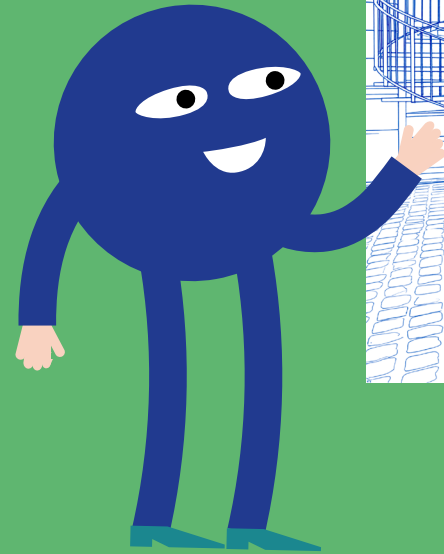




**MEILLEURS
VŒUX
2026**

LE BULLETIN CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

P. 3 EN BREF

P. 4 ENTRETIEN - FRANÇOIS HOMMERIL : « CONTINUER D'OUTILLER NOS MILITANTS ET NOS SECTIONS SYNDICALES »

P. 9 L'INFO MILITANTE - ASSURANCE CHÔMAGE : LA NÉGOCIATION EST LANCÉE

P. 11 QUEL AVENIR POUR LE SERVICE PUBLIC ? LA CFE-CGC POURSUIT LE DÉBAT

P. 13 BRANDT, LA FIN D'UNE ÈRE

P. 15 REGARDS ÉCONOMIQUES

P. 18 REGARDS DURABLES

P. 20 TENDANCES

P. 21 SUR NOS RÉSEAUX

EN BREF



Les syndicats demandent aux députés de maintenir le 1^{er} mai chômé et payé

Dans [un communiqué](#) commun daté du 9 janvier, les organisations syndicales (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC, CFTC, UNSA, Solidaires, FSU), avant le vote prévu le 22 janvier à l'Assemblée nationale d'un texte adopté par le Sénat permettant à certains commerces de faire travailler leurs salariés ce jour-là, appellent les députés « à rejeter l'attaque du 1^{er} mai, seul jour obligatoirement chômé et payé ». « Par nos alertes syndicales, nous avons participé à modifier la première version de la proposition de loi. Le texte adopté au Sénat reste un recul pour des millions de salarié-es. Par nos interpellations et notre mobilisation, nous pouvons encore empêcher cette régression sociale inacceptable. »

Découvrez le guide CFE-CGC sur la semaine de 4 jours

Pour ses structures et ses militants, la CFE-CGC vient de publier [un guide](#) pratique de négociation intitulé « Semaine de 4 jours – Les questions à se poser », conçu pour éclairer les enjeux de ce mode d'organisation du travail : différences entre semaine de/sur/en 4 jours, principaux avantages, conditions de mise en place, points de vigilance et risques à prendre en compte, alternatives, etc. La publication complète [le guide](#) CFE-CGC d'aide à la négociation de la semaine sur 4 jours, plus juridique et qui englobe l'ensemble des problématiques.

Un microlearning CFE-CGC sur les caisses d'allocations familiales

Pour ses structures et ses administrateurs, la CFE-CGC met à disposition [un parcours de formation](#) dédié aux caisses d'allocations familiales (CAF), structuré en deux modules en ligne. Le premier (« Connaître la caisse d'allocations familiale ») propose un panorama de la branche famille de la Sécurité sociale (missions et moyens) et de la gouvernance des CAF, dans lesquelles siègent les conseillers CFE-CGC. Le second (« Agir au sein du conseil d'administration ») aborde les prérogatives et le fonctionnement de l'instance : attributions, marges de manœuvre, représentations extérieures, etc.

Agenda : un colloque CFE-CGC sur les services publics le 3 février

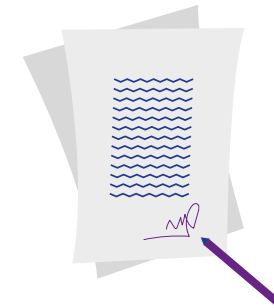
Après celui du 28 octobre 2025, la CFE-CGC organisera, mardi 3 février à partir de 18 heures, un deuxième colloque pour évoquer l'avenir du secteur public. Animés par André Thomas, secrétaire national au développement et à la représentativité du secteur public, les débats, en présence d'un plateau d'experts et de chercheurs, aborderont les réformes inabouties, les modèles à l'étranger et les projets à choisir. Pour participer en présentiel ou en distanciel, retrouvez toutes les informations sur [la page dédiée](#).

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

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

LE CHIFFRE

81 380



Soit, en 2024, le nombre d'accords et d'avenants signés en entreprise (- 4,2 % par rapport à 2023), selon le Bilan de la négociation collective présenté le 19 décembre dernier aux partenaires sociaux par le ministère du Travail. Comme les années précédentes, l'épargne salariale figure en première place des thèmes négociés (37 140 accords), en hausse de 8,5 %. Alors qu'il avait diminué en 2023, le nombre de textes portant sur les salaires et les primes a augmenté en 2024 (+ 4,3 % ; 18 630 accords), tout comme ceux portant sur les salaires et les primes (18 630 accords également ; + 6,5 %).

Au niveau des branches professionnelles, le bilan 2024 fait état de 1 031 accords conclus, contre 1 122 en 2023 et 1 495 en 2022. Les salaires restent le principal thème de négociation (32 % du total des accords et avenants).



ENTRETIEN

« CONTINUER D'OUTILLER NOS MILITANTS ET NOS SECTIONS SYNDICALES »

**Budget et conjoncture économique, conférence travail, emploi et retraites, négociation assurance chômage, transparence salariale, élections fonction publique...
Président de la CFE-CGC, François Hommeril passe en revue les grands dossiers 2026.**

À l'attaque de cette nouvelle année, que peut-on souhaiter à la CFE-CGC et à ses militants alors que s'ouvre un nouveau cycle d'élections professionnelles dans les entreprises ?

Je souhaite avant tout à nos militants une bonne santé et du bonheur avec ceux qui leur sont chers. Sur le plan syndical, je leur souhaite une grande réussite dans leurs entreprises respectives. Entre les négociations annuelles obligatoires (NAO) et la préparation des élections, 2026 est chargée. Pour la CFE-CGC, il s'agit comme toujours de fournir les meilleures analyses, d'avoir les militants les mieux formés et les propositions les plus adaptées. Assurer à long terme la représentativité de l'organisation reste un défi permanent. C'est en ce but que nous avons triplé, ces dernières années, nos efforts en matière de formation syndicale. Nous continuons d'outiller nos militants et nos sections syndicales sur le terrain, au service des salariés. C'est notre priorité.

Comme stipulé par l'accord national interprofessionnel de 2024 signé entre partenaires sociaux sur l'évolution du dialogue social, le législateur a mis fin (loi du 24 octobre 2025) à la limitation à 3 mandats successifs pour les élus du comité social et économique (CSE). En quoi était-ce fondamental ?

C'est assurément une victoire dont il faut attribuer le mérite à un front syndical uni mais aussi à la CFE-CGC qui a initié et porté cette proposition entre partenaires sociaux. Cela montre qu'il est possible de revenir sur les régressions qui avaient été imposées par les ordonnances Macron,

lesquelles ont objectivement fait très mal au dialogue social et à la représentation syndicale. Cette suppression constitue la preuve que l'on peut agir, ouvrir des brèches et qu'il n'y a pas de fatalité. Au-delà de ce succès symbolique, cela répond à une forte demande pratico-pratique de nos syndicats et sections. Dans certaines entreprises, où le cycle d'élections intervient tous les 2, 3 ou 4 ans, cette limitation de mandats forçait à constamment trouver et former des candidats volontaires pour effectuer un travail syndical très prenant, toujours plus exigeant et impactant les carrières professionnelles.

Le budget 2026 est encore en délibération au Parlement. Les débats sont-ils à la hauteur des enjeux ?

Absolument pas. Il est à déplorer que les parlementaires et les gouvernements successifs ont tendance à s'intéresser exclusivement à la réduction des coûts et des dépenses, une obsession amplifiée par la multitude de cabinets de consultants qui inondent les ministères. On ne peut pas s'occuper que de ça ! Pour la CFE-CGC, il convient de tirer l'économie vers le haut, de remettre à plat les politiques d'intervention économique, d'investir davantage dans la recherche. Il faut une vision, des projets stratégiques et des investissements dans des secteurs clés (industrie, énergie, intelligence artificielle...) pour redonner son rang économique au pays. Et non pas en faisant sans cesse des calculs de « gribouille » pour chasser des euros ici et là avec comme conséquence d'appauvrir les Français. J'insiste par ailleurs sur la nécessaire conditionnalité des aides publiques accordées aux entreprises. Le fait que le monde politique ne s'interroge pas sur l'efficacité tangible de ce transfert d'argent public vers le monde économique est symptomatique.



