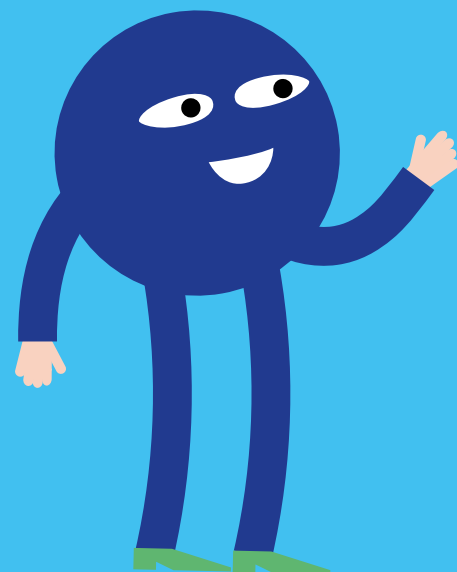




LE BULLETIN CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

P. 3 EN BREF

P. 4 L'INFO MILITANTE - CONFÉRENCE TRAVAIL, EMPLOI, RETRAITES : LES TRAVAUX SONT LANCÉS

P. 10 PENSER L'ORGANISATION ET LES MISSIONS DES SERVICES PUBLICS

P. 13 INTELLIGENCE ARTIFICIELLE AU TRAVAIL : COMMENT OUTILLER LE DIALOGUE SOCIAL ?

P. 15 PROTECTION DES DONNÉES : ÉVEILLER NOS CONSCIENCES

P. 16 L'ADMINISTRATION FISCALE RÉCLAME 212 MILLIONS D'EUROS À GENERAL ELECTRIC

P. 19 DOMO POLYTECHNYL, CHRONIQUE D'UN VOL EN PLEIN JOUR

P. 22 CHEZ ALLIANZ FRANCE, UN ACCORD HANDICAP STRUCTURANT

P. 25 ENTRETIEN - ELISE COMPAGNY : JUSTICE-CGC, UNE RENAISSANCE À TOUTE ALLURE

P. 27 REGARDS EUROPE ET INTERNATIONAL

P. 31 REGARDS EMPLOI

P. 33 FOCUS - LES ÉLUS DU PERSONNEL DÉPLORENT UN DIALOGUE SOCIAL QUI S'ÉRODE

P. 35 TENDANCES

P. 36 SUR NOS RÉSEAUX

EN BREF



Les organisations syndicales montent au créneau pour l'industrie

Dans [un communiqué](#) daté du 21 janvier, les cinq organisations syndicales représentatives (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC, CFTC), membres du Conseil national de l'industrie (CNI), « partagent le constat d'une situation critique pour l'industrie européenne et l'industrie française ». Elles en appellent notamment à un plan national d'investissements pour les filières stratégiques (chimie durable, énergie, mobilité, numérique) et à des contreparties sociales et environnementales pour toute aide publique, assorties d'un suivi transparent et de mécanismes de sanction en cas de non-respect.

Solidarité intersyndicale avec les travailleurs ukrainiens

Dans [un communiqué](#) publié le 22 janvier, huit organisations syndicales (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC, CFTC, UNSA, Solidaires, FSU) réaffirment leur solidarité avec les travailleurs d'Ukraine, et leur soutien aux organisations syndicales de la FPU et de la KVPU lesquelles « poursuivent sans relâche la défense des droits sociaux, de la démocratie et des libertés syndicales dans des conditions d'une violence et d'une adversité extrêmes ».

Agenda : une journée CFE-CGC dédiée aux comités d'entreprise européens le 31 mars

Pour ses adhérents, la CFE-CGC organisera, mardi 31 mars au siège confédéral, de 9h30 à 17h30, une journée d'étude dédiée aux comités d'entreprise européens (CEE), organisée par le secteur Europe, International et droits humains piloté par la secrétaire nationale Anne-Catherine Cudennec. Cette journée sera consacrée à l'analyse des perspectives d'évolution des CEE à la lumière de la nouvelle directive européenne, à travers des échanges institutionnels et des retours d'expérience. Informations et inscriptions [sur cette page dédiée](#).

Valorisation des parcours des élus : le guide CFE-CGC mis à jour

Conçu pour encourager ses militants à suivre des formations certifiantes et diplômantes, [le guide CFE-CGC](#) « Formations de valorisation des parcours des élus » a été mis à jour. Enseignement de haut niveau, constitution d'un réseau, certifications... Vous y trouverez de nombreuses informations pour monter votre projet.

Découvrez le guide logement CFE-CGC actualisé et enrichi

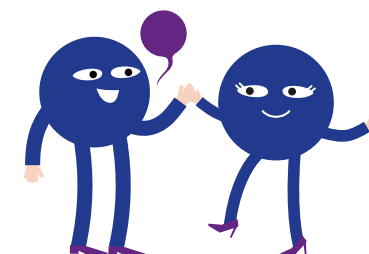
Parce que l'accès au logement est un pilier fondamental de la qualité de vie et de la cohésion sociale, la CFE-CGC publie la mise à jour du [guide](#) « Tout savoir sur le logement » avec de nombreux cas pratiques et conseils. La publication décrypte par ailleurs le cadre législatif et le rôle clé de l'organisme paritaire Action Logement.

La CFE-CGC publie un guide du demandeur d'emploi

Pour ses structures, la CFE-CGC met à disposition le « [Guide du demandeur d'emploi](#) » présentant les règles de l'indemnisation chômage et les outils à disposition pour une recherche d'emploi. La publication passe en revue les conditions d'éligibilité à l'assurance chômage, le montant de l'indemnisation, les droits et la protection sociale du demandeur d'emploi, etc.

LE CHIFFRE

11,8 ANS ET 10,5 ANS



Soit, respectivement pour les femmes et les hommes, le nombre d'années d'espérance de vie sans incapacité à 65 ans, selon des données publiées par la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES). L'espérance de vie sans incapacité à 65 ans a progressé de 1 an et 9 mois depuis 2008, pour les femmes comme pour les hommes.

En 2023, la France était le troisième pays de l'Union européenne à 27 pour l'espérance de vie sans incapacité des femmes à 65 ans, supérieure de 2 ans et 5 mois à la moyenne. Pour les hommes, la France se situe au septième rang, au-dessus de la moyenne mais avec un écart moindre (+ 1 an et 4 mois). La France se situe également au-dessus de la moyenne pour les espérances de vie sans incapacité à la naissance des femmes (+ 10 mois) et des hommes (+ 8 mois).



L'INFO MILITANTE

CONFÉRENCE TRAVAIL, EMPLOI, RETRAITES : LES TRAVAUX SONT LANCÉS

Organisés le 30 janvier, les premiers ateliers de la conférence travail, emploi et retraites ont permis aux partenaires sociaux de fixer le calendrier et les thèmes pour la suite des travaux. Compte-rendu avec les six élus de la délégation CFE-CGC.

Inaugurée le 5 décembre 2025 au siège du Conseil économique, social et environnemental (CESE), la conférence travail, emploi et retraites voulue par le gouvernement avec les partenaires sociaux pour élaborer des solutions et alimenter l'agenda social a débuté sa phase opérationnelle le 30 janvier avec six premiers ateliers.

Sur la forme, chaque atelier, animé par deux personnalités reconnues et éclairé par des experts et les services de l'administration, réunit les organisations syndicales et patronales (sauf le MEDEF, qui n'a pas souhaité participer) avec un tronc commun le matin puis une déclinaison secteur privé/secteur public l'après-midi.

Pour le secteur privé, la délégation CFE-CGC était conduite par trois secrétaires nationaux : Maxime Legrand (organisation du travail et santé au travail) pour l'atelier travail ; Jean-François Foucard (parcours professionnels) pour l'atelier emploi ; Christelle Thieffinne (protection sociale) pour l'atelier retraites.

Pour le secteur public, la délégation CFE-CGC était composée de Marie-Christine Caraty (atelier emploi), présidente de la fédération CFE-CGC des services publics, du délégué fédéral Hugues Thibault (atelier travail) et de Jean-Philippe de Plazaola, président de la CFE-CGC Insee (atelier retraites).

Si l'issue des travaux et des débouchés de cette conférence sont incertains - ce n'est pas une négociation nationale interprofessionnelle en bonne et due forme avec un potentiel accord normatif à la clé -, les prochains ateliers sont programmés le 20 février, le 13 mars, le 17 avril, le 22 mai puis en juin à une date à définir en raison de la tenue de plusieurs congrès syndicaux dont celui de la CFE-CGC (10 et 11 juin à Strasbourg).

Ci-dessous un compte-rendu des ateliers et des revendications thématiques portées par la CFE-CGC.

ATELIER TRAVAIL SECTEUR PRIVÉ AVEC MAXIME LEGRAND

Les travaux du 30 janvier se sont tenus sous la supervision des animateurs Jean Agulhon (DRH de la RATP) et Caroline Gadou (directrice générale de l'ANACT).

« En amont de ce premier atelier, nous avons communiqué aux animateurs des sujets prioritaires que la CFE-CGC veut voir traiter ces prochains mois, explique Maxime Legrand. En particulier les organisations de travail ; le management et le manager (son rôle, sa formation, ses marges de manœuvre) ; les enjeux de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) ; la problématique de l'usure mentale, une meilleure prise en compte et reconnaissance des risques psychosociaux (RPS) ainsi que la mise en œuvre d'un vrai droit à la déconnexion. Nous sommes satisfaits de voir qu'elles sont reprises dans le calendrier des travaux. »

Les prochains ateliers mensuels seront ainsi consacrés au management ; à la prévention primaire, l'absentéisme et la soutenabilité au travail ; à l'équilibre des temps de vie et à la QVCT ; puis aux grandes mutations (démographique, numérique, environnementale...) et leurs impacts sur le travail.

Les échanges du 30 janvier ont été consacrés au dialogue professionnel et à son articulation avec le dialogue social, avec notamment la présentation d'un référentiel de dialogue professionnel sur la qualité du travail piloté par Yves Clot (Cnam), psychologue du travail.

« Nous sommes satisfaits que les sujets prioritaires formulés par la CFE-CGC soient repris dans l'agenda »



L'INFO MILITANTE

« Pour la CFE-CGC, le dialogue social et le dialogue professionnel se nourrissent l'un l'autre et interagissent, souligne Maxime Legrand. Il s'agit de faire comprendre aux employeurs qu'il faut, en intégrant les managers, changer les cultures et travailler pour redonner du sens et de l'engagement permettant, au bout du bout, une meilleure efficacité économique. Face aux énormes défis auxquels nous sommes confrontés, il s'agit aussi de faire preuve de courage, de remettre à plat les prérogatives de chacun et que les employeurs acceptent de parler réellement de l'organisation du travail dans les instances de représentation du personnel. »

Les premiers échanges ont par ailleurs rappelé la nécessité de faire un état des lieux des ordonnances Macron et des conséquences de la disparition des CHSCT. « Pour la CFE-CGC, ce sont des sujets qui doivent clairement revenir sur la table, insiste Maxime Legrand, et à mettre en lien avec les problématiques des arrêts de travail et de l'absentéisme. »

S'agissant des débouchés des travaux, tout reste à imaginer. « Quand on voit la liste des sujets à aborder et les délais impartis, il ne sera pas facile de se mettre d'accord, anticipe Maxime Legrand. Au-delà d'un document commun ou autre, il convient de travailler à faire avancer les consciences. »

ATELIER TRAVAIL SECTEUR PUBLIC AVEC HUGUES THIBAUT

Hugues Thibault, chargé du dialogue social à la fédération des services publics CFE-CGC, a représenté la CFE-CGC à l'atelier travail du secteur public. « Il est bienvenu de voir qu'enfin, nous avons des discussions qui prennent en compte le secteur public. Il y a beaucoup à dire sur la fonction publique et ses agents, notamment leurs attentes en matière de rémunération, de qualité de vie et de conditions de travail. »

La thématique de l'atelier de l'après-midi était « Comment installer un dialogue professionnel au plus près des agents publics au service d'une meilleure organisation du travail ? ». Malgré un démarrage difficile, avec

plusieurs syndicats menaçants de ne pas participer, l'atelier s'est tenu. « La CFE-CGC a pris sa responsabilité, en expliquant l'importance de ces discussions, sans parti pris politique. Les autres syndicats ouverts au dialogue social nous ont suivis », témoigne Hugues Thibault.

Pour lui, impossible de ne pas évoquer deux points cruciaux. « Il faut que les agents publics soient véritablement sécurisés et protégés dans leur emploi. Ils sont en effet confrontés à deux types de violence : la violence interne, née d'un management parfois très vertical et inadapté, et la violence externe face à des usagers pouvant être parfois violents. »

« En ce sens, le dialogue professionnel doit être au service du dialogue social, estime Hugues Thibault, et être associé à une évolution de la culture RH dans la fonction publique vers plus d'horizontalité. Il n'est plus possible d'occulter des sujets - l'équilibre vie pro-vie perso, la flexibilité du travail, le distanciel ou l'IA- qui vont bouleverser nos missions et qui ont été trop longtemps ignorés. »

Autre priorité : la revalorisation des salaires. « Un agent doit pouvoir vivre de son travail. Ce n'est pas le cas aujourd'hui. Un agent de catégorie C démarre au SMIC et son salaire doit être réajusté tous les trois ans pour rester au-dessus ! »

Enfin, Hugues Thibault rappelle que les CHSCT ont été supprimés au profit des comités sociaux d'administration (CSA) avec des formations spécialisées. « Ces réunions sont insuffisamment convoquées, ce qui entraîne une dégradation de la QVCT et un recul de la prévention primaire. Il est nécessaire que les formations spécialisées sur la santé au travail soient réunies bien plus souvent. »

« Il y a beaucoup à dire sur la fonction publique et les attentes en matière de rémunération et de QVCT »



L'INFO MILITANTE

Le prochain atelier, prévu le 20 février, abordera le management et le rapport au travail au regard des nouvelles attentes des agents. « La fonction publique a besoin d'un véritable budget afin d'assurer un service public de qualité pour l'ensemble de nos concitoyens, plaide Hugues Thibault. Observez le paradoxe : les gens veulent moins de fonctionnaires mais ont tendance à se plaindre qu'il n'y a plus d'hôpitaux ou de sécurité. »

ATELIER EMPLOI SECTEUR PRIVÉ AVEC JEAN-FRANÇOIS FOUCARD

Les travaux du 30 janvier se sont tenus sous la supervision des animateurs Jean-Marie Marx (président de l'Afpa) et Régis Blugeon (DRH, vice-président de Saint-Gobain).

