cette affirmation, selon une enquête OpinionWay pour l'association Réalités du dialogue social, en partenariat avec plusieurs organisations syndicales. Ceci étant dit, les jeunes n'ont pas une perception très claire du rôle des syndicats. À la question « Qui est responsable, selon vous, de la gestion des relations sociales ? », ils ne sont que 10 % à répondre « les syndicats », loin derrière « les patrons/les dirigeants » (33 %), « la DRH » (20 %), « les salariés » (18 %) et « les managers » (18 %).

70 % des sondés se disent « prêts à s'engager pour une cause, quelle qu'elle soit », mais leur priorité ne va pas spontanément

aux syndicats. 40 % d'entre eux pensent ainsi que leur engagement aura plus de poids dans une association, 18 % dans un collectif, seulement 16 % dans une organisation syndicale et 15 % dans une ONG. Ils sont néanmoins 75 % à être d'accord avec l'affirmation « Quand on est représentant des salariés dans une organisation syndicale ou patronale, on a la possibilité de faire bouger les choses ». Enfin, questionnés sur les raisons qui leur feraient refuser de rejoindre une organisation syndicale, 28 % des jeunes disent qu'ils n'ont pas le temps, un quart d'entre eux qu'ils craignent les conséquences négatives sur leur carrière professionnelle, et 22 % que les syndicats n'offrent pas suffisamment de services concrets.

EDF : LA CFE-CGC DEVIENT LE PREMIER SYNDICAT

À l'issue des élections professionnelles chez EDF SA, la CFE-CGC (33,08 %, en progression de 4,48 points par rapport à 2019) est devenue la première organisation syndicale devant la CGT (30,31 %), qui était leader depuis 1946. La participation au scrutin a été massive (74,5 % des 66 000 salariés). « C'est une grande fierté et la reconnaissance du travail accompli par les militants et nos équipes syndicales coordonnées par Amélie Henri, déléguée syndicale centrale et secrétaire nationale fédérale à la fédération du Groupe EDF », a déclaré Pascal Jacquelin, secrétaire général adjoint de la fédération CFE Énergies.

CFE-CGC

GILLES TELAL NOUVEAU PRÉSIDENT DE LA FÉDÉRATION ENERMINE

Cadre dans le groupe ExxonMobil, Gilles Telal, 57 ans, était depuis 2018 secrétaire général de la fédération Enermine et Industries Transverses. Il succède à Patrick Dubus avec l'ambition d'intensifier le travail en commun avec les autres fédérations CFE-CGC. Il vient aussi de lancer avec sa nouvelle équipe un groupe de travail « La pensée d'Enermine » sur des sujets transverses : industrie durable, souveraineté industrielle, intelligence artificielle, développement des emplois et des compétences... La fédération va aussi mettre en place une équipe d'intervention rapide de soutien aux militants confrontés à des restructurations telles que des PSE.



14.15

FOCUS

JUSTICE

BARÈME MACRON DES INDEMNITÉS PRUD'HOMALES : OÙ EN EST-ON ?

SIX ANS APRÈS SA CRÉATION, LE BARÈME DE DOMMAGES ET INTÉRÊTS À APPLIQUER PAR LES CONSEILS DE PRUD'HOMMES (CPH) EN CAS DE LICENCIEMENT INJUSTIFIÉ CONTINUE DE FAIRE COULER BEAUCOUP D'ENCRE. EXPLICATIONS ET TÉMOIGNAGES TERRAIN.

Depuis septembre 2017, lorsqu'un licenciement est jugé sans cause réelle ou sérieuse ou, plus communément, abusif, le conseil de prud'hommes (CPH) peut condamner l'employeur au paiement d'indemnités en fonction de l'ancienneté du salarié. C'est le fameux barème Macron qui fournit au juge une grille de sanctions face au comportement abusif de l'employeur et qui ne concerne pas les hypothèses de harcèlement, discrimination ou violation des libertés fondamentales. Dès le départ, la CFE-CGC s'est prononcée contre ce barème au motif qu'il favorisait les employeurs au détriment des salariés. Six ans après, où en est-on de son appréciation par les instances françaises et européennes, et comment les Prud'hommes l'appliquent-ils ?

Opposition du Comité européen des droits sociaux

Saisi par la CFE-CGC, le Comité européen des droits sociaux (CEDS), instance de contrôle du Conseil de l'Europe chargée d'examiner le respect de la Charte sociale européenne par les États, a estimé que les plafonds de ce barème ne sont pas suffisamment élevés pour réparer le préjudice subi par la victime et pour être dissuasifs pour l'employeur. Il déplore aussi que le juge dispose d'une marge de manœuvre trop étroite dans l'examen des circonstances individuelles de licenciements injustifiés.

Recommandations du Comité des ministres européens

En septembre 2023, le Comité des ministres du Conseil de l'Europe a recommandé à la France « de poursuivre ses efforts visant à garantir que le montant des dommages et intérêts accordés aux victimes de licenciement injustifié soit dissuasif pour l'employeur ; de réexaminer et modifier, le cas échéant, la législation ; et de rendre compte des décisions et mesures prises en ce sens dans un délai de deux ans », résume Michel Miné, avocat et titulaire de la chaire droit du travail et droit des personnes au CNAM (Conservatoire national des arts et métiers).

Témoignage du conseil des prud'hommes de Lyon

Sur le terrain, avec l'aide de Gérard Béhar, expert CFE-CGC auprès de Christine Lè, secrétaire nationale confédérale en charge du dialogue social, nous recueillons les témoignages de deux CPH en région. Celui de Lyon est particulièrement révélateur de l'évolution dans le temps. « Au départ, expose le président de la section Encadrement du conseil des prud'hommes de Lyon, compte-tenu de la jurisprudence de la Cour de cassation et surtout de la décision du CEDS, qui tous deux avaient considéré que le barème contreviait aux dispositions de l'article 24 de la charte européenne signée par la France (OIT 158), nous nous étions accordés, à chaque fois que la question nous était posée et en fonction de l'opposition du collège employeur, de renvoyer en départage les dossiers. Néanmoins, avec l'évolution des positions de la Cour de cassation et en fonction des dossiers, de l'absence de préjudice démontré, un certain nombre de conseillers appliquaient le barème. »

Dépassement du barème à condition de justifier le préjudice

« Aujourd'hui, poursuit-il, face à la situation nouvelle créée par de nombreux arrêts de cour d'appel d'une application in concreto du préjudice véritablement subi par le salarié, nous appliquons le dépassement du barème, d'une part si cela est demandé - en encadrement, de moins en moins d'avocats nous le demandent - et surtout lorsque nous avons des éléments dans le dossier du salarié nous permettant d'aller au-delà des montants fixés par le barème. Cela suppose donc que les demandeurs salariés, par l'intermédiaire de leurs défenseurs, justifient leur préjudice, au-delà de leur seule ancienneté, dans le dossier remis aux conseillers. »

Dans le Grand Est, une application stricte du barème

Le conseil des prud'hommes de Troyes, pour sa part, a été le premier en France, le 13 décembre 2018, à considérer que le barème Macron violait l'article 10 de la Convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail (OIT) et l'article n° 24 de la Charte sociale européenne. Mais depuis, les choses ont évolué. « En septembre 2019, la Cour de cassation a précisé que la perte de droit à la retraite était réparée dans le cadre du barème, et a validé en mai 2022 la barémisation des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, indique le président de la section encadrement du CPH de Metz. Aussi actuellement, tous les CPH du Grand Est appliquent de façon stricte le barème Macron. »

Réduction du nombre de contentieux... et du montant des indemnités !

« Le barème mis en application en septembre 2017 a réduit sensiblement le nombre de contentieux dans les conseils de prud'hommes, observe-t-il. L'application de la grille a eu aussi pour conséquence une réduction importante des dommages et intérêts versés aux salariés licenciés sans cause réelle et sérieuse. C'est d'autant plus marquant qu'ils ont une faible ancienneté au sein de l'entreprise. Pour ces salariés, « on a légalisé le licenciement abusif », comme le disent souvent les conseillers. Quant aux salariés ayant une ancienneté importante, ils peuvent espérer la moitié des indemnités prévues par le barème. En effet, il est souvent constaté qu'il faut que l'employeur soit de très mauvaise foi pour que les juges accordent le maximum prévu par la grille. »

Apparition de demandes collatérales

Le président de la section messine note par ailleurs une explosion des litiges fondés sur un harcèlement moral ou sur des agissements discriminatoires qui visent à faire reconnaître des licenciements nuls afin d'échapper au barème Macron. « Des demandes supplémentaires apparaissent pour tenter de réparer des préjudices distincts de la simple perte d'emploi : pour violation du droit à la santé et à la sécurité, voire de la perte de chance de pouvoir bénéficier d'une retraite, pour circonstances vexatoires, pour atteinte à la dignité du

salarié, pour manquement à l'obligation de formation, pour préjudice moral (préjudice d'anxiété). »

Nécessité stratégique pour le demandeur

« L'invocation d'un préjudice distinct de celui de la rupture du contrat de travail est devenue une nécessité stratégique pour le demandeur, ajoute le président de la section encadrement du CPH de Metz. Cependant, la multiplication des chefs de demande nuit trop souvent à la qualité des requêtes des demandeurs et ne donne pas lieu à réparation si le salarié n'apporte pas la preuve de l'étendue de son préjudice. »

Cas particulier des salariés en forfait-jours

« Le barème oblige à identifier toutes les problématiques qui ont pu exister dans le cadre de l'exécution ou la rupture du contrat de travail, complète Me François Legras, avocat au cabinet Arkello à Paris. Un salarié qui est soumis à une convention de forfait en jours irrégulière a tout intérêt à solliciter devant le conseil de prud'hommes sa privation d'effet ou sa nullité pour aller rechercher des rappels d'heures supplémentaires. Au global, il est toujours possible d'obtenir gain de cause devant la justice ou dans le cadre d'une solution amiable qui pourra être recherchée par l'avocat. En mettant de côté la question du montant, le fait d'obtenir gain de cause répare en partie le préjudice moral. Cela participe à la reconstruction personnelle et professionnelle. »

Gilles Lockhart



16.17

LE GRAND TÉMOIN

LE GRAND TÉMOIN

PARCOURS

Née en 1975 à Villeneuve-Saint-Georges (Val-de-Marne) d'un père cheminot et d'une mère professeure de physique-chimie, Cécile Duflot a fait des études de géographie et d'urbanisme, complétées par un MBA de l'ESSEC. Elle a été militante à la Jeunesse ouvrière chrétienne (JOC) et à la Ligue pour la protection des oiseaux (LPO) avant de se tourner vers la politique.

Secrétaire nationale des Verts à 31 ans, réélue en 2008, elle a été tête de liste aux régionales de 2010 en Île-de-France, députée, ministre de l'Égalité des territoires et du Logement - on lui doit la loi ALUR dont nombre de dispositions sont toujours en vigueur - avant de claquer la porte du Gouvernement de Manuel Valls en 2014. Mère de quatre enfants, Cécile Duflot a pris la direction générale de l'ONG Oxfam France en juin 2018.

CÉCILE DUFLOT

Ancienne ministre de l'Égalité des territoires et du Logement et directrice générale d'Oxfam France.



« IL FAUT COMBATTRE LES INÉGALITÉS SUR LE TERRAIN ET À LA RACINE DES CAUSES »

Propos recueillis par **Gilles Lockhart**

Photos : **Maxime Riché**

FEMME POLITIQUE, MILITANTE DEPUIS SON ADOLESCENCE, CÉCILE DUFLOT DIRIGE OXFAM FRANCE DEPUIS 2018. **ELLE ÉVOQUE LES MISSIONS DE L'ORGANISATION NON GOUVERNEMENTALE (ONG)** ET LES COMBATS PONCTUELS MENÉS AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES.

Vos parents étaient des militants syndicaux. Que vous ont-ils inculqué ?

Ma mère était au SGEN et mon père à la CFDT. Ils étaient très engagés globalement, pas seulement dans le syndicalisme mais dans d'autres associations. Je pense que, même retraités, ils sont toujours syndiqués. Je suis née en 1975 : ils ont donc milité durant une période très active sur le plan social et ils ont toujours intégré leurs enfants dans les discussions d'adultes. Et puis je crois que j'en garde une odeur aussi, celle des tracts sur la machine à alcool posée sur la table de la salle à manger.

Vous-même avez milité très jeune aux Jeunesses ouvrières chrétiennes et à la Ligue de protection des oiseaux. Quid du syndicalisme ?

Je n'ai pas encore été militante syndicale. En revanche, le début de ma vie professionnelle a été marqué par le paritarisme. En tant que secrétaire générale d'un groupe qui s'appelait alors le 1 % logement, je faisais le suivi des conseils d'administrations des filiales et j'étais donc beaucoup au contact de représentants syndicaux.

Comment décririez-vous le rôle d'Oxfam pour un profane ?

C'est une ONG qui lutte, par des actions de terrain très concrètes, contre la pauvreté et les inégalités, et contre leurs causes. Nous considérons que ces situations ne sont pas une fatalité : on peut lutter contre les causes de ces inégalités qui se trouvent à la fois sur le front de la justice sociale et sur celui de la justice climatique, parce que la

« INVESTIR DE FAÇON MASSIVE EN FAVEUR DE LA TRANSITION ENVIRONNEMENTALE »

dégradation du climat accentue, aggrave et rend même dans certains cas dramatique la situation d'une partie des habitants de la planète.

Oxfam France, qui a un peu plus de 30 ans, est membre d'une confédération présente dans 85 pays, dont la première émanation est née il y a 80 ans. Nous appartenons à une famille qui a des valeurs, un logo, un combat commun, avec évidemment des spécificités, des colorations. En France, par exemple, nous avons six magasins (bouquineries et friperies solidaires). Oxfam Grande-Bretagne en compte plus de 600, ce qui en fait le plus gros vendeur de livres d'occasion d'Europe.

Comment êtes-vous organisés en France ?

Nous sommes une cinquantaine de personnes et j'ai la chance de diriger une équipe très alignée, intelligente, joyeuse, énergique, empreinte d'une grande solidarité, au sein de laquelle je tiens à saluer le rôle de Mathilde Casteran, la secrétaire générale. Cela fait cinq ans que je suis dans une ONG. J'y ai trouvé un lieu très

épanouissant. Oxfam n'est pas la même que quand je suis arrivée et j'en suis très heureuse. Les financements annuels sont passés de cinq millions à plus de quinze millions d'euros grâce à l'augmentation des donateurs privés et des financements institutionnels pour nos actions.

Oxfam France est-elle à la pointe de certains combats ?

En France, nous sommes assez spécialistes des questions de finance et de climat. Nous avons travaillé les questions climatiques plus tôt que d'autres Oxfam de la confédération.

Oxfam reproche aux grandes banques françaises que leur empreinte carbone représente près de huit fois les émissions totales de gaz à effet de serre du pays. Une pétition ciblant la BNP est en cours. Qu'en est-il ?

Ce n'est pas un combat contre les banques mais un combat pour que celles-ci, et notamment certaines banques françaises parmi les plus grandes du monde, jouent le rôle décisif qu'elles peuvent avoir pour réorienter l'économie vers une pratique qui ne détruit pas le climat. Nous avons fait bouger la banque postale. Elle s'est engagée sur une stratégie qui, au moment où elle la publiée, était la plus ambitieuse du monde en matière d'exigence à l'égard des entreprises dans laquelle elle investit et à qui elle prête. Le Crédit Mutuel aussi a fait de grands pas. Nous avons une relation plus difficile avec d'autres, notamment la BNP, contre laquelle nous avons porté plainte au titre de la loi sur le devoir de vigilance.

(...)

(...)

Même si nous sommes un peu déçus de l'attitude de l'entreprise, on voit bien qu'elle se sent obligée de s'adapter.

Que voulez-vous dire par là ?

Elle doit le faire pour plusieurs raisons : l'impact judiciaire, peut-être ; l'impact médiatique ; mais surtout parce qu'une partie de ses salariés veut travailler à des missions qui ne contribuent pas à détruire l'avenir de la génération suivante. C'est d'ailleurs l'état d'esprit d'un collectif de plusieurs milliers d'étudiants qui ont lancé la manifeste « Pour un réveil écologique », affirmant qu'ils ne veulent travailler que pour un employeur ayant intégré la nécessité d'être en phase avec l'accord de Paris sur le climat (2015).

Que répondez-vous à ceux qui rétorquent que le secteur bancaire emploie plusieurs centaines de milliers de personnes en France ?

Qu'il n'y a pas d'emplois sur une planète morte. Que ce qui est menacé, c'est l'habitabilité de la planète pour l'espèce humaine. Et que plus on est gros et puissant, plus on a une responsabilité et plus on est capable de faire bouger les choses dans le bon sens. Pourquoi Oxfam cible-t-elle de très gros acteurs ? Parce que nous pensons qu'ils peuvent avoir un impact très positif.