ENTRETIEN

Les faillites d'entreprises ont atteint un niveau record en 2025 (68 500), la fermeture de sites industriels se poursuit (Brandt, Novasco, Teisseire...). Faut-il s'inquiéter de la situation économique et des impacts sur l'emploi ?

Évidemment. Je suis très sensibilisé à cette question, ayant vécu cette situation comme salarié pendant près de 30 ans chez Pechiney, une entreprise qui, comme tant d'autres, s'est retrouvée à la barre d'un tribunal, faute de vision stratégique de certains dirigeants. Beaucoup d'entreprises se contentent de consommer l'argent public pour faire tourner la machine. Les petites entreprises sont également en souffrance, mettant en lumière la mise sous pression de la chaîne de sous-traitance entre les grandes entreprises qui donnent les ordres et les petites qui les exécutent.

« Améliorer le taux d'emploi des jeunes et de seniors »

Le budget de la Sécurité sociale pour 2026 a, lui, été publié au Journal officiel. Que penser de la suspension de la réforme Borne des retraites, l'âge minimal de départ à la retraite restant fixé à 62 ans et 9 mois jusqu'au 1^{er} janvier 2028 ?

Tout a été dit et démontré concernant cette mauvaise réforme qui agit sur le plus mauvais des leviers, l'âge de départ à la retraite. Il faut désormais agir sur les taux d'emplois des jeunes et des seniors, pour lesquels la CFE-CGC porte de longue date des propositions. Il n'est pas normal que pour les moins de 30 ans et les plus de 55 ans, la France demeure un des plus mauvais élèves de l'OCDE en matière d'emploi. On ne peut pas plaider pour améliorer l'entrée dans la carrière professionnelle avec des phases d'apprentissage toujours plus longues et exigeantes et ne rien faire pour améliorer la transition entre la fin de carrière et la retraite. Ces fins de carrière sont un angle mort des politiques de l'État : il faut travailler à encourager les entreprises à embaucher des seniors expérimentés, à développer la retraite progressive, etc.

Comment concilier équilibre budgétaire et amélioration du système de protection sociale ?

Les politiques se font la course sur la thématique de la réduction des dépenses de santé. Je suis opposé à ce discours. En France, les dépenses de santé sont inférieures à des pays comme l'Allemagne ou les États-Unis. Nous sommes trop souvent dirigés par des comptables qui ne font qu'équilibrer les budgets et s'attacher au contrôle des dépenses plutôt qu'aux soins de santé eux-mêmes. Il convient de mieux financer l'Assurance-maladie. Nous sommes prêts à ouvrir le débat sur le financement socialisé, mutualisé, des dépenses de santé. Sinon on ouvre grand la porte aux financements privés et, de fait, à une prise en charge à deux vitesses de la maladie entre ceux qui auront les moyens de se soigner et les autres.

« Nous abordons cette conférence travail, emploi et retraites avec beaucoup d'ambition »

Initiée par le gouvernement Lecornu, la conférence travail, emploi et retraites, avec des travaux prévus jusqu'à l'été 2026, doit permettre de poser, sans obligation de résultats, un diagnostic partagé sur les grands enjeux du travail pour les secteur privé et public. Qu'en attend la CFE-CGC ?

Après une période assez aride en la matière, nous donnons crédit au gouvernement et au ministre du Travail de tenir leur promesse en lançant ces travaux associant les partenaires sociaux. Ce format, qui ouvre des espaces, est intéressant. Nous abordons donc cette conférence avec beaucoup d'ambition. C'est important d'être à la hauteur quand bien même personne ne peut deviner ce qu'il en sortira. Comme toujours, la CFE-CGC fera valoir ses propositions et sa capacité à éclairer les débats, à objectiver les dossiers et à convoquer les expertises sur ces sujets fondamentaux.



ENTRETIEN

Les organisations syndicales et patronales représentatives ont débuté le 7 janvier une négociation sur l'assurance chômage (contrats courts, 400 millions d'euros d'économies demandés par le gouvernement) et sur les ruptures conventionnelles. Quels sont les enjeux ?

Comme souvent en pareil cas, les discussions vont en bonne partie dépendre de la capacité de la partie patronale à négocier avec loyauté. S'agissant des contrats courts, la CFE-CGC explique depuis des années que si on veut en réguler les usages, il faut augmenter les cotisations chômage des employeurs - actuellement fixées à 4 % et exonérées - à due proportion de la durée des contrats courts. L'Unédic, gérée par les partenaires sociaux, est équilibrée. Ce qui contribue au déficit du régime, ce sont les charges que l'État fait peser : contrats courts, indemnisation des frontaliers, intermittents du spectacle et financement de France Travail.

Concernant les ruptures conventionnelles, la partie patronale vient dire qu'il y a des salariés qui veulent démissionner et qui négocient une rupture conventionnelle puis s'inscrivent à France Travail. En quoi est-ce un problème ? Ce sont les employeurs qui voulaient ce dispositif permettant à un salarié de rompre un CDI à l'amiable et de toucher des allocations chômage, et à l'employeur de se séparer d'un collaborateur sans engager une lourde procédure de licenciement. Depuis son instauration en 2008, le dispositif a évité de nombreux contentieux prud'homaux. Mais la partie patronale n'en a jamais assez, arguant que la rupture conventionnelle serait parfois une démission cachée. C'est leur problème. Pour la CFE-CGC, il faut discuter des impacts générés dont l'instabilité - plus prononcée chez les jeunes diplômés - découlant d'un attachement moindre à l'entreprise. Ce qui n'est pas forcément bon sur le plan économique, et les causes doivent être analysées en profondeur, bien au-delà des effets d'un dispositif de départ de l'entreprise.

Les partenaires sociaux sont concertés dans le cadre de la transposition, avant juin 2026 en France, de la directive européenne sur la transparence des salaires. Les entreprises sont-elles prêtes à une révolution culturelle ?

Un de mes plus anciens souvenirs de syndicaliste, c'est une négociation salariale difficile chez Pechiney. Nous sollicitons une réunion bilatérale avec la direction pour faire avancer les choses et avoir une négociation loyale, faute de quoi nous demanderons une enquête sur les salaires dans l'entreprise. J'ai vu la direction générale se crispier immédiatement. Cette histoire a plus de 30 ans mais elle dit tout de la sensibilité des enjeux quand l'employeur, seul, connaît l'ensemble des grilles salariales en vigueur dans l'entreprise. Le sujet va être sensible dans les services RH. Les élus du personnel et nos militants syndicaux vont être sollicités pour travailler ces problématiques et les enjeux afférents : défense des salariés, compétitivité, mobilité professionnelle, évolutions de carrières, classification des postes, etc.

Les négociations salariales battent leur plein en entreprise. Quelles sont les revendications de la CFE-CGC ?

Là encore, nos sections syndicales sont largement mobilisées pour mener ces NAO et améliorer le partage de la valeur en faveur des salariés, d'autant plus dans les entreprises où sont chaque année battus des records de versements de dividendes aux actionnaires et/ou de rachats d'actions. Nous sommes aussi particulièrement vigilants quant aux mesures salariales discriminatoires qui peuvent s'appliquer contre les salariés de l'encadrement (techniciens, agents de maîtrise, cadres) et qui sont inacceptables.

« Mobilisé jusqu'au dernier jour de mon mandat »



ENTRETIEN

Les élections professionnelles dans les trois versants de la fonction publique (État, territoriale et hospitalière) se tiendront en décembre 2026. Comment se prépare la CFE-CGC ?

C'est une échéance très importante pour laquelle nos structures sont pleinement mobilisées : la confédération ; la fédération CFE-CGC des services publics et les syndicats qui la constituent ; et nos équipes territoriales. Le premier défi est de constituer des listes avec des candidats et des candidates partout où cela est possible. La marque CFE-CGC est compétitive. Nous sommes dans une dynamique de développement et chaque agent de la fonction publique mérite d'être représenté par des militants CFE-CGC dans son univers professionnel.

