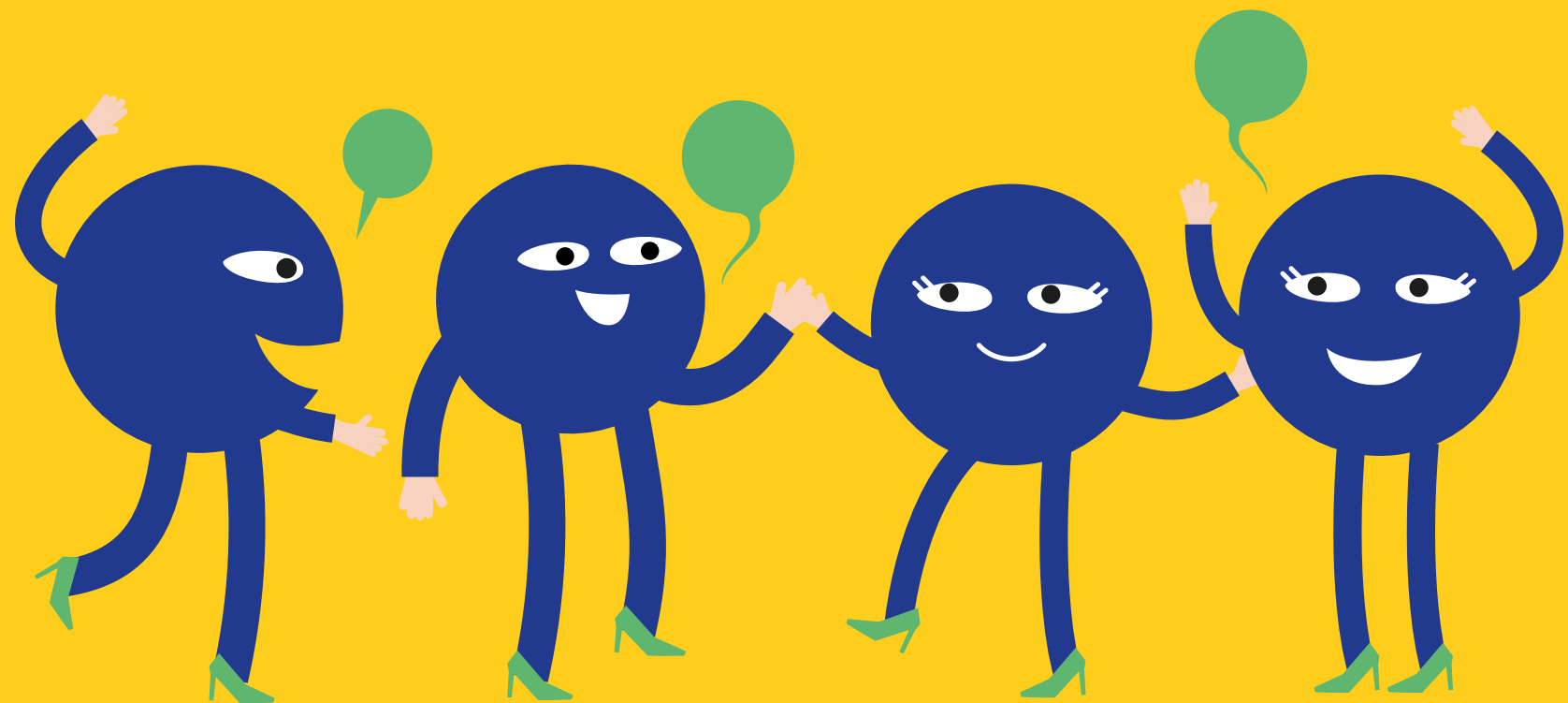




LE BULLETIN CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

- P. 3 EN BREF**
- P. 4 ENTRETIEN - CHRISTELLE TOILLON : « SUPPRIMER LES PLANCHERS COLLANTS ET LES PLAFONDS DE VERRE »**
- P. 6 ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : LA CFE-CC MOBILISÉE DE LONGUE DATE !**
- P. 9 L'INFO MILITANTE - 8 MARS : LA FRANCE DOIT S'ENGAGER POUR L'ÉGALITÉ !**
- P. 11 STELLANTIS : LA CFE-CGC OPPOSÉE À UN REcul BRUTAL SUR LE TÉLÉTRAVAIL**
- P. 13 NORAUTO : UN ACCORD SENIORS EN FAVEUR DE LA RETRAITE PROGRESSIVE**
- P. 15 « LE HANDICAP PEUT ÊTRE UN VECTEUR DE DÉVELOPPEMENT SYNDICAL »**
- P. 17 REGARDS ÉCONOMIQUES**
- P. 21 REGARDS DURABLES**
- P. 23 FOCUS - DIALOGUE SOCIAL EN ENTREPRISE : 73 % DES JEUNES SATISFAITS**
- P. 24 TENDANCES**
- P. 25 SUR NOS RÉSEAUX**