Quels rapports entretenez-vous avec l'État ?

En tant qu'ONG, le dialogue se fait majoritairement au sein du réseau Action Climat qui est l'organisme de représentation environnementale. Ce n'est pas un mystère de dire que cette dernière période n'a pas été le lieu du plus grand des échanges, notamment après l'énorme déception qu'a constituée la non mise en œuvre des propositions de la conférence environnementale. Il y a eu de grandes envolées - on se souvient du « Make Our Planet Great Again » du président de la République - qui non seulement ne se traduisent pas dans les actes, mais débouchent même parfois sur des décisions contraires. Donc cela crée beaucoup de déception. Le rapport de Jean Pisani-Ferry et Selma Mahfouz (mai 2023) sur les incidences économiques de l'action pour le climat, élaboré au cœur de l'État, dit comme nous qu'il faut investir de façon massive sur la transition environnementale et que le moyen de la financer est une taxe exceptionnelle sur les plus riches.



Justement, une récente étude d'Oxfam affirme que les 1 % les plus riches de la planète sont responsables d'un quart des émissions de gaz à effet de serre. Quelles conséquences en tirez-vous ?

Il s'agit de l'actualisation d'une étude datant de plusieurs années, ce qui montre que les choses ne bougent pas. Si on veut réussir à rester sous les + 2 °C de réchauffement, ce qui devient de plus en plus périlleux, il faut s'attaquer aux secteurs les plus émetteurs et que ceux qui sont en situation de changer le fassent. Shell a inventé l'empreinte carbone individuelle pour diluer la responsabilité. On nous dit que LVMH, par exemple, émet du CO₂ parce que des particuliers achètent ses produits. Certes, mais si l'entreprise décide de travailler autrement, elle va avoir un impact considérable. La capacité de décision des pouvoirs publics et des propriétaires d'entreprises - donc des plus riches - est très importante pour faire changer les choses. C'est cela que veut impulser le rapport.

**« AGIR CONTRE LE
COÛT CROISSANT
DU LOGEMENT ET
LES IMPACTS DE LA
CONCENTRATION DE LA
RENTE IMMOBILIÈRE »**

Un chef d'entreprise qui voyage beaucoup pollue plus, de fait, qu'une retraitée sans permis de conduire dans un petit village. Mais il signe aussi des contrats internationaux qui créent des emplois...

Plusieurs milliardaires se sont exprimés sur les jets privés en défendant leur usage professionnel. Je sais bien que la question des transports est cruciale dans le business. Mais cette idée d'exonérer ceux qui pilotent des entreprises est une hérésie, parce que ce sont eux qui ont la capacité de décider. Moins vous êtes écologique dans vos comportements personnels, moins vous avez tendance à l'être dans vos responsabilités. Il ne s'agit pas de faire plaisir à Oxfam mais de tenir compte des travaux scientifiques du GIEC qui montrent que le modèle actuel n'est pas soutenable. Et il n'est pas nécessaire, même pour un cadre très supérieur, de conduire un SUV qui pèse deux tonnes.

Oxfam France vient de publier un rapport sur le logement, appelant notamment à la constitutionnalisation du droit au logement. Pourquoi ?

L'augmentation du coût du logement, le principal poste de dépense des salariés, grignote le pouvoir d'achat, avec en plus une dimension très inégalitaire. Plus vous êtes enfant de propriétaires, plus vous avez de chances d'être propriétaire, voire bailleur. Il y a une concentration de la rente immobilière, ce qui a beaucoup d'impact sur la vie quotidienne, sur le budget des familles et sur les possibilités de mobilité professionnelle. Nous avons travaillé sur

sept thématiques avec des spécialistes de chaque domaine : financiarisation, logement en résidences étudiantes et seniors, location de courte durée, etc. Et nous avons mis en lumière à quel point un certain nombre de dispositifs comme Airbnb et la location de courte durée, par exemple, sont en train de fragiliser l'accès à un bien vital.

À titre personnel, vous avez subi de la misogynie dans le combat politique. Avez-vous l'impression de vous être heurtée à un plafond de verre durant votre carrière ?

Plafond de verre, pas exactement. En revanche, je n'ai pas été jugée de la même manière que si j'avais été un homme. Mon refus d'intégrer le Gouvernement Valls en avril 2014 a été commenté comme un caprice, comme si j'avais des émotions qui me submergeaient, pas du tout comme une décision politique, alors que la suite de l'histoire a montré que je m'étais peu trompée sur l'issue des choix faits par le président de la République de l'époque. Sur le moment, je ne m'en suis pas rendu compte - on parle d'une époque avant Me Too. J'avais des moments de rébellion, je sentais bien qu'il y avait une injustice, mais je ne l'avais pas conceptualisée de cette manière, comme je l'ai fait lors d'un travail de revisite.

En dépersonnalisant la question, à votre poste, trouvez-vous que l'égalité femmes-hommes progresse ?

Oui mais encore trop lentement, et la suite de la crise Covid a montré qu'on a perdu du temps, qu'on est retourné en arrière, notamment parce que le plan de relance n'était absolument pas féministe. Il ne visait pas les secteurs qui ont pourtant été si essentiels pendant la pandémie, en particulier le médical et le médico-social où les femmes sont beaucoup plus nombreuses et bien moins payées.

Par rapport à ce que vous avez connu en politique, avez-vous l'impression d'être plus ou moins efficace qu'avant sur les dossiers qui vous tiennent à cœur ?

Les ONG ont un levier d'action efficace mais qui est un levier d'influence, pas de pouvoir, puisque nous ne sommes pas aux manettes. Si on dispose d'une écoute et si on a la capacité de créer des coalitions, cela peut se traduire dans l'action. Après, c'est vrai que quand vous êtes au Gouvernement, quand vous êtes au banc pour défendre une loi, là vous changez concrètement les choses. Je n'oppose pas ces deux modes d'action complémentaires.

« OXFAM A UNE TRADITION ANCIENNE DU TRAVAIL EN COMMUN AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES »

En 2022, Oxfam France est venue soutenir l'action de la CFE-CGC à Belfort dans son combat contre la défiscalisation pratiquée par General Electric. Etiez-vous impliquée sur ce dossier ?

Nous avons été sollicités par les syndicalistes locaux et nous avons répondu très vite car nous étions totalement en phase avec leur combat. Notre manière de voir les conséquences générales des paradis fiscaux et de l'optimisation fiscale, un combat historique d'Oxfam, faisait bien écho à ce combat syndical local sur une entreprise donnée.

Est-ce que la lutte contre les paradis fiscaux progresse ?

Il y a des avancées mais c'est loin d'être terminé. Les publications et révélations par la presse ont été extrêmement aidantes. Le vrai sujet est d'être très clair avec les pays qui non seulement ne sont pas coopératifs mais se placent dans une posture d'agressivité fiscale. Et il y en a au cœur de l'Europe : Irlande, Pays-Bas... Le problème est cette zone grise qu'on appelle optimisation, qui n'est pas complètement illégale,

mais qui se rapproche de l'évasion fiscale en détournant des dispositifs légaux de leur sens ou en poussant, par le lobbying, à la mise en place de dispositifs légaux permettant de contourner ce qui serait un impôt juste. Notre combat est à la fois sur ce sujet et aussi en faveur d'une profonde réforme fiscale - ce que nous appelons le manifeste fiscal - pour remettre de la justice dans la fiscalité.

Le combat commun autour de General Electric en a-t-il entraîné d'autres ?

Pas de façon bilatérale avec la CFE-CGC, mais Oxfam a une tradition ancienne du travail en commun avec les organisations syndicales. Les questions de la chaîne de valeur et du partage de la richesse dans les entreprises sont des préoccupations de longue date chez nous, qui trouvent un écho dans les combats de la CFE-CGC. Plus largement, quand on est au Gouvernement ou parlementaire, on travaille sur les propositions de gens avec lesquels on a des affinités de valeur, ce qui inclut la CFE-CGC. Concrètement, la dernière fois que j'ai travaillé avec ses militants, c'était lors de la signature du protocole d'élection du CSE d'Oxfam. En tant que directrice générale, j'ai écrit à tous les syndicats. La CFE-CGC a répondu et nous avons négocié avec elle.

Comment qualifieriez-vous les relations entre Oxfam France et la CFE-CGC ?

Il y a des organisations qui peuvent être de très bons alliés ponctuellement, et qui ont une camaraderie de valeurs dans la durée.

UNE DÉCEPTION DANS L'AFFAIRE DU SIÈCLE

En décembre 2018, dans ce qui a été médiatisé comme l'Affaire du siècle, Oxfam France, Greenpeace France, la Fondation pour la Nature et l'Homme et Notre Affaire à Tous ont assigné l'État français en justice pour inaction face aux changements climatiques. En octobre 2021, l'État a été condamné par le tribunal administratif de Paris pour cette raison. En juin 2023, les plaignants ont demandé une astreinte d'un milliard d'euros pour le climat.

Lors de l'audience du 8 décembre 2023 au tribunal administratif de Paris, le rapporteur public a refusé d'examiner la responsabilité de l'État dans le retard climatique pris depuis la condamnation de 2021. S'il reconnaît la logique et la pertinence des arguments des associations, il ne conseille pas au tribunal administratif de les prendre en compte dans sa décision. Le tribunal peut choisir de ne pas suivre ces conclusions. C'est ce qu'ont plaidé les avocats de l'Affaire du Siècle le 8 décembre. Néanmoins, il s'agit d'un revers pour les associations. « En pleine COP 28, nous sommes déçus des conclusions du rapporteur public qui dépolitise complètement l'action étatique. Le tribunal peut encore se saisir de cette opportunité historique pour marquer le droit climatique au-delà des frontières françaises », a commenté Cécile Duflot.

LES GALERIES LAFAYETTE PARIS HAUSSMANN, UN MAGASIN MYTHIQUE

BÂTIMENT CENTENAIRE ET EMBLÉMATIQUE AU CŒUR DE LA CAPITALE, TEMPLE DE LA MODE ET DE LA BEAUTÉ AVEC SA COUPOLE ICONIQUE ART NOUVEAU, **LE GRAND MAGASIN ET SES 1 800 SALARIÉS ACCUEILLENT CHAQUE ANNÉE 37 MILLIONS DE VISITEURS VENUS DU MONDE ENTIER. VISITE GUIDÉE.**



Reportage : **Mathieu Bahuet**
Photos : **Valérie Jacob**
Conception : **Adrien Vinet**



CI-CONTRE ET CI-DESSUS :

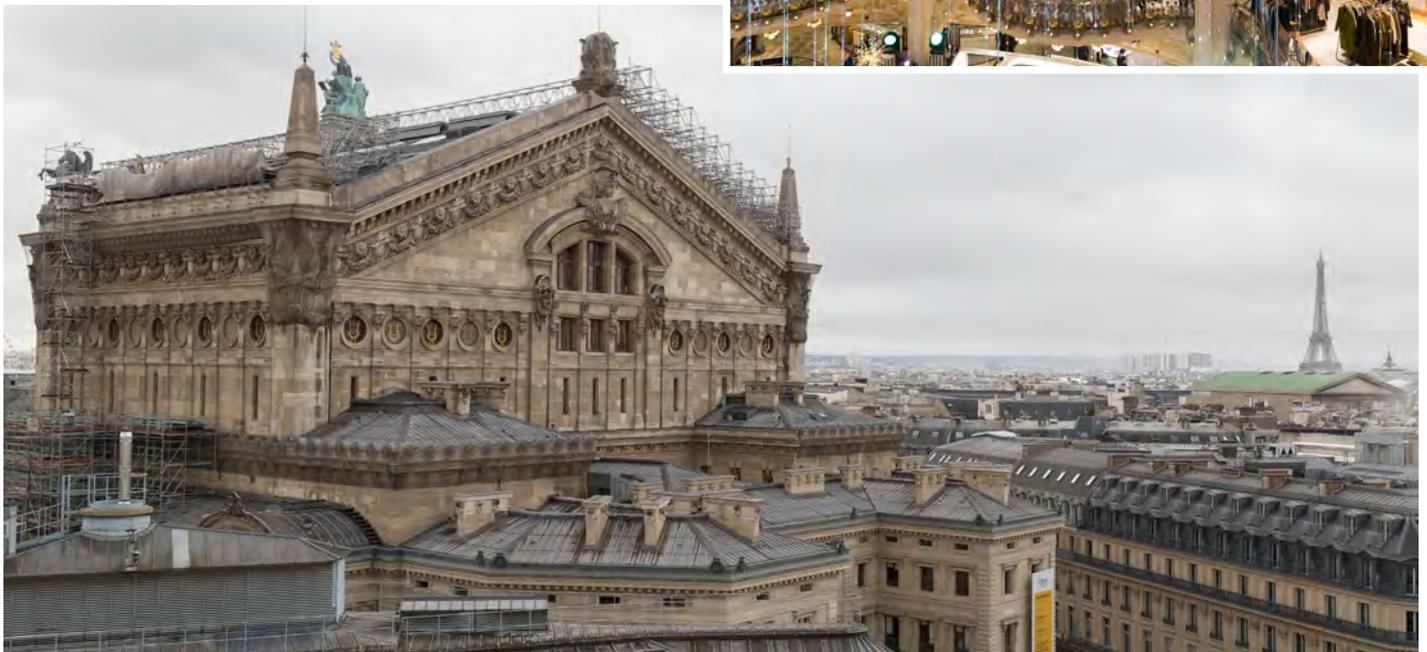
L'entrée principale du magasin situé boulevard Haussmann (9^e arrondissement parisien), en face de l'Opéra Garnier, avec ses célèbres vitrines.

Fondé en 1894 par deux cousins alsaciens, Théophile Bader et Alphonse Khan, c'est le premier grand magasin européen (1,6 milliard d'euros de chiffre d'affaires).



CI-DESSOUS :

La terrasse panoramique de 800 m² offre une vue imprenable sur les toits de Paris avec l'Opéra Garnier, la tour Eiffel et, de l'autre côté, le Sacré-Cœur au sommet de la butte Montmartre.



CI-CONTRE : Surplombant 45 000 m² de superficie commerciale, la mythique Coupole Art nouveau, inaugurée en 1912 par l'architecte Ferdinand Chanut, est le symbole du magasin. À la base de la Coupole (voir les blasons), on peut apercevoir les écussons correspondant chacun à une ville textile et à un savoir-faire. Une passerelle suspendue (Glasswalk), à 16 mètres de hauteur dans le vide, permet de faire le bonheur des petits comme des grands.





CI-CONTRE ET CI-DESSOUS : Pensé comme un véritable théâtre parisien de mode et prescripteur de tendances, le grand magasin (7 étages) abrite 2 000 marques françaises et internationales (mode, beauté, maroquinerie, chaussures, joaillerie), et accueille 37 millions de visiteurs annuels. En période de fêtes, l'affluence quotidienne peut atteindre 150 000 clients.



CI-DESSOUS : En face du site principal, le bâtiment Le Gourmet rassemble, sur 7 500 m² et 5 étages, de nombreux restaurants, des comptoirs sucrés et salés, une offre d'épicerie fine et une cave avec les marques les plus prestigieuses.



CI-DESSOUS : Le magasin propose des services adaptés dont un appartement privé de 400 m² avec shopping personnalisé, une salle de sport, un atelier retouche et de multiples offres de soins. Le site emploie 1 800 salariés Galeries Lafayette (vente, services, omnicanal, logistique, service médical...). Au total, 4 000 personnes y travaillent en comptant les démonstrateurs, les personnels de vente rattachés aux marques, la sécurité, etc.



CI-CONTRE : Une partie des équipes militantes CFE-CGC du magasin et du siège avec, de gauche à droite, Jean-Pierre Pazienza, représentant syndical au comité social et économique (CSE), Katy Arquer (titulaire CSE), Laurence Lafond (titulaire CSE et coordinatrice syndicale), Alain Magne (titulaire CSE), Sylviane Burani-Laporte (suppléante CSE) et Lionel Masini (titulaire CSE).
 Au niveau du groupe Galeries Lafayette en France (57 magasins), une entreprise familiale qui célébrera en 2024 ses 130 ans, la CFE-CGC pèse 48,7 % de représentativité sur son champ catégoriel de l'encadrement (cadres et agents de maîtrise).

AIDANTS FAMILIAUX : COMMENT SE FAIRE AIDER ?

LA FRANCE COMPTE PLUS DE 8 MILLIONS DE PERSONNES AIDANT UN PROCHE MALADE OU DÉPENDANT, ET LA MOITIÉ D'ENTRE ELLES EXERCENT UNE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE. **TOUR D'HORIZON DES DISPOSITIFS MOBILISABLES POUR ACCOMPAGNER LES AIDANTS.**

QUELLE DÉFINITION ?