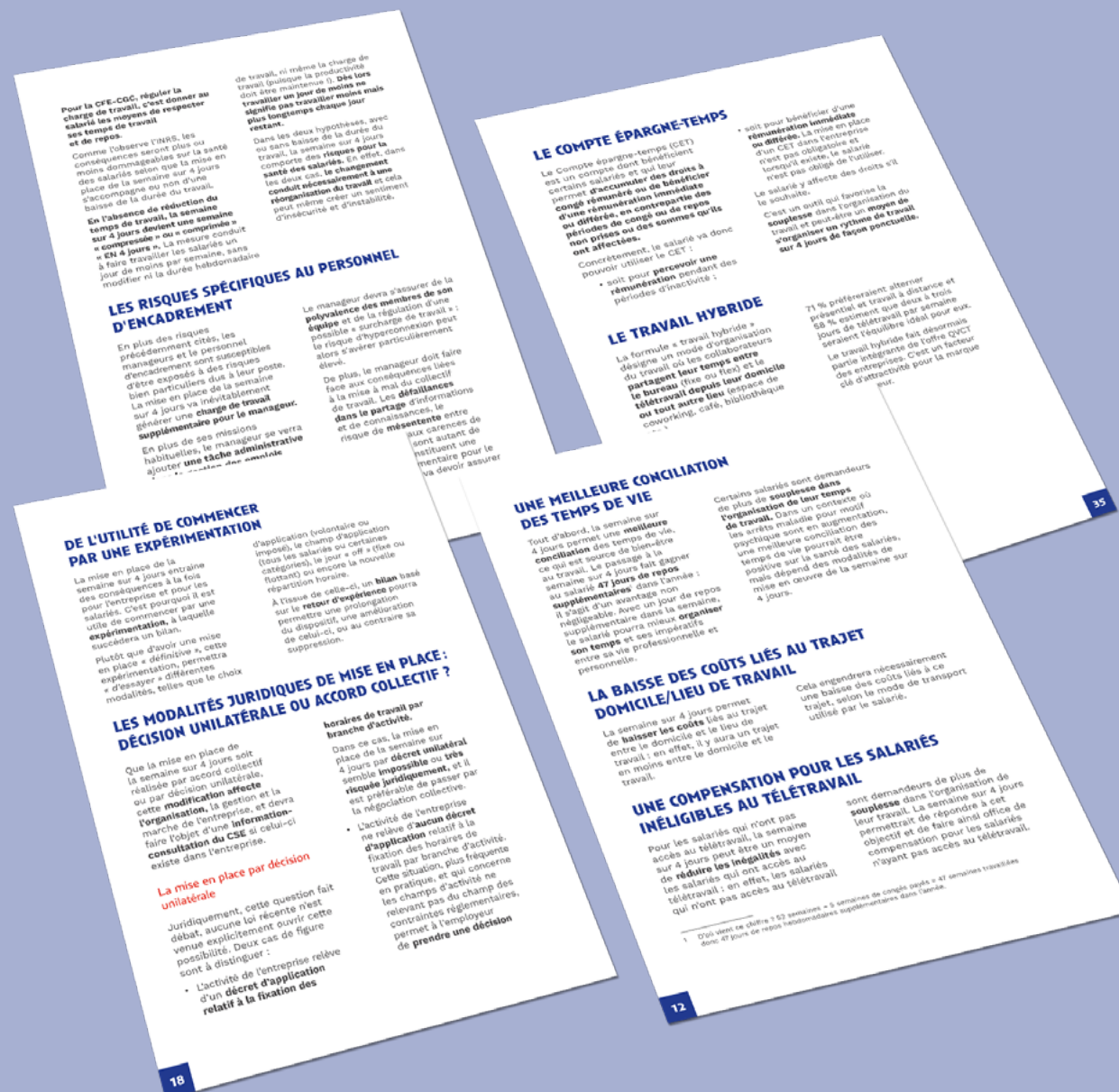
Après dix années à la présidence de la CFE-CGC, vous passerez la main en juin prochain lors du 39^e congrès qui sera organisé à Strasbourg. Quel est votre état d'esprit ?

Je m'y prépare mais ma motivation est intacte ! Les défis sont encore nombreux et je serai bien entendu mobilisé jusqu'au dernier jour de mon mandat. Au-delà de la dimension personnelle, je suis fier de présider une organisation conquérante, reconnue, et qui a progressé lors des trois derniers cycles électoraux de la représentativité syndicale. Le congrès sera un temps fort et les débats sont un signe de vitalité démocratique au sein d'une organisation. Indépendamment des personnes qui la dirigent, la CFE-CGC est et sera toujours capable de se tracer un destin ambitieux et d'obtenir des résultats à la hauteur de l'engagement et de l'implication de tous ses militants.

Propos recueillis par Mathieu Bahuét et François Tassain



GUIDE SEMAINE SUR 4 JOURS





L'INFO MILITANTE

ASSURANCE CHÔMAGE : LA NÉGOCIATION EST LANCÉE

À la demande du gouvernement, les partenaires sociaux ont débuté une négociation assurance chômage centrée sur les ruptures conventionnelles et les contrats courts. Présentation des enjeux et des analyses CFE-CGC.

Réunies le 7 janvier au siège de l'Unédic, l'instance paritaire qui pilote le régime d'assurance chômage, les organisations syndicales (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC, CFTC) et patronales (Medef, CPME, U2P) ont débuté une négociation relative aux contrats courts et aux ruptures conventionnelles, pour lesquelles le gouvernement Lecornu demande de réaliser 400 millions d'euros d'économies, arguant que le dispositif - permettant de rompre un CDI à l'amiable et au salarié de toucher des allocations chômage - génèrerait des « abus ».

Alors que les règles d'indemnisation de l'assurance chômage, sous l'impulsion de l'État, ont été durcies à plusieurs reprises ces dernières années (réforme du calcul du salaire journalier de référence, allongement de la durée de cotisation pour l'ouverture des droits, dégressivité des allocations, baisse de 25 % de la durée d'indemnisation...), « aucune organisation syndicale n'était demandeuse d'une telle négociation puisque la dernière convention, mise en œuvre depuis avril 2025, court jusqu'en 2028 et qu'il n'y a pas de raison d'en modifier les paramètres », rappelle Jean-François Foucard, secrétaire national CFE-CGC aux parcours professionnels et chef de file de la négociation.

RUPTURES CONVENTIONNELLES : LE GOUVERNEMENT DEMANDE 400 MILLIONS D'EUROS D'ÉCONOMIES

« Mais il s'avère, poursuit-il, que le ministre du Travail, Jean-Pierre Farandou, de façon assez baroque sur la forme, sans lettre de cadrage, a sollicité les partenaires sociaux pour négocier sur les ruptures conventionnelles et réaliser 400 millions d'euros d'économies. La partie patronale fait

d'ailleurs savoir que ce n'est pas assez, souhaitant au minimum 1 milliard d'euros d'économies et revoir de nombreux paramètres de l'actuelle convention pour fermer toutes les vannes. »

S'agissant des ruptures conventionnelles, un dispositif de plus en plus utilisé (515 000 signatures en 2024 selon l'Unédic, soit 100 000 de plus qu'en 2017, occasionnant des dépenses d'allocations chômage de 9,4 milliards d'euros), la CFE-CGC est prête à discuter mais pose ses conditions. « Si on doit parler d'équité et retravailler le dispositif, il s'agit en préambule de supprimer la dégressivité des allocations, explique Jean-François Foucard. Il n'y a aucune raison que les populations de l'encadrement, principalement visées par cette mesure abjecte, soient ainsi stigmatisées alors qu'elles financent la solidarité inter-catégorielle du régime d'assurance chômage à hauteur de 42 % tout en ne recevant que 15 % des allocations. »

Par ailleurs, alors que le déficit de l'Unédic atteindrait 1,3 milliards d'euros en 2026, il faut s'interroger sur les conséquences d'une nouvelle baisse des droits d'indemnisation, souligne Jean-François Foucard. « Cela augmenterait-il les ressources du régime ? Rien n'est moins sûr puisque c'est l'État qui se sert ou se désengage suivant l'angle choisi. Les baisses des droits des dernières réformes ont-elles amélioré le marché du travail ? La réponse est assurément non ! Il est hors de question que de nouvelles mesures d'économies se fasse sur le dos des salariés et notamment de l'encadrement (techniciens, agents de maîtrise, cadres) au motif que les ruptures conventionnelles concernent principalement les 26-35 ans (environ 50 % des ruptures) diplômés avec un "bon salaire".