La conférence travail, emploi et retraites suit son cours

Après le lancement officiel des ateliers thématiques, le 30 janvier dernier ([compte rendu ici](#)), de la conférence travail, emploi et retraites, les travaux se sont poursuivis le 20 février, et reprendront désormais le 13 mars. Dans [une vidéo](#) publiée sur sa chaîne YouTube, la CFE-CGC exprime ses attentes et ses revendications par la voix de ses trois secrétaires nationaux participants (Jean-François Foucard, Maxime Legrand et Christelle Thieffinne), et de Marie-Christine Caraty, présidente de la fédération des services publics CFE-CGC.

Assurance chômage : une proposition d'accord soumis à signature

À l'issue de la dernière séance de négociation qui s'est tenue le 25 février dernier, les organisations syndicales et patronales représentatives ont finalisé un projet d'avenant au protocole d'accord du 10 novembre 2023 relatif à l'assurance chômage. L'avenant, qui porte notamment sur des dispositions spécifiques d'accompagnement et d'indemnisation après une rupture conventionnelle individuelle, est ouvert à la signature jusqu'au 23 mars. Pour rappel, la CFE-CGC n'était pas signataire de la convention d'assurance chômage de novembre 2023, en raison de son opposition ferme à la mesure de dégressivité de l'allocation.

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 9 h 30 à 17 h 30, 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](#).

La CFE-CGC publie un mémo pratique sur la protection des lanceurs d'alerte

Pour toutes ses structures, la CFE-CGC met à disposition [un mémo pratique](#) « La protection des lanceurs d'alerte » à jour de la réforme de 2022 portant transposition de la directive européenne 2019/1937. Nombre de salariés de l'encadrement en responsabilité technique ou managériale peuvent rencontrer des situations mettant en cause la pérennité de l'entreprise ou contraires à l'ordre public ; des situations qui peuvent mettre en jeu leur responsabilité pénale ou civile. La publication donne toutes les informations pour agir : cadre légal, démarches, solutions d'accompagnement, etc.

« Le travail en questions » : découvrez les nouvelles vidéos CFE-CGC

Afin d'informer et de sensibiliser ses adhérents et les salariés sur les grandes questions pratiques relatives au monde du travail, la CFE-CGC poursuit sa série de vidéos pédagogiques disponibles [sur sa chaîne YouTube](#) et sur le site internet confédéral (Onglet Actualités/Le travail en questions). Les dernières mises en ligne sont consacrées à la protection des représentants du personnel ; à la médaille du travail ; à comment effectuer sa demande de retraite ; et aux relations amoureuses au travail.

LE CHIFFRE

14 %



Soit, à temps de travail identique, l'écart de salaire moyen en défaveur des femmes par rapport aux hommes dans le secteur privé en 2024, selon une étude publiée le 26 février dernier par l'INSEE. Cet écart s'est réduit de 0,4 point en 2024, contre 0,9 point par an en moyenne de 2019 à 2023. Sans tenir compte du temps de travail, le revenu salarial moyen des femmes est inférieur de 21,8 % à celui des hommes. « Cet écart s'explique en partie par le moindre volume de travail annuel des femmes, à la fois moins souvent en emploi au cours de l'année et davantage à temps partiel », souligne l'INSEE.

Les femmes peinent à accéder aux postes les plus rémunérateurs : elles représentent 42 % des postes salariés du privé en équivalent temps plein (EQTP), mais seulement 24 % des 1 % des postes les plus rémunérés.



ENTRETIEN

« SUPPRIMER LES PLANCHERS COLLANTS ET LES PLAFONDS DE VERRE »

Déléguée nationale CFE-CGC à l'égalité professionnelle, Christelle Toillon estime que la future transparence salariale doit permettre de réduire les inégalités femmes-hommes au travail. Elle invite les élus du personnel à s'emparer de ces sujets.