Un aidant est une personne qui aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, un individu en perte d'autonomie (âge, maladie, handicap) pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne. La notion a été reconnue par la loi en 2005, faisant alors uniquement référence à l'aidant familial (environ 80 % des aidants) d'une personne en situation de handicap. La loi a ensuite progressivement élargi la notion à celle de proche aidant pour un individu qui aide la personne avec qui il réside (sans lien familial), ou qui aide l'enfant ou le parent de la personne avec qui il vit (conjoint, concubin, PACSÉ).

« En France, plus de 8 millions de personnes aident un proche malade ou dépendant, et la moitié exercent une activité professionnelle, détaille Christophe Roth, secrétaire national CFE-CGC à l'accessibilité et l'égalité des chances. En ajoutant les 3 millions qui apportent des aides ponctuelles (bénévoles, parents, amis, voisins...), cela fait environ 11 millions d'aidants dont de plus en plus de mineurs. La problématique se pose avec d'autant plus d'acuité qu'à l'horizon 2060, la part des plus de 60 ans pourrait atteindre 32 % de la population contre 22 % il y a dix ans. C'est un sujet sociétal et syndical (voir le guide CFE-CGC ci-contre) afin d'accompagner les salariés et les agents qui sont à la fois au travail et aidants familiaux. »

QUELLES SONT LES AIDES MOBILISABLES ?

L'allocation journalière du proche aidant

C'est un revenu de remplacement qui s'adresse au proche aidant d'une personne



en situation de handicap ou de perte d'autonomie qui réduit ou cesse son activité professionnelle pour aider cette personne. Au 1^{er} janvier 2023, le montant journalier de l'allocation est fixé à 62,44 euros.

L'aide au répit

Le dispositif permet aux proches aidants de personnes âgées bénéficiant de l'APA (allocation personnalisée d'autonomie) de se reposer ou de dégager du temps en finançant des solutions d'aide : accueil de jour ou de nuit de la personne aidée ; hébergement temporaire en établissement ou en accueil familial ; relais à domicile. En cas d'hospitalisation du proche aidant,

une aide ponctuelle permet de financer l'hébergement temporaire de la personne aidée ou un relais à domicile.

Les aides fiscales

Les aidants peuvent bénéficier d'aides fiscales s'ils hébergent durablement leur proche âgé chez eux, ou s'ils participent à ses frais d'hébergement en EHPAD.

Être rémunéré en qualité de proche aidant

La loi autorise une personne bénéficiaire de l'APA à employer un membre de sa famille (à l'exception du conjoint, concubin ou partenaire de PACS) en tant qu'aide à domicile.

COMMENT BÉNÉFICIER DU CONGÉ DE PROCHE AIDANT ?

En vigueur depuis 2017, le congé de proche aidant permet au salarié de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'une personne handicapée, invalide ou en perte d'autonomie avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables. La personne accompagnée peut être :

- La personne avec qui le salarié vit en couple (mariage, PACS ou concubinage).
- Son ascendant, son descendant, l'enfant dont elle assume la charge (au sens des prestations familiales) ou son collatéral jusqu'au 4^e degré.
- L'ascendant, le descendant ou le collatéral : frères, sœurs d'une personne et enfants de ces derniers (collatéraux privilégiés) ainsi qu'oncles, tantes, cousins (collatéraux ordinaires) jusqu'au 4^e degré de la personne avec laquelle le salarié vit en couple.
- Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables.

Ouvert à tous les salariés, le congé de proche aidant est pris à l'initiative du salarié qui en informe son employeur lequel ne peut pas le refuser. La durée maximale du congé est fixée par convention collective ou accord collectif d'entreprise ou accord de branche étendu. En l'absence de dispositions conventionnelles, la durée maximale est de trois mois.

Le congé de proche aidant n'est pas rémunéré par l'employeur (sauf dispositions conventionnelles). Le salarié peut percevoir une allocation journalière du proche aidant (AJPA) visant à compenser une partie de la perte de salaire, dans la limite de 66 jours au cours du parcours professionnel du salarié. Son montant est de 62,44 euros par journée et de 31,22 euros par demi-journée. Le salarié a droit à un maximum de 22 jours d'AJPA par mois. Si l'employeur accepte que le congé soit fractionné ou transformé en temps partiel, le salarié alterne périodes travaillées et périodes de congé.

Le congé de proche aidant peut être renouvelé mais ne peut pas dépasser un an sur l'ensemble de la carrière du salarié. À la fin du congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente, et a droit à un entretien professionnel avec son employeur.

À noter : l'accès au congé de proche aidant a récemment été élargi dans la fonction publique, avec la possibilité de le fractionner en demi-journées plutôt qu'en journées entières. Le dispositif n'était jusqu'ici ouvert qu'aux agents dont les proches étaient dans une situation « d'une particulière gravité ». Dorénavant, les agents peuvent le solliciter quand un proche nécessite une « aide régulière ». L'assouplissement s'applique aussi au congé de présence parentale, quand l'enfant est gravement malade ou handicapé.

VERS QUELLES STRUCTURES SE TOURNER ?

Il existe un grand nombre d'associations et d'établissements publics ou privés au soutien des aidants et de ceux dont ils s'occupent. Parmi lesquels notamment :

- Les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) qui informent, accompagnent et mettent en place des équipes pluridisciplinaires (médecins, ergothérapeutes, psychologues...) au service des personnes en situation de handicap et de leurs familles. Elles assurent l'organisation de la CDAPH

(Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées) qui prend toutes les décisions concernant les aides et les prestations attribuées.

- Les centres d'action médico-sociale précoce (CAMSP) qui aident les familles confrontées à la naissance d'un enfant handicapé et qui recherchent avec elles les modalités d'adaptation des conditions éducatives du jeune enfant.
- Les services d'éducation spéciale et de soins à domicile (SESSAD), constitués d'équipes pluridisciplinaires dont l'action vise à apporter un soutien spécialisé aux enfants et adolescents handicapés maintenus dans leur milieu ordinaire de vie et d'éducation.

Mathieu Bahuet

UN GUIDE CFE-CGC AU SERVICE DES AIDANTS

Mobilisée de longue date auprès des salariés et des agents qui sont aidants familiaux pour leur ouvrir de nouveaux droits sociaux, faciliter leurs démarches administratives, et leur permettre de concilier vie personnelle et vie professionnelle, la CFE-CGC a notamment édité un guide des aidants familiaux.

Accessible en libre accès sur le site internet confédéral, la publication compile de nombreuses informations et conseils pratiques : comment aider un proche âgé ou une personne en situation de handicap (enfant et adulte), comment concilier son statut d'aidant avec son activité professionnelle, les dispositifs mobilisables, les structures vers lesquelles se tourner, etc.





1010110011



DOSSIER

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE : RÉPONDRE AUX DÉFIS

SOMMAIRE

- 28 Intelligence artificielle : de quoi parle-t-on ?
- 30 Nicolas Blanc : « Développer un dialogue social adapté aux enjeux de l'IA »
- 32 IA, travail et dialogue social : le SeCoIA Deal au rapport !
- 33 Chez Onclusive, l'IA avancée pour justifier des licenciements massifs
- 34 Métallurgie, Airbus, BNP Paribas... Les sections CFE-CGC à pied d'œuvre sur l'IA
- 36 L'IA vue par les experts du BIT

Révolution technologique déjà à l'œuvre dans de nombreux secteurs d'activité (santé, industrie, banque...), l'IA, entre opportunités et craintes, nous interroge sur la transformation du travail et ses impacts sur l'emploi, encore difficiles à mesurer. De quoi devenir une thématique syndicale à part entière pour encadrer, par le dialogue social, son utilisation dans les entreprises.

Dossier réalisé par

**MATHIEU BAHUET, NICOLAS BLANC,
GILLES LOCKHART ET SOPHIE MASSIEU**

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE : DE QUOI PARLE-T-ON ?

MACHINE LEARNING, DEEP LEARNING, IA DITE GÉNÉRATIVE SYMBOLISÉE PAR CHATGPT...

LE DÉVELOPPEMENT DES TECHNOLOGIES FOURNIT UN ENSEMBLE D'APPLICATIONS PRATIQUES DANS DE MULTIPLES ACTIVITÉS, SOULEVANT DE NOMBREUX ENJEUX.

Qu'est-ce que l'IA ?

L'intelligence artificielle (IA) est un domaine de l'informatique qui se concentre sur la création de machines, de programmes et de systèmes capables d'exécuter des tâches qui nécessitent normalement l'intelligence humaine. Selon le Parlement européen, l'IA représente « *tout outil utilisé par une machine afin de reproduire des comportements liés aux humains, tels que le raisonnement, la planification et la créativité* ».

Il existe différentes approches dans le domaine de l'intelligence artificielle :

- **L'apprentissage automatique** (machine learning) est l'une des approches les plus courantes en matière d'IA, où les algorithmes permettent aux machines d'apprendre à partir de données sans être explicitement programmées, et d'effectuer

des tâches spécifiques comme la reconnaissance d'images, la classification de textes, la prédiction de tendances, etc.

- **Les réseaux de neurones artificiels** sont des modèles d'apprentissage profond (deep learning) qui s'inspirent du fonctionnement du cerveau humain. Ces réseaux sont composés de couches de neurones interconnectés et sont utilisés pour diverses tâches complexes telles que la vision par ordinateur et le traitement du langage naturel.
- **Les systèmes experts** sont des programmes qui utilisent des bases de connaissances spécialisées pour résoudre des problèmes spécifiques dans des domaines particuliers tels que la médecine, la finance ou l'ingénierie. Il s'agit ici d'une approche dite déterministe de l'IA, contrairement aux deux précédentes dites statistiques.

Il existe par ailleurs différents sous-domaines dans le domaine de l'intelligence artificielle :

- **Le traitement du langage naturel (natural language processing ou NLP)** se concentre sur la compréhension et la génération du langage humain par les machines. Les applications incluent la traduction automatique, les chatbots, l'analyse de sentiment et la recherche d'informations.
- **La robotique intelligente** est capable, grâce à l'IA, de réaliser des tâches dans le monde réel telles que l'assemblage industriel, la chirurgie assistée par robot, la conduite autonome...

Une brève histoire de l'IA

Bien avant l'onde de choc provoquée par l'arrivée en novembre 2022 du robot conversationnel ChatGPT (Chat Generative

Pre-trained Transformer), développé par la société californienne OpenAI, il y a une question au commencement de l'intelligence artificielle. En 1950, le mathématicien britannique Alan Turing, dans un article publié dans la revue « Mind », s'interroge ainsi : « Les machines peuvent-elles penser ? ».

Ce qui peut prêter à sourire à l'époque devient un véritable champ de recherche scientifique. Six ans plus tard, une conférence est organisée aux États-Unis à Dartmouth (New Hampshire). L'événement ne rassemble qu'une vingtaine de personnalités mais il est fondateur, actant la naissance de l'intelligence artificielle en tant que discipline scientifique.

L'année suivante, une première machine fonctionnant sur une technologie considérée comme l'ancêtre du deep learning voit le jour. Elle est capable de reconnaître une lettre de l'alphabet. D'autres suivront les années suivantes.

Malgré des soubresauts, la recherche dans l'IA progresse, jusqu'à un coup d'éclat : en mai 1997, une partie d'échecs devenue historique est organisée à New York. Le champion du monde Garry Kasparov est battu (3,5 à 2,5) par la machine « Deep Blue », un supercalculateur conçu par IBM. L'événement contribue grandement à populariser l'IA auprès du public.

D'un jeu de culture générale au jeu de go, l'intelligence artificielle se révèle de plus en plus efficace les décennies suivantes, jusqu'en 2022 et l'onde de choc ChatGPT sur Internet.

Des applications concrètes

Les technologies d'intelligence artificielle fournissent un ensemble d'applications pratiques dans de nombreux secteurs d'activités.

- **Assistance personnalisée** : réponses rapides et personnalisées aux questions des clients, comme par exemple ChatGPT.
- **Médecine et diagnostic** : prévention et traitement des maladies. Les algorithmes analysent les images médicales et identifient des modèles complexes parmi les données des patients.
- **Finance et trading** : l'IA peut être utilisée pour automatiser les processus de vérification des clients et fournir des conseils financiers personnalisés.
- **Véhicules autonomes** : il s'agit par exemple de voitures sans conducteur (vision par ordinateur, traitement du

langage...). Le secteur concentre des investissements massifs d'entreprises dont Tesla, le constructeur de voitures électriques.

- **Traduction automatique** : les algorithmes d'IA sont capables, avec précision et fluidité, de traduire des textes et des discours en temps réel.
- **Jeux vidéo et divertissement** : l'IA permet d'améliorer sensiblement l'expérience de jeu et de créer des mondes virtuels plus immersifs.
- **Secteur public** : l'IA contribue à améliorer la qualité et l'efficacité des services publics. Cela permet aux agents de se concentrer sur des missions à plus forte valeur ajoutée et d'apporter des réponses qui nécessitent une attention spécifique. Par exemple, depuis 2017, la direction générale des finances publiques (DGFiP) a recours à l'IA pour traquer les déclarations fiscales douteuses. L'IA peut également avoir un impact dans la gestion du territoire, par exemple aux Antilles où elle permet de contrôler l'influence des sargasses (algues qui produisent des gaz toxiques).

De fait, l'intelligence artificielle continue de progresser rapidement. Elle a un impact significatif sur de nombreux secteurs, en particulier l'automatisation industrielle, la santé, les transports, le commerce électronique ou encore l'assistance virtuelle.

Focus sur l'IA générative, l'outil de demain

L'arrivée de ChatGPT a mis en avant la technologie dite d'intelligence artificielle générative dont il existe de multiples modèles dont le très prometteur Mistral, développé en open source par la start-up française Mistral IA.

L'IA générative a la capacité de créer du contenu, que ce soit du texte, de l'image, de

la musique ou d'autres types de données. Reposant sur des modèles d'apprentissage automatique avancés, le contenu créé est bien souvent indiscernable de celui des humains, faisant de l'IA générative un enjeu de taille pour le futur.

Cette IA peut gérer très rapidement de grandes quantités de données, permettant de proposer des solutions et des plans plus stratégiques et créatifs. C'est évidemment un gain de temps non négligeable s'agissant des tâches banales ou répétitives. L'automatisation, au cœur de l'IA générative, s'avère un avantage dont il sera difficile à terme de se passer tant les applications sont déjà très nombreuses. Citons par exemple la transcription, la traduction ou encore l'indexation des recherches. En d'autres termes, l'amélioration de la productivité et de l'efficacité font de l'IA générative l'outil de demain.

Les enjeux liés à l'IA générative sont multiples. Le recours à ce type de technologies pose des défis d'ordre énergétique et environnemental (faut-il par exemple dédier l'eau à l'agriculture ou au refroidissement des futurs data centers ?). Des questions éthiques émergent, notamment relatives à la discrimination et aux droits de l'homme (que faire lorsque les programmeurs sont souvent des hommes et que ces biais cognitifs sont intégrés dans ces IA ?). Cela posera aussi inévitablement des questions d'ordre juridique : droits d'auteur, traitement des données personnelles, etc.

Enfin, il reste à mesurer de façon objective les défis qui s'annoncent de taille en matière de travail et d'emplois.

Nicolas Blanc, secrétaire national CFE-CGC à la transition économique



« DÉVELOPPER UN DIALOGUE SOCIAL ADAPTÉ AUX ENJEUX DE L'IA »

IMPACTS SUR L'EMPLOI, ENJEUX SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES, TRAVAUX DE LA CFE-CGC...
 SECRÉTAIRE NATIONAL À LA TRANSITION ÉCONOMIQUE ET EXPERT NUMÉRIQUE DANS
 DIVERSES INSTANCES INTERNATIONALES, **NICOLAS BLANC ANALYSE LES DÉFIS POSÉS
 PAR L'IRRUPTION DES TECHNOLOGIES DE L'IA.**

PAROLE D'EXPERT



« LA TECHNOLOGIE DE L'IA DOIT ÊTRE AU SERVICE DES ENTREPRISES ET DES SALARIÉS »

À quel moment l'IA est-elle devenue un sujet syndical, avec une prise progressive du leadership par la CFE-CGC ?

Nous sommes montés en puissance à partir de 2017, avec notamment un cycle précurseur de conférences sur les grands défis posés par l'IA dont des focus sur le secteur bancaire, sur la santé, sur la robotique dans l'industrie ainsi que les impacts en termes de ressources humaines et de big data. Le fait qu'une organisation syndicale s'empare de ces sujets a permis une prise de conscience. La CFE-CGC a ensuite produit, en collaboration avec Le Lab RH, une charte éthique et numérique RH rappelant les grands principes du RGPD entré en vigueur en mai 2018. Pour nos militants, elle a constitué un très bon outil d'appropriation du droit et du traitement des données personnelles afin de porter ce droit fondamental au cœur du dialogue social en entreprise.