L'INFO MILITANTE

Le problème des employeurs vient du fait que certains ont du mal à gérer les jeunes salariés en entreprise. On touche là une problématique plus large sur la fidélisation des talents et la confiance au travail. »

CONTRATS COURTS : OBJECTIVER LES ENJEUX

Concernant l'autre volet de la négociation, les contrats courts, « ce sujet est la suite d'un avenant sur l'assurance chômage qui touchait le bonus-malus dont la partie patronale souhaite modifier des critères pour supprimer des effets de bord », indique Jean-François Foucard. Pour en discuter, il a été décidé, en contrepartie, d'ouvrir une négociation sur les contrats courts, un système créé en 2019 instaurant une modulation, limitée à certains secteurs, de la cotisation des employeurs à l'assurance chômage selon l'usage des contrats courts au sein d'une entreprise.

La première réunion du 7 janvier a permis de définir un calendrier (encadré ci-dessous). « La première phase va consister à établir des diagnostics pour objectiver les enjeux relatifs à ces contrats courts. Reste à déterminer s'ils seront partagés », résume Jean-François Foucard.

« La CFE-CGC explique de longue date que si on veut en réguler les usages, il faut augmenter les cotisations chômage des employeurs - actuellement fixées à 4 % et exonérées - à due proportion de la durée des contrats courts, insiste Jean-François Foucard. Nous considérons que ceux de moins d'une semaine doivent être "sortis" des CDD et que c'est à l'intérim de les gérer. Par ailleurs, plus le contrat est court, plus le taux de cotisation doit être élevé, par exemple 20 % pour un contrat de moins d'une journée. La flexibilité doit avoir un prix pour l'entreprise car elle a un coût pour le salarié qui se retrouve avec des moindres droits. Au-delà de cette stricte négociation, nous militons pour mieux encadrer les pratiques bancaires à l'égard des personnes en CDD, tant il est difficile pour celles-ci d'obtenir des prêts et d'accéder à la location. Il faut privilégier la notion de revenus à celle de nature du contrat de travail. »

Plus largement, la CFE-CGC rappelle que l'Unédic, gérée par les partenaires sociaux, est équilibrée. « Ce qui contribue au déficit du régime, ce sont les charges que l'État fait peser, à savoir la dette du Covid, l'indemnisation des frontaliers, les intermittents du spectacle, le financement de France Travail, et désormais la non-compensation des exonérations des cotisations sociales », détaille Jean-François Foucard.

En termes de calendrier, la prochaine réunion, consacrée aux ruptures conventionnelles, est programmée ce jeudi 15 janvier.

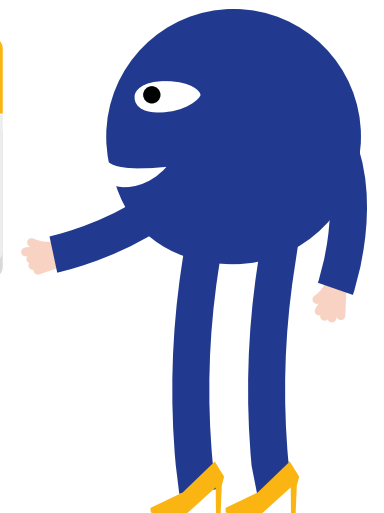
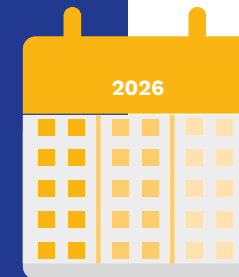
Le calendrier prévisionnel de la négociation

Assurance chômage et ruptures conventionnelles

15 janvier à partir de 14 heures
11 février à partir de 13 h 30
19 février à partir de 14 heures
25 février à partir de 9 heures

Contrats courts

28 janvier à partir de 13 h 30
11 mars à partir de 9 heures
19 mars à partir de 14 heures
25 mars à partir de 9 heures





L'INFO MILITANTE

QUEL AVENIR POUR LE SERVICE PUBLIC ? LA CFE-CGC POURSUIT LE DÉBAT

La CFE-CGC continue son cycle de conférences sur le service public avec un colloque programmé le 3 février 2026. Présentation avec André Thomas, secrétaire national au développement et à la représentativité du secteur public.

Après celui du 28 octobre, la CFE-CGC organisera le 3 février un deuxième colloque pour évoquer l'avenir du secteur public.

Quels sont les enjeux ?

Le budget 2026 illustre un mouvement inquiétant et une tendance de fond avec l'affaiblissement d'opérateurs publics tels que l'Institut national de la consommation et son magazine 60 millions de consommateurs, Centre Inffo, l'Agence Bio, les acteurs de l'économie sociale et solidaire (ESS), les missions locales, etc. Comme si quelques millions d'euros économisés allaient par miracle redresser le pays...

Dans le même temps, l'État débourse des centaines de millions d'euros pour importer du plasma sans renforcer les moyens alloués à l'Établissement français du sang. L'EFS doit collecter 1,4 million de litres de plasma pour fabriquer des médicaments à haute valeur ajoutée mais, faute de moyens et de lieux de collecte, on en importe !

Dès lors, dans quel sens vont l'action et la pensée publique ? Et au bénéfice de qui ? Il en est de même pour Doctolib. L'entreprise est-elle un service public déguisé, via le financement de Bpifrance mais sans le contrôle, alors qu'elle occupe une place régulatrice et un quasi-monopole pour lequel elle a été condamnée par l'Autorité de la concurrence ?

Ces exemples montrent une imperfection de la pensée publique qui, tant qu'elle sera arbitrée à partir de choix comptables, ne pourra pas « respirer ». Pour vivre, le service public doit voir loin, anticiper ce dont la nation aura besoin en 2030 et en 2025 pour en assurer la viabilité sociale, économique et territoriale. C'est cette solution que la CFE-CGC choisit : ouvrir le débat, élever la pensée, réaffirmer la notion d'intérêt général.

Trois tables rondes rythmeront les débats que vous animerez. Comment les plateaux ont-ils été constitués ?

Nous nous appuierons sur des personnalités publiques de premier plan. Nadège Vezinat, sociologue du travail et spécialiste des transformations au sein de La Poste, évoquera les réformes inabouties et comment repenser le cadre des mutations d'établissement et de l'action publique. Maîtresse de conférences en science politique, Julie Gervais a quant à elle mené des travaux sur la responsabilité des grands corps de l'État et sur les mécanismes institutionnels qui freinent ou accélèrent l'action publique.

Ensuite, les universitaires Thomas Perroud et Régis Lanneau apporteront une dimension internationale aux débats pour montrer comment le service public innove dans d'autres pays et combien nous avons beaucoup à apprendre ! Enfin, Adrien Lehman, enseignant à l'École d'affaires publiques de Sciences Po, présentera différents scénarios relatifs au service public : déclin, résilience ou renouveau stratégique.

« Pour la CFE-CGC, il faut un État stratège capable de penser le temps long en articulant intelligemment public et privé »

Où en sont les travaux menés par la CFE-CGC pour consolider sa doctrine sur le service public ?

Nous avons désormais une ossature solide. Le service public est l'expression concrète de l'intérêt général portée par un État qui, au fil du temps, a superposé différentes figures : État-providence, État



L'INFO MILITANTE

interventionniste, État stratège, État actionnaire. Mais une chose demeure : l'État n'est pas un commerce. On ne s'y sert pas comme dans une enseigne. C'est une institution qui engage réciproquement les citoyens, les usagers, les salariés et les entreprises autour de droits et de devoirs.

Un basculement historique s'opère. Les crises (climatique, industrielle, sanitaire, numérique) ne seront plus l'exception mais la norme. Or nos services publics n'ont pas été conçus pour affronter une telle intensité de risques. D'où trois questions centrales : faut-il créer de nouveaux services publics (environnement, risque assurantiel, numérique) ? Faut-il, faute d'investissements inaboutis, en renforcer d'autres comme le service public de la petite enfance ? Faut-il reconnaître et encadrer « des services publics de fait » comme Doctolib ?

Pour la CFE-CGC, il faut un État stratège capable de penser le temps long en articulant intelligemment public et privé. En reliant mieux les actifs, les dettes et les missions publiques. Mais surtout en redonnant du sens, de la reconnaissance et de la fierté aux agents et aux salariés qui portent le service public. Une fois encore, l'exemple du plasma est éloquent : quand la souveraineté devient une variable d'ajustement budgétaire, c'est un échec politique et un échec sur un enjeu vital.