Sur la méthodologie et la portée des échanges ces prochains mois, Jean-François Foucard oscille entre mobilisation et scepticisme. « Tout le monde vient avec sa liste de courses. Nous sommes manifestement partis pour faire des diagnostics, à voir ensuite pour l'éventuelle mise en œuvre car le "livrable" final n'est pas défini. Sur le format, certains diront que nous ne sommes pas sur un ANI mais plutôt sur un OVNI. De son côté, la CFE-CGC s'attache comme toujours à formuler des propositions concrètes susceptibles de répondre aux problématiques vécues par les salariés. »

La CFE-CGC en appelle en particulier à organiser la flexibilité à la main des salariés, militant pour rendre le temps partiel imposable à l'employeur dans un certain nombre de situations (salariés âgés de plus de 60 ans, aidants...) avec diverses conditions prévues.

S'agissant de la protection des salariés, la CFE-CGC propose de mettre en place une durée maximum de travail par semaine pour les personnels en forfait-jours, voire sans référence horaire. « Cela devrait être possible

à la suite de l'introduction d'un nombre d'heures par la Dares (ministère du Travail) pour le calcul du taux horaire dans le cadre de la prochaine transposition de la directive sur la transparence des rémunérations », analyse Jean-François Foucard.

Autres propositions : un droit renforcé afin de permettre une déconnexion effective ; la création d'un cas de licenciement pour cause environnementale/écologique/santé publique à la suite d'une décision de l'administration qui interdit de continuer l'activité ; et la création d'un mode d'exécution dérogatoire du contrat de travail en cas de conditions climatiques exceptionnelles ou de catastrophes naturelles.

En lien avec l'atelier travail, la CFE-CGC souhaite agir sur plusieurs leviers. « Par exemple améliorer le bilan social via le chiffrage du coût financier et extra-financier pour les trois indicateurs déjà présents dans le bilan social (absentéisme, accidents du travail et maladies professionnelles, rotation du personnel) », détaille Jean-François Foucard.

Sur les procédures d'introduction de nouvelles technologies comme l'IA, la CFE-CGC préconise une obligation de négocier le partage des gains de temps et de productivité, notamment pour garantir l'employabilité future des salariés concernés avec un suivi annuel sur le contenu des emplois impactés. Il convient également de mettre en place une obligation de dialoguer sur le déploiement de l'IA sur un secteur donné via une négociation ou un avis conforme du CSE.

ATELIER EMPLOI SECTEUR PUBLIC AVEC MARIE-CHRISTINE CARATY

Marie-Christine Caraty, présidente de la fédération des services Publics CFE-CGC, a participé à l'atelier emploi du secteur public avec une vingtaine de personnes représentant les organisations syndicales et les employeurs de la fonction publique territoriale.



L'INFO MILITANTE

La matinée commune (privé/public) a été consacrée à une table ronde ponctuée d'interventions. « De nombreux sujets ont été abordés, notamment les effets de l'IA sur l'emploi et les perspectives sur cinq ans concernant l'évolution des emplois et des métiers, témoigne Marie-Christine Caraty. C'était très technique et beaucoup de questions ont suivi, notamment comment prévoir la formation à l'aune de l'évolution de certains métiers. »

Lors de l'atelier emploi de l'après-midi, « nous avons été déçus qu'il n'y ait pas de représentant côté hospitalier et côté État », regrette la présidente fédérale. Malgré quelques tensions initiales avec certaines organisations, qui craignaient que les ateliers alimentent les idées des partis politiques, l'atelier s'est globalement bien déroulé. Marie-Christine Caraty a toutefois posé une condition claire : « Il n'est pas question ici de lancer des idées en l'air. Nos discussions doivent aboutir sur des mesures concrètes, avec des décrets et des projets. »

Plusieurs sujets ont retenu son attention dont la réforme en profondeur du système de recrutement par concours. « Dans le public, l'emploi des jeunes est lié aux concours mais lorsqu'on voit des agents de catégorie C payés au SMIC alors qu'ils sont bac +5, le système est à revoir, analyse Marie-Christine Caraty. Il faut changer la façon dont on recrute nos cadres. » Si le maintien du concours reste nécessaire statutairement, il doit être adapté. « Pour certains métiers dans la fonction publique territoriale, comme un jardinier, quel intérêt de faire passer des QCM alors qu'actuellement ils sont recrutés sans concours ? »

La CFE-CGC prépare des propositions pour les prochains ateliers. « Un de nos objectifs est de faciliter les passerelles et les mutations entre les

ministères, et d'harmoniser les régimes indemnitaires. Par exemple, les managers ont une prime de management mais elle n'est pas la même en fonction des ministères », explique Marie-Christine Caraty-Quiquet.

L'adaptation aux nouveaux métiers et aux nouvelles technologies constitue aussi une priorité. « Sur les transitions, il faut des formations plus adaptées aux priorités de demain pour former les agents à ces enjeux, insiste la présidente fédérale. La souveraineté numérique est primordiale. Nous traitons des informations sensibles comme des rapports d'audit de grandes entreprises. On ne peut pas surveiller chaque agent pour vérifier ce qu'ils transmettent à des outils comme ChatGPT ! »

ATELIER RETRAITES SECTEUR PRIVÉ AVEC CHRISTELLE THIEFFINNE

Les travaux du 30 janvier ont été placés sous la supervision des animateurs Michel Yahiel (ex-Caisse des dépôts) et Renaud Villard (directeur de la Cnav). Deux présentations ont été faites dans la matinée : une de l'économiste Antoine Bozio sur l'âge de retraite ; l'autre de la DREES sur un comparatif des systèmes de retraite public/privé.

« Le format est intéressant avec, outre les parties prenantes, une animation indépendante et autonome, juge Christelle Thieffinne. La CFE-CGC s'engage à 100 % dans cette conférence sociale qui n'est pas une négociation mais un temps pour éclairer sur les enjeux et les réalités du travail, de l'emploi et des retraites. J'en attends un diagnostic partagé entre les parties prenantes et une feuille de route intangible et non remise en cause par les absents ou les politiques. »

La CFE-CGC veut aussi s'appuyer sur les nombreuses données issues des quatre mois de travaux du conclave retraites, l'an dernier. « Mais il ne s'agit pas de refaire le match du conclave, sachant que nous n'aurons qu'une séance mensuelle jusqu'en juin, précise Christelle Thieffinne.

« Établir un diagnostic partagé entre les parties prenantes et une feuille de route intangible »

« Faciliter les passerelles et les mutations entre les ministères, et harmoniser les régimes indemnitaires »



L'INFO MILITANTE

Notre ambition, c'est d'être capables, à la fin des travaux, d'objectiver les problématiques sur la retraite et de parvenir à un diagnostic partagé. »

Par ailleurs, il est important pour la CFE-CGC de travailler en transverse et en amont avec les ateliers emploi et travail car les problématiques - usure, pénibilité, emploi des seniors, etc. - impactent directement les sujets de la retraite.

Plus spécifiquement, la CFE-CGC entend que soit réaffirmée l'infongibilité du système de retraites du privé avec la retraite des fonctionnaires. « *Les deux régimes doivent rester différenciés, ce sujet doit être clos* », insiste Christelle Thieffinne.

Pour la CFE-CGC, le diagnostic partagé doit être multifactoriel. Il convient non seulement de traiter du financement des régimes de retraite et de leurs projections, mais aussi de la situation sociale et sociologique des salariés et des retraités. « *Toujours pour objectiver les choses, nous demandons un diagnostic partagé sur le niveau de confiance des actifs, des jeunes et des retraités dans les systèmes de retraite, ce afin de mesurer le consentement intergénérationnel au financement* », ajoute Christelle Thieffinne.

En lien avec l'atelier emploi, les travaux doivent aussi permettre de traiter la transition vers la retraite et l'emploi des seniors pour analyser les dispositifs permettant d'améliorer le taux d'emploi (retraite progressive, cumul emploi-retraite, CDI senior...). « *La question de l'égalité femmes-hommes sera également au cœur de nos préoccupations* », souligne Christelle Thieffinne.

« *Enfin, la CFE-CGC sera très vigilante à la question de la redistributivité et aux populations qui y contribuent, en particulier celles de l'encadrement* », conclut Christelle Thieffinne.

ATELIER RETRAITES SECTEUR PUBLIC AVEC JEAN-PHILIPPE DE PLAZAOLA

Jean-Philippe de Plazaola, statisticien et président de la CFE-CGC Insee, a participé à l'atelier consacré aux retraites. « *Ce fut une journée d'observation, d'écoute et d'intégration dans l'équipe CFE-CGC* », explique-t-il.

La matinée a été consacrée à des interventions de cadrage général. « *J'ai trouvé les intervenants de très bonne qualité. L'approche de cette conférence est originale avec un travail simultané sur trois aspects - le travail, l'emploi et les retraites - mais aussi le rapprochement des réflexions entre le secteur privé et le secteur public. Et ce même si aucun objectif de négociation n'a été fixé.* » Une manière, selon Jean-Philippe de Plazaola, « *de faciliter l'écoute et le partage, sans être freiné trop tôt par la réalité des contraintes budgétaires qui, hélas, s'imposeront rapidement* ».

L'après-midi, les travaux se sont poursuivis dans des ateliers public et privé séparés. Une vingtaine de personnes étaient réunies pour l'atelier secteur public. « *L'objectif était de fixer les thématiques pour la suite des travaux. Pour moi, la priorité a été de veiller à ce que les thèmes importants pour la CFE-CGC soient bien identifiés, afin que notre présence dans cette conférence ait un sens.* »

Parmi ces thématiques, il y a notamment les fins de carrière pour les métiers à forte intensité de responsabilité. « *La numérisation du travail a considérablement accéléré les process avec, comme revers, une augmentation des risques psychosociaux et des épuisements professionnels*, explique Jean-Philippe de Plazaola. *L'usure de l'encadrement - en particulier de proximité - induite par l'évolution de l'organisation du travail est souvent mise de côté et ignorée alors qu'il s'agit d'un enjeu majeur, sans occulter la pénibilité physique.* »

« L'usure de l'encadrement - en particulier de proximité - induite par l'évolution de l'organisation du travail est ignorée »



L'INFO MILITANTE

D'autres thématiques ont été évoquées lors de l'atelier. « *L'érosion du pouvoir d'achat qui pèse aussi sur le niveau des cotisations, la durée de cotisation, la transition vers la retraite sont autant de sujets qui sont partagés par les organisations syndicales et qui devront aussi s'apprécier en regard avec les ateliers sur le travail et l'emploi* », analyse le militant CFE-CGC. S'agissant de l'atelier retraites, la prochaine réunion sera consacrée à une analyse quantitative des pensions du public, des taux de remplacement et de la poly-affiliation (parcours mixtes entre secteur public et le secteur privé).

« À ce stade, je ne peux pas savoir si tout ceci va déboucher sur du concret, reconnaît Jean-Philippe de Plazaola. Les discussions ces dernières années ont été douloureuses du point de vue de la démocratie sociale. Choisir un autre angle et ne pas abandonner le sujet est en soi très important et stimulant. »





L'INFO MILITANTE

PENSER L'ORGANISATION ET LES MISSIONS DES SERVICES PUBLICS

En présence d'intervenants de haut niveau et de militants, la CFE-CGC a organisé le 3 février un nouveau colloque consacré au service public. De quoi éclairer les débats pour penser l'avenir et réaffirmer la nécessité d'un État stratège.

La CFE-CGC poursuit son cycle de conférences sur le service public. Après un premier colloque, le 28 octobre 2025, centré sur l'économie, l'Europe et le rôle de l'État, un second s'est tenu au siège confédéral le 3 février dernier ([replay ici en vidéo](#)) sur la thématique « Quel avenir pour le service public ? ».

En présence d'invités, d'experts et de militants CFE-CGC, les débats ont été animés par André Thomas, secrétaire national au développement et à la représentativité du secteur public. « Pour la CFE-CGC, il faut un État stratège capable de penser le temps long en articulant intelligemment public et privé, confiait-il en amont de l'événement. 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. »

LA QUESTION DES SERVICES PUBLICS EST AVANT TOUT STRATÉGIQUE

Des propos en parfaite résonnance avec ceux de François Hommeril, président de la CFE-CGC, qui a lancé la soirée. « L'ambition de la CFE-CGC est toujours d'élever le niveau du débat et de s'attacher à penser l'organisation et les missions des services publics. » Et de citer deux exemples - la commande publique et la recherche publique - pour lesquels la France se distingue défavorablement à l'échelle européenne, avant de rappeler que la question des services publics est avant tout stratégique. « Alors que l'espace politique a été saturé pendant des mois par le budget, pour ajuster 1 euro par ci, chasser un euro par-là, le débat doit porter sur la stratégie qui, une fois définie, permet de construire un budget à l'appui. Ce soir, nous parlons stratégie ! »

POLITIQUE DU SALAMI ET DÉSINGULARISATION DU SERVICE PUBLIC

Lors de la première table ronde, la sociologue du travail Nadège Vezinat (Université Paris 8), auteure du livre « *Le service public empêché* » (PUF), a évoqué l'organisation des services publics, les réformes inabouties et comment repenser le cadre des mutations d'établissement et de l'action publique. Elle a notamment mis en lumière « la politique du salami ». « Un fractionnement progressif et de plus en plus fin des services publics a été mis en œuvre, jusqu'à devenir quasiment invisible et indolore pour ses agents, explique-t-elle. Avec cette idée que pour rendre les choses plus tolérables et "manger" tout le salami, il faut y aller doucement avec une succession de réformes qui s'accompagnent de réorganisations permanentes et de détérioration du service public. »

La sociologue, qui a notamment beaucoup travaillé sur La Poste et le secteur de la santé publique, y voit « un cercle vicieux » avec une inversion des logiques prioritaires entre la stratégie, les services attendus et les budgets. « Les logiques de coûts et de rentabilité sont devenues prioritaires, pouvant générer une dégradation des infrastructures, souligne-t-elle. Mais est-ce qu'un service public est fait pour être rentable ? Le principal effet de ces politiques est d'entraîner une désingularisation du service public. »

Pour Nadège Vezinat, cet agrégat de réformes et le primat de la logique économique créent par ailleurs un décalage entre le siège et les agents de terrain qui ne sont pas consultés quand on cherche à gagner en efficacité. « D'une entreprise ou d'une administration à l'autre, la financiarisation fixe des objectifs de rentabilité et bouleverse le statut des organisations qui produisent l'intérêt général. Ces phénomènes de privatisation et d'ouverture à la concurrence font qu'on laisse à la charge des services



L'INFO MILITANTE

publics les activités uniquement non rentables. Et pour les agents, cela produit une perte de sens et une mise à mal de l'utilité sociale de leurs métiers. »

S'agissant des contrats d'objectifs et de performances majoritairement assignés aux services publics, la sociologue en appelle à créer d'autres indicateurs et, plus largement, « à mieux faire reconnaître leur spécificité par rapport à une entreprise privée, et à valoriser les coûts évités à la société que permettent les services publics ».