Quelles ont été ensuite les actions entreprises ?

Reconnue pour son engagement sur l'IA et le numérique, un terrain sur lesquels on n'attendait pas forcément les syndicats, la CFE-CGC a porté, depuis 2020, le projet SeCoIA Deal (« Servir la confiance dans l'intelligence artificielle par le dialogue »), cofinancé par la Commission européenne (voir encadré par ailleurs). Les travaux, menés avec quatre principaux partenaires - l'Union des entreprises de proximité (U2P), la Confédération syndicale italienne des managers (CIDA) et l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES), et l'association ASTREES - ont débouché sur un rapport publié au printemps 2023 en

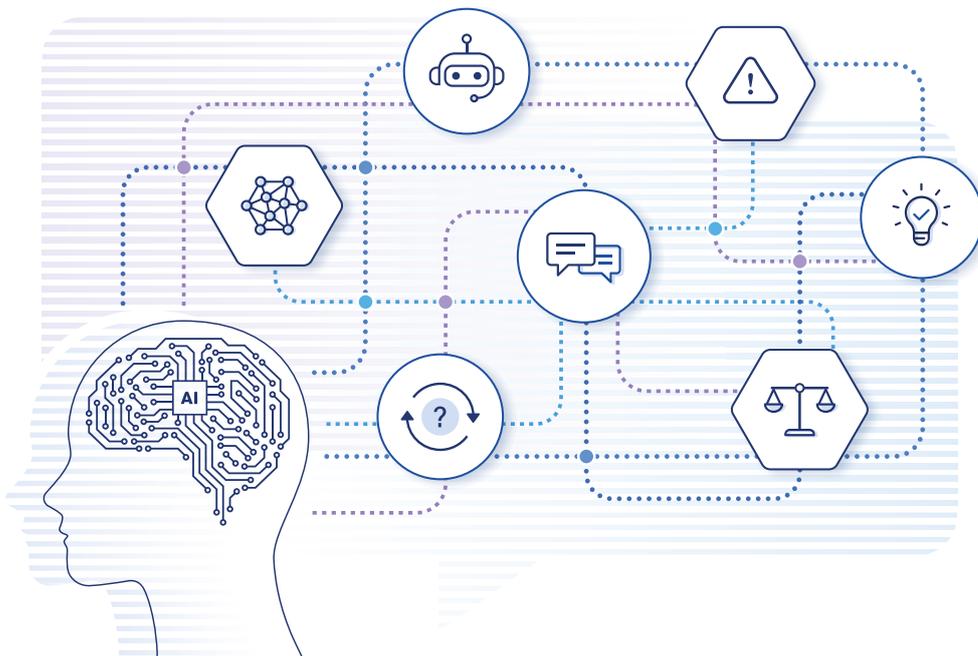
cinq langues. Il présente un ensemble d'outils et de formations pour toutes les parties prenantes (employeurs, représentants syndicaux, salariés) afin d'adapter le dialogue social au regard des impacts économiques et sociaux de l'IA : productivité et valeur ajoutée, évolution des métiers et des compétences, etc. Plusieurs des préconisations CFE-CGC ont d'ailleurs été reprises par le gouvernement dans le cadre du Conseil national du numérique (CNR) et au sein de la stratégie nationale pour l'IA.

Que peut-on dire du nouveau projet DialIA, associant la CFE-CGC ?

Ce projet est conduit avec l'IRES et commandité par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT). Il vise à décliner, avec les organisations syndicales, l'accord cadre européen de 2020 sur la digitalisation pour faire du dialogue social un levier opérationnel de la transformation numérique. À terme, la CFE-CGC souhaiterait parvenir à un accord national interprofessionnel (ANI) sur l'IA, négocié entre partenaires sociaux afin de déployer un cadre méthodologique : introduction et évolution des technologies d'IA, processus d'information-consultation des instances de dialogue social, mise en place de clauses de revoyure, gestion des compétences métiers...

Quelles sont les grandes lignes de la doctrine élaborée par la CFE-CGC en matière d'IA ?

Notre corpus et nos revendications figurent dans le grand document de synthèse « Restaurer la confiance » présenté en avril 2022 avec des propositions visant à



développer une économie numérique de confiance avec un dialogue social adapté aux enjeux de l'IA. Dans la perspective du prochain règlement européen sur l'IA (AI Act), essentiellement basé sur l'auto-évaluation des entreprises, il s'agit, en tant qu'organisation syndicale, de jouer un rôle de régulateur de proximité pour contrôler sa mise en place. La technologie de l'IA doit être au service des entreprises et des salariés. Pour la CFE-CGC, la question de la souveraineté économique est également fondamentale car si on parle énormément du logiciel ChatGPT, développé par le géant américain OpenAI, la France se distingue avec la start-up Mistral AI, qui déploie son premier modèle ouvert d'IA générative. Enfin, la CFE-CGC se veut très vigilante vis-à-vis de la durabilité des systèmes tant les technologies d'IA, avec les data centers, sont énergivores. À titre d'exemple, le numérique au sens large représente aujourd'hui 4 % des émissions mondiales de carbone, contre 5 % pour le secteur aérien.

Quelle analyse faites-vous du projet de plan social chez Onclusive (veille médiatique), finalement suspendu (lire page 33 l'analyse de Sylvain Le Querré, délégué syndical CFE-CGC), qui prévoyait le licenciement de 217 des 380 salariés français et leur remplacement par un logiciel d'IA ?

Il est à espérer que le PSE annoncé, ensuite suspendu, ne soit pas le premier d'une longue série dans ce secteur du fait

de l'introduction de l'IA, tant la façon de faire est la pire qui soit. Les représentants du personnel ont été mis devant le fait accompli alors que l'entreprise britannique a eu une stratégie de digitalisation connue depuis 2022 avec l'acquisition de Digimind, l'éditeur français spécialisé dans les plateformes de veille. De plus, on mélange l'IA parmi d'autres processus de digitalisation : difficile donc d'y voir ses impacts en termes de productivité. Pour finir, on a appris qu'il y avait aussi un plan d'externalisation en Inde sur une partie de l'activité. On pourrait ainsi dire que c'est l'IA qui cache la forêt...

Face à l'introduction de technologies d'IA, que peuvent faire les délégués syndicaux et les élus du personnel dans leur entreprise ?

Avant l'introduction de ces technologies, ils ne peuvent malheureusement pas grand-chose si la direction ne joue pas le jeu du dialogue social en matière de digitalisation. Il faut rappeler que dans le cadre des consultations obligatoires annuelles, les orientations stratégiques de l'entreprise doivent être présentées aux représentants du personnel. Les plans de digitalisation peuvent en faire partie. La démarche permet de mesurer les impacts sur les emplois et les besoins en termes de compétences des salariés. Notons également que le Code du travail, par l'article L-2311-1 sur l'introduction des nouvelles technologies, permet de mener une information-consultation pour discuter ces questions dans l'entreprise. Enfin, s'agissant d'un plan social, le projet doit être étudié par les représentants du

personnel. La question du remplacement des salariés par un outil d'IA et des impacts en termes de productivité et de coût économique doit donc être dûment discutée.

Quels emplois sont les plus menacés par le développement de l'IA ?

Les emplois intellectuels, qui ont déjà subi un déclassement lié à la mondialisation, sont les plus menacés. On peut penser aux pigistes qui remplacent les journalistes et à qui on demande de produire du contenu à faible valeur ajoutée, par exemple dans les journaux gratuits. Idem pour les consultants juniors qui produisent surtout des présentations powerpoint pour des comités de direction. Tous ces emplois, appelés péjorativement « bullshit jobs » mais qui constituent une tendance réelle dans le monde du travail, vont être remplacés par des outils de type ChatGPT si ceux-ci coûtent moins cher dans la chaîne de valeur.

Dans le cas d'Onclusive, il reste à démontrer que ces outils d'IA sont plus pertinents quant à la production de contenus à forte valeur ajoutée. C'est tout l'argument mis en avant à juste titre par les représentants du personnel, à savoir que la plus-value réside surtout dans l'analyse avec, pour les clients, un fort risque de perte de qualité qui devrait interpeller l'entreprise sur sa stratégie.

Quelle est la démarche de la CFE-CGC et de ses structures pour sensibiliser les militants à tous ces enjeux ?

Notre action vise à acculturer nos adhérents et nos militants, et à les outiller pour conduire le dialogue social en entreprise. Pour cela, la Confédération s'appuie sur ses structures (lire page 34), à l'image des travaux qui vont s'engager avec le SNB CFE-CGC chez BNP Paribas - la banque fait partie de ces secteurs où l'irruption de l'IA s'est faite et se fait particulièrement sentir - et avec la Fédération de la Métallurgie, qui a mis en place un groupe de travail IA et numérique pour établir des synergies militantes. Toutes ces actions constituent aussi un levier syndical pour trouver des débouchés en termes de développement, d'adhésion et de confiance donnée aux salariés par rapport à des technologies qui peuvent légitimement générer des craintes.

Au niveau confédéral, mon secteur de la transition économique s'est doté d'un expert en la personne de Christian Berveglieri, militant CFE-CGC chez IBM. Nous envisageons la création d'un réseau de référents sur le numérique, dont l'IA et la blockchain. Il convient aussi d'associer

les unions territoriales. Nous lancerons l'an prochain un cycle de journées IA dans les régions avec un premier rendez-vous organisé en mars par l'union départementale du Finistère. J'y interviendrai avec Maxime Legrand, secrétaire national en charge de l'organisation du travail et de la santé au travail.

Qu'en est-il de la formation ?

Par le biais de son centre de formation syndicale (CFS), la CFE-CGC souhaite s'associer au cabinet Secafi pour ajouter une partie dialogue social et IA à la formation pour sensibiliser les nouveaux élus dans les comités sociaux et économiques (CSE) en entreprise. Pour les militants intéressés, nous mettrons ensuite en place une formation de niveau 2 entièrement dédiée aux enjeux d'IA et de dialogue social. Pourquoi pas également, créer un outil CFE-CGC permettant, dans un environnement sécurisé, de tester ce qu'est une intelligence artificielle générative.

Dans quelle mesure la CFE-CGC exerce-t-elle une influence dans les instances internationales autour de l'IA ?

À titre personnel, je représente la CFE-CGC en tant qu'expert et membre du comité directeur du partenariat mondial de l'IA (PMIA), conçu à l'origine par la France et le Canada et qui rassemble aujourd'hui 25 pays afin de bâtir une gouvernance mondiale et de promouvoir une utilisation responsable de l'IA. Je vais d'ailleurs bientôt intervenir dans le cadre du partenariat mondial en Inde pour défendre les intérêts des travailleurs du numérique les plus précaires, dits les travailleurs du clic. Je fais également partie de groupes de travail à l'OCDE, à la Confédération européenne des cadres (CEC), et je suis expert auprès de l'Union européenne. La CFE-CGC est aussi influente au niveau du TUAC, la commission syndicale consultative auprès de l'OCDE. En France, la CFE-CGC est bien sûr partie prenante de la stratégie nationale pour l'intelligence artificielle. Dans toutes ces instances, la CFE-CGC est reconnue comme un interlocuteur précieux !

Propos recueillis par M.B. et G.L.

IA, TRAVAIL ET DIALOGUE SOCIAL : LE SECOIA DEAL AU RAPPORT !

Comment appréhender par le dialogue social les effets de l'intelligence artificielle quand celle-ci bouleverse de plus en plus le travail, posant des questions inédites en matière de compétences, d'éthique, de transparence, d'usage des données, de création et de partage de la valeur ? C'est tout l'objet du projet SeCoIA Deal (« Servir la confiance dans l'intelligence artificielle par le dialogue ») cofinancé par la Commission européenne et porté depuis 2020 par la CFE-CGC, l'Union des entreprises de proximité (U2P), la Confédération syndicale italienne des managers (CIDA), l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES) et l'association ASTREES.

Lancé au printemps 2021, le projet, dont la conférence finale s'est tenue en janvier 2023 à Bruxelles au siège du Comité économique et social européen (CESE), a fait l'objet d'un rapport de 60 pages publié le 28 avril dernier en cinq langues (français, anglais, allemand, espagnol, italien), consultable sur le site secoiadeal.eu. « Ce travail collaboratif est le fruit de deux ans de contributions d'une communauté d'acteurs et d'experts, riche d'horizons multiculturels, de points de vue variés et de compétences transversales », souligne Nicolas Blanc, membre du comité de pilotage et secrétaire national CFE-CGC à la transition économique.

Trois grands objectifs étaient assignés au projet :

- Contribuer à une meilleure appropriation des enjeux et des impacts de l'IA comme nouvel outil de production de valeur et comme moteur d'évolution des métiers qualifiés des salariés.
- Préfigurer une négociation collective nouvelle, dans son périmètre et ses objets.
- Formuler des recommandations pour un dialogue social enrichi (acteurs, objets, moyens) au regard d'une approche sociale et économique globale.

Des outils opérationnels et de formation

Le rapport final s'articule en deux grandes parties :

- Un partage des connaissances avec l'analyse des effets et du déploiement des systèmes d'IA sur la création de valeur, sur les compétences professionnelles et sur l'organisation du travail.
- La présentation d'outils opérationnels mobilisables par les parties prenantes (entreprises, filières, secteurs, Union européenne, experts...), ainsi que des outils transverses d'acculturation et de formation pour les dirigeants d'entreprise, les salariés, les représentants syndicaux ainsi que les citoyens.

M.B.



« ACCULTURER ET OUTILLER LES MILITANTS SYNDICAUX AUX ENJEUX DE L'IA EN ENTREPRISE »

CHEZ ONCLUSIVE, L'IA AVANCÉE POUR JUSTIFIER DES LICENCIEMENTS MASSIFS

LA SOCIÉTÉ BRITANNIQUE DE VEILLE MÉDIATIQUE A ANNONCÉ UN PLAN SOCIAL, INVOQUANT LA MISE EN PLACE D'UN OUTIL D'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE POUR JUSTIFIER LE DÉPART DE PLUS DE LA MOITIÉ DES EFFECTIFS. **CE PSE EST REPORTÉ MAIS LA QUESTION RESTE OUVERTE : L'IA VA-T-ELLE SUPPRIMER DES EMPLOIS DE CADRES ?**

Nous sommes le 5 septembre 2023. Un couperet tombe : la direction d'Onclusive annonce qu'elle va supprimer, dans le cadre d'un PSE, 217 postes (sur 383) et en créer 23 nouveaux. Sa justification : la mise au point d'un outil d'intelligence artificielle permettra de réaliser les veilles médiatiques qu'elle vend à ses clients. C'est la première fois que l'IA se voit invoquée par une entreprise pour expliquer des licenciements conséquents.

Depuis, le PSE a été reporté. La direction prévoit de ne plus s'appuyer sur l'argument de l'intelligence artificielle pour motiver les départs, arguant qu'elle a entendu les réserves émises à ce propos. Les partenaires sociaux, eux, attendaient toujours, à l'heure où nous bouclions ce dossier, une deuxième version du texte.

Comment expliquer un tel revirement ? « Je ne crois pas qu'ils nous aient entendus. Simplement, ils ont vu qu'ils iraient droit dans le mur, estime Sylvain Le Quéré (photo ci-contre), délégué syndical CFE-CGC. De plus, l'outil n'est pas prêt. Il est en bêta test auprès d'une dizaine de personnes, on ne l'a toujours pas vu ! » Le militant poursuit :

« Dès lors, pour licencier, ils s'appuieront sans doute sur la perte de compétitivité ou sur les difficultés économiques. »

Un dialogue social catastrophique

Témoin direct de la situation, Sylvain Le Quéré est formel : « Le dialogue social dans cette entreprise, c'est une catastrophe ! Particulièrement depuis notre rachat il y a un an et demi par le fonds d'investissement Symphony Technology Group (STG). » Aussi s'attend-il à des négociations difficiles : « L'ancienneté moyenne dans la société est importante. Aussi essaierons-nous d'obtenir le maximum en matière d'indemnités extralégales. Pas question de négocier le fait de rester dans une société qui nous dénigre à ce point. »

Il poursuit : « L'intelligence artificielle doit intervenir pour l'Homme, et non à sa place ! » Le syndicaliste reconnaît avoir envisagé des départs, mais en moins grand nombre.