Renouer avec la noblesse de l'action publique, c'est donc l'ambition de la doctrine CFE-CGC en faveur d'un service public protecteur, anticipateur, orienté vers l'utilisateur et garant de la cohésion nationale.

Propos recueillis par Mathieu Bahuét



CFE CGC Votre E-boutique
Matériel syndical



<https://e-bt.fr/boutique/148/cfe-cgc>

**Plus de 80 produits en stock
imprimés CFE-CGC**

Plusieurs gammes de produits, made in France, écologiques, "Votez CFE CGC" ... disponibles sur votre E-boutique et livrables sous 24h à 48h.

Besoin d'un produit hors boutique ?

Rendez-vous sur **sip19.fr** pour accéder à l'ensemble de nos solutions et plus de 1700 références personnalisables au nom et logo de votre Fédération UR, UD, CE...

sip19.fr



L'INFO MILITANTE

BRANDT, LA FIN D'UNE ÈRE

Après plus d'un siècle d'existence, la société française d'électroménager a été placée en liquidation judiciaire, condamnant 656 salariés à perdre leur emploi. Denis Bernier, délégué syndical central CFE-CGC, nous en dit plus.

C'est la plus grosse liquidation judiciaire de l'année 2025. Placée en redressement judiciaire en octobre dernier, Brandt a vu sa liquidation judiciaire prononcée le 11 décembre le tribunal de commerce de Nanterre, marquant la fin de l'histoire d'un groupe centenaire. Au total, 656 salariés vont perdre leur emploi, répartis sur les sites de Vendôme (Loir-et-Cher), d'Orléans (Loiret), le service après-vente à Saint-Ouen-l'Aumône (Val-d'Oise) et le siège à Rueil-Malmaison (Hauts-de-Seine).

Les difficultés du fabricant français de gros électroménager ne datent pas d'hier. Après différentes reprises par Thomson, Elfi, Moulinex et Elco, c'est le groupe algérien Cevital, en 2014, qui avait repris le groupe avec la volonté de moderniser l'activité et de relancer la production. Mais face à la crise persistante du secteur, impacté par le ralentissement du marché immobilier, et malgré un chiffre d'affaires de 260 millions d'euros, l'entreprise n'a pas réussi à surmonter ses problèmes financiers et structurels.

DES PROJETS DE REPRISE AVORTÉS

Plusieurs dossiers d'éventuels repreneurs ont été déposés pendant cette période d'observation, dont un projet de Scop (Société coopérative et participative) soutenu par le groupe Revive, qui aurait permis de sauver près de 380 des 656 emplois. Malgré un soutien financier de l'État à hauteur de 5 millions d'euros et l'implication des collectivités locales, le projet n'a pas été considéré comme suffisamment viable par le tribunal de commerce de Nanterre, faute d'engagement suffisant d'autres acteurs, notamment bancaires.

Denis Bernier, délégué syndical central de la CFE-CGC Brandt et chargé de projet industrialisation, revient sur cette liquidation judiciaire et ses conséquences.

Comment un fleuron centenaire de l'électroménager français en arrive-t-il à disparaître ?

Brandt a été la victime de multiples facteurs. En 2014, l'entreprise était dans une situation très compliquée. Après son rachat par Cevital, le plan était de maintenir la production de « cuisson » (fours, tables gaz et induction) en France, tout en développant le « lavage » (lave-linges, sèche-linges) et le « froid » (réfrigérateurs) en Algérie, notamment via une nouvelle usine de 5 000 personnes. Malheureusement, ils ont rencontré des difficultés à mettre en œuvre et à produire des appareils conformes au marché européen. Il a fallu sourcer ces produits de lavage en attendant la mise au point de ces produits en Algérie. Dès lors, la viabilité économique des sites français n'était pas au rendez-vous.

Par ailleurs, la saturation du marché Français - 70 % de nos ventes - a été une cause majeure de difficultés, surtout post-Covid. Il fallait, pour augmenter notre chiffre d'affaires, aller chercher des marchés à l'export. Mais la mise en place de nouveaux réseaux de distribution nécessite des investissements importants. C'était la bonne stratégie, car nous avons commencé à observer une augmentation de nos ventes à l'export... mais c'était un peu trop tard.

Une autre difficulté fut la baisse du pouvoir d'achat. Les produits au-dessus de l'entrée de gamme se vendent beaucoup moins bien. Et la crise de l'immobilier a entraîné une diminution du nombre de déménagements et d'acquisitions de logements, et donc des achats d'appareils électroménagers. En outre, l'arrivée des produits asiatiques, notamment des marques de distributeurs (MDD) à bas coût, a complètement rebattu les cartes. Aujourd'hui, ce marché MDD représente 30 à 40 % du marché français. Partout en Europe, les constructeurs d'électroménager sont en difficulté.



L'INFO MILITANTE

Les consommateurs ont plus tendance à réparer leurs appareils plutôt qu'à les remplacer, d'autant que les réparations sont subventionnées, ce qui porte un coup supplémentaire aux ventes. Enfin, Brandt n'a pas réussi à s'adapter aux nouvelles mentalités de consommation et méthodes de cuisson. Pour cuire leurs aliments, les nouvelles générations préfèrent acheter des Air fryer (friteuses sans huile) plutôt que des fours. La popularité de ce type de matériel a explosé (2,6 millions de ventes en 2024).

« Nous sommes en pleines réunions avec France Travail sur les mesures d'accompagnement des salariés »

Plusieurs projets de reprise ont été évoqués, dont une Scop. Qu'est-ce qui a empêché leur aboutissement ?

En septembre 2025, nous étions dans une impasse financière. Les caisses étaient vides, l'entreprise n'était plus solvable et la mise en redressement judiciaire était inévitable. La fenêtre de présentation de projets de reprise fut donc très courte (2 semaines) et presque aucune offre sérieuse ne s'est présentée. D'autant que beaucoup de concurrents potentiellement intéressés sont aussi dans une situation économique compliquée, limitant le nombre de repreneurs. Le seul projet réellement abouti était celui d'une reprise en Scop, soutenu par les salariés, les syndicats, l'État (5 millions d'euros) et les collectivités territoriales, dont la région Centre-Val de Loire et Orléans Métropole (respectivement 5 et 6 millions d'euros). Il était porté par le groupe Revive dirigé par Cédric Meston, qui prévoyait de conserver environ 380 postes répartis sur les 3 sites. L'objectif était de maintenir l'activité pendant 1 an à 18 mois, le temps de pivoter les lignes de production sur d'autres types de produits plus rentables, comme des drones.

Malheureusement, le tribunal de commerce n'a pas validé le projet, jugé insuffisamment viable faute de financement solide.

Quelles mesures d'accompagnement avez-vous pu obtenir ?

Il y a un an, nous avons eu une rupture conventionnelle collective (RCC) avec un départ de 70 personnes. À l'époque, les syndicats, CFE-CGC en tête, avaient pu négocier une aide au déménagement, le financement de formations, une indemnité supra-légale... Mais maintenant, nous sommes dans une situation de PSE avec liquidation et 0 euro de budget. Il n'y a rien à payer, si ce n'est les mesures légales et un potentiel accompagnement d'un million d'euros de la part de Cevital à répartir entre les partants. Tout le reste se passera au niveau de France Travail.

« Je suis chez Brandt depuis 1990 et nous avons déjà vécu deux redressements judiciaires. Cette fois encore, nous y avons cru jusqu'au bout »

Concrètement, que se passe-t-il désormais pour vous et vos collègues ?

Nous sommes tous à l'arrêt, qu'il s'agisse des sites de production, du SAV ou des services support. Le 11 décembre, une assemblée générale a été organisée pour annoncer le verdict du tribunal et dire aux salariés de prendre leurs affaires personnelles et de partir. Les lettres de licenciement vont être envoyées au moment de Noël... En parallèle nous sommes en pleines réunions avec France Travail sur les mesures d'accompagnement des salariés.

C'est une étape très difficile. Je suis chez Brandt depuis 1990 et nous avons déjà vécu deux redressements judiciaires. À chaque fois, nous avons survécu et, cette fois encore, nous y avons cru jusqu'au bout. La section CFE-CGC de Brandt n'est plus, mais nous restons adhérents. Membre de la commission paritaire sur les certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM) et de la commission emploi formation, je vais me concentrer sur cette activité syndicale. Concernant les sites eux-mêmes, ils sont anciens et les agglomérations ont été construites autour. Ils ont une certaine valeur foncière et auront très certainement une nouvelle vie, industrielle ou immobilière.