QUALITÉ ET COÛT DU SERVICE PUBLIC

Parole a ensuite été donnée à Régis Lanneau, maître de conférences en droit public à l'Université de Paris Nanterre et spécialiste des mécanismes de régulation, pour donner des éléments de comparaisons internationales en matière de service public. « À travers mes expériences d'enseignement et mes séjours à l'étranger (États-Unis, Canada, Chine, Inde, Sénégal, Ethiopie, Europe...), j'ai observé que le service public est un choix, qu'il y a toujours des arbitrages et que le rapport aux services publics est très différent d'un pays à l'autre. En France, nous sommes biberonnés à ces notions de service public, de fonction publique, d'intérêt général, et on mélange parfois un peu tout. »

Pour l'universitaire, « il ne faut pas perdre de vue que le service public est là pour répondre à un problème ; s'il n'y a pas de problème, le service public ne sert à rien ». Avec cette idée que le service public est là quand le marché ne produit pas ce qui est bon en termes de prix ou de qualité. « Dès lors, on peut considérer que le service public est un choix de régulation, estime Régis Lanneau. Les services publics, ce sont des obligations, un contrôle des prix et une compensation. Sous cet angle-là, le service public ne peut pas être rentable et ne l'est pas. »

Régis Lanneau insiste sur ces notions de prix et de qualité : « Les décideurs politiques, économiques et sociaux doivent étudier les différentes stratégies et déterminer si celle du service public s'avère la plus pertinente dans tel ou tel segment. Or ce n'est pas forcément toujours le cas, à l'image - un exemple parmi d'autres - de la ligne de services de transport d'intérêt national qui relie la Porte Maillot (Paris) à l'aéroport de Beauvais (Oise) avec une interdiction de concurrence. »

L'universitaire a évoqué le TGV et le Ouigo, le service commercial ferroviaire à petit prix de la SNCF mis en place quand pointait un risque d'ouverture à la concurrence. « Cela ne me dérange pas d'avoir de la segmentation et je ne dis pas que le service public est inefficace. La question est de savoir ce que l'on veut comme qualité de service public et pour quels coûts, et d'assumer nos choix dans le cadre d'un débat démocratique. Ce sont des choix de société dont il faut bien comprendre les paramètres. »

ÉVALUER L'ACTION DU SERVICE PUBLIC SUR LA QUALITÉ, L'ÉQUILIBRE FINANCIER ET LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL DES AGENTS

Troisième grand témoin du colloque, Adrien Lehman, enseignant en économie à Sciences Po et auteur de « Services publics, l'urgence d'agir » (DBS), un livre dans lequel il interroge le rapport des Français à leurs services publics et leur nécessaire modernisation (santé, éducation, sécurité, culture...) pour relever les défis de demain, estime que les services publics sont à la croisée des chemins. « Quand on parle services publics, il y a souvent de la schizophrénie avec des débats cloisonnés, des gens qui se parlent insuffisamment. Mon approche vise à donner des outils d'analyse économique pour mieux comprendre comment fonctionne le service public et comment en évaluer l'action en termes de qualité, d'équilibre financier, de bien-être au travail pour les agents, et ainsi chercher à faire collectivement mieux. »



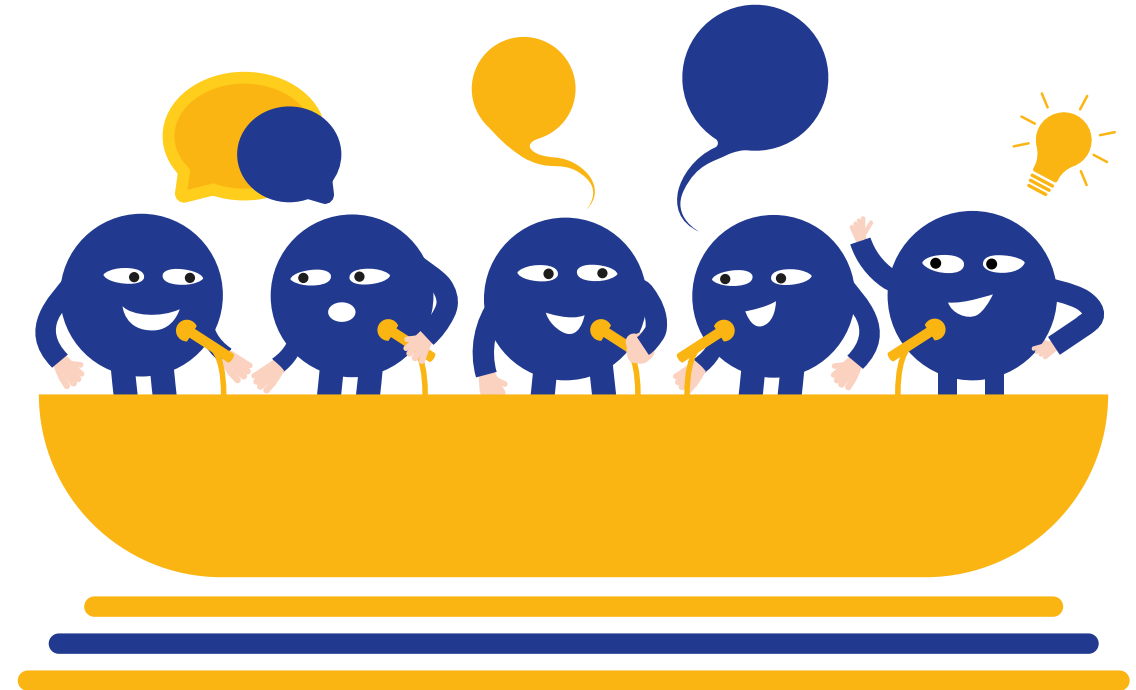
L'INFO MILITANTE

Tout en reconnaissant qu'il y a objectivement beaucoup de services publics qui fonctionnent bien, celui qui se déclare « *passionné des services publics* » juge qu'il est possible d'améliorer les choses. « *D'une part, les services publics n'ont jamais coûté aussi cher - c'est la vérité des chiffres - et de l'autre, usagers et professionnels ne cessent d'alerter sur les difficultés qu'ils peuvent rencontrer dans tel ou tel secteur. Nous devons donc trouver des solutions face à cette quadrature du cercle.* »

Pour ce faire, Adrien Lehman balaie le coup de rabot, « *que personne dans cette salle n'a envie de voir arriver* », mais préconise « *de faire confiance aux outils économiques pour évaluer l'efficacité des politiques publiques, passer en revue les dépenses et fixer des objectifs clairs afin de pérenniser les services publics au service des citoyens dont l'argent est mobilisé pour ces services publics* ». Rappelant combien les Français sont attachés à ces services d'intérêt général et au débat, « *nous devons avoir cette exigence d'opérationnalité* », insiste Adrien Lehman.

LA CFE-CGC PLAIDE POUR UNE VISION STRATÉGIQUE DE LONG TERME

Après une séance de questions-réponses avec la salle et les internautes, André Thomas, qui a développé plusieurs sujets - dont la situation de l'EFS et le cas édifiant de la collecte de plasma en France - a souligné l'implication constante de la CFE-CGC « *et sa vision stratégique de long terme, française et européenne, en faveur d'un service public protecteur, anticipateur et garant de la cohésion nationale* ».





L'INFO MILITANTE

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE AU TRAVAIL : COMMENT OUTILLER LE DIALOGUE SOCIAL ?

Le 15 janvier 2026, le ministère du Travail et l'Inria ont organisé la Journée du LaborIA en présence de la CFE-CGC. Objectifs : faire le bilan de quatre années de recherche sur l'impact de l'IA au travail et présenter les outils développés pour accompagner sa mise en œuvre.

Alors que 77 % des demandeurs d'emploi utilisent désormais l'IA dans leurs démarches et que près de 80 % des expérimentations menées en entreprise restent cantonnées au stade de prototype, la question du dialogue social autour de ces technologies devient centrale. Comment accompagner la transformation des entreprises tout en s'assurant que l'IA ne soit pas simplement un outil de rentabilité ou de rationalisation du travail ?

C'est pour une approche de l'IA professionnelle, mais aussi inclusive et solidaire, qu'est né LaborIA. Cette convention de recherche lancée en 2022 entre l'Institut national de recherche en sciences et technologies du numérique (Inria) et le ministère du Travail a pour ambition de devenir un centre de référence sur l'IA en entreprise, en combinant recherche-action et développement d'outils opérationnels à destination des acteurs du dialogue social. La Journée du LaborIA du 15 janvier dernier a été l'occasion d'échanger entre chercheurs, syndicats, administrations et entreprises.

La CFE-CGC était représentée par Nicolas Blanc, secrétaire national CFE-CGC à la transition économique et expert du partenariat mondial sur l'IA auprès de l'OCDE. Se tenait à ses côtés Odile Chagny, économiste à l'IRES et coordinatrice du projet Dial-IA dont la CFE-CGC est partenaire.

DIAL-IA, UN PRÉCIEUX OUTIL MILITANT

Lors d'une des tables rondes, Nicolas Blanc a rappelé le rôle central du dialogue social face aux transformations induites par l'IA. « *C'est un point de rencontre indispensable entre salariés et directions pour discuter des choix technologiques opérés par l'employeur. Le dialogue social est notamment un levier clé pour accompagner l'introduction de l'IA dans les organisations de travail.* »

C'est pour accompagner les entreprises qu'est né le projet Dial-IA. « *Cette boîte à outil consiste en un kit du dialogue social permettant de bâtir une stratégie syndicale qui passe par l'accompagnement des militants afin de les faire monter en compétence* », explique Nicolas Blanc. « *La création de Dial-IA a été collaborative avec plus de deux ans de travaux incluant une cinquantaine d'entreprises, de syndicats et d'organisations, détaille Odile Chagny. Cette approche bottom-up était le meilleur moyen de comprendre les spécificités de l'IA, son impact sur le dialogue social, et comment accompagner les militants pour suivre les étapes de la création d'un projet IA en entreprise et sa bonne mise en œuvre.* »

Applicable à de nombreuses instances (comité de groupe, comité de groupe européen, conseil d'administration...), Dial-IA s'inscrit en conformité avec le règlement européen sur l'IA, qui impose aux employeurs d'identifier et de cartographier les risques liés à ces technologies. L'outil propose notamment la mise en place d'un registre des systèmes d'IA et d'une « clause de revoyure ». « *Il faut désacraliser la technique, insiste Nicolas Blanc. On peut faire des erreurs lors de l'implémentation de l'IA dans une entreprise, mais les choix doivent pouvoir être discutés et rediscutés* », insiste Nicolas Blanc.

REGARDS CONTRASTÉS SUR LE DÉPLOIEMENT DE L'IA

Les autres échanges ont donné lieu à des prises de parole sur les modalités de déploiement de l'IA, notamment dans la fonction publique. Benjamin Gandouin (Solidaires Finances Publiques) a évoqué la direction générale des finances publiques (DGFIP) où plusieurs projets d'IA sont déployés depuis une dizaine d'années, en particulier pour la détection de la fraude fiscale (via des dispositifs de sélection automatisée de dossiers à risque) et la détection de constructions non déclarées (piscines) à partir d'images satellitaires examinées par IA.



L'INFO MILITANTE

Selon lui, ces projets n'ont pas fait l'objet d'une présentation claire dans les instances de dialogue social, restant cantonnés à des discussions techniques en groupes de travail. Il a déploré une absence de transparence sur le fonctionnement des algorithmes, les critères de sélection des dossiers et les gains attendus. Pire, affirme-t-il, « nous avons découvert que l'entraînement de cette IA a été réalisé par des travailleurs précaires sous-payés à Madagascar ». Résultat, les agents - dont 85 % n'ont pas été formés et dont la moitié ont constaté une augmentation de leur charge de travail - passent leur temps à vérifier des dossiers sélectionnés par l'IA « à 75 % faux ». Ces projets, financés en partie par l'État sous condition de gains de productivité et d'économies d'échelle, ont par ailleurs résulté en la suppression des postes de 300 géomètres et 500 contrôleurs fiscaux.

Anne Martin-Robert, directrice des relations sociales du Groupe BPCE, a présenté une approche plus structurée du déploiement de l'IA. Dans le cadre du plan stratégique « Vision 2030 » de l'entreprise, « le Code du travail n'apporte pas l'agilité suffisante pour être réactif et dialoguer de façon évolutive avec les partenaires sociaux sur les projets d'IA car les innovations apportées par l'IA générative vont très vite », assure-t-elle. Le Groupe a donc négocié un cadre complémentaire et créé des instances d'échange au niveau de la banque et du groupe, avec des campus IA par métier et des études d'impact sur chaque métier concerné. Il a ensuite développé MAIA, un équivalent interne de ChatGPT. Plus de 50 000 collaborateurs ont été formés à son usage, avec des formations incluant l'apprentissage du prompt.