Le PSE, « un électrochoc »

Aujourd'hui, Sylvain Le Quéré s'interroge. Le cas d'Onclusive est-il le premier d'une longue série ? Et d'évoquer Accenture. Pour la première fois, en octobre dernier,



« L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE DOIT INTERVENIR POUR L'HOMME, ET NON À SA PLACE ! »

notamment à l'appel de la CFE-CGC, une grève a été organisée au sein de la filiale française du cabinet de conseil (11000 salariés). Il s'agissait de protester contre le refus de la direction d'accorder des augmentations de salaires pour 2024 dans le cadre de négociations annuelles obligatoires (NAO). Et en 2023, 2 % des effectifs ont été poussés vers la sortie. Si cette fois l'intelligence artificielle n'est pas directement évoquée, Sylvain Le Quéré la devine en embuscade. « On commence par refuser des augmentations de salaires, par parler de difficultés économiques, et puis on remplace des interventions humaines. »

Il reste difficile, pour l'heure, d'évaluer le nombre d'emplois que supprimerait l'IA. Il apparaît évident en revanche que nombre de métiers s'en trouveront modifiés, y compris ceux de cadres, ce qui n'a peut-être pas été envisagé immédiatement. « Ce plan social a causé une sorte d'électrochoc, conclut Sylvain Le Quéré. On a pris conscience que toutes les catégories socio-professionnelles étaient concernées. Même les managers « directeurs » sont touchés. Ce n'était pas un service unique qui était visé, mais les équipes en général. »

Sophie Massieu



MÉTALLURGIE, AIRBUS, BNP PARIBAS... LES SECTIONS CFE-CGC À PIED D'ŒUVRE SUR L'IA

EN ENTREPRISE, LE DÉPLOIEMENT DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ET TOUTES LES PROBLÉMATIQUES AFFÉRENTES – ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL, IMPACT SUR LES EMPLOIS, DIALOGUE SOCIAL – VIENNENT CHALLENGER LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL. **TÉMOIGNAGES TERRAIN AVEC DEUX MILITANTS CFE-CGC.**

Militante CFE-CGC chez Airbus Helicopters, Corinne Schewin est secrétaire du comité social et économique central (CESC) et membre du comité de groupe Airbus France. Au sein de la fédération de la CFE-CGC Métallurgie, elle est secrétaire nationale en charge de l'atelier des idées. Elle est par ailleurs co-présidente du groupe des cols blancs au niveau d'IndustriALL global, une fédération syndicale internationale.

En juin 2023, lors du dernier congrès de la fédération de la CFE-CGC Métallurgie, j'ai été élue secrétaire nationale à l'atelier des idées, un nouveau poste au sein du bureau fédéral afin de porter de nouvelles idées et d'adapter nos propositions syndicales aux grands enjeux qui bouleversent le monde du travail, dont l'intelligence artificielle.

Outiller les militants pour initier un dialogue social avec les directions d'entreprise

Nous avons alors constitué un groupe de travail composé de six élus fédéraux aux profils complémentaires pour être la courroie de transmission avec les militants syndicaux sur le terrain. Il s'agit de

leur transmettre des ressources et des outils clé en main pour leur permettre d'initier un dialogue social avec les directions d'entreprise : introduction des technologies d'IA, information-consultation du comité social et économique (CSE), etc. C'est d'autant plus important que, depuis les ordonnances Macron, nos militants doivent être experts en tout : santé/sécurité, formation, environnement, droit du travail... Nous souhaitons donc leur apporter des éléments pour mieux comprendre, vite et bien, afin de les aider dans leur travail quotidien en entreprise. Souvent accaparés par le terrain, au contact des salariés, ils n'ont pas la possibilité de s'acculturer sur ces sujets complexes. Or pour bien militer, il faut d'abord acculturer ! Nous allons poursuivre ces travaux avec la Confédération et Nicolas Blanc, secrétaire national à la transition économique.

L'IA est à la fois partout et non palpable

Si l'IA pose beaucoup de questions, il est encore difficile de bien en mesurer les impacts économiques et sociaux dans la métallurgie et les industries. Chez Airbus, le recours à des technologies d'IA est ancien : récupération des données de vols, conseils de maintenance, une partie de la conception des avions, logiciel RH et recrutements... L'IA, par ses logiciels et la robotique, fait déjà partie de nos activités. Elle est à la fois partout et non palpable.

Concrètement, on ne mesure pas forcément très bien comment l'IA est utilisée et il y a peu ou pas d'échanges entre les directions et les organisations syndicales. Nous devons donc agir en ce sens afin de réguler l'IA, veiller à la protection des données personnelles, mettre en place des garde-fous, appréhender les conséquences sur les métiers dont les risques psychosociaux (RPS).

Quant à l'impact sur l'emploi, l'IA, plus que remplacer purement et simplement un poste, va en fait modifier par exemple 20 % de tel emploi ou 30 % de tel autre. La question est donc la suivante : que va-t-on faire de ce temps gagné, permis par l'IA, en termes de productivité, de compétences et d'organisation du travail ?



« POUR BIEN MILITER, IL FAUT D'ABORD ACCULTURER ! »

Pascal Fabre est entré chez BNP Paribas en 2002 où il occupe le poste de banquier privé pour les entrepreneurs. Militant depuis 2005 au Syndicat national de la banque et du crédit (SNB CFE-CGC), il a été délégué syndical régional dans le sud-est, secrétaire de CSE et secrétaire général adjoint du CSEC. Depuis 2013, il est délégué syndical national adjoint SNB chez BNP Paribas en charge de l'animation, de la formation et du développement syndical.

La banque a été un des secteurs précurseurs pour l'introduction des technologies d'IA. On peut citer le logiciel Watson d'IBM, mis sur le marché en 2015 pour aider les chargés de clientèle et adopté notamment par le Crédit Mutuel. Chez BNP Paribas, nous avons jusqu'en 2019, via une joint-venture avec IBM, d'autres applications ou logiciels. J'ai eu l'opportunité en 2018, dans le cadre de la 36^e session de l'INTEFP, de découvrir ces solutions d'IA appliquées chez IBM. J'ai pu découvrir une application concrète utilisée par l'hôpital de Boston (États-Unis) pour la détection et le traitement des cancers. C'était bluffant.

Comprendre comment l'entreprise intègre l'IA dans sa stratégie et l'environnement de travail

La CFE-CGC est la première organisation syndicale chez BNP Paribas SA (environ 40 000 salariés en France, 60 000 avec les filiales) et dispose de 250 porteurs de mandats dans les différentes instances de dialogue social. Après avoir été approché par plusieurs délégués syndicaux sur de nombreux projets à l'œuvre dans l'entreprise autour de l'IA, nous avons commencé à travailler dessus.

Avec Rémi Gandon, délégué syndical national CFE-CGC et président de la Fédération CFE-CGC des métiers de la Finance et de la Banque, notre première mission a été de se rapprocher des sachants dont Nicolas Blanc, secrétaire national CFE-CGC à la transition économique. Son intervention nous a permis de décortiquer les propos utilisés dans un webinaire produit chez BNP Paribas en octobre avec quatre CEO data scientists et des experts IA. Au niveau syndical, il s'agit de comprendre comment l'entreprise intègre l'IA dans sa stratégie (création de valeur, productivité, réduction des coûts...) et dans l'environnement de travail. BNP Paribas est assez prudente sur ce sujet et teste par exemple l'IA dite générative en traitant d'abord les données publiques open source (infos liées aux entreprises, aux ONG...) mais pas les données de ses clients.

En termes de dialogue social, nous devons porter ces sujets liés à l'IA dans les instances - y compris avec nos administrateurs salariés au sein du conseil d'administration - sachant que le Code du travail, sur l'introduction des nouvelles technologies, permet à la fois aux élus du personnel de mener une information-consultation pour discuter de ces questions dans l'entreprise, et de solliciter une expertise externe. Nous pouvons donc utiliser ces leviers pour



« STRUCTURER LE DIALOGUE SOCIAL SUR L'IA ET NE PAS SUBIR LE COURS DES CHOSES »

inciter la direction à « ouvrir le capot de la machine » en termes d'IA et ainsi obtenir des infos : coûts réels des technologies, retour sur investissements, fiabilité des process, etc.

Chez BNP, 1000 implémentations d'IA d'ici 2025

En interne, la deuxième étape sera de réunir nos élus du comité central d'entreprise (CSEC) pour évaluer ces politiques alors que BNP Paribas a déjà procédé, en termes d'outils et de solutions, à 700 implémentations d'IA dans divers projets, et que ce chiffre sera porté à 1000 d'ici 2025. Certains projets toucheront directement l'activité des conseillers en agence comme par exemple la mise en œuvre d'experts virtuels chargés de l'analyse et du traitement des documents nécessaires pour l'obtention d'un crédit immobilier pour un client. La BNP souhaiterait que tous les actes notariés passent par une solution IA dite « intelligent documents processing » pour un traitement automatisé de ces documents pour nos sept millions de clients. Cela semble très bien sur le papier mais quid des salariés qui aujourd'hui s'occupent de ces dossiers ?

Conseillers immobilier, back offices, juristes : des emplois impactés

Clairement, notre crainte est que des emplois soient supprimés - par exemple les conseillers spécialisés immobilier - ou modifiés, sans pouvoir encore quantifier le tout. Plus largement, l'ensemble des salariés de BNP Paribas travaillant sur les back offices (administratif, ouverture de compte, succession) pourraient être impactés, soit environ 3000 collaborateurs. Seront aussi concernés tous les salariés qui n'ont pas un contact direct avec le client : juristes, analystes de risques, traitement des réclamations... Les questions sont donc de savoir à quelle vitesse se feront ces changements, leurs impacts sur la qualité des services, sur les emplois et les compétences. Tout s'accélère : nous autres représentants syndicaux voulons être des acteurs impliqués pour structurer le dialogue social sur l'IA et ne pas subir le cours des choses ! Nous le devons aux salariés qui nous ont donné mandat pour représenter leurs intérêts individuels et collectifs.

Propos recueillis par **Mathieu Bahuet**



L'IA VUE PAR LES EXPERTS DU BIT

LE BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (BIT) A PUBLIÉ UNE ÉTUDE RÉFÉRENTE SUR **LES CONSÉQUENCES QUE POURRAIT AVOIR L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE SUR LES EMPLOIS**. PRÉSENTATION DE CE TRAVAIL D'ANTICIPATION.

« Generative AI and jobs : a global analysis of potential effects on job quantity and quality » : cette étude fouillée publiée en août 2023 par le Bureau international du travail (BIT), le secrétariat permanent de l'Organisation internationale du Travail (OIT), analyse l'exposition potentielle des métiers et des tâches à l'intelligence artificielle générative, et plus particulièrement aux transformateurs génératifs pré-entraînés (GPT). Elle prédit les implications possibles d'une telle exposition sur la quantité et la qualité des emplois.

Le constat numéro un des experts du BIT (Paweł Gmyrek, Janine Berg, David Bescond) est que seule la profession générale appelée « travail de bureau » est fortement exposée à cette nouvelle technologie, avec 24 % de ses tâches considérées comme hautement exposées et 58 % de façon moyenne. Pour les autres groupes professionnels, la plus grande part des tâches très exposées oscille entre 1 % et 4 %, et les tâches moyennement exposées ne dépassent pas 25 %. En conséquence, l'impact le plus important de l'IA serait probablement une « augmentation » du travail - c'est-à-dire l'automatisation de certaines tâches au

sein d'une profession afin de dégager du temps pour d'autres tâches - par opposition à une « automatisation » complète.

Cette différence entre augmentation et automatisation se retrouve dans les effets potentiels sur l'emploi. Dans les pays à faible revenu, seulement 0,4 % de l'emploi total serait potentiellement automatisé, alors que dans les pays à revenu élevé (davantage tertiaires), la part s'élèverait à 5,5 %. Les effets seraient fortement sexués, avec plus du double de la proportion de femmes touchées par l'automatisation. L'« augmentation » due à l'IA, elle, pourrait affecter 10,4 % de l'emploi dans les pays à faible revenu et 13,4 % dans les pays à revenu élevé.

Le cas de l'enseignement primaire

À titre d'exemple, l'étude prend l'enseignement primaire en séquençant les tâches des instituteurs et en listant ce que la technologie GPT pourrait ou non apporter. Prenons la tâche « Préparer des plans de cours quotidiens et à long terme conformément aux directives du programme ». Les limites de GPT apparaissent clairement. Il peut aider à générer des plans de

cours et proposer des suggestions basées sur les lignes directrices du programme, « mais l'expertise d'un enseignant humain et sa compréhension nuancée des besoins de ses élèves resteront importantes pour élaborer des plans efficaces ».

Idem pour la tâche fondamentale « Instruire les enfants individuellement et en groupe, en utilisant diverses méthodes et matériels pédagogiques en s'adaptant aux différents besoins des enfants ». La technologie GPT peut aider à fournir du matériel pédagogique et des approches d'apprentissage adaptatives, « mais la présence physique, la connexion émotionnelle et l'adaptabilité en temps réel d'un enseignant humain sont essentielles pour enseigner efficacement aux jeunes enfants ». Voilà qui est rassurant.

Évaluation de la transition des emplois

Une partie importante du travail du BIT consiste à évaluer comment gérer la transition, c'est-à-dire comment limiter les effets négatifs sur l'emploi et garantir la qualité des nouveaux emplois créés par le changement technologique. Entre autres préconisations, les auteurs jugent nécessaire d'adopter des lois réglementant l'application de l'IA sur le lieu de travail. Ils soulignent que les outils d'IA « peuvent aggraver les relations de pouvoir sur le lieu de travail, en particulier si les travailleurs ne peuvent pas avoir accès aux données utilisées pour surveiller leurs activités, s'il n'existe aucun mécanisme en place pour évaluer l'utilisation de la technologie

HANDICAP ET IA : DES OPPORTUNITÉS ET DU STRESS

Dans une étude réalisée par l'IFOP en novembre 2023, l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées) a voulu mesurer si la transition numérique pouvait être un accélérateur pour l'emploi des personnes en situation de handicap (PSH). L'enquête menée auprès de chefs d'entreprise, de salariés et de plus de 6300 PSH montre que ces dernières sont plus à l'aise que le reste du grand public avec l'utilisation d'outils bureaucratiques et les visioconférences, mais le sont beaucoup moins avec les outils d'IA générative et de réalité virtuelle.

56 % des PSH de 18 à 24 ans se disent « très à l'aise » avec l'usage du numérique contre 42 % dans le reste de la population du même âge. 41 % de celles qui déclarent des troubles autistiques se déclarent « très à l'aise », contre 37 % de la population générale. En revanche, l'IA est davantage perçue comme une menace : seulement 21 % des PSH et 29 % des salariés le considèrent plutôt comme une opportunité pour l'emploi en général. En matière d'IA, des ressentis négatifs prédominent chez les PSH (75 %), comme dans l'ensemble de la population française. La part de PSH qui craignent de perdre leur emploi à cause de l'IA atteint 24 %.

Au total, 83 % des personnes en situation de handicap expriment des inquiétudes à l'idée que des personnes soient mises de côté en raison d'une mauvaise maîtrise des outils numériques, 79 % qu'elles se retrouvent plus isolées et 74 % que la frontière entre vie privée et vie professionnelle soit remise en question.

G.L.



QU'EST-CE QUI SE TRAME DERRIÈRE « GPT » ?

Le lancement de ChatGPT le 30 novembre 2022 a rendu l'IA accessible au grand public. Mais que recouvre le sigle « GPT » ? Selon l'explication du BIT, les transformateurs génératifs pré-entraînés (Generative Pre-Trained Transformers) appartiennent à la famille des grands modèles linguistiques - un type de modèle d'apprentissage automatique basé sur des réseaux de neurones.

La partie « générative » fait référence à leur capacité à produire un résultat de nature créative qui peut prendre la forme de phrases, de paragraphes ou de structures de texte entières avec des caractéristiques souvent impossibles à distinguer de celles produites par les humains. « Pré-entraîné » fait référence à la formation initiale du modèle sur un vaste corpus de données textuelles, au cours de laquelle il apprend la structure du texte. Le modèle passe ensuite par une phase « d'apprentissage par renforcement » où il ingère de grandes quantités de données spécifiques, généralement réalisées par des travailleurs sur des plateformes de crowdsourcing. Enfin, le mot « transformateur » fait référence au fait que le modèle peut ensuite développer des pondérations liées à l'importance des éléments de texte, tels que les mots dans une phrase, qui sont ensuite utilisés pour des prédictions.

G.L.

sur le lieu de travail, ou si les décisions de licenciement sont prises sans recours approprié aux mécanismes de résolution des conflits ».

En fin de compte, le BIT soutient que dans le domaine du travail, l'IA générative n'est ni bonne ni mauvaise en soi, et que ses impacts socio-économiques dépendront largement de la manière dont sa diffusion sera gérée. Les questions de l'équilibre des pouvoirs, de la voix des travailleurs touchés par les ajustements du marché du travail, du respect des normes et des droits existants et de l'utilisation adéquate des systèmes nationaux de protection sociale et de formation seront des éléments cruciaux pour gérer le déploiement de l'IA sur le lieu de travail.

« Pour les décideurs politiques, notre étude ne doit pas être interprétée comme une voix apaisante, mais plutôt comme un appel à exploiter les politiques pour faire face aux changements technologiques qui nous attendent. » En conclusion, les experts soulignent la nécessité d'un dialogue social et d'une réglementation pour soutenir un emploi de qualité.