Propos recueillis par François Tassain



ACCORD MERCOSUR : OÙ EN SOMMES-NOUS ?

L'Union européenne et les pays du Mercosur doivent signer, le 17 janvier, un vaste accord commercial. Décryptage et perspectives.

Après plus de vingt-cinq ans de négociations, l'Union européenne (UE) et les pays du Mercosur doivent signer, samedi 17 janvier, un vaste accord commercial. Controversé et ne faisant pas l'unanimité au sein des pays européens, il sera débattu prochainement au Parlement européen qui a encore la possibilité de le bloquer.

LES ENJEUX DU TRAITÉ POUR L'ÉCONOMIE EUROPÉENNE...

La baisse des droits de douane associés à cet accord permettrait de baisser les prix des produits en provenance de la zone euro et renforcerait les positions existantes de la zone euro à l'export, notamment en ce qui concerne les produits chimiques et les matériels de transport. Il en résulterait une progression du PIB et de l'emploi. Selon l'étude d'impact réalisée par la London School of Economics pour la Commission européenne, l'accord de libre-échange pourrait générer, dans le meilleur des cas, une hausse du PIB de 15 milliards d'euros (+0,1 %).

L'impact global apparaît donc positif pour l'UE. Il convient toutefois d'être vigilant sur les retombées économiques estimées. En effet, un certain nombre de facteurs peuvent contribuer à réduire les gains estimés, notamment l'organisation des firmes européennes qui sont aujourd'hui implantées dans les pays composants le Mercosur (Brésil, Argentine, Uruguay, Paraguay). On constate par exemple que dans l'automobile, les industriels européens se sont installés sur place pour contourner les droits de douane de 30 % à l'entrée du Mercosur (on parle de « tarif jumping »). L'accroissement des exportations telle qu'envisagée par l'accord commercial serait ainsi plus mesurée puisque les constructeurs européens produisent et vendent déjà dans ces pays.

De même, la croissance des échanges entre les deux espaces signifie aussi que les importations en provenance du Mercosur progresseront.

L'abaissement des droits de douane rend de fait les produits importés plus compétitifs et risque d'entraîner des difficultés pour les producteurs locaux. Cet argument est d'autant plus vrai qu'il existe un différentiel élevé entre les deux espaces concernant les normes sociales et environnementales qui peuvent entraîner une concurrence déloyale et ainsi impacter négativement l'emploi local.

Enfin, les écarts de coûts dans les facteurs de production entre les deux zones peuvent conduire à des phénomènes de délocalisation, générant des pertes d'emploi au niveau de l'UE.

... ET POUR L'ÉCONOMIE FRANÇAISE

Les effets attendus pour la France sont sensiblement les mêmes sur le plan industriel : le pays devrait bénéficier de la stimulation des échanges et voir ses exportations progresser. La France apparaît toutefois plus spécifiquement exposée dans le domaine agricole. En effet, les risques sont nombreux pour les agriculteurs, plus précisément pour les éleveurs de bovins et de volailles et les producteurs de fruits à coque, de se voir concurrencer sur le marché européen par des produits qui ne respectent pas les mêmes standards sociaux et environnementaux. L'effet prix, lié à la baisse des barrières tarifaires, générerait une perte en termes de part de marché au sein de l'UE, provoquant des difficultés économiques sérieuses pour certains exploitants. Or pour la France, une grande part de ses exportations agricoles est réalisée au sein de l'UE : 63 % pour les produits agricoles, sylvicoles, de la pêche et de l'aquaculture ; plus de 45 % pour les produits des industries agroalimentaires. Dans ce secteur, l'accord de libre-échange avec le Mercosur risque ainsi de générer davantage de difficultés que d'opportunités.



RATIFICATION DU TRAITÉ

L'accord a été négocié comme un accord d'association qui comporte un volet commercial et un volet plus politique et social, mélangeant compétences exclusives de l'UE et compétences des États membres. En application de l'article 218 du Traité sur le fonctionnement de l'UE, le Conseil européen est tenu de statuer à l'unanimité des 27 États membres pour ces accords de nature « mixte ». La ratification complète nécessiterait ensuite un vote au Parlement européen et une ratification dans chaque État membre selon les procédures nationales (en France, il s'agirait d'un vote à l'Assemblée nationale et au Sénat).

Dans le but de contourner des éventuels vétos d'États membres, la Commission a fait le choix de scinder l'accord d'association en deux volets et d'isoler la partie commerce pour en faciliter sa ratification. Présenté sous la forme d'un accord commercial intérimaire, celui-ci n'est soumis qu'à l'approbation à la majorité qualifiée des États membres au Conseil (c'est-à-dire par au moins 15 États représentant 65 % de la population de l'UE) et du Parlement européen.

Le 9 janvier dernier, au sein du Conseil de l'UE, seules la France, la Pologne, l'Autriche, la Hongrie et l'Irlande ont décidé de s'opposer à ce traité. La Belgique s'est abstenue et l'Italie, après avoir négocié une révision du budget alloué à la politique agricole commune (PAC), s'est prononcée en faveur de l'accord. Ne constituant pas une minorité de blocage, le Conseil a donc entériné la procédure de ratification.

QUE PEUT-IL SE PASSER ?

Désormais, l'accord doit être voté au Parlement européen pour permettre sa ratification. Le scrutin n'est pas certain mais selon toute vraisemblance il y a peu de chance, sauf retournement de situation, que les députés fassent majoritairement obstacles à cet accord commercial.

Par ailleurs, et afin de pallier un vote défavorable du Parlement, le Conseil a ouvert la porte à une application provisoire de l'accord commercial intérimaire. Le texte pourra ainsi entrer en vigueur dès lors qu'au moins un des États du Mercosur l'aura ratifié, et cela sans avoir à attendre le Parlement européen.

Par ailleurs, le Parlement européen ou tout État membre a toujours la possibilité de saisir la Cour de justice de la Commission européenne pour contester ou vérifier la validité de l'accord avec les traités européens. Si cette option a été écartée par le ministre français de l'Europe et des Affaires étrangères, Jean-Noël Barrot, certains députés européens ont décidé en revanche de l'utiliser : un projet de résolution est en préparation et devrait être débattu fin janvier au Parlement. En cas d'adoption, cette saisine interromprait le processus de ratification de l'accord, sans toutefois affecter son application provisoire. Elle viserait donc davantage à différer la ratification qu'à en permettre le rejet.

QUID D'UN VOTE AU PARLEMENT FRANÇAIS ?

Comme indiqué précédemment, le texte a été négocié sous la forme d'un accord d'association comprenant un volet commercial ainsi qu'un volet politique et social. Dans ce cadre, le volet commercial intérimaire s'applique provisoirement, dans l'attente de la ratification du second volet. La ratification complète de l'accord requiert un vote du Parlement européen et une ratification par chacun des États membres, conformément à leurs procédures nationales. Dès lors, si le second accord venait à être rejeté par un Parlement national - en France, par un vote de l'Assemblée nationale et du Sénat -, l'ensemble de l'accord d'association serait remis en cause. Dans l'éventualité d'une opposition formelle de certains pays à cet accord, cet instrument juridique pourrait ainsi être mobilisé en avançant, par exemple, ce vote.