ORGANISATION DU TRAVAIL ET CONDITIONS D'EXERCICE DES MÉTIERS

Patrick Julien (Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire) a détaillé les spécificités de leurs structures avec une forte présence de femmes et de seniors chez les salariés et les bénéficiaires. « L'IA est

un levier potentiel pour alléger la charge administrative et dégager du temps pour le cœur de métier, mais ses usages non encadrés ne sont pas sans risques. ». Associée à Dial-IA, l'UDES a exploré l'élaboration de projets personnalisés et la rédaction de bilan d'activité pour les jeunes, l'optimisation des plannings d'aide à domicile, et la lutte contre la fraude pour les mutuelles.

Toutefois, Caroline Dufour, membre de la convention professionnelle « IA et Travail Social » et assistante sociale chez les sapeurs-pompiers de Paris, a rappelé que le temps d'écoute et l'accompagnement doivent rester exclusivement humains : « Le rôle du travailleur social est de redonner aux gens une place dans la société et ça ne peut pas se faire uniquement avec de l'IA. Il doit rester au centre du dispositif. »

Enfin, Juana Torres Cierpe, sociologue du travail, a souligné que l'IA ne peut pas être réduite à un simple outil : « Susceptible de transformer l'organisation du travail et les conditions d'exercice des métiers, l'IA doit être coconstruit avec les utilisateurs finaux dès l'amont afin de prendre en compte leur savoir-faire et leurs pratiques. » Une conclusion en phase avec les propos de Nicolas Blanc : « La CFE-CGC est là pour aiguiller, servir de référent et rappeler que le dialogue social est fondamental dans la mise en place de l'IA. Toutes les propositions énoncées - clause de revoyure, registre des systèmes d'IA, etc. - sont issues **du projet SeCoIA Deal** initié par la CFE-CGC, leader dans la démocratisation du dialogue social technologique en France. »



L'INFO MILITANTE

PROTECTION DES DONNÉES : ÉVEILLER NOS CONSCIENCES

Billet – À l'occasion du 28 janvier, Journée mondiale de la protection des données, Nicolas Blanc, secrétaire national CFE-CGC à la transition économique, en appelle à une vigilance accrue à l'ère d'une société numérisée à outrance.

En ce 28 janvier, Journée mondiale de la protection des données, et pour bien comprendre l'importance des données personnelles, voici un cas récent de piratage.

Le vendredi 16 janvier 2026, la Direction interministérielle du numérique (DINUM) a confirmé avoir détecté une intrusion sur sa plateforme d'échange de documents administratifs. Repérée le 9 janvier, cette intrusion remonte à plus loin et les hackers ont pu dérober environ 70 000 dossiers d'utilisateurs pour plus du double de documents.

Le butin récupéré comprend des données d'identification classiques - noms et prénoms, adresses électroniques - mais aussi des pièces justificatives numérisées que les citoyens joignent à leurs démarches. Cartes d'identité scannées, justificatifs de domicile, bulletins de salaire : c'est exactement ce qu'il faut pour monter des campagnes d'hameçonnage redoutablement crédibles ou tenter des usurpations d'identité.

Voilà pourquoi cette journée mondiale est l'occasion idéale d'éveiller nos consciences à l'ère d'une société numérisée à outrance.

À une époque où nos informations personnelles sont devenues une monnaie d'échange globale, cette journée nous rappelle que la vie privée est un droit fondamental, et non un luxe. Elle nous incite à reprendre le contrôle sur nos identités numériques et à pousser les entreprises à adopter une attitude de responsabilité.

En sensibilisant aux risques de surveillance et de cybercriminalité, cet événement doit contribuer à forger une société plus vigilante et libre face aux algorithmes.

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

« Reprendre le contrôle sur nos identités numériques »





L'INFO MILITANTE

L'ADMINISTRATION FISCALE RÉCLAME 212 MILLIONS D'EUROS À GENERAL ELECTRIC

Dénoncé par la CFE-CGC pour des pratiques de fraude fiscale présumée au sein de son entité turbines à gaz de Belfort, General Electric Energy Products France (GE EPF) s'est vu notifier un important redressement fiscal.

Tout commence en 2016, après le rachat des activités énergie d'Alstom par General Electric. Sur le site de Belfort spécialisé dans la fabrication de turbines à gaz, le géant américain va mettre en place des méthodes qui ont permis, selon les syndicats sur place dont la CFE-CGC, de déplacer une partie des bénéfices réalisés en France vers l'étranger, réduisant d'autant les impôts dus à l'État.

Le premier mécanisme est la surévaluation des redevances technologiques et de marque, payées à une filiale étrangère de GE. Le second est le changement de statut du site en manufacturier au lieu d'entrepreneur, transférant la gestion des contrats et de la commercialisation à une filiale suisse. En tout, plusieurs centaines de millions d'euros seraient partis vers la Suisse et les États-Unis, où la fiscalité est plus avantageuse.

Dès 2018, la CFE-CGC, Sud Industrie et le comité social et économique (CSE) de GE EPF, qui avaient documenté ces pratiques, lancent l'alerte, puis une seconde fois en 2021. En mai 2022, deux plaintes sont déposées, l'une pénale auprès du parquet national financier (PNF) pour blanchiment de fraude fiscale, abus de confiance et usage de faux ; l'autre civile auprès du Tribunal judiciaire de Belfort pour recalcul de la participation des salariés.

Ce sont sûrement ces actions qui déclencheront un contrôle fiscal conduisant l'administration à notifier le redressement (annoncé le 16 janvier 2025) de 212 millions d'euros à GE Vernova. Une première victoire même si la bataille est loin d'être terminée. Explications avec Christophe Carignano, élu CFE-CGC et secrétaire du CSE chez GE EPF.

Cette affaire a été lancée par deux plaintes séparées.

Pourquoi une telle démarche ?

Le manque à gagner n'est pas uniquement du côté de l'administration française. En effet, puisque la direction affiche un chiffre d'affaires et un bénéfice plus bas, les salariés lésés toucheront beaucoup moins d'intéressement. Notre priorité, en tant que syndicat, reste avant tout la protection de leurs droits. Or, les délais de traitement des affaires pénales de cette ampleur sont très longs et peuvent durer une décennie. C'est pourquoi, en parallèle de l'action de la CFE-CGC au pénal visant à alerter le fisc français des malversations financières, Sud Industrie a engagé une procédure civile pour saisir directement le juge et faire reconnaître les montants erronés de CA et de bénéfices déclarés pour les exercices 2016 à 2020, entraînant la réduction de la participation des salariés. Cette action conjointe permet d'accélérer le traitement des dossiers.

Comment la CFE-CGC a-t-elle repéré et documenté les pratiques fiscales mises en place à Belfort ?

Mon prédécesseur Philippe Petitcolin et ses équipes ont découvert qu'étaient payées des redevances colossales de marque et de technologie à General Electric, bien plus élevées que la normale, avec une formule d'augmentation non linéaire datant des années 1990. Lors d'une consultation obligatoire portant sur la situation économique et financière, nos questions n'obtenaient aucune réponse satisfaisante de la direction.

Pour comprendre et expliquer ces « chiffres financiers » aux salariés, nous avons fait appel à un expert indépendant, spécialiste des prix de transfert, qui a abouti aux conclusions que les sommes versées au titre



L'INFO MILITANTE

des redevances aux droits de la technologie et droits sur la marque étaient injustifiées et que les prix de transfert intra-groupe n'avaient pas été fixés conformément aux dispositions légales (normes BEPS). Sur la base d'une contre-expertise arrivant aux mêmes conclusions, nous avons rencontré la juge d'instruction Eva Joly, constitué un dossier et réalisé que ces redevances n'étaient que la face cachée de l'iceberg. À la suite des premiers contrôles du fisc, on constate d'ailleurs, dans la présentation de situation économique et financière 2024 communiquée en 2025, que la direction a réduit le pourcentage de ces redevances...

« Des méthodes de fraude similaires au sein d'au moins deux autres entités du groupe »

Comment vos alertes et actions ont-elles contribué à ce redressement de 212 millions d'euros ?

Il est important de distinguer les entités étatiques. La plainte du CSE au pénal a été déposée auprès du PNF, lié au ministère de la Justice. Le recouvrement de l'impôt par le fisc, lui, est fait par le ministère de l'Économie. General Electric, comme tous les grands groupes présents sur le territoire national, bénéficie d'une relation de confiance avec le fisc. Une relation qui se brise lorsque des suspicions de fraude trop évidente et massive sont portées sur la place publique.

En entendant parler de notre plainte au pénal et des accusations d'évasion fiscale contre GE, le fisc a lancé, à l'automne 2022, un premier contrôle fiscal à Belfort. Ils ont dû vite trouver des éléments problématiques car, six mois à un an après, ils lançaient un nouveau contrôle sur les exercices 2020 à 2022. C'est l'aboutissement du premier contrôle, portant sur 2016 à 2019, qui a donné lieu à ces 212 millions d'euros de redressement.

Pour le second contrôle en cours, il y a des éléments à charge assez conséquents. En discutant avec des collègues du comité de groupe France chez GE, nous avons obtenu des preuves solides de fraude similaire au sein d'au moins deux autres entités du groupe, avec des sociétés écrans pour évader une partie des bénéfices.

Quelles autres actions ont été menées dans le cadre de cette évasion fiscale ?

En 2019, un PSE à Belfort avait entraîné la suppression de 480 postes sur 1 800. Le coût de cette restructuration, environ 100 millions d'euros, a été porté par notre entité elle-même. Normalement, c'est le groupe qui doit payer le PSE. Mais là, ils l'ont fait supporter à la filiale française. Ce n'est pas au site malade de supporter le coût de sa propre réorganisation voulue par le groupe !

Quel a été l'effet de ces mécanismes sur les salariés et l'activité de l'usine ?

L'évasion fiscale consiste à baisser artificiellement son chiffre d'affaires, ce qui fait que les salariés toucheront moins d'argent via les systèmes de participation. Ce CA en baisse a ensuite été utilisé pour justifier un PSE, et donc supprimer des centaines de postes pour faire encore plus d'économies. Notre site faisait des bénéfices : ces derniers ont été transférés à l'étranger via les redevances, et leur baisse a justifié les licenciements. Or, comme l'activité n'était pas en baisse, nos équipes se retrouvent en sous-effectif chronique. Des salariés, et même un service entier, sont en burn-out. Pendant ce temps, notre DG américain a perçu 26 millions de dollars de rémunération en 2025 grâce aux bons résultats de l'entreprise !

« Tant que les gens ne sont pas formés sur l'évasion fiscale, ils ne peuvent pas en comprendre les mécanismes »

Quelles leçons tirez-vous de cette affaire pour prévenir des pratiques similaires et protéger les salariés ?

Tant que les gens ne sont pas formés sur l'évasion fiscale, ils ne peuvent pas comprendre ces mécanismes. J'ai donc demandé à un expert de former mes collègues élus CFE-CGC pour qu'ils puissent poser les questions pertinentes dans les CSE lors de la présentation des comptes, afin de mettre en lumière les fraudes potentielles.



L'INFO MILITANTE

Il y a une excellente formation CFE-CGC sur la lecture des comptes, mais qui concerne surtout la lecture statutaire, ce qui n'est pas suffisant face aux tours de passe-passe financiers des entreprises. Maximilien Malbêt, analyste financier et spécialiste des prix de transfert, avait développé une formation spécifique que je recommande aux élus. Car toutes les multinationales font de l'évasion fiscale. Le communiqué EU Tax publié fin 2025, sur la délocalisation d'environ 10 milliards d'euros de profits des grandes multinationales françaises et l'impact sur la participation des salariés, le démontre bien.





L'INFO MILITANTE

DOMO POLYTECHNYL, CHRONIQUE D'UN VOL EN PLEIN JOUR

Domo Polytechnyl, entreprise française spécialisée dans les produits dérivés du polyamide, est en redressement judiciaire. La faute, selon salariés et syndicats, à une gestion qui confine au sabotage.

Les sites de Belle Étoile (Saint-Fons, Rhône) et Valence (Drôme) de Domo Polytechnyl et leurs 540 salariés n'auront pas tenu longtemps. Placés en redressement judiciaire le 8 janvier 2026, ces sites industriels érigés lors des années 50 sont passés sous de nombreux pavillons : Rhône-Poulenc, puis Rhodia après la scission du groupe en 1997, Solvay à partir de 2011, avant d'être cédés en 2020 à Domo Chemicals lors de la vente et du démantèlement des activités polyamides du groupe.

Victimes d'une conjoncture difficile, les deux sites ont essuyé les plâtres d'une gestion catastrophique : fermeture d'unités, transferts opaques d'argent et de technologies vers des sites indiens et chinois, montages financiers au bénéfice des actionnaires via des holdings... Résultat : 200 millions d'euros de dette en 5 ans.

Jean-Claude Garcia, président du syndicat CFE-CGC Chimie Dauphiné Savoie, analyse le dossier et les actions de l'intersyndicale (CFE-CGC, CFDT, UNSA).

Comment DOMO Polytechnyl en est-elle arrivée là ?

Pour comprendre l'histoire, il faut remonter des années en arrière. Les deux sites de Saint-Fons et Valence appartenaient à Rhône-Poulenc. Après la séparation de la branche pharmaceutique de sa branche chimie, ils furent intégrés au groupe Rhodia en 1997. Rhodia a été racheté par le groupe belge Solvay en 2011, qui a ensuite décidé de céder sa branche polyamide (nylon) à l'allemand BASF, plus grand groupe chimique du monde. La Commission européenne est alors intervenue pour empêcher BASF d'être en situation de monopole. Les unités concernées ont été

séparées pour devenir la société Polytechnyl, tandis que les autres sites de Chalampé, Fribourg-en-Brisgau et quelques autres ont été intégrés à BASF. Ce dernier a été forcé de choisir lui-même un concurrent pour acquérir Polytechnyl. Le choix s'est porté sur Domo Chemicals, un groupe bien plus modeste et spécialisé dans la production du nylon 6.