Gilles Lockhart

LE COMBAT HOMÉRIQUE D'UN LANCEUR D'ALERTE

LICENCIÉ EN 2017 APRÈS AVOIR DÉNONCÉ DE POSSIBLES ABUS DE BIENS SOCIAUX DANS SON ENTREPRISE, JEAN-CHRISTOPHE DUGALLEIX, AU TERME D'UNE LONGUE PROCÉDURE MENÉE AVEC LE SOUTIEN DE LA CFE-CGC, **A OBTENU SA RÉINTÉGRATION ET ENRICHİ LA JURISPRUDENCE DES SALARIÉS PROTÉGÉS.**

Par Mathieu Bahuet – Photo : Christelle Laney



Mon histoire est celle d'un salarié devenu un élu du personnel qui, grâce à l'effort collectif de toute une organisation syndicale, de l'union locale des Pyrénées-Atlantiques jusqu'au sommet de la Confédération, a permis de combler une faille dans le droit administratif avec une nouvelle jurisprudence pour les lanceurs d'alerte et les salariés protégés. »

Après un marathon judiciaire de sept ans dans un dossier rocambolesque, Jean-Christophe Dugalleix, 57 ans, peut savourer « une victoire qui porte le sceau de la CFE-CGC », insiste-t-il. Le 2 octobre dernier, dans un arrêt définitif faisant suite aux décisions préalables du Conseil d'État, la cour administrative d'appel de Paris a annulé la décision de 2017 du ministère du Travail qui avait autorisé son licenciement par son employeur, le CESI (Centre des études supérieures industrielles), dont il avait signalé de possibles abus de biens sociaux. « J'ai officiellement réintégré l'entreprise le 2 novembre à temps plein, sur un poste équivalent », indique le militant CFE-CGC, lanceur d'alerte de son état.

L'histoire débute en 2007 quand Jean-Christophe Dugalleix, diplômé en 1995 du CESI, une école d'ingénieurs comptant aujourd'hui 1300 collaborateurs et formant chaque année 28 000 étudiants dans 25 campus, intègre le site du CESI de Pau comme ingénieur formateur en informatique. Après son embauche, il s'étonne « des livraisons de confitures effectuées par les délégués d'un syndicat à la direction parisienne des ressources humaines ». Il se rapproche de la CFE-CGC de l'union départementale 64 et en discute avec son président, Bernard Thierry. Il adhère en 2013 puis monte en compétences grâce au Centre de formation syndicale (CFS) de la Confédération. « Dans mon parcours militant, ces formations m'ont tout appris : analyse de comptes, prérogatives d'un élu et d'un délégué syndical, discriminations, etc. »

Faits délictueux et possibles abus de biens sociaux

Lors des élections professionnelles de 2014, il se porte candidat par écrit, d'abord sans étiquette. À dessein. « Mon employeur tente alors de me forcer la main en m'indiquant que pour me présenter je dois adhérer à tel syndicat, celui-là même qui avait suscité mon étonnement. Le jour du scrutin, on me remet une convocation à un entretien de licenciement qui sera levé par l'inspection du travail. Je sens que je dérange. » Élu CFE-CGC au comité d'entreprise (CE), il s'investit dans

les travaux de l'instance et, de fil en aiguille, découvre que le centre de Pau est le théâtre de faits possiblement délictueux s'apparentant à des abus de biens sociaux : détournements d'usage de véhicules de service, notes de frais suspectes, baux de locaux anormalement élevés dans le cadre d'accords de formations...

Jean-Christophe Dugalleix signale ces faits auprès de la direction régionale du CESI. Silence radio. Il saisit le CE et demande l'ouverture d'une enquête. Rien n'est fait. Sa messagerie informatique de délégué syndical se retrouve alors bloquée. « Je n'ai plus accès à la majeure partie des preuves consignées même si j'avais conservé quelques documents papier. » Conformément aux dispositions de la loi du 9 décembre 2016 encadrant le lanceur d'alerte, il saisit l'ensemble des instances régaliennes : procureur de la République, Urssaf et, en dernier lieu, les commissaires aux comptes. Ces derniers préviennent le CESI qui tente une nouvelle procédure de licenciement réfutée par l'inspection du travail au motif qu'un lanceur d'alerte ne peut pas être licencié pour avoir signalé des faits. L'employeur insiste et saisit la direction du Travail qui rend un avis négatif.

Quand le ministère du Travail s'en mêle

L'affaire rebondit le 17 mars 2017 quand Jean-Christophe Dugalleix reçoit un courrier du ministère du Travail occupé alors par Muriel Pénicaud, stipulant en substance revoir sa position au motif qu'il aurait dénoncé des faits sans preuves, et vouloir désormais autoriser le licenciement. « C'est une situation kafkaïenne, lesdites preuves ayant été bloquées par le verrouillage d'accès de ma messagerie. Après des recherches sur Google en utilisant des extraits de la missive ministérielle, je m'aperçois que ce type de courrier très précis a été adressé à d'autres délégués syndicaux en France, dont le point commun est d'avoir signalé des faits anormaux dans leurs entreprises. » Il découvrira aussi que le CESI, dans ses catalogues de formation, présente une photo de la ministre visitant les locaux de l'entreprise... Avec « l'étrange » autorisation de la direction générale du Travail, le CESI peut immédiatement procéder au licenciement pour faute grave de Jean-Christophe Dugalleix. Ce dernier sollicite le tribunal administratif de Paris puis la cour d'appel. Les deux instances le déboutent.

Avec l'appui opérationnel et logistique de la Confédération et avec l'aval du président François Hommeril, qui vient de signer une

BIOGRAPHIE

1966

Naissance à Périgueux.

1995

Diplômé de l'école d'ingénieurs du CESI.

2007

Ingénieur réseau et système au centre CESI de Pau.

2013-2 014

Adhésion à la CFE-CGC et élu au comité d'entreprise.

2015

Signalement de possibles abus de biens sociaux.

2017

Licenciement.

2022-2023

Le Conseil d'État et la cour administrative d'appel de Paris statuent en sa faveur. Réintégration dans l'entreprise en novembre 2023.



charte nationale sur les lanceurs d'alerte, la CFE-CGC se porte partie aux côtés de Jean-Christophe Dugalleix devant les juridictions. L'avocat Natal Yitchko porte le dossier devant le Conseil d'État en avril 2022. Pour la première fois, la plus haute juridiction administrative française doit traiter la situation d'un lanceur d'alerte. À l'issue de la procédure, les juges annulent l'arrêt de la cour d'appel. Sur le fond, le législateur revoit les règles à appliquer en cas de demande d'autorisation administrative de licenciement d'un lanceur d'alerte, stipulant désormais qu'il s'agit de déterminer si le salarié a eu connaissance des faits par lui-même, s'il a agi de bonne foi, et si les faits dénoncés sont susceptibles de recevoir la qualification de crime ou de délit.

Le Conseil d'État ayant renvoyé le dossier vers la cour administrative d'appel de Paris, celle-ci a entériné, dans une décision définitive du 2 octobre 2023 (n°22PA02034), le succès juridique de Jean-Christophe Dugalleix et de la CFE-CGC. Se fondant sur l'article L.1132-3-3 du Code du travail consacrant le principe de la non-discrimination des lanceurs d'alerte, la cour retient que « M. Dugalleix a signalé certains faits pouvant selon lui recevoir une qualification pénale d'abus de biens sociaux, de détournements de fonds et d'utilisation de biens de la société à des fins personnelles ». Qu'il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions « d'usage de biens sociaux au détriment de la société CESI, de notes de frais injustifiées et d'un arrangement entre la société CESI et son bailleur

(...), des faits susceptibles de recevoir une qualification pénale ». Enfin, les juges ne retiennent pas les allégations de l'employeur selon lesquelles l'élu du CE aurait détenu ces informations depuis plus d'un an et qu'il n'a lancé ses accusations que dans le but de bénéficier de la protection du lanceur d'alerte.

Dans ces deux décisions, la CFE-CGC est citée et peut ainsi se prévaloir d'avoir, en œuvrant aux côtés de son militant, établi une jurisprudence qui protège les lanceurs d'alerte. « En renforçant leur protection, ces décisions vont bénéficier à beaucoup de salariés dénonçant des faits délictueux dans leur entreprise, analyse Jean-Christophe Dugalleix. Si j'ai un conseil à donner, c'est de cumuler et de ménager les preuves et, en cas de problèmes, d'engager immédiatement une procédure de référé visant à prévenir un dommage ou faire cesser un trouble illicite. » Gare donc désormais aux employeurs impénitents... Dugalleix, sed lex.

La force du collectif syndical

Cette affaire met aussi et surtout en lumière la force du collectif, l'essence même du syndicalisme. « J'ai reçu un soutien sans faille de la CFE-CGC durant toutes ces années de procédures où il a fallu tenir moralement », témoigne Jean-Christophe Dugalleix. Pêle-mêle, le militant tient à remercier l'union départementale des Pyrénées-Atlantiques, l'union régionale Nouvelle-Aquitaine, sa fédération (la FIECI CFE-CGC) et les services confédéraux (salariés et élus).



BIOGRAPHIE

1963

Naissance à Dole (Jura).

1981

BEP mécanicien monteur, Bac pro maintenance industrielle.

1985

Ajusteur mécanique chez Solvay.

1999

Passe agent de maîtrise.

2007

Adhésion à la CFE-CGC.

2010

Élu CHSCT de l'usine de Tavaux (Jura).

2018

Tête de liste CFE-CGC et élu délégué syndical.

2022

La CFE-CGC 1re OS à Solvay Tavaux. Représentant au CSE de Solvay.

2023

DSC et coordinateur CFE-CGC de Syensqo.

EXPERT EN MÉCANIQUE SYNDICALE

AU CŒUR DE SON JURA NATAL, **ÉLIAN SARDET A TROUVÉ SA VOIE : CELLE D'UN AGENT DE MAÎTRISE ALTRUISTE, COMBATIF ET GRAND CHASSEUR D'ADHÉRENTS** CHEZ LE GROUPE CHIMISTE SOLVAY.

Par Gilles Lockhart – Photo : Valérie Jacob

Quand on habite depuis toujours dans le même canton que Gilles Lécuelle, ex-secrétaire national emblématique de la CFE-CGC, on bénéficie d'un bon stand de départ pour le militantisme. Et quand on fait passer les effectifs de sa section de 18 à 106 adhérents en six ans (sur 300 cadres et agents de maîtrise potentiellement concernés), on peut considérer qu'on sait tenir la route. « Quand je me suis fixé le cap des 100 adhérents, les collègues m'ont dit d'arrêter l'alcool », se marre aujourd'hui Élian Sardet (60 ans), marié et père

de deux filles de 30 et 33 ans. Et pourtant il y est parvenu. En utilisant des moyens qui par leur simplicité tiennent de l'œuf de Colomb.

« En septembre 2018, je suis devenu délégué syndical de l'usine Solvay à Tavaux dans le Jura, où j'ai fait pratiquement toute ma carrière, raconte Élian Sardet. Pour développer la section, j'ai décidé d'envoyer tous les jours un courriel personnalisé à un collègue. Pas pour lui demander de but en blanc d'adhérer, mais pour prendre de ses nouvelles, connaître les problématiques rencontrées, savoir s'il avait entendu parler de la CFE-CGC, s'il était au courant de ce que nous avons négocié. Au bout

de quelques semaines, certains venaient me demander pourquoi je ne les avais pas encore contactés... »

Deuxième lame de la martingale, chaque nouvel adhérent est prié d'en recruter un à son tour dans les deux ans qui suivent. Mine de rien, cela fait boule de neige. « *Un en deux ans, cela peut paraître pas énorme, mais c'est pour cela qu'ils y arrivent !* » commente le militant et ancien pompier volontaire pendant 20 ans. Un homme qui a trouvé son accomplissement dans le fait d'aider les autres et qui n'en revendique pas pour autant une carrière dans les instances.

Lorsqu'il débute chez Solvay à Tavaux en 1985, c'est comme ajusteur mécanicien à la maintenance de la production d'énergie, après un bac professionnel et trois ans passés dans une PME fabricant des prototypes de machines automatiques. Rapidement, il souhaite évoluer et demande à suivre des cours pour passer agent de maîtrise. En 1997, il est muté à l'atelier mécanique où il travaille pendant dix ans comme agent de maîtrise au secteur ajustage avant de revenir en 2007 à la maintenance de la production d'énergie comme AM Méthode.

Défendre les personnels de l'encadrement, « trop souvent la variable d'ajustement »

« J'ai adhéré à la CFE-CGC en 2007, se souvient Élian Sardet. J'étais sympathisant depuis longtemps, je me rendais compte que l'encadrement était trop souvent la variable d'ajustement des politiques venues d'en haut, mais je privilégiais ma carrière. C'est l'un de mes collègues qui m'a incité à adhérer en me disant que j'avais la fibre... »

Pendant les premières années, il se consacre au CHSCT : « *Les conditions de travail, la sécurité et le lien avec la technique m'intéressaient particulièrement.* » Petit à petit, la fibre augmente le débit. En mars 2018, il est élu au comité social et économique (CSE) qui venait de remplacer le comité d'entreprise (CE). Il continue à siéger au sein de la CSSCT-DD (développement durable).

Après les élections de 2018, le délégué syndical de sa section part à la retraite et lui propose de le remplacer. Il hésite « *longuement* », met sa fonction professionnelle - « *très importante pour moi* » - dans la balance, puis finalement se laisse convaincre par un autre collègue qui le relance jusque chez lui pour obtenir son assentiment. En tant que délégué syndical, il intègre alors la coordination CFE-CGC Solvay.

En 2022, coup de tonnerre ! La CFE-CGC, déjà première organisation syndicale de l'entreprise au plan national depuis 2018, passe de la troisième à la première place dans l'entité de Tavaux avec une progression historique de plus de 13,5 % sur le cycle électoral et 37,2 % de représentativité au global. « *Je suis un combattant, les échecs nourrissent les prochaines victoires et je crois vraiment que la CFE-CGC, à plus grande échelle, peut devenir la première organisation syndicale en France* », pronostique-t-il.

Année après année, les raisons de son engagement ne se démentent pas. « *Pour moi, le syndicalisme est plus que jamais indispensable. Les restructurations se succèdent à un rythme effréné et l'encadrement est toujours le plus impacté. La solidarité de l'encadrement, c'est vraiment mon credo.* »

Le militant a l'occasion de le mettre en pratique au vu de l'actualité sociale chargée de son entreprise. « *Nous venons de terminer notre négociation annuelle obligatoire (NAO) avec des résultats corrects, estime Élian Sardet. En local, nous avons également conclu une négociation sur les primes de poste des salariés en équipes successives. Mais surtout, nous sommes à la veille de la séparation du groupe Solvay en deux entités distinctes, d'un côté « les spécialités » - dont l'usine de Tavaux - qui deviennent Syensqo, de l'autre « les commodités » qui restent Solvay.* »

Le spin-off a eu lieu le 11 décembre dernier après validation par l'assemblée générale des actionnaires de Solvay. « *Les salariés ont de grosses inquiétudes sur l'avenir des deux groupes. Pour un grand nombre d'entre eux, une page se tourne. Mon combat sera de poursuivre la défense des intérêts des salariés de Syensqo dont je serai le coordinateur CFE-CGC. Serai-je à la hauteur de la tâche ?* », s'interroge-t-il.

Engagement individuel et poids du collectif

La réponse à cette question passe évidemment par le collectif. Celui des collègues à qui Élian Sardet veut rendre hommage, de ses amis Christophe David et Daniel Chaudot, jadis responsables mais pas coupables de son engagement syndical, aux piliers de la section CFE-CGC de Tavaux : Dominique Durr, secrétaire du CSE, Reynald Blondeau, représentant syndical au CSE, futur membre de celui de Syensqo, Vincent Ardiel, « *un ingénieur qui nous aide beaucoup* », Patrick Delaine et Patrick Louis, élus au CSE, Sonia Sœur et Florine Arpin, élues au CSE, Ingrid Soleilhac « *qui remplace le représentant syndical en cas de besoin* », et tous les adhérents.

« Sur le plan national, je dois beaucoup à mon coordinateur actuel Laurent Daoud qui m'a aidé et soutenu dans les moments difficiles, ainsi qu'à Franck Bouquerel qui sera mon futur délégué syndical central adjoint », ajoute Élian Sardet, passionné de chasse, intimement convaincu que « *les chasseurs sont les premiers protecteurs de la nature et qu'ils ont un rôle de lanceurs d'alerte* ».