LES CHIFFRES

2 944 MILLIARDS D'EUROS

PIB France 2025

0,5 %

Croissance du PIB en volume au 3^e trimestre 2025

+ 1%

Prévision inflation 2025 (en moyenne annuelle)

+ 0,8 %

Inflation décembre 2025 en glissement annuel

7,7 %

Chômage au sens du BIT (3^e trimestre 2025)

- 17,4 MILLIARDS D'EUROS

Solde commercial biens (FAB/FAB - 2^e trimestre 2025)

3 482,2 MILLIARDS D'EUROS (-117,4 % DU PIB)

Dette publique 2025 (chiffres du 2^e trimestre)

- 169,6 MILLIARDS D'EUROS (-5,8 % DU PIB)

Déficit public 2024

	France				Allemagne				Italie				Espagne				Royaume-Uni			
	2024	2025	2026	2027	2024	2025	2026	2027	2024	2025	2026	2027	2024	2025	2026	2027	2024	2025	2026	2027
Taux de croissance	1,1%	0,7%	0,9%	1,2%	-0,2%	0,2%	0,9%	1,5%	0,7%	0,5%	0,8%	0,6%	3,2%	2,9%	2%	1,7%	1,1%	1,3%	1,3%	1,5%
Taux de chômage (% de la population active)	7,4%	7,6%	7,5%	7,3%	3,4%	3,7%	3,4%	3%	6,6%	6,7%	6,7%	6,8%	11,3%	10,8%	10,7%	10,7%	4,3%	4,7%	4,7%	4,6%
Indice des prix à la consommation harmonisé	2,3%	1,1%	1,5%	1,9%	2,5%	2,1%	1,8%	2%	1,1%	1,7%	2%	2%	2,9%	2,4%	2%	2,5%	2,5%	3,4%	2,5%	2%
Solde public (% du PIB)	-5,8%	-5,4%	-5,8%	-6,2%	-2,8%	-2,5%	-3,4%	-4%	-3,4%	-3,3%	-2,8%	-2,7%	-3,2%	-2,7%	-2,5%	-2,4%	-5,7%	-4,3%	-3,6%	-3%
Dette publique (% du PIB)	113,1%	116,5%	119,6%	122,1%	63,9%	64,4%	66%	67,8%	135,3%	136,8%	138,3%	138,5%	101,8%	100,4%	98,7%	97,9%	101,2%	103,4%	104,8%	105,4%



Source

Les données sont issues des prévisions du FMI qui ont été réactualisées en octobre 2025.



CONTACTS

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

Service Économie
Anne Bernard
Hugo Bernard
Louis Delbos
Vinciane Vialard



COP 30 : UN BILAN CONTRASTÉ

Dix ans après l'accord historique de Paris, la 30^e Conférence des Parties sur les changements climatiques organisée au Brésil, malgré l'adoption d'un texte final, n'a pas tenu toutes ses promesses.

Dix ans après l'Accord de Paris, la COP 30 s'inscrit comme un moment charnière pour le climat. Réunis à Belém au Brésil du 10 au 21 novembre dernier, les États étaient appelés à mesurer le chemin parcouru depuis la COP 21 : promesses tenues, engagements non respectés et défis toujours plus pressants face à l'urgence climatique. Entre bilan d'une décennie d'actions et perspectives, cette COP interroge la capacité de la communauté internationale à transformer les engagements en actions concrètes.

DIX ANS APRÈS LA COP 21, QU'EN RESTE-T-IL ?

Il y a dix ans, 195 pays signaient l'Accord de Paris visant à limiter le réchauffement climatique en dessous de 2 °C par rapport à la température de l'ère préindustrielle, et, si possible, en dessous des 1,5 °C. Un accord historique puisque c'était la première fois qu'autant de pays s'engageaient à lutter contre le changement climatique dans un cadre commun.

L'ensemble des pays signataires s'engageait aussi à réduire leurs émissions de gaz à effet de serre (GES), notamment grâce à leurs contributions déterminées au niveau national (NDC en anglais), révisées tous les cinq ans. Celles-ci ne sont cependant pas juridiquement contraignantes, ce qui limitera leur efficacité. En dix ans, 140 pays ont pris des engagements de neutralité carbone d'ici à 2050 et 2070.

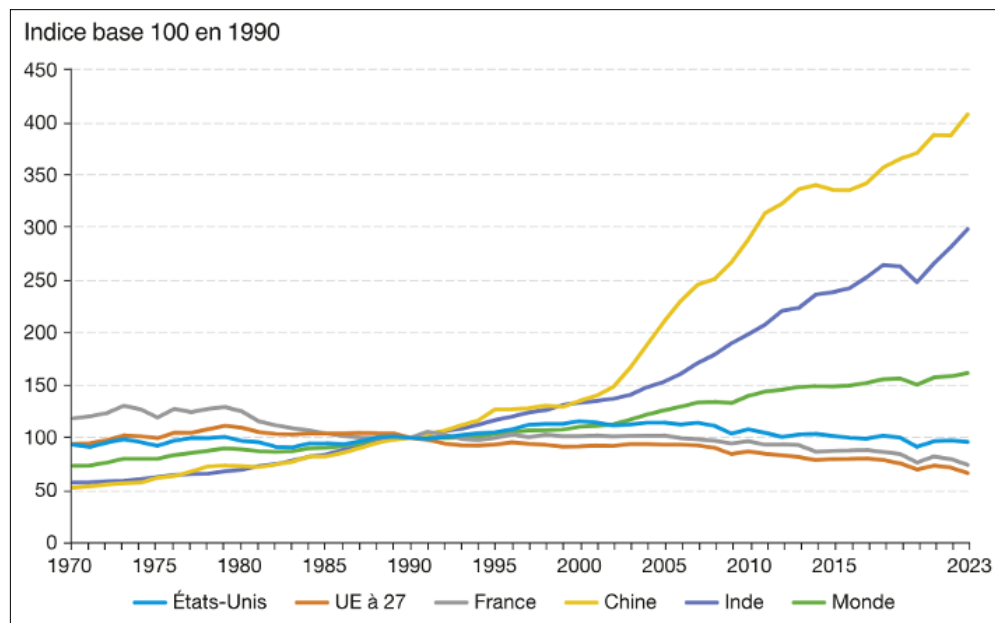
L'accord reconnaissait aussi le principe de responsabilité commune, mais différenciée. C'est-à-dire que les pays développés portent une responsabilité historique plus importante dans les émissions de GES et disposent de moyens financiers et technologiques supérieurs. À l'inverse, les pays en développement, souvent les plus exposés aux impacts climatiques, doivent être soutenus afin de pouvoir s'engager dans une

transition juste et durable. C'est pourquoi l'accord de Paris a prévu la mise en place d'un fond climatique de 100 milliards de dollars par an mobilisés par les pays développés à destination des pays en développement afin de les aider dans leur réduction d'émissions de GES et l'adaptation aux impacts du changement climatique.

Dix ans plus tard, la COP 21 apparaît comme un succès diplomatique majeur, mais un succès climatique encore incomplet. Elle a posé un cadre indispensable sans pour autant garantir la rapidité et l'ampleur des actions nécessaires face à l'urgence climatique.

En effet, la température est toujours en hausse et les dix dernières années ont été les plus chaudes jamais enregistrées. En 2024, la planète a dépassé pour la première fois le seuil de 1,5 °C par rapport à la moyenne préindustrielle. L'objectif de rester sous la barre des 1,5 °C n'est d'ailleurs aujourd'hui plus atteignable selon un collectif de scientifique français et anciens auteurs du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC). Pour respecter la trajectoire 1,5 °C, les États devraient réduire collectivement leurs émissions de GES de 42 % d'ici 2030 et de 57 % d'ici 2035 par rapport à 2019.

Force est de constater que les émissions de CO2 sont elles aussi toujours en hausse depuis les accords de Paris, atteignant 58 milliards de tonnes équivalent CO2 en 2024.



Évolution des émissions GES dans le monde entre 1970 et 2023 (source : SDES, chiffres clés du climat - France, Europe et Monde - édition 2025).

L'Accord de Paris n'a pour autant pas été vain, permettant de tracer une trajectoire de réductions des émissions de GES pour l'ensemble des pays signataires. Sans elle, la planète serait sur un réchauffement de + 4°C au lieu des + 2,6/2,8°C actuels.

COP 30 : UN ACCORD MANQUANT D'AMBITION

L'objectif de la COP 30 au Brésil était de recentrer les discussions sur l'application concrète des engagements pris. Elle a mis l'accent sur le suivi des politiques climatiques et sur la nécessité d'accélérer leur mise en œuvre, reconnaissant le retard accumulé.

Les négociations se sont notamment heurtées au refus de l'Union européenne d'être seule à financer les pays du Sud suite, notamment, au retrait des États-Unis des accords de Paris.

Malgré un cadre prometteur, la COP 30 n'a pas tenu toutes ses promesses. Les délégations des 194 pays ont bien réussi à signer un accord, mais celui-ci n'est pas à la hauteur de l'urgence climatique actuelle et son manque d'ambition a largement été pointé du doigt à l'international.

Dans le texte final, les signataires appellent à tripler le financement de l'adaptation au changement climatique ainsi qu'au lancement de divers outils et dialogues afin d'accélérer la baisse des émissions de CO2.