C'est donc la gestion par Domo Chemicals qui a posé problème ?

Derrière Domo Chemicals se cache un actionnaire principal, la famille belge De Clerck, une des grandes fortunes du pays, connue pour des faits de malversations financières, de fraudes et de transferts d'argent illicites. Ici, nous avons vu un montage financier qui, en quelques années, a anéanti plus d'un demi-siècle de savoir-faire. En 6 ans, le site de Belle Étoile a vu défiler 5 directeurs et 5 DRH. Certes, la conjoncture est difficile, avec une hausse des prix de l'énergie et un plongeon du marché automobile, mais elle ne peut pas tout expliquer.

Nous avons constaté des transferts d'argent et de technologie extrêmement douteux. Au point qu'une réclamation officielle a été déposée auprès de la Direction générale de la concurrence de la Commission européenne (DG COMP), portant sur la transaction initiale et l'ensemble du dossier.

En réalité, tous les bénéfices du site ont été absorbés. Si l'année 2021 a présenté un résultat supérieur aux attentes, l'argent est parti pour alimenter d'autres sites, voire directement les caisses de l'actionnaire. Et ce, alors que la dette explosait pour atteindre plus de 200 millions d'euros. Paradoxalement, l'argent de l'achat de Polytechnyl semble avoir été intégré à la dette. Cela signifie qu'ils ont acheté les sites sans jamais



L'INFO MILITANTE

payer. C'est une opération légale sur le papier. Les banques donnent l'argent et Domo le prend pour sa propre trésorerie, tout en affectant la dette sur la filiale. Mais le résultat est que l'entreprise est exsangue.

Dans le même temps, DOMO a investi dans des sites en Inde et en Chine. Pire : en Alsace se trouve la joint-venture Alsachimie entre BASF et Polytechnyl (51 %-49 %), unique propriétaire de l'entité de production des précurseurs essentiels du polyamide, l'acide adipique et l'HMD (Hexaméthylène diamine). La charge annuelle pour Polytechnyl était de 40 à 50 millions d'euros. Quand on demandait des explications sur le sourcing des matières premières critiques, on nous disait que c'était pour payer un fournisseur. Aujourd'hui, ce site va être cédé pour un euro symbolique... à BASF !

« Les décisions prises sont d'une incohérence telle que les excuses d'erreurs ou de mauvaise gestion ne sont pas évocables »

Il n'y a pas eu de projet industriel ?

Pendant le premier semestre 2025, les termes d'un PSE ont été négociés, avec le démantèlement et la fermeture des unités d'hydrogénation et de purification. L'objectif annoncé était un recentrage vers l'aval de la chaîne de production, avec la suppression de 155 postes. Mais le résultat n'a pas été à la hauteur. Pire, les coûts des matières premières critiques achetées étaient plus élevés que lorsqu'elles étaient produites sur site !

Il arrive qu'un site ferme à cause d'une mauvaise gestion. Mais ici, les décisions prises sont d'une incohérence telle que les excuses ne sont pas évocables. La situation nous apparaît comme un sabotage avec prédation financière. C'est un crime de « cols blancs » avec l'intention d'absorber un maximum d'argent avant de se débarrasser de la carcasse. Et ce alors que les activités de ces sites sont directement liées aux enjeux

de souveraineté de la France. Ceux qui en payent le prix sont avant tout les salariés. Faute de liquidités, les salaires de décembre et début janvier ont été réglés par les AGS, et les licenciés en 2025 n'ont toujours pas reçu leur solde de tout compte. Tout ça était prévisible et dénoncé dès 2020 par Pascal Mayen de l'UNSA, rapidement suivi par la CFE-CGC. Le ministère, les pouvoirs publics, la Commission européenne avaient tous été alertés mais aucun ne nous a écoutés. Aujourd'hui, tous admettent que nous avons raison.

Quelles sont les revendications de la CFE-CGC et de l'intersyndicale ?

J'ai proposé à l'intersyndicale de monter un dossier économique pour mettre en valeur les leviers industriels, techniques, organisationnels et commerciaux des sites pour déterminer dans quelles conditions l'activité peut redevenir pérenne, rentable, et sauver les emplois des salariés. Ce document s'appuiera sur la connaissance du terrain, les compétences des marchés et des savoir-faire (experts, ingénieurs, responsables des ateliers). Nos chances de réussite sont minces mais nous devons tout tenter.

« Notre message est clair : il n'est pas question que les salariés paient pendant que d'autres ont encaissé »

La piste d'une SCOP a-t-elle été étudiée ?

Oui, mais elle ne semble guère faisable pour l'instant étant donné les investissements nécessaires. Il faut un acteur avec des reins financiers extrêmement solides. L'enjeu prioritaire est d'assurer la reprise par un industriel. Les premières offres de repreneurs potentiels doivent être déposées avant le 23 février. Pour l'heure, deux se détachent : NVIDIA et, évidemment, BASF.



L'INFO MILITANTE

L'intersyndicale (CFE-CGC, CFTD, UNSA) a été reçue à Bercy en début d'année. Quelle a été la nature des échanges ?

J'ai en effet pu obtenir une rencontre au ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique. Nous étions accompagnés de notre expert, Victor Payan (Secafi). Bercy nous a affirmé qu'ils allaient tout faire afin de trouver la trésorerie nécessaire pour éviter la liquidation de l'entreprise, sans passer par la « nationalisation ». L'intersyndicale a exposé des éléments étayés sur de nombreux aspects : choix industriels et financiers qui ont asséché le site, risques psychosociaux liés au PSE, fragilisation d'un outil stratégique, impacts sur les sociétés voisines et les prestataires...

Notre message est clair : il n'est pas question que les salariés paient pendant que d'autres ont encaissé. Il faut préserver les emplois, sauver l'outil industriel et protéger un savoir-faire unique dans la chimie des polyamides. Nous avons réédité ces revendications lors de l'assemblée générale de l'intersyndicale du 16 janvier, qui a réuni plus de 200 personnes.





L'INFO MILITANTE

CHEZ ALLIANZ FRANCE, UN ACCORD HANDICAP STRUCTURANT

Le 10 janvier 2026, la CFE-CGC Allianz a signé avec la direction un septième accord en faveur des salariés en situation de handicap et des aidants familiaux.

Les syndicats d'Allianz France (CFE-CGC, CFDT, CFTC) négocient depuis 18 ans en faveur des personnes en situation de handicap (PSH) et/ou en situation d'aidance. Signé début janvier, ce septième accord (pour la période 2026-2028) concrétise cet engagement avec notamment un dispositif de « job coaching » pour faciliter l'intégration des nouveaux salariés en situation de handicap, le passage de 4 à 5 jours d'absence rémunérés pour les démarches liées au handicap, et la prise en charge de l'aménagement de leur véhicule personnel pour les salariés nomades.

L'accord étend certains de ces dispositifs aux aidants familiaux, avec également 5 jours d'absences rémunérés, et leur permet de télétravailler au domicile de la personne aidée en cas de dégradation de son état de santé.

Sébastien Coupé et Nora Kouadri Lorant, militants CFE-CGC (première organisation syndicale d'Allianz avec 32,64 % de représentativité), membres des commissions du CSE et représentants de proximité, décryptent cet accord.

Quelles sont les avancées majeures de cet accord 2026-2028 ?

Sébastien Coupé : la principale nouveauté est un dispositif de « job coaching » pour les nouveaux entrants en situation de handicap. Il comprend 5 séances d'accompagnement qui seront animées par un cabinet externe spécialisé dans le handicap qui fera le lien entre le manager et le nouvel entrant afin de bien l'intégrer dans l'entreprise. Ce n'est jamais chose facile de connaître les besoins concrets de la nouvelle recrue qui, souvent, ne sait pas quoi demander ou n'ose pas le faire. L'objectif est d'offrir plus de soutien aux managers qui ne sont

pas toujours armés pour cet accompagnement spécifique. De plus, tout nouveau salarié en poste et reconnu en qualité de travailleur handicapé (RQTH) aura un entretien systématique avec la mission handicap, afin d'adapter son poste.

Nora Kouadri Lorant : une autre mesure obtenue est la prise en charge de l'aménagement du véhicule personnel pour les salariés. Auparavant, celle-ci ne concernait que les véhicules de fonction. Désormais, les salariés ayant leur propre véhicule pourront bénéficier d'un aménagement en lien avec leur handicap et/ou d'une participation à l'achat du véhicule à hauteur de 5 000 euros. Tous les salariés nomades seront donc soutenus pour l'exercice de leur mission.

Sébastien Coupé : autre amélioration, les jours d'absences rémunérés et dédiés aux nombreuses démarches administratives ou soins en lien avec le handicap passent de 4 à 5 jours par an. Les aidants ont eux aussi droit à 5 jours par an et ces dispositifs se cumulent : si vous êtes PSH et aidant, une situation hélas de plus en plus fréquente, vous bénéficiez de 10 jours, et 2 jours de plus si l'aidé est un enfant.

Les aidants sont aussi au centre de ce nouvel accord.

Sébastien Coupé : l'aidance et le handicap sont des sujets connexes. Les regrouper au sein d'un même accord est logique. Il sera plus aisé à l'avenir de négocier pour eux via un seul accord. Pour les aidants, nous avons également obtenu un dispositif de télétravail spécifique : si la situation de la personne aidée se dégrade et qu'elle est en période de fin de vie par exemple, le salarié aidant a le droit de télétravailler temporairement à plein temps au domicile de l'aidé, jusqu'à 5 jours par semaine.



L'INFO MILITANTE

Nora Kouadri Lorant : il existe aussi le dispositif du don de jours. Un salarié peut donner 3 de ses jours de congés à un salarié aidant. L'appel au don se fera désormais auprès de tous les salariés de l'entreprise et non plus uniquement dans la direction du salarié aidant. Le plafond de 20 jours est abondé de 6 jours par l'entreprise. Tout ceci permet d'éviter que l'aidant ne bascule dans une absence non indemnisée.

« Il est difficile pour les managers d'être véritablement formés sur ce sujet. Les mentalités doivent changer »

Le rôle du manager est présenté comme « fondamental ». De quels outils bénéficie-t-il pour accompagner les PSH et les aidants ?

Nora Kouadri Lorant : le dispositif de « job coaching » va les aider à monter en compétence dans l'accompagnement des PSH mais nous ne comptons pas nous arrêter là. Si les managers disposent déjà d'une formation, il existe toujours un écart entre ce qu'on apprend en e-learning et la réalité du terrain. L'accompagnement des PSH en entreprise reste très axé sur le handicap physique et ignore le handicap mental car ce dernier est connoté par ses cas les plus extrêmes. Résultat, il est difficile pour les managers d'être véritablement formés sur ce sujet, d'autant plus que les équipes ne comprennent pas toujours pourquoi on adapte les objectifs pour les salariés en RQTH. Les mentalités doivent changer.

Quels sont vos indicateurs de suivi pour mesurer l'impact de ce nouvel accord ?

Sébastien Coupé : d'abord la hausse des recrutements de PSH avec un objectif de 15 CDI par an, contre 5 à 10 actuellement. Nous suivrons aussi le nombre de salariés ayant posé des jours aidant ou RQTH, le nombre d'actions de sensibilisation, l'évolution du budget dédié, et surtout le nombre de nouvelles déclarations RQTH parmi les salariés déjà recrutés.

Aujourd'hui, il y a environ 6 % de salariés déclarés en situation de handicap chez Allianz mais nous savons que certains n'osent pas se déclarer.

Pourquoi ce phénomène de non-déclaration ?

Nora Kouadri Lorant : avec l'évolution des maladies et des aléas de la vie, on peut se retrouver travailleur handicapé à 50 ans. Pour beaucoup de ces « nouvelles » PSH, le refus de s'identifier comme « handicapé » et la peur d'être catalogué font qu'ils refusent de se déclarer. La méconnaissance du handicap et des droits associés explique aussi cette réticence. Il est donc indispensable de communiquer sur ce sujet. Dans cette optique, nous avons réussi à faire anonymiser les raisons d'absence du salarié aidant et/ou en situation de handicap : il n'a pas à en préciser la raison, ce qui préserve sa vie privée et l'encourage à utiliser ses droits sans crainte d'être stigmatisé.

« Lors des négociations, l'entreprise nous a remerciés pour la qualité des échanges, jugés riches et constructifs »

Comment avez-vous préparé cette négociation ?

Sébastien Coupé : nous avons créé un groupe de travail avec nos collègues CFE-CGC (Sandrine Chavanette, Olivier Pornet, Audrey et Karim Megaouel) et fait un benchmark en étudiant plusieurs accords pour arriver à la négociation avec des propositions solides. Nous avons été accompagnés en amont par Christophe Legois, délégué national CFE-CGC au sein du secteur accessibilité et égalité des chances piloté par Christophe Roth. Son aide a été très précieuse pour mieux préparer notre approche et structurer nos demandes !

Nora Kouadri Lorant : lors des négociations, l'entreprise nous a même remerciés pour la qualité des échanges, jugés riches et constructifs. Toutes nos propositions n'ayant pas été retenues, deux revendications phares seront notre cheval de bataille pour la suite.