SOLVAY, UN LEADER MONDIAL DES MATÉRIAUX ET DES PRODUITS CHIMIQUES

- Le groupe belge Solvay est né en 1863 d'une rupture technologique majeure : le procédé de soude à l'ammoniaque mis au point par Ernest Solvay. Suit en 1900 une expansion internationale qui vit 95 % du carbonate de soude consommé dans le monde produit par le procédé Solvay.
- En France, l'entreprise (3300 salariés) opère sur dix sites industriels ainsi que sept centres de recherche et laboratoires d'application pour un chiffre d'affaires de près de deux milliards d'euros en 2022. Solvay vient de se séparer en deux sociétés indépendantes cotées : Syensqo, leader de la chimie de spécialité, et Solvay, leader de la chimie essentielle.



Le président français Emmanuel Macron et le chancelier allemand Olaf Scholz lors d'un récent Conseil européen (juin 2023 ; photo : Union européenne).

LE RETOUR DU COUPLE FRANCO-ALLEMAND FACE AUX DÉFIS EUROPÉENS

À QUELQUES MOIS DES ÉLECTIONS EUROPÉENNES, **PLUSIEURS INITIATIVES TÉMOIGNENT D'UN REGAIN DE VITALITÉ ENTRE LA FRANCE ET L'ALLEMAGNE** POUR BÂTIR UNE EUROPE PLUS FORTE.

Utilisée pour la première fois dans les années soixante-dix pour désigner la coopération entre Valéry Giscard d'Estaing et Helmut Schmidt qui occupaient le pouvoir en France et en Allemagne, l'expression « couple franco-allemand » est devenue une notion incontournable du vocabulaire géopolitique européen.

Le binôme France-Allemagne constitue, depuis la création de la Communauté européenne du charbon et de l'acier (CECA) en 1951, un pilier de la construction européenne. Il a toutefois été mis à rude épreuve ces dernières années, tantôt en raison de changements de couleur politique, tantôt du fait de divergences de points de vue qui ont

émergé sur certains sujets, en particulier sur les questions de défense et d'énergie.

Plusieurs tentatives de rapprochement au plus haut niveau

À quelques mois des élections européennes (du 6 au 9 juin 2024), le couple franco-allemand semble retrouver sa vitalité et quelques initiatives récentes permettent de l'illustrer. Le changement politique qui s'est opéré en Allemagne en 2021 avec l'arrivée au pouvoir de la coalition emmenée par Olaf Scholz a certainement marqué un tournant. La construction européenne a été affichée comme une priorité du gouvernement allemand, relayant à son tour les priorités européennes portées par Emmanuel Macron sur l'autonomie stratégique ou

le développement d'une politique industrielle commune.

Le chancelier fédéral allemand a ainsi réservé sa première visite à l'étranger à la France en étant reçu en décembre 2021 à l'Élysée avant que le président français ne fasse de même au lendemain de sa réélection en se rendant à Berlin le 9 mai 2022, à l'occasion de la journée de l'Europe.

Le 22 janvier 2023, à l'occasion des 60 ans du traité de l'Élysée, Olaf Scholz était présent à Paris aux côtés d'Emmanuel Macron, même si les discours prononcés ont débouché sur peu d'annonces concrètes, à l'exception du projet de pipeline européen d'hydrogène H2Med entre la péninsule ibérique et la France.

En cette fin d'année 2023, le couple franco-allemand a une actualité toute particulière, avec notamment la récente tenue (9 et 10 octobre) du séminaire gouvernemental franco-allemand à Hambourg. Il s'agit d'un signal fort qui place la relation franco-allemande au cœur de l'action pour bâtir une Europe plus forte et plus souveraine. Ces rapprochements politiques au plus haut niveau, à la symbolique forte, soulignent l'idée de faire corps et d'incarner l'unité européenne dans un contexte géopolitique extrêmement crispé.

Deux sujets de discord : l'énergie et la défense

Il faut toutefois noter que la question énergétique continue de diviser les deux pays. Entre la France qui mise toujours sur le nucléaire et l'Allemagne qui sort à peine de sa dépendance au gaz russe, les deux États ne sont pas parvenus à rapprocher leurs positions.

Il en va de même concernant la politique de défense : l'Allemagne est désengagée

de plusieurs programmes de défense tandis que la France a refusé de s'associer au projet d'un système de défense aérienne et antimissile commun à 15 pays européens en raison de son opposition à l'idée de se fournir auprès d'industriels extra-européens. Il subsiste donc deux grands sujets de discord entre les deux États.

Un rapport sur l'avenir de l'UE en vue d'un prochain élargissement

Constitué à l'initiative de la France et de l'Allemagne, un groupe d'experts indépendants a remis un rapport aux 27 États membres le 19 septembre dernier. Les recommandations qui en ressortent sont claires : l'Union européenne ne pourra pas accueillir de nouveaux membres sans être profondément réformée.

Ce rapport, intitulé « Naviguer en haute mer : réforme et élargissement de l'UE au XXI^e siècle », tente d'ouvrir le débat et préconise de vastes réformes de l'Union européenne pour adapter l'architecture institutionnelle de l'UE aux élargissements à venir. Les chercheurs recommandent par exemple de mettre en place le principe de la différenciation. Ils envisagent pour cela un modèle d'UE en quatre cercles concentriques :

- Les États membres qui connaissent le plus haut niveau d'intégration européenne, comme une participation à la zone euro.
- L'UE avec tous les États membres, quel que soit leur niveau d'intégration.
- Les membres associés.
- La Communauté politique européenne.

Ces propositions induisent un virage complet en ce qu'elles s'inscrivent dans une philosophie bien distincte de celle ayant mené à l'Union européenne telle que nous la connaissons à ce jour. La vision d'une famille unie, certes dans la diversité mais

tendant à converger ensemble sans distinction entre anciens ou nouveaux membres, s'en voit bousculée.

Une chose est sûre : ces réflexions sont essentielles alors que se prépare fin décembre la discussion des 27 chefs d'État et de Gouvernement sur l'ouverture ou non des négociations d'adhésion avec l'Ukraine et la Moldavie, ainsi que les pays des Balkans. Parmi les ajustements proposés par le rapport précité, les experts proposent des changements concernant les mécanismes de prise de décision. La CFE-CGC partage le constat selon lequel l'unanimité devrait à l'avenir rester l'exception pour privilégier la majorité qualifiée sur la plupart des domaines de politiques publiques.

En particulier concernant la politique sociale, domaine dans lequel les visions des États membres peuvent diverger grandement et cristalliser des postures politiques, le passage au vote à la majorité qualifiée peut permettre de corriger les déséquilibres existants résultant, en grande partie, des blocages institutionnels auxquels peut conduire le vote à l'unanimité. Il doit toutefois s'accompagner d'une consultation effective des partenaires sociaux, d'une clause de non-régression et d'une clause de disposition la plus favorable afin de garantir une convergence vers le haut.

Relance des travaux entre partenaires sociaux franco-allemands

Si l'on a longtemps peiné à entrevoir des actions tangibles qui découlent de la relance du couple franco-allemand, des résonances concrètes commencent à voir le jour. Au plan opérationnel, des discussions sont à nouveau en cours pour relancer des groupes de travail et des initiatives conjointes entre partenaires sociaux allemands et français. Parmi les thèmes évoqués à ce stade, les enjeux liés aux impacts de l'intelligence artificielle sur le travail semblent être une piste susceptible de rassembler les différentes organisations.

La CFE-CGC se réjouit que les partenaires européens historiques retrouvent une coopération rapprochée. Elle se tient prête à contribuer à ces travaux afin d'avancer ensemble sur des enjeux concrets et porteurs d'améliorations pour les travailleurs et les citoyens de l'UE. Pour la CFE-CGC, il est plus que jamais nécessaire de redonner du sens à la construction européenne afin de convaincre et de mobiliser en vue des élections européennes l'an prochain. La coopération renforcée entre les partenaires sociaux français et allemands peut en être l'un des outils.



L'Allemagne et la France font partie des six pays fondateurs (avec la Belgique, l'Italie, le Luxembourg et les Pays-Bas) de la Communauté européenne du charbon et de l'acier (CECA), en 1951.

Sonia Arbaoui

DROIT DE GRÈVE EN DANGER : LA COUR DE JUSTICE INTERNATIONALE SAISIE PAR L'OIT

APRÈS DIX ANS D'UN DIFFÉREND SUR LE DROIT DE GRÈVE ENTRE LES REPRÉSENTANTS DES EMPLOYEURS ET CEUX DES TRAVAILLEURS AU SEIN DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, LA CIJ A ÉTÉ OFFICIELLEMENT SAISIE.

La patate chaude de l'interprétation du droit de grève au regard des normes de l'Organisation internationale du travail (OIT) vient de passer de Genève à La Haye. En novembre dernier, le Conseil d'administration de l'OIT a voté la saisine de la Cour de Justice internationale (CIJ) pour que l'instance tranche enfin et indique si le droit de grève est protégé par les normes de l'OIT. Source des tensions les plus vives depuis plus de dix ans, voici quelques clefs pour comprendre l'importance colossale de cette controverse.

Consécration du droit de grève dans la réglementation internationale : les racines de la controverse

Au cœur de la controverse sur le droit de grève réside un désaccord sur le fondement réglementaire du droit de grève. Plus particulièrement, il s'agit de déterminer s'il est un droit protégé par la Convention n° 87 de 1948 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical. De manière constante depuis des décennies, les organes de contrôle de l'OIT ont consacré une interprétation sans équivoque : le droit de grève est un corollaire de la liberté d'association consacré par la C87. Pour les employeurs, le droit de grève

ne peut découler que des principes généraux mentionnés dans l'introduction de la Constitution de l'OIT.

Le droit de grève à l'OIT n'a jamais été envisagé d'un œil bienveillant par le groupe des employeurs mais jusqu'aux années 1990, cette interprétation ne faisait pas l'objet d'accrochages majeurs. À partir de là, pour discuter de problèmes concernant l'effectivité du droit de grève, il est nécessaire d'ouvrir des chemins de traverse tacites. Depuis 2012, la situation s'aggrave pour évoluer rapidement vers une situation de blocage. Le Britannique Guy Ryder, issu du rang des travailleurs, venait d'être élu directeur général de l'OIT en juin 2012 et le rapport annuel de la Commission des experts établissait clairement que le droit de grève découle de la liberté syndicale. Ces évolutions ont sans aucun doute dû titiller la fibre réactionnaire des employeurs qui ont réagi de manière drastique : le droit de grève est depuis lors un sujet tabou.

2012 : annus horribilis du droit de grève à l'OIT

L'offensive envers le droit de grève commence donc brusquement et féroce en 2012. Par quoi cela se traduit-il ? En premier lieu par une remise en question du rôle des experts de la commission pour l'application des conventions et des recommandations. Les employeurs ont voulu les dépouiller de la faculté d'interpréter les normes de l'OIT. Supposément, les experts ne devaient s'en tenir qu'à un conseil auprès de la commission d'application des normes (CAN), seule habilitée à interpréter via des conclusions formulées de façon tripartite. Cette position aurait été moins scandaleuse si dans le même mouvement, les employeurs n'avaient pas refusé que les cas concernant la C87 ne soient plus discutés au sein de la CAN. C'est un coup très dur car la CAN est le cœur battant de l'OIT.

Pour parfaire l'audace, les employeurs voulaient également que les conclusions ne soient plus qu'une juxtaposition des positions de chacun des groupes plutôt qu'un texte consensuel. D'autres conventions furent entraînées dans ce virage



349^e session du conseil d'administration de l'Organisation internationale du travail à Genève (Suisse), le 30 octobre 2023 (photo : Violaine Martin/OIT).



Vue extérieure du Palais de la Paix à La Haye (Pays-Bas), siège de la Cour internationale de justice (photo : Adobe Stock).

réactionnaire puisque les employeurs exprimèrent la volonté de contester, entre autres, l'interprétation de la C158 sur le licenciement et la C183 sur la protection de la maternité.

Toujours en 2012, la CAN n'examina pas la traditionnelle liste des 25 cas individuels qui épingle les pays invités à s'expliquer devant la commission à Genève pendant la conférence internationale du travail (CIT). S'il était besoin d'une preuve supplémentaire que c'est dans la grève que réside la force des travailleurs, cette stratégie des employeurs en constitue une des plus convaincantes.

Échec des efforts de concertation : la Cour internationale de justice en renfort

Depuis 2012 et le début de ce blocage total autour du droit de grève, plusieurs tentatives de concertations ont eu lieu. Des groupes de travail ont été formés, des spécialistes internationaux ont été mobilisés. Le gouvernement suisse lui-même a tenté de trouver une voie de sortie. Toutes ces

initiatives sont restées lettre morte face à la position butée des employeurs définitivement exempte de l'esprit de consensus qui sous-tend historiquement les travaux de l'OIT.

En 2015, une déclaration conjointe entre les représentants des travailleurs et des employeurs consacra une formule de consensus trop faible pour endiguer le blocage. Cette formule consistait à reconnaître aux travailleurs ainsi qu'aux employeurs « le droit de mener des actions collectives pour défendre leurs intérêts professionnels légitimes. » Le droit de grève n'est même pas mentionné et l'octroi d'un droit à l'action collective aux employeurs face aux travailleurs, qui sont pourtant économiquement dépendants d'eux et auxquels ils sont subordonnés, relevait d'un non-sens.

Suite à la demande de plusieurs membres du conseil d'administration de l'OIT, une session spéciale s'est tenue à l'occasion de sa 349^e session en octobre-novembre dernier. Il s'agissait de décider de renvoyer ou non devant la Cour internationale de justice (CIJ) l'interprétation de la C87 en vertu de

l'article 37 de la Constitution de l'OIT. En 2014, une tentative de renvoi s'était soldée par un échec faute de votes suffisants.

Le 10 novembre dernier, les délégués de l'OIT ont voté en faveur d'un renvoi urgent à la CIJ. Les employeurs avaient présenté une demande concurrente visant à inscrire d'urgence un point normatif à l'ordre du jour de la 112^e CIT de juin 2024. L'objectif était d'aboutir à un protocole relatif au droit de grève à annexer à la C87. L'ensemble des organisations syndicales françaises, dans un courrier commun adressé au directeur général de l'OIT, le Togolais Gilbert F. Houngbo, ont manifesté leur opposition ferme à cette proposition.

Dans un communiqué de presse du 27 novembre, la Cour internationale de justice a donné un calendrier relatif aux contributions pouvant être présentées à la Cour par les États et les organisations habilitées. La date limite du 16 septembre 2024 a été donnée, ce qui permet d'envisager une décision de la CIJ début 2025.

Ana Cuesta

1.**AUTOMOBILE : FIN DE GRÈVE CHEZ GENERAL MOTORS**

Au terme d'une grève inédite de six semaines, le constructeur automobile américain General Motors (GM) a conclu un accord avec United Auto Workers (UAW), une des plus grandes organisations syndicales d'Amérique du Nord avec 600 syndicats affiliés (automobile, aérospatiale, outils agricoles...). Salué par le président Joe Biden, l'accord, qui intervient après ceux de deux autres géants du secteur (Ford et Stellantis), prévoit une hausse du salaire de base de 25 % sur quatre ans, des mesures d'ajustement au coût de la vie, des avantages sociaux et une prime pour les retraités.

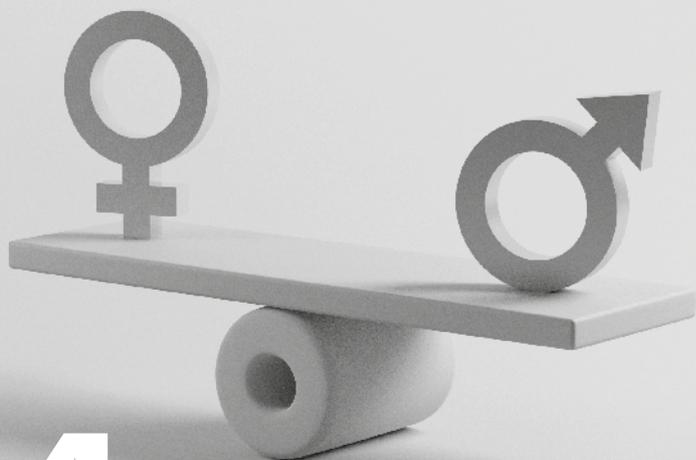
2.**FERRARI : ACCORD SYNDICAL POUR UN PLAN D'ACTIONNARIAT SALARIÉ**

Le fabricant italien de voitures de luxe a signé avec les syndicats un accord prévoyant l'octroi d'actions gratuites à ses 5000 salariés pour un montant total d'environ 10 millions d'euros. Chaque collaborateur aura la possibilité de devenir actionnaire de la marque au cheval cabré en recevant des actions gratuites sur une base unique d'une valeur maximale d'environ 2065 euros. Avec les partenaires sociaux, la direction a par ailleurs renouvelé l'accord prime de compétitivité pour la période 2024-2027. Les salariés de Ferrari avaient touché une prime de 13500 euros au titre des résultats de 2022.