Quelles grandes revendications porte la CFE-CGC pour renforcer l'égalité professionnelle hommes-femmes au travail ?

La CFE-CGC place la transparence des rémunérations au cœur de sa stratégie, en s'appuyant sur la directive européenne 2023/970. Cette transparence doit permettre de supprimer les planchers collants et les plafonds de verre. La CFE-CGC milite en particulier pour une gestion proactive des parcours professionnels. Lors des recrutements internes ou externes, il faut avoir le réflexe de se demander si, dans l'entreprise ou l'administration, il n'y aurait pas une femme qui pourrait accéder au poste à pourvoir. Ce n'est pas impossible, il suffit de le vouloir et de mettre en place un parcours si nécessaire.

Il s'agit aussi de sécuriser les parcours, de limiter le temps partiel subi et d'en atténuer les effets négatifs sur les salaires et les retraites. Nous jugeons indispensable, pour garantir des droits sociaux équitables pour toutes, d'avoir une meilleure prise en compte de l'impact des interruptions de carrière. La CFE-CGC milite aussi pour instaurer des enveloppes de rattrapage salarial afin de corriger les écarts de rémunération constatés entre les sexes, et pour la revalorisation des métiers à prédominance féminine selon le principe « salaire égal pour un travail de valeur égale ».

Enfin, sur un plan plus sociétal, il faut mener des actions au niveau de l'éducation de nos enfants afin de supprimer les stéréotypes et les biais de l'orientation scolaire. Cela va dans le sens de la mixité des métiers.

« Permettre une réelle transparence des rémunérations et des processus d'évolution professionnelle »

Dans quelle mesure cette prochaine transposition dans le droit français de la directive européenne sur la transparence salariale peut contribuer à améliorer les choses ?

C'est un levier puissant pour instaurer une véritable justice sociale. L'un des piliers de cette réforme réside dans la transparence dès le recrutement en imposant des fourchettes de salaires dans les offres et en interdisant aux employeurs de demander l'historique salarial des candidats. Cela permettra de stopper les discriminations dès l'embauche.

Pour la CFE-CGC, ce nouveau droit à l'information et ces nouveaux indicateurs doivent permettre une réelle transparence des rémunérations et des processus d'évolution professionnelle. Et donner au salarié la possibilité de connaître sa position et d'analyser son parcours professionnel dans sa catégorie. Les salariés auront ainsi plus de facilités pour obtenir justice sur l'ensemble des préjudices subis.

Par ailleurs, la mise en place de sanctions administratives va obliger les entreprises et les administrations à jouer le jeu car cela pourrait leur coûter cher.

Comment les représentants du personnel peuvent-ils peser sur ces sujets dans les entreprises et les administrations ?

Les élus CSE/CSA et les représentant du personnel peuvent s'appuyer sur des outils de diagnostic comme la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), le rapport de situation comparée et l'index de l'égalité professionnelle pour documenter les écarts de rémunération, de promotion ou le recours au temps partiel subi. Ils ont