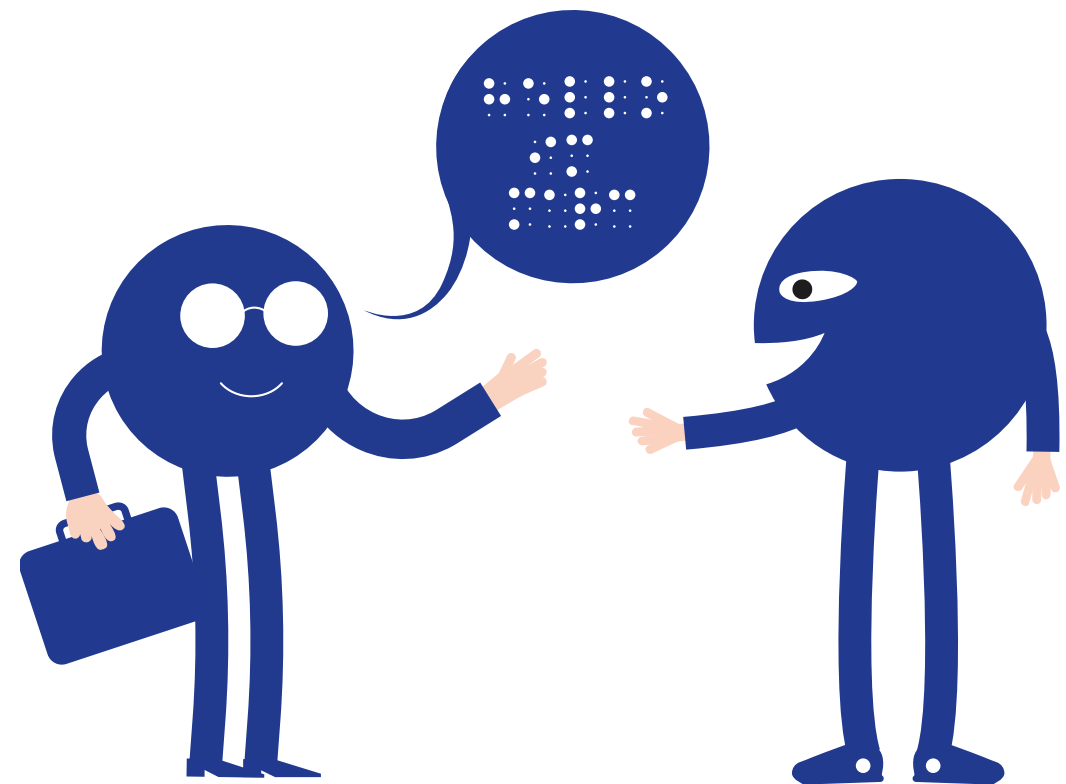


L'INFO MILITANTE

La première, c'est l'intégration des salariés en situation d'affection de longue durée (ALD) parmi les bénéficiaires de l'accord car cela constitue un trouble de santé invalidant tel que défini à l'article L114 de la loi 11 février 2005. Je suppose que pour des raisons financières, l'entreprise refuse et ne souhaite pas prendre en compte la définition élargie du handicap. Elle veut s'en tenir strictement à l'obligation légale des 6 % de travailleurs handicapés. Résultat : des salariés en situation d'ALD, comme ceux atteints de diabète, d'endométriose, ou de cancer, ne sont pas considérés comme handicapés et ne peuvent pas bénéficier de l'accord. La seule condition de prise en charge est que le salarié fasse reconnaître auprès de la CPAM qu'il est en situation de handicap.

Sébastien Coupé : notre seconde revendication concerne les salariés en situation de handicap temporaire pour qui le médecin du travail prévoit une réduction du temps de travail sans reconnaissance RQTH. Par exemple, un salarié opéré des jambes après un accident, dans l'impossibilité de venir au travail pendant plusieurs mois, n'est pas considéré comme handicapé et ne peut donc bénéficier de l'accord. L'entreprise a finalement accepté d'intégrer ces salariés dans le dispositif de télétravail uniquement s'ils sont déclarés en mi-temps thérapeutique à moins de 60 % de leur temps de travail. Seuls les salariés reconnus en situation de handicap bénéficient pleinement de l'accord, mais les situations médicalement invalidantes temporairement restent exclues.

Pour finir, nous organisons actuellement des rencontres avec les salariés pour leur expliquer ce nouvel accord. Et la mission handicap se mobilise pour accompagner les collaborateurs, améliorer leur équilibre vie professionnelle-vie personnelle et réduire leur charge mentale.





ENTRETIEN

JUSTICE-CGC, UNE RENAISSANCE À TOUTE ALLURE

Le syndicat Justice-CGC, autrefois moribond, est aujourd'hui en pleine croissance. Elise Company, sa secrétaire générale, nous en présente les spécificités et les revendications.

Pouvez-vous nous présenter le syndicat Justice-CGC et expliquer ce qui fait sa spécificité ?

Notre syndicat est affilié à la fédération CFE-CGC des services publics. Notre spécificité originelle, c'est que nous sommes un syndicat de cadres. À l'origine, lors de notre création en 2010, nous représentions uniquement les directeurs des services de greffe judiciaires, qui ont des fonctions de direction, d'administration, d'encadrement, d'évaluation, des fonctions budgétaires, et même de gestion des ressources humaines !

Mais cela représente moins de 2 000 personnes seulement, sur les 90 000 agents du ministère de la Justice. À titre de comparaison, les surveillants et agents pénitentiaires, les professions les plus représentées, sont 45 000 et près de 90 % votent aux élections syndicales, alors que les greffiers, par exemple, ne sont que 40 % à le faire. Pour cette raison, les syndicats représentatifs ignorent les fonctions d'encadrement. En outre, pour avoir un siège au comité social d'administration ministériel (CSA), il faut obtenir environ 3 500 voix. Mais notre population de directeurs de greffe représente à peine la moitié de ce seuil et il nous est donc mathématiquement impossible d'être représentatifs et d'avoir le moindre poids en s'occupant uniquement des catégories A, même si nous obtenions 100 % des voix !

Pour cette raison, et conscients qu'aucun syndicat catégoriel n'est pérenne dans la justice, nous avons fait le choix de nous ouvrir en 2023. Ainsi, nous fédérons les personnels de la direction de l'administration

« Nous fédérons les personnels de la direction de l'administration pénitentiaire et, depuis septembre 2025, les personnels de la direction de la protection judiciaire de la jeunesse »

pénitentiaire et, depuis septembre 2025, nous représentons également les personnels de la direction de la protection judiciaire de la jeunesse. Aujourd'hui, notre nombre d'adhérents augmente régulièrement chaque année grâce à cette stratégie de développement. Lorsque j'ai pris la tête du syndicat en 2019, il ne comptait plus que 12 adhérents, sans réseau social, ni communication, ni site web. Nous en comptons plusieurs centaines aujourd'hui.

Quelles sont vos principales revendications ?

Avant tout la revalorisation des compétences du personnel du ministère de la Justice et le respect des attributions de chacun. En raison du manque de personnel, beaucoup d'agents se retrouvent à effectuer des tâches en dehors de leurs prérogatives. La catégorie A fait du travail de la catégorie B et vice-versa. Nous sommes juristes mais nous sommes aussi formés aux RH, à l'administration, au budget, et forcés de nous focaliser sur ces tâches. Mais ces fonctions doivent relever des fonctionnaires et non pas des magistrats ou des greffiers.

Par ailleurs, notre tâche d'encadrement est extrêmement difficile. Il est fréquent de nous retrouver avec une cinquantaine ou beaucoup plus de personnes sous notre responsabilité. Pour cette raison, nous demandons une revalorisation de nos grilles de salaire, pour que les moyens et les compensations soient à la hauteur du travail demandé. Le ministère en est parfaitement capable, puisqu'il a engagé de l'argent pour les magistrats à plusieurs reprises.

En parallèle, nous militons pour l'amélioration de nos conditions de travail, la lutte contre les risques psychosociaux, la défense de nos statuts, la refonte de nos perspectives de carrières, la lutte contre les



ENTRETIEN

discriminations. Sans oublier l'intensification des efforts en faveur de l'égalité professionnelle et de l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Quels sont les grands dossiers en cours ?

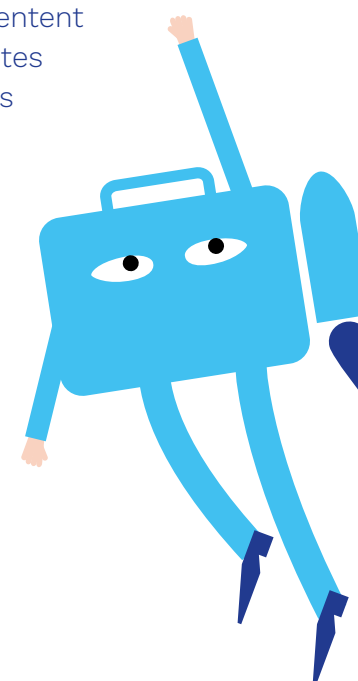
Début 2025, nous avons été à l'initiative d'une mobilisation nationale du corps des directeurs de greffe qui a permis d'obtenir une revalorisation de la rémunération indiciaire dans un texte paru le 26 décembre. Même si nous ne sommes pas totalement satisfaits et que nous attendons notamment une revalorisation de la rémunération indemnitaire, il y a une avancée notable.

Concernant les professions pénitentiaires, nos combats portent sur l'amélioration des conditions de travail, la sécurité des agents - cibles de nombreuses agressions -, et la régulation carcérale pour lutter contre la surpopulation. Une autre cause que nous partageons est la sortie du système tout répressif et judiciaire pour les jeunes, pour une plus grande focalisation sur l'éducatif. Car nous empruntons aujourd'hui une voie dangereuse avec la création d'une nouvelle structure : les unités judiciaires à priorité éducatives (UJPE). Ces dernières regrouperont les anciens centres éducatifs fermés publics et les unités éducatives d'hébergement collectifs (UEHC), dans lesquels tous les jeunes accueillis seront sous contrôle judiciaire. C'est une pente très glissante.

« Nous avons initié une mobilisation nationale du corps des directeurs de greffe qui a permis d'obtenir une revalorisation de la rémunération indiciaire »

Vous avez été récemment auditionnée par une commission d'enquête parlementaire sur les dysfonctionnements dans la justice ultramarine. Qu'en est-il ?

Notre participation a été saluée par l'Assemblée nationale. Si la France fait partie du tiers des États européens avec le niveau le plus faible de moyens pour la justice, en outre-mer, la situation est encore pire. Pour nous, il est indispensable d'avoir des concours d'affectation locale. Les collègues de l'Hexagone envoyés en outre-mer n'y sont que rarement de leur plein gré - ou uniquement pour la bonification indiciaire ou leur avancement de carrière - alors qu'il y a les ressources sur place pour avoir des agents locaux. D'autant que les règles coutumières, le multilinguisme et d'autres spécificités rendent l'adaptation compliquée pour les « hexagonaux », tandis que les locaux se sentent abandonnés et défiants en voyant des postes à responsabilité systématiquement attribués à des « hexagonaux » de passage, dont le turn-over est préjudiciable à la continuité du service public.





UE : À LA SIMPLIFICATION, LA CFE-CGC PRÉFÈRE UNE RÉGLEMENTATION UTILE, DÉMOCRATIQUE ET PROTECTRICE

La Commission européenne a lancé un appel à contributions afin d'adapter ses procédures pour pouvoir légiférer plus rapidement. Proactive, la CFE-CGC fait valoir ses exigences.

Début 2026, la Commission européenne a lancé un appel à contributions sur l'avenir de sa politique dite de « meilleure réglementation » (better regulation). Derrière cette expression technique se joue en réalité une question concrète sur la façon dont l'Union européenne (UE) élabore ses lois, à quelle vitesse, sur quelles bases, et avec qui.

La CFE-CGC a souhaité prendre pleinement part à ce débat car la manière de légiférer de l'UE a des conséquences directes sur la vie des citoyens européens à travers de nombreuses politiques publiques parmi lesquelles l'emploi, le travail, les compétences, l'environnement, la santé ou encore les droits fondamentaux. Cette contribution s'inscrit dans un contexte marqué par des crises successives, des transitions majeures (numérique, écologique, industrielle) et une pression politique croissante instaurée au plus haut niveau en faveur d'une accélération et d'une simplification de la législation européenne.

L'URGENCE NE PEUT JUSTIFIER DE NÉGLIGER LES ANALYSES D'IMPACT

Dans son appel à contributions, la Commission exprime la volonté d'adapter ses procédures pour pouvoir légiférer plus rapidement, notamment en période de crise. La CFE-CGC reconnaît cette nécessité mais alerte sur un risque majeur, celui d'affaiblir les analyses d'impact qui sont pourtant un pilier déterminant de la qualité de la législation européenne.

Toute proposition législative doit être accompagnée d'une analyse d'impact, y compris en situation d'urgence. Surtout, ces analyses doivent aller au-delà des seuls coûts économiques et administratifs à court terme. Les effets à long terme sur la santé, l'environnement, l'emploi, les conditions de travail, les droits fondamentaux ou les inégalités doivent être pleinement pris en compte. Une réglementation n'est pas un fardeau par nature ; elle constitue avant tout un outil de protection et de progrès.

Dans cette perspective, la CFE-CGC soutient les recommandations de la Médiatrice européenne du 25 novembre 2025, qui appellent à encadrer strictement et de manière transparente le recours aux procédures d'urgence, sans renoncer ni à la transparence ni au débat démocratique.

CONSULTER MIEUX, UN ENJEU DÉMOCRATIQUE MAJEUR

Les consultations constituent un autre enjeu central de cet appel à contributions. La Commission évoque une « fatigue » des parties prenantes pour justifier une rationalisation des dispositifs existants. Pour la CFE-CGC, le problème n'a jamais été le principe des consultations, mais leur organisation.

Les consultations publiques ouvertes ne peuvent pas être remplacées par des consultations ciblées ou sur invitation. Ces dernières peuvent être utiles mais elles ne sauraient se substituer à des appels ouverts sur la plateforme « Donnez votre avis ». Cela risquerait en effet d'exclure du débat des voix essentielles (citoyens, syndicats, associations, ONG) et de favoriser une captation du processus législatif par les seuls acteurs disposant des ressources nécessaires, en particulier les acteurs économiques.

La CFE-CGC défend avec force le pluralisme des idées et en premier lieu le pluralisme syndical, pilier du dialogue social européen. Réduire la consultation à quelques acteurs sélectionnés constituerait un appauvrissement du débat public et affaiblirait la légitimité des décisions prises.

Nous appelons en revanche à des ajustements concernant la façon dont ces consultations sont mises en œuvre : une meilleure prévisibilité du calendrier des consultations, des délais suffisants pour répondre, un respect du multilinguisme, et une transparence accrue sur la manière dont les contributions sont réellement prises en compte sont des pistes d'amélioration nécessaires.