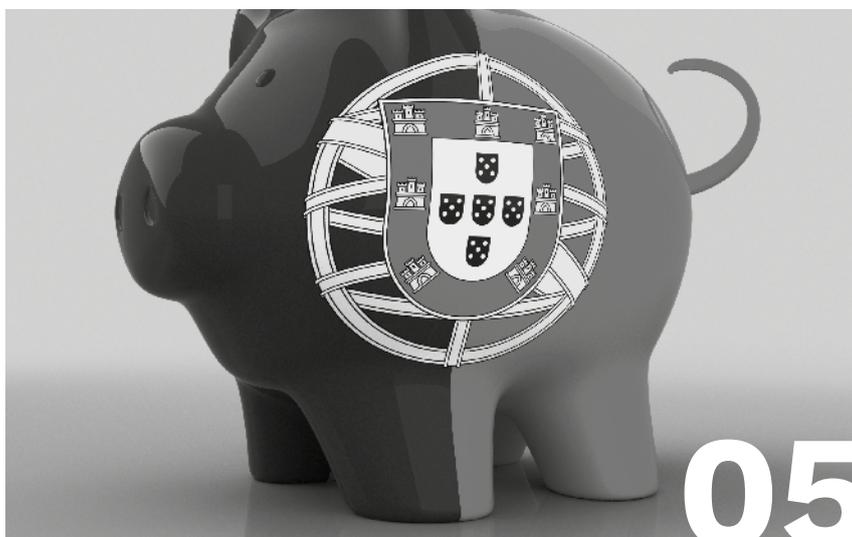
3.**ÉTATS-UNIS : ACCORD SALARIAL CHEZ KAISER PERMANENTE**

La direction du groupe médical californien, un des plus grands réseaux de santé privés aux États-Unis, a conclu un accord avec les organisations syndicales pour une nouvelle convention collective prévoyant notamment une augmentation salariale moyenne de 21 % sur quatre ans pour les 85000 salariés de l'entreprise. L'accord comprend également une revalorisation de la participation aux résultats ainsi que des mesures pour faire face aux manques d'effectifs. Début octobre, Kaiser Permanente avait connu un mouvement de grève avec un arrêt de travail de trois jours.





04



05



06

4. EN ISLANDE, UNE GRÈVE POUR L'ÉGALITÉ SALARIALE FEMMES-HOMMES

À l'appel de syndicats et de diverses organisations, des milliers de femmes ont cessé le travail le 24 octobre en Islande pour demander l'égalité salariale et protester contre les violences faites aux femmes. Un grand rassemblement s'est tenu dans la capitale Reykjavik pour cette 6^e « Kvinnafri » (Journée libre pour les femmes), une manifestation organisée depuis 1975. La Première ministre Katrín Jakobsdóttir s'est jointe au cortège. Pays le plus égalitaire au monde selon le Forum économique mondial (WEF), l'Islande affichait en 2021 un écart salarial moyen femmes-hommes de 10,2 %.

5. AU PORTUGAL, LE SALAIRE MINIMUM REVALORISÉ DE 7,9 %

Le gouvernement portugais a signé avec une partie des organisations syndicales et patronales un accord actant une hausse du salaire minimum de 7,9 % (de 760 à 820 euros sur 14 mois) à partir de janvier 2024. La référence donnée par la concertation sociale en matière d'actualisation des revenus pour l'année prochaine a aussi été revue en hausse à 5 %, contre 4,8 % en 2023. Selon les prévisions de la Banque du Portugal, le pays devrait connaître une inflation de 5,4 % sur l'année 2023, après une hausse des prix de 7,8 % l'an dernier.

6. NIGÉRIA : LES SYNDICATS MOBILISÉS POUR LE POUVOIR D'ACHAT

Le Nigeria Labour Congress (NLC) et le Trade Union Congress of Nigeria (TUC), les principaux syndicats du pays, ont levé leur appel à la grève nationale après des discussions avec le gouvernement ayant débouché sur des mesures contre la hausse du coût de la vie, dont une augmentation salariale de 35 000 nairas (45 dollars) par mois pour les employés fédéraux et de 25 000 nairas pour les travailleurs les moins qualifiés. L'État va aussi accélérer l'introduction de bus au gaz dans les transports publics pour en réduire les prix et suspendre temporairement la taxe sur la valeur ajoutée pour le diesel.



QU'EST-CE QUE LE CUMUL EMPLOI-RETRAITE ?

Le cumul emploi-retraite est un dispositif permettant de reprendre une activité professionnelle après un départ définitif à la retraite. Ainsi, il est possible de cumuler des revenus de cette nouvelle activité avec la pension de retraite. Le cumul est dit intégral lorsque l'assuré peut cumuler intégralement sa pension de retraite avec les revenus de sa nouvelle activité. En revanche, si l'assuré ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'un cumul intégral, le cumul est possible, mais il sera plafonné.

QUELLES SONT LES CONDITIONS POUR EN BÉNÉFICIER ?

Pour bénéficier du cumul emploi-retraite intégral, il faut réunir les conditions d'une retraite à taux plein (soit par l'âge et la durée d'assurance, soit parce que l'on a atteint l'âge du taux plein automatique de 67 ans) et avoir liquidé toutes ses pensions de vieillesse personnelles auprès de tous les régimes de base et complémentaire, en France mais également à l'étranger.

Si l'assuré ne peut pas prétendre à une retraite à taux plein, il pourra tout de même bénéficier d'un cumul emploi-retraite plafonné, à la condition que la somme des revenus de sa nouvelle activité salariée et de ses pensions de retraite (de base et complémentaire) ne dépasse pas le plafond le plus élevé entre la moyenne mensuelle des revenus d'activité des trois derniers mois civils ou 1,6 fois le Smic si ce montant est plus avantageux pour lui.

QUELLES SONT LES NOUVELLES DISPOSITIONS INDUITES PAR LA RÉFORME DES RETRAITES ?

Avec la réforme des retraites introduite par la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, le cumul emploi-retraite intégral ouvre désormais droit à une seconde pension de retraite de base. Sont également désormais concernés par le dispositif de cumul emploi-retraite les travailleurs indépendants, les professionnels libéraux, les avocats mais aussi les exploitants agricoles, contrairement à l'avant réforme où seuls les salariés étaient concernés.

QUEL SERA LE MONTANT DE LA DEUXIÈME PENSION DE RETRAITE ?

En 2023, cette nouvelle pension ne pourra pas dépasser 2199,60 euros par an soit 183,30 euros par mois. Elle bénéficie en revanche du taux plein directement, sans décote ni surcote et sans application de majorations. Enfin, après la liquidation de cette seconde pension, aucun nouveau droit ne peut être constitué : il n'existe pas de troisième pension de retraite.

LE CUMUL EMPLOI-RETRAITE PERMET-IL DE BÉNÉFICIER D'UNE SECONDE PENSION DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE ?

Oui : comme pour la retraite de base, l'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 octobre 2023 sur la retraite complémentaire Agirc-Arrco prévoit désormais que la reprise d'activité sera génératrice de points supplémentaires à compter du 1^{er} janvier 2023.

Ces points supplémentaires donneront lieu à une deuxième pension de retraite complémentaire qui pourra être liquidée à partir du 1^{er} janvier 2024.

QUELLES SONT LES DÉMARCHES POUR BÉNÉFICIER DU CUMUL EMPLOI-RETRAITE ?

Durant le mois suivant la reprise d'activité professionnelle, l'assuré doit transmettre à la caisse de retraite le nom et l'adresse de l'employeur, de l'entreprise, la date du début d'activité, le montant et la nature des revenus.

Attention : lorsque la reprise d'activité a lieu chez le dernier employeur, elle ne pourra intervenir qu'à la suite d'un délai de carence de six mois, à compter du départ à la retraite.

Mariane Azmy



ARRÊT MALADIE ET CONGÉS PAYÉS : QUELLES SONT LES RÈGLES ?

COMMENT LE SALARIÉ ACQUIERT-IL DES CONGÉS PAYÉS ?

Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur, quel que soit son contrat (CDI ou CDD), son statut (employé, agent de maîtrise, cadre) et son temps de travail (temps plein ou temps partiel). Ce droit s'ouvre dès l'embauche. Sauf accord plus favorable, le salarié acquiert 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur, dans la limite de 30 jours ouvrables.

Certaines absences du salarié sont assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés : périodes de congés payés ; congé maternité, paternité, d'adoption ; contreparties en repos des heures supplémentaires ; périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an.

QUID EN CAS DE MALADIE PROFESSIONNELLE ?

Dans ce cas, les absences du salarié ne donnent pas lieu à l'acquisition de congés payés même si certaines conventions collectives peuvent le prévoir. Cela dépend alors des branches et/ou de l'ancienneté du salarié.

QUE CHANGENT LES RÉCENTS ARRÊTS DE LA COUR DE CASSATION ?

Depuis des arrêts rendus le 13 décembre 2023, les absences en raison d'une maladie non-professionnelle ouvrent droit à l'acquisition de congés payés. Les absences en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ouvrent toujours droit à l'acquisition de congés payés, y compris au-delà d'une durée ininterrompue d'une année.

Les congés payés acquis avant le départ pour congé parental, lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de les prendre, sont désormais reportés à l'issue de ce congé après sa reprise du travail. Ils étaient auparavant perdus.

L'employeur doit dorénavant assurer au salarié la possibilité d'exercer son droit à congé. À défaut, le salarié pourrait demander une indemnité de congés payés, non pas sur les trois dernières années précédant sa demande, mais sur la totalité des années pendant lesquelles il n'a pas été en mesure de prendre ses congés.

Aurélié Célia



QUE RISQUE-T-ON À MENTIR SUR SON CV ?

Le Code du travail ne se réfère pas expressément à la notion de « mensonge » figurant sur un CV. En revanche, le candidat à un emploi est tenu d'une obligation de loyauté et de bonne foi dans les informations fournies à un futur employeur, notamment sur son CV. En effet, les informations demandées ont pour finalité d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles.

QUELQUES EXEMPLES DE JURISPRUDENCE

Si l'employeur se rend compte du caractère mensonger du CV après l'embauche du salarié, il peut d'une part être tenté de demander la nullité du contrat de travail pour dol, qui consiste à recourir à des manœuvres frauduleuses pour amener l'employeur à embaucher le salarié. Pour cela, l'employeur doit rapporter la preuve, non seulement de l'allégation mensongère, mais surtout du fait qu'il n'aurait pas embauché le salarié sans ces manœuvres. Ainsi, le seul fait de présenter son CV sous un jour flatteur en usant de mentions imprécises ou susceptibles d'une interprétation erronée n'est pas, selon la Cour de cassation, une manœuvre frauduleuse permettant d'annuler le contrat de travail.

De même, le fait que la lettre de motivation d'un candidat, soumise à analyse graphologique, ait été rédigée par sa femme, n'a pas non plus conduit à l'annulation du contrat de travail. Il aurait fallu prouver que la société n'aurait pas embauché le salarié s'il avait lui-même rédigé sa lettre de motivation.

D'autre part, l'employeur pourrait aussi décider de licencier le salarié en raison de son manque de loyauté. Un tel licenciement sera justifié dès lors qu'il apparaît que la fausse affirmation du salarié a eu un rôle déterminant dans son recrutement ou que le salarié n'a pas les compétences nécessaires pour remplir ses fonctions. Cela fut le cas pour un salarié qui avait donné des informations inexactes sur ses diplômes, ce dont l'employeur s'était rendu compte trois ans plus tard. Le licenciement pour faute a été justifié par le fait que le salarié n'avait pas les compétences effectives pour exercer les fonctions pour lesquelles il avait été embauché.

La faute grave a aussi été retenue à l'encontre d'un salarié ayant menti sur l'identité de son précédent employeur, cette prétendue expérience ayant été déterminante dans la décision de l'employeur de l'embaucher.

Aurélié Célia

LES CHIFFRES CLÉS DES SALAIRES

SALAIRES

52 000 EUROS

Le montant médian de la rémunération des cadres en France selon l'Apec. 80 % des cadres gagnent entre 37 000 et 89 000 euros.

11 400 EUROS

Le montant moyen de la part variable dans les métiers de direction d'entreprise, 51 % des cadres perçoivent une part variable, selon l'Apec.

800 EUROS

Le montant médian de la prime de partage de valeur (PPV) en 2023 selon les cabinets de conseil en rémunération LHH et Mercer, versée par un peu moins de la moitié des entreprises.

Sources : Enquête annuelle Mercer dédiée aux Négociations Annuelles Obligatoires et à la Prime de Partage de la Valeur 2023 ; Observatoire annuel de la Performance Sociale et des Rémunérations 2023 LHH.

L'Île-de-France en tête, l'Occitanie à la peine

Rémunération annuelle brute (fixe + variable) au 31 décembre 2022 selon la région

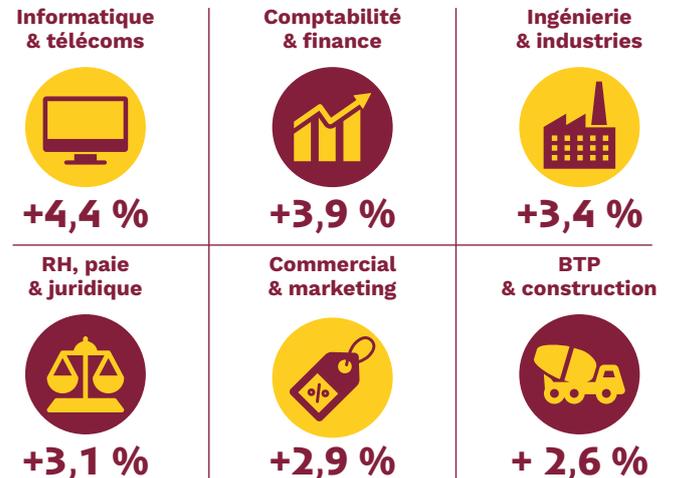


Source : Apec, 2023.

AUGMENTATIONS DE SALAIRES

Le secteur IT en tête des augmentations

Pourcentage de hausse de salaire en 2023 dans les différents secteurs



Source : 21^e édition du baromètre Expectra des salaires cadres.

9/10

La proportion d'entreprises qui ont accordé des augmentations individuelles à leurs cadres en 2023 selon le cabinet de conseil en rémunération LHH.

56 %

La proportion des hommes qui se sentent à l'aise pour négocier leur salaire, contre 36 % des femmes, selon l'enquête Robert Half « Ce que veulent les candidats » (avril 2023).

2/3

La proportion des cadres qui obtiennent ce qu'ils demandent voire plus en négociant leur salaire en entretien d'embauche.

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

15 %

L'écart de rémunération femmes-hommes chez les cadres en 2022.

Rémunération médiane hommes

55 000 EUROS

Rémunération médiane femmes

48 000 EUROS

les hommes davantage augmentés que les femmes

Part de cadres augmentés en 2022 par âge

	Moins de 35 ans	35 à 44 ans	45 à 54 ans	55 ans ou plus
Hommes	70 %	64 %	54 %	45 %
Femmes	62 %	56 %	46 %	41 %

10

Le nombre de critères pris en compte par l'Apec pour faire tourner son simulateur de salaire sur apec.fr.

Source : Apec, juin 2023.



UNE POLITIQUE SOCIALE SUR MESURE, C'EST POSSIBLE AVEC UPCOOP !

À chaque salarié, sa situation et des besoins

En négociant une participation financière de votre employeur dans le cadre du Cesu préfinancé Chèque Domicile®, vous contribuez à soutenir les salariés dans tous les moments de vie : parentalité/ famille, situations de handicap, aidants, familiaux, égalité professionnelle, équilibre de vie.

Exonéré de cotisations fiscales et sociales, pouvant être co-financé ou financé à 100 %, Chèque Domicile® offre l'accès à 26 services à la personne répondant à tous les besoins.

Coopérative de salariés créée par des militants syndicaux, partenaire historique des organisations syndicales et entreprise à mission, UpCoop vous accompagne pour négocier et avoir les moyens d'agir dans l'intérêt collectif.

Up chèque domicile



Retrouvez les solutions UpCoop sur up.coop
Contactez notre équipe partenariats :
infopartenariatsetcooperation@up.coop

La coopérative UpCoop
est partenaire de la





La prévention, c'est ensemble que nous la faisons.

Campagnes de sensibilisation et d'information, ateliers, stages et conseils...

Depuis plus de 20 ans, nous agissons sur les territoires pour rendre nos sociétaires acteurs de leur propre prévention, et les aider à réduire les risques au quotidien.

- Dangers de la route
- Santé et autonomie
- Gestes qui sauvent
- Dangers du quotidien
- Aléas naturels
- Risques nautiques
- Risques cyber
- Argent et éducation budgétaire



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

Crédit photo : P5/Photononstop.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social: 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.