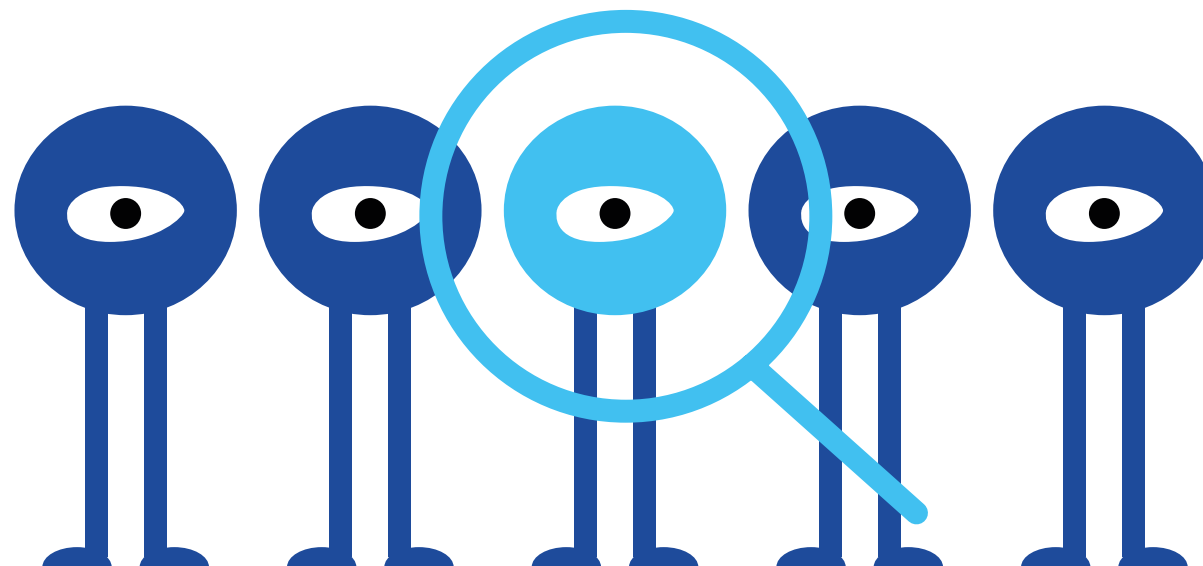


ENTRETIEN

leur mot à dire lors des consultations récurrentes sur la politique sociale pour conditionner leurs avis à des engagements chiffrés en faveur de la mixité.

Lors de la négociation d'un accord sur l'égalité professionnelle ou sur les salaires, les élus peuvent demander la mise en place d'enveloppes de rattrapage salarial, la transparence des critères de promotion et la revalorisation des métiers à prédominance féminine.

J'ajoute que nos élus CFE-CGC ont aussi un rôle à jouer pour négocier des accords qui permettent un meilleur équilibre vie professionnelle-vie personnelle ; et pour accompagner les victimes de discriminations ou de violences sexistes et sexuelles (VSS).



ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : LA CFE-CGC MOBILISÉE DE LONGUE DATE !

À l'occasion de la journée internationale des droits des femmes du 8 mars, la CFE-CGC a présenté dans ses locaux confédéraux rue du rocher, sous la forme de kakémonos, une exposition retraçant ses grandes actions menées en faveur de l'égalité professionnelle hommes-femmes ces dernières décennies.







L'INFO MILITANTE

8 MARS : LA FRANCE DOIT S'ENGAGER POUR L'ÉGALITÉ !

En amont de la journée internationale de lutte pour les droits des femmes, les organisations syndicales (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC, CFTC, UNSA, Solidaires, FSU) ont publié un communiqué commun rappelant que l'égalité réelle femmes-hommes est un enjeu social et démocratique.

Les inégalités entre les femmes et les hommes persistent dans nos entreprises et nos services publics.

Et les femmes continuent à être les premières impactées par les coupes budgétaires.

La directive européenne 2023/970 relative à la transparence des rémunérations vise à « renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit ». En transposant intégralement cette directive, la France a une occasion historique de franchir une étape pour l'égalité.

Nous exigeons une application ambitieuse de cette directive pour enfin obtenir :

- l'égalité des rémunérations et des carrières entre les femmes et les hommes ;
- la revalorisation des métiers à prédominance féminine.

L'égalité entre les femmes et les hommes est au fondement de notre société et des droits humains.

Il est nécessaire aujourd'hui d'avancer et de permettre aux femmes d'être enfin les égales des hommes. Cela passe en premier lieu par l'égalité entre les femmes et les hommes au travail où persistent des inégalités structurelles parfaitement identifiées par la recherche et par nos organisations syndicales. Parmi elles, la ségrégation professionnelle tient une place particulière au sens où elle est la première cause de ces inégalités sociales.

Il est donc impératif de reconnaître la valeur du travail des femmes, particulièrement dans les emplois où elles sont les plus nombreuses (notamment en revalorisant les métiers du soin et du lien), et de revoir en profondeur les classifications des emplois souvent établies avec des biais sexistes.

Ce travail d'examen et, le cas échéant, de révision des grilles de classifications doit se faire partout par la négociation collective, dans les branches professionnelles et/ou les entreprises et les grilles de la fonction publique.

Pénalisées au travail durant leur carrière, les femmes le sont encore plus à la retraite.

Les organisations syndicales ont obtenu la suspension de l'application de la dernière réforme. Cela ne vaut pas pour solde de tout compte : nos organisations, comme l'immense majorité des travailleuses et travailleurs, restent opposées à cette réforme injuste.