L'UNION NE DOIT PAS CONTRIBUER AU RÉTRÉCISSEMENT DE L'ESPACE CIVIQUE

La manière de légiférer influence aussi l'espace civique. Certaines politiques peuvent, parfois involontairement, compliquer l'action des organisations de la société civile : charges administratives excessives, difficultés d'accès au financement, restrictions à la participation aux processus décisionnels.

La CFE-CGC propose donc d'intégrer un prisme espace civique dans les analyses d'impact, afin d'évaluer les effets des initiatives européennes sur les libertés d'association, d'expression et de participation. Cette approche est par ailleurs cohérente avec les engagements pris par la Commission dans sa stratégie pour la société civile.

UNE LÉGISLATION LISIBLE NE SIGNIFIE PAS UN DROIT MINIMALISTE

Enfin, la CFE-CGC alerte contre une vision réductrice de la simplification. Le droit européen est parfois complexe car la réalité qu'il encadre l'est aussi. Des textes trop vagues ou insuffisamment détaillés peuvent générer davantage d'insécurité juridique et rendre leur application plus difficile, et non l'inverse.

De nombreuses législations européennes fixent des socles minimaux, laissant aux États membres la possibilité d'être plus ambitieux et d'aller plus loin. Cela ne relève pas d'une « surtransposition excessive » comme cela est parfois présenté, mais d'un choix démocratique visant à maintenir ou renforcer les protections sociales et environnementales au bénéfice des travailleurs ou des citoyens.

Dès le départ du projet européen, le marché commun s'est fondé sur des règles qui ont créé l'espace dans lequel nous vivons aujourd'hui à 27 États membres. Les règles ont permis d'harmoniser des réalités différentes dans le but d'arriver à un marché garantissant les quatre libertés fondamentales que sont la libre circulation des personnes, des

capitaux, des services et des biens, ainsi qu'un progrès social. Tout ça aurait été irréalisable sans ces réglementations qui, en même temps, nous protègent.

Ainsi, l'objectif d'amélioration de la réglementation ne doit pas être envisagé comme un exercice de réduction des contraintes mais comme un moyen de mieux répondre aux défis sociétaux et de renforcer la confiance des citoyens dans l'action de l'UE.

À travers cette contribution, la CFE-CGC défend une vision claire : mieux légiférer ne signifie pas moins légiférer, mais légiférer plus démocratiquement sur la base de données probantes accessibles à tous et au service de l'intérêt général. Une UE forte est une Union capable d'agir et d'associer les parties prenantes dans toute leur diversité, y compris les citoyens, les travailleurs et leurs représentants, dans le respect du pluralisme et des droits fondamentaux.

C'est cette vision d'une Europe exigeante et démocratique que la CFE-CGC continuera de porter, en France comme à Bruxelles.





MATIÈRES PREMIÈRES CRITIQUES : UN ENJEU STRATÉGIQUE MAJEUR POUR L'EUROPE

La Cour des comptes européenne appelle la Commission à décliner ses ambitions de manière plus opérationnelle concernant les matières premières critiques, pour lesquelles l'UE reste encore très dépendante de pays extérieurs.

Un rapport récent de la Cour des comptes européenne dresse un bilan de l'action de l'Union européenne (UE) sur les matières premières critiques. Il fait le constat, malgré certaines avancées, que les 27 pays membres restent encore très dépendants de pays extérieurs, compromettant notre autonomie stratégique. Présentation des enjeux et des principales recommandations formulées au sein de ce rapport.

POURQUOI LA MAÎTRISE DES MATIÈRES PREMIÈRES CRITIQUES CONSTITUE UN ENJEU ESSENTIEL

L'UE s'est fixée des objectifs particulièrement ambitieux en matière de transition écologique. D'ici 2050, elle vise la neutralité carbone et, dès 2030, elle ambitionne de produire au moins 42,5 % de son énergie à partir de sources renouvelables telles que l'éolien, le solaire ou encore les batteries.

Le déploiement de ces technologies repose sur l'utilisation de matières premières critiques - notamment le lithium, le nickel, le cobalt, le cuivre et les terres rares - dont la demande mondiale devrait fortement augmenter dans les années à venir. Dans ce contexte, il est essentiel pour l'UE de maîtriser et de sécuriser l'approvisionnement de ces ressources indispensables, non seulement pour sa transition énergétique mais aussi pour son tissu industriel et, plus largement, pour son économie.

Aujourd'hui, l'essentiel de ces minéraux est extrait et transformé en dehors de l'UE avec des chaînes d'approvisionnement souvent concentrées dans un nombre très limité de pays tiers. À titre d'exemple, la Chine fournit 97 % du magnésium consommé dans l'UE - un matériau clé pour les électrolyseurs utilisés dans la production d'hydrogène - tandis que la Turquie assure 99 % de l'approvisionnement européen en bore, indispensable à la fabrication de panneaux solaires.

Dans un contexte international marqué par des rivalités économiques croissantes et par le retour des logiques de grandes puissances, cette dépendance apparaît excessive et constitue une limite à l'autonomie stratégique de l'UE.

LES OBJECTIFS DE L'UE ET LES CONSTATS DE LA COUR DES COMPTES

Consciente de l'importance stratégique de cet enjeu, la Commission européenne a adopté un plan d'action ainsi qu'un règlement relatif aux matières premières critiques (MPC).

Ces initiatives visent, à l'horizon 2030, à atteindre plusieurs objectifs majeurs :

- diversifier les importations de l'ensemble des matières premières stratégiques, de sorte que moins de 65 % de chacune d'entre elles provienne d'un seul pays tiers ;
- renforcer la production intérieure en assurant l'extraction d'au moins 10 % et la transformation d'au moins 40 % des MPC consommées chaque année au sein de l'UE ;
- améliorer l'efficacité dans l'utilisation des ressources en recyclant au moins 25 % des MPC consommées annuellement.

Si la Cour des comptes européenne reconnaît l'existence d'une réelle prise de conscience et d'une orientation stratégique claire au niveau de l'Union, elle souligne que, dans les faits, les nombreux projets dits stratégiques ont peu de chances de permettre une sécurisation effective de l'approvisionnement en MPC à l'horizon 2030. Elle constate notamment que les efforts de diversification des importations demeurent largement inefficaces puisque 10 des 26 MPC sont encore importées à 100 %.



Par ailleurs, le développement de la production intérieure reste entravé par d'importants obstacles financiers, juridiques et administratifs. Il en résulte notamment qu'aucune des terres rares utilisées dans l'UE n'y est actuellement transformée.

Enfin, la Cour des comptes souligne que le recours à la substitution et au recyclage demeure très insuffisant dans la mesure où 10 des 26 MPC ne font aujourd'hui l'objet d'aucun recyclage.

LES PRÉCONISATIONS DE LA COUR DES COMPTES EUROPÉENNE

Forte de ces constats, la Cour appelle la Commission européenne à décliner ses ambitions de manière plus opérationnelle. Elle lui recommande en particulier, pour les quatre prochaines années, de :

- renforcer la fiabilité des listes de matières premières critiques et stratégiques ;
- améliorer le suivi des financements de l'UE en faveur des projets et initiatives liés aux matières premières critiques ;
- analyser plus finement l'impact des accords commerciaux de l'UE et déterminer dans quelle mesure ceux-ci contribuent à une sécurisation accrue de l'approvisionnement en MPC ;
- évaluer régulièrement les partenariats stratégiques conclus dans ce domaine ;
- s'attaquer aux difficultés de financement qui freinent la production de MPC, en facilitant les investissements dans l'exploration, l'extraction et la transformation ;
- introduire dans la législation, lorsque cela est possible, des objectifs de recyclage contraignants.

L'AVIS DE LA CFE-CGC

Pour la CFE-CGC, il est impératif d'assurer l'autonomie stratégique de l'Union européenne. À cet égard, il est essentiel de travailler sur les sources d'approvisionnement en les diversifiant et en les réinternalisant autant que possible lorsque les conditions le permettent. De ce point de vue, les préconisations formulées par la Cour des comptes européenne vont globalement dans le bon sens et constituent des orientations pertinentes.

Néanmoins, sans remettre en cause l'objectif de neutralité carbone de l'UE à l'horizon 2050, la CFE-CGC estime qu'il existe un angle mort dans ce rapport et les recommandations formulées. La réflexion doit en effet impérativement intégrer la question de l'énergie nucléaire. Celle-ci est déterminante pour la compétitivité de notre industrie et, plus largement, pour l'économie européenne d'autant plus qu'elle est décarbonée. Garantir un certain niveau d'autonomie stratégique dans ce secteur s'avère donc essentiel.

À ce titre, une réflexion approfondie au sein de la filière nucléaire devrait être menée à l'échelle de l'UE. Elle devrait notamment intégrer les matières premières spécifiques à cette industrie telles que les métaux utilisés pour les gaines de combustible, les barres de contrôle, ainsi que les matériaux nécessaires à la construction des centrales nucléaires.

Enfin, les investissements liés aux matériaux critiques ne pourront pas se faire sans le respect des droits humains dans les pays considérés.

La CFE-CGC sera donc particulièrement vigilante sur la suite donnée aux préconisations de la Cour des comptes européenne.

CONTACTS

Anne-Catherine Cudennec
Secrétaire nationale en charge
du secteur Europe,
international et droits humains
annecatherine.cudennec@
cfecgc.fr

**Service Europe
et International**
Sonia Arbaoui
Francesca Breuil
Ana Cuesta
Louis Delbos



PROMOTIONS INTERNES AU STATUT DE CADRE : QU'EN EST-IL ?

Une étude Apec (29 janvier 2026) vise à analyser les dynamiques de la promotion interne vers le statut cadre. Si ces modalités varient selon les secteurs et les organisations, elle conserve une dimension symbolique forte et soulève des enjeux majeurs.

Les promotions internes sont plus fréquentes pour les professions intermédiaires, dans les services à forte valeur ajoutée et les grandes structures. En 2022, sur 1 000 salariés non-cadres, 12 sont devenus cadres (soit 1,2 %). Les salariés des professions intermédiaires affichent le taux de promotion interne le plus important (2,9 % des salariés), et les ouvriers le plus faible (0,2 %).

La probabilité d'être promu cadre progresse avec la taille de l'entreprise et diffère largement selon les secteurs. Dans les services à forte valeur ajoutée (informatique, ingénierie, conseil, banque, etc.), le taux de promotion interne est nettement plus élevé (3,6 % des salariés non-cadres en poste).

Les promotions internes vers le statut de cadre prennent souvent quatre formes : régularisation sans changement de missions ; évolution de poste impliquant de nouvelles missions correspondant à un poste de cadre ; candidature interne à un poste de cadre ; promotion en tant que manager.

Ce changement est avant tout vécu par la plupart des salariés interrogés comme une reconnaissance de leurs compétences et de leur engagement professionnel. Cependant, la transition peut être déstabilisante, notamment en raison d'une charge de travail accrue, d'un éloignement de leur cœur de métier et de leurs collègues, ou encore de la pression pour s'adapter à de nouvelles responsabilités.

Pour les entreprises, des bénéfices sont indéniables, sous réserve d'un accompagnement adapté. Les promotions internes constituent un outil clé de fidélisation et d'attractivité pour les entreprises, souligne l'Apec.

Elles offrent un gain de temps, de sécurité et de coûts par rapport aux recrutements externes, en particulier pour des postes exigeant une connaissance approfondie de l'entreprise. Les nouveaux cadres promus apportent une réelle valeur ajoutée grâce à leur expérience terrain, leur expertise métier et leur connaissance fine des dynamiques d'équipe.

Les entreprises interrogées insistent sur un nécessaire accompagnement adapté selon leur taille et le type de promotion. Dans tous les cas, préparer la prise de poste constitue une étape cruciale.

TRAJECTOIRES
PARCOURS & INÉGALITÉS

**Promotions internes
au statut de cadre**
**Un levier important
pour les salariés
et les entreprises**

■ **Des promotions internes plus fréquentes pour les professions intermédiaires, dans les services à forte valeur ajoutée et les grandes structures**

→ En 2022, sur 1 000 salariés non-cadres, 12 sont devenus cadres (soit 1,2 %). Les salariés des professions intermédiaires affichent le taux de promotion interne le plus important (2,9 % des salariés), et les ouvriers le plus faible (0,2 %).

→ La probabilité d'être promu cadre progresse avec la taille de l'entreprise et diffère largement selon les secteurs. Dans les services à forte valeur ajoutée (informatique, ingénierie, conseil, banque, etc.), le taux de promotion interne est nettement plus élevé qu'ailleurs : 3,6 % des salariés non-cadres en poste.

■ **Côté salariés, un bilan très positif, même si la transition est parfois délicate**

→ Les promotions internes vers le statut de cadre prennent quatre formes : régularisation sans changement de missions, évolution de poste impliquant de nouvelles missions correspondant à un poste de cadre, candidature interne à un poste de cadre, promotion en tant que manager.

→ Ce changement est avant tout vécu par la plupart des salariés interrogés comme une reconnaissance de leurs compétences et de leur engagement professionnel. C'est aussi souvent une opportunité de nouvelle dynamique professionnelle.

→ Cependant, la transition peut être déstabilisante, notamment en raison d'une charge de travail accrue, d'un éloignement de leur cœur de métier et de leurs collègues ou encore de la pression pour s'adapter à de nouvelles responsabilités.

■ **Côté entreprises, des bénéfices indéniables, sous réserve de mettre en place un accompagnement adapté**

→ Les promotions internes constituent un outil clé de fidélisation et d'attractivité pour les entreprises. Elles offrent un gain de temps, de sécurité et de coûts par rapport aux recrutements externes, en particulier pour des postes exigeant une connaissance approfondie de l'entreprise.

→ Les nouveaux cadres promus apportent aussi une réelle valeur ajoutée grâce à leur expérience terrain, leur expertise métier et leur connaissance fine des dynamiques d'équipe.