L'accord reconnaît que certains impacts du changement climatique sont inévitables et prévoit des mesures pour aider les pays vulnérables à s'adapter, notamment dans l'agriculture, la gestion de l'eau et la protection des populations.

L'accord soutient par ailleurs les initiatives de préservation des écosystèmes avec une attention particulière aux forêts tropicales et au rôle des peuples autochtones dans leur protection. Malheureusement, ces derniers, pourtant présents à Belém, n'ont pas eu accès à la zone des négociations.

Enfin, un des points noirs de cet accord reste l'absence d'engagements contraignants sur les énergies fossiles qui ne sont même pas mentionnées directement dans le texte, aucune feuille de route n'étant mise en place.

LA CFE-CGC ACTIVE À BELÉM

La CFE-CGC était présente à Belém, représentée par Madeleine Gilbert, secrétaire nationale à la transition vers un monde durable, et par Maxime Legrand, président de la Confédération européenne des cadres (CEC).

Amenée à travailler avec de nombreux interlocuteurs sur place, la CFE-CGC, force de proposition, y a présenté et diffusé [son document de synthèse](#) avec cinq grandes priorités thématiques :

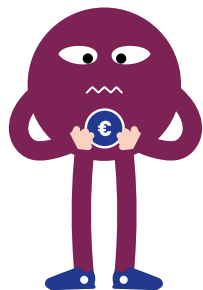
- Pour une transition écologique socialement juste et durable.
- L'engagement des salariés, levier de la transition durable.
- Le dialogue social, accélérateur de la transition écologique.
- L'économie et la biodiversité : vers de nouveaux équilibres durables.
- Vers une transition énergétique équitable.

La présence de la confédération à Belém a aussi été l'occasion d'échanger et de rencontrer d'autres organisations syndicales, de partager les bonnes pratiques et de valoriser le pendant social de la transition écologique portée, notamment, par le syndicalisme.

CONTACTS

Madeleine Gilbert
Secrétaire nationale à la transition
vers un monde durable
madeleine.gilbert@cfecgc.fr

Service Économie
Anne Bernard
Hugo Bernard
Louis Delbos
Vinciane Vialard



SALAIRES : 2 NÉGOCIATEURS SUR 3 SE DÉCLARENT INSATISFAITS

Selon une enquête du cabinet Syndex auprès de représentants du personnel, 66 % des négociateurs se déclarent insatisfaits ou très insatisfaits des résultats des négociations salariales 2025. La moitié d'entre eux estiment que le processus n'a été ni « loyal » ni « transparent », et 40 % indiquent qu'aucune augmentation collective n'a été octroyée dans leur entreprise.

Face à un contexte économique particulièrement tendu, les négociateurs ont multiplié les efforts de préparation. Ainsi, 78 % déclarent avoir organisé des réunions préparatoires avant l'ouverture des négociations, et 65 % avoir participé à trois réunions de négociation ou plus. Plus de la moitié (55 %) affirment également consulter les salariés en amont et s'appuyer sur les données économiques de l'entreprise, telles que les indicateurs financiers, le bilan social ou la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE).

Cette préparation se heurte toutefois au manque de transparence des entreprises. Près d'un répondant sur deux déclare ne pas avoir eu connaissance du montant en euros de l'enveloppe allouée aux augmentations avant le début des négociations. Lorsqu'elles existent, ces augmentations sont majoritairement inférieures à 1,5 % et bénéficient principalement aux ouvriers-employés et techniciens-agents de maîtrise. Seul un tiers des augmentations s'applique à toutes les catégories socioprofessionnelles.

En complément, certaines entreprises ont proposé d'autres éléments de rémunération : augmentation des tickets-restaurant pour 21 % des répondants, mise en place de forfaits de mobilité durable (18 %), ou encore versement d'une prime de partage de la valeur (18 %), cette dernière étant davantage observée dans les entreprises de 500 à 1 500 salariés.

Au final, 76 % des répondants estiment que les résultats des négociations n'étaient pas à la hauteur des attentes des salariés et 50 % jugent que leurs revendications n'ont pas été suffisamment prises en compte.



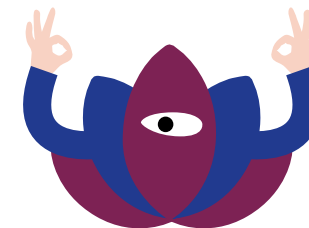
Source

Enquête Syndex annuelle sur les négociations salariales, réalisée du 24 octobre au 17 novembre 2025 auprès de 858 représentants du personnel.



TENDANCES

LES SALARIÉS ATTACHÉS AUX AVANTAGES HORS RÉMUNÉRATION



Selon le Guide des salaires 2026 du cabinet Robert Half, 95 % des salariés estiment que des avantages comme les primes à la performance, les horaires flexibles ou les primes de Noël peuvent compenser un écart de salaire. Un constat d'autant plus significatif que les hausses de rémunération sont en baisse, avec une moyenne de 2,16 % contre 2,8 % l'année précédente.

Dans un contexte où 66 % des négociateurs se déclarent insatisfaits des résultats des négociations salariales 2025, les entreprises privilégient d'autres leviers pour fidéliser leurs salariés. Car changer d'employeur reste le meilleur moyen d'obtenir une progression salariale : 55 % ont vu leur salaire augmenter après avoir changé d'employeur, bien que 69 % pensent que rester offre un meilleur potentiel à long terme.

Le salaire est si important que 70 % des sondés seraient prêts à renoncer au télétravail contre une meilleure rémunération, dont 59 % pour une augmentation de 5 à 10 %.

Selon l'étude, 76 % des organisations ont mis en place une prime liée à la performance, plébiscitée par 75 % des salariés, qui valorisent aussi la prime de Noël (78 %) et les titres-restaurant (69 %).

Malgré cet engouement, tous les salariés n'en bénéficient pas. Les jeunes cadres, notamment, ne sont que 14 % à percevoir une prime de performance. Parmi ceux qui en reçoivent une, 20 % touchent une rémunération variable inférieure à 5 % de leur rémunération totale. Enfin, 14 % des salariés n'auraient aucune forme de rémunération variable.

Les programmes d'assurance et de retraite sont également largement répandus : 68 % des entreprises en proposent un, bien que cet avantage n'intéresse que 57 % des salariés.

Un autre décalage apparaît sur la question des congés payés. Seules 53 % des organisations offrent davantage que le minimum légal, alors que 67 % des salariés le réclament. La preuve que les entreprises disposent encore de marges de progression.



Source

Guide des Salaires 2026 de Robert Half, réalisé auprès de 1500 employeurs et employés.



SUR NOS RÉSEAUX

 **LinkedIn - CFE-CGC** @CFECCG - 22 décembre 2025

 **Pour un usage responsable de l'IA dans notre action syndicale ! La CFE-CGC s'engage à intégrer l'intelligence artificielle de manière éthique et réfléchie dans ses pratiques. Découvrez les 5 principes fondamentaux qui nous guident ici → urlr.me/D8HKwr**

 **X - CFE-CGC** @CFECCG - 7 janvier 2026

 **François Hommeril sur @Boursorama : « Ceux qui gagnent un peu plus que le SMIC sont juste bons à être taxés ! » @fhommeril s'exprime aussi sur l'épargne salariale, l'évolution de l'emploi et du chômage, les choix budgétaires, le dialogue social. À consulter ici → urlr.me/wFZrbY**

 **X - CFE-CGC** @CFECCG - 8 janvier 2026

 **Et si défendre les droits des salariés commençait par... deux adhérents ? Section syndicale, RSS, DS, élections : on fait le point en quelques minutes ici → urlr.me/5Eqg3Q**

 **Instagram - CFE-CGC** @CFECCG - 9 janvier 2026

 **Le zoom est publié ! Tour d'horizon des sujets qui ont marqué la semaine du 2 au 9 janvier 2025. À consulter ici → urlr.me/kJa9Kx**



www.cfecgc.org

CONTACTS

Service Communication
Mathieu Bahuët
Valérie Bouret
Romane Buot
Adrien Capdebos

Stéphanie Dubreucq
Cecilia Escorza
Soltana Lasri
François Tassain
service.communication@cfecgc.fr



La Macif de nouveau élue Marque Préférée des Français.



Merci à :

Iona, Félix, Sandra, Kourréa, Jacques, Mehdi,
Tristan, Thibault, Valérie, Clara, Guillaume...
et **vous!**



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

*Étude OpinionWay - 1005 répondants - Janvier 2024 - catégorie compagnies d'assurance.

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.