→ Les entreprises interrogées insistent toutefois sur la nécessité d'un accompagnement adapté, variable selon la taille de l'entreprise et le type de promotion, pour réussir ces transitions. Dans tous les cas, la préparation de la prise de poste constitue une étape cruciale.

Janvier 2026



QUEL PORTRAIT STATISTIQUE DES DEMANDEURS D'EMPLOI CADRE SENIORS ?

Une autre étude Apec (5 février 2026) brosse le portrait statistique des demandeurs d'emploi cadre seniors.

Contrairement aux autres catégories socio-professionnelles, les seniors sont plus touchés que la moyenne : 4,6 % des cadres seniors sont au chômage, contre 4,2 % pour l'ensemble des cadres. En juin 2025, 210 000 demandeurs d'emploi de 50 ans et plus recherchaient un emploi de cadre, dont 173 600 dans les catégories A, B ou C de France Travail. 60 % des demandeurs d'emploi cadre seniors perçoivent une indemnisation, inférieure à 2 000 euros pour un tiers d'entre eux.

Comme pour l'ensemble des catégories, les seniors sont plus touchés par le chômage de longue durée que les plus jeunes : 26 % des demandeurs d'emploi cadres ont connu au moins 12 mois de chômage sur les 15 derniers mois (9 points de plus que la moyenne des demandeurs d'emploi cadre). Certains font face à des difficultés financières marquées : 6 % des plus de 50 ans sont bénéficiaires du RSA (soit environ 10 000 personnes). Pourtant, beaucoup se forment, y compris les demandeurs d'emploi de longue durée. Ils se montrent tout aussi ouverts que les demandeurs d'emploi plus jeunes à changer de métier pour retrouver un poste.

L'âge apparaît comme un obstacle majeur au retour à l'emploi des cadres seniors : 9 sur 10 estiment que leur âge les désavantage. Pourtant, les stéréotypes associés aux seniors sont infondés, souligne l'Apec : en emploi ou en recherche, ils partagent la plupart du temps la volonté de contribuer à la transmission et l'innovation. Autre exemple : ils sont aussi nombreux que les plus jeunes à souhaiter se former aux nouvelles technologies, comme l'IA.

Les réalités spécifiques des demandeurs d'emploi cadre seniors suggèrent des leviers d'accompagnement, selon l'Apec. Cet accompagnement implique à la fois la valorisation de l'expérience, l'ajustement au marché, et bien souvent une évolution du projet professionnel. Il doit être associé à un indispensable travail de déconstruction des stéréotypes auprès des recruteurs.

Face à ces enjeux, l'Apec et France Travail réaffirment leur engagement : soutenir les talents expérimentés à travers des actions ciblées et sensibiliser les entreprises à la valeur de l'expérience, perçue non comme un risque, mais comme un atout à intégrer.

Portrait statistique des demandeurs d'emploi cadre seniors

Janvier 2026



CONTACTS

Jean-François Foucard
Secrétaire national
aux parcours professionnels
jeanfrancois.foucard@cfecgc.fr

Service Emploi, Formation et Travail

Johaquim Assedo
Franck Boissart
Clément Delaunay
Héloïse Demoge
Doryan Gris
Maylis Rio Lachaud



FOCUS

LES ÉLUS DU PERSONNEL DÉPLORENT UN DIALOGUE SOCIAL QUI S'ÉRODE

Si l'utilité du CSE reste largement reconnue par les salariés et les employeurs, les représentants du personnel pointent un déficit d'écoute des directions, selon le 8^e Baromètre Syndex réalisé avec l'Ifop.

Un dialogue social fragilisé mais des représentants des salariés qui demeurent déterminés dans un contexte économique dégradé. Tels sont les principaux enseignements du 8^e Baromètre sur l'état des relations sociales en entreprise présenté le 22 janvier par le cabinet Syndex avec l'Ifop.

LES SALARIÉS ONT PLUTÔT UNE BONNE IMAGE DE LEUR CSE

« Malgré un contexte difficile, il faut noter la détermination et la motivation des élus du personnel, portés par la défense des droits des salariés, l'amélioration des conditions de travail et un mandat valorisant plutôt bien accepté et reconnu par la direction et bien identifié par les salariés », souligne Claire Morel (comité de direction de Syndex). Une majorité de salariés (59 %, un chiffre au plus haut depuis la première mesure en 2021) déclarent ainsi se sentir bien représentés par leur CSE et avoir une bonne image de l'instance (67 %).

Là où le bât blesse, c'est que les représentants du personnel continuent, d'année en année, à se montrer plus critiques vis-à-vis du dialogue social, lui attribuant cette année une note de 5,1 sur 10 (contre 5,9 pour les salariés et 7,7 pour les employeurs), en recul depuis 3 ans.

UNE PRISE EN COMPTE MOINDRE DES AVIS DU CSE

Plusieurs indicateurs poursuivent leur érosion, en particulier l'absence de prise en compte des revendications et des avis des représentants du personnel (notée 4,7 sur 10, en recul de 0,4 sur un an et de 0,8 sur

2 ans), la transmission et la qualité de l'information (5,4 sur 10 ; - 0,3), la confiance entre les participants (5,5, - 0,3), la visibilité de l'agenda social (5,7 ; - 0,1) et la capacité à produire des accords (5,7 ; - 0,7 depuis 2 ans).

« Les représentants du personnel expriment des attentes majeures pour renforcer leur capacité d'action, en particulier des avis qui comptent réellement, analyse Nicolas Weinstein (comité de direction de Syndex). Aujourd'hui consultatifs, les avis du CSE devraient selon eux peser davantage dans les décisions stratégiques, et ne plus être perçus comme une simple formalité. »

Interrogés sur leur manière de concevoir le dialogue social, représentants des salariés (91 %) et salariés (80 %) en appellent à un meilleur partage du pouvoir en entreprise entre l'employeur/actionnaire, le CSE, les élus du personnel et les salariés. Ils souhaitent aussi que les salariés soient davantage consultés sur leur travail et la manière de l'exercer.

DIALOGUE SOCIAL SOUS TENSION DANS UN CONTEXTE ÉCONOMIQUE DÉGRADÉ

Si 65 % des représentants du personnel estiment bonne la situation économique de leur entreprise, il s'agit du plus faible score depuis 2018, confirmant un contexte économique dégradé (incertitudes politiques et économiques, croissance modérée, problématique de pouvoir d'achat...). Une majorité de représentants du personnel (58 %) jugent leur direction « tendue » (contre 52 % en 2024) et « fermée » (52 % contre 48 %).



FOCUS

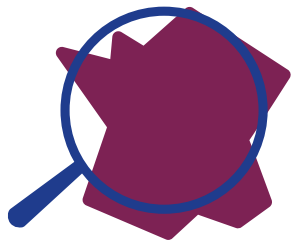
RECU DES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX, MONTÉE EN PUISSANCE DE L'IA

Concernant les sujets jugés prioritaires à traiter par le CSE, les représentants du personnel plébiscitent les risques psychosociaux (94 %) devant les conditions de travail (93 %), la sécurité au travail (85 %), puis le pouvoir d'achat, les rémunérations et le partage de la valeur (80 %).

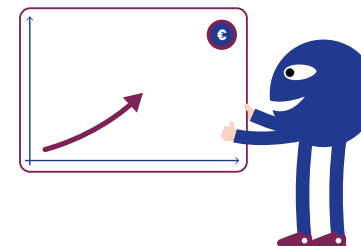
Les enjeux environnementaux sont en recul, prioritaires pour seulement 28 % des représentants du personnel (contre 32 % il y a un an). « Cette prérogative reste encore peu embarquée dans le dialogue social faute de temps et de moyens, indique Claire Morel. La priorité est souvent donnée à d'autres sujets, et le manque de formation et d'expertise freinent les élus du CSE. »

À l'inverse, le développement de l'intelligence artificielle et son impact sur l'activité de l'entreprise est une thématique qui monte en puissance et jugée prioritaire pour 24 % des représentants du personnel (+ 8 points sur 1 an et + 14 points sur 2 ans).





TENDANCES



LES CADRES ATTACHÉS À LEUR RÉGION, SAUF EN ÎLE-DE-FRANCE

Selon une étude de l'Association pour l'emploi des cadres (APEC) auprès des cadres de toutes les régions de France, 78 % d'entre eux se déclarent attachés à leur région actuelle de travail, dont 41 % « très attachés ». Si ces chiffres sont constants dans tout le pays, l'attachement est plus modéré en Île-de-France, où seulement 49 % de cadres franciliens se disent attachés à leur territoire, dont seulement 18 % très attachés.

L'attachement régional est particulièrement fort en Bretagne, où 90 % des cadres se disent attachés à leur région, dont 61 % très attachés. Il est également élevé en Occitanie (81 %) ainsi qu'en Auvergne-Rhône-Alpes (80 %), en Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse ainsi qu'en Normandie (79 %).

« Malgré un marché de l'emploi local parfois restreint, les cadres hors Île-de-France privilégient souvent la stabilité géographique lorsqu'ils envisagent une mobilité professionnelle. Les opportunités d'évolution professionnelle ne suffisent pas à les convaincre de quitter leur région », souligne l'étude APEC.

Cet attachement est tel que 90 % des cadres sont prêts à faire au moins une concession pour rester : changer de secteur d'activité (81 % des cadres hors Île-de-France contre 70 % en Île-de-France), de métier (67 % contre 52 %) ou même accepter un moindre niveau de responsabilités (58 % contre 47 %). La réduction salariale de 10% représente la concession la moins fréquente : 29 % des cadres hors Île-de-France l'envisagent, contre 17 % des cadres franciliens.

En Île-de-France, 56 % des cadres envisageraient de chercher un travail en dehors de leur région actuelle, une appétence plus marquée parmi ceux de moins de 35 ans (62 %). Néanmoins, 89 % des cadres franciliens jugent que les opportunités d'emploi constituent un point fort de la région, une proportion bien plus élevée que dans les autres régions (41 % en moyenne).



Source

Enquête APEC (22 janvier 2025) menée auprès d'un échantillon national de 8 500 cadres dans le secteur privé et dans l'ensemble des régions hexagonales.

RECRUTEMENT DE CADRES : LES INTENTIONS REMONTENT

Après un ralentissement des embauches de cadres en 2025, les intentions de recrutement remontent dans les grandes structures (51 % vs 48 % un an plus tôt) au 1^{er} trimestre 2026, selon deux enquêtes de l'APEC.

Cependant, du côté des cadres et des jeunes diplômés, la période est toujours jugée peu favorable à une évolution professionnelle. Ainsi, la part des cadres convaincus qu'il leur serait facile de trouver un emploi équivalent continue de diminuer (42 % en décembre 2025 ; - 3 points par rapport à décembre 2024).

Si 2025 a été marquée par le maintien de l'activité économique française (+ 0,9 % en 2025 après + 1,1 % en 2024) et le rebond de l'investissement des entreprises non financières (+ 0,8 % par rapport au trimestre précédent) après deux ans de baisse, cette légère embellie conjoncturelle n'a pas relancé les embauches de cadres. Parmi les entreprises ayant tenté d'embaucher des cadres en 2025, 47 % jugent qu'il a été difficile de le faire. Les tensions sont toutefois moins aiguës qu'elles ne l'étaient en 2021 (60 %) et en 2022 (58 %), dans un contexte de reprise des recrutements post-crise sanitaire.

Cependant, l'amélioration de l'indice du climat des affaires (99 en décembre 2025 contre 94 en décembre 2024) et la hausse des investissements (+ 0,4 % prévu au 4^e trimestre 2025, + 0,3 % au 1^{er} trimestre 2026 et + 0,4 % au 2^e trimestre 2026) se concrétisent dans les intentions d'embauche de cadres chez les grandes structures.

Ces intentions sont remontées pour le 1^{er} trimestre 2026 (+ 8 points par rapport à septembre 2025, de 43 à 51 % ; + 3 par rapport à décembre 2024) après avoir baissé de trimestre en trimestre depuis mi-2024. Ce coup d'arrêt à la tendance baissière dans les grandes structures constitue un bon présage, « même si les recruteurs font encore preuve de prudence, et que la tendance ne se vérifie pas à ce stade pour les TPE », tempère l'APEC.



Source

D'après deux enquêtes APEC menées du 1^{er} au 12 décembre 2025 en ligne auprès d'un échantillon de 2 000 cadres et par téléphone auprès d'un échantillon de 1 000 entreprises.



SUR NOS RÉSEAUX

 **X - GROUPE CFE-CGC** @CFECGCAUCESE - 28 janvier 2026

 Les membres du **@lecese** se sont réunis pour se prononcer sur l'avis « Lutter contre les pollutions diffuses pour préserver la biodiversité ».
Le groupe **@CFECGC** a voté en faveur.
Pour revoir la déclaration → urlr.me/rN5J3S

 **Bluesky - CFE-CGC** @CFECGC.ORG - 30 janvier 2026

 Indemnisation chômage, droits du demandeur d'emploi, accompagnement, réflexes militants...
Notre « Guide du demandeur d'emploi » vous accompagne à chaque étape.
À consulter ici → urlr.me/QkVYMS

 **Instagram - CFE-CGC** @CFE-CGC - 2 février 2026

 La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026, promulguée le 31 décembre 2025, suspend la réforme des retraites de 2023 et introduit des mesures en faveur des femmes et du cumul emploi-retraite. Que change concrètement cette loi pour vous ? Décryptage des impacts sur votre départ à la retraite.
Carrousel Instagram consulter ici → urlr.me/U6mVy2

 **LinkedIn - CFE-CGC** - 4 février 2026

 **Qui sont les salariés protégés ?**
Pourquoi bénéficient-ils d'un statut spécifique ?
Et surtout, comment cette protection fonctionne-t-elle concrètement en cas de rupture du contrat de travail ?
Dans ce nouvel épisode du « Travail en questions », on fait le point de manière claire et pédagogique sur un sujet clé du droit du travail.
À consulter ici → urlr.me/xqVpcb



www.cfecgc.org

CONTACTS

Service Communication
Mathieu Bahuet
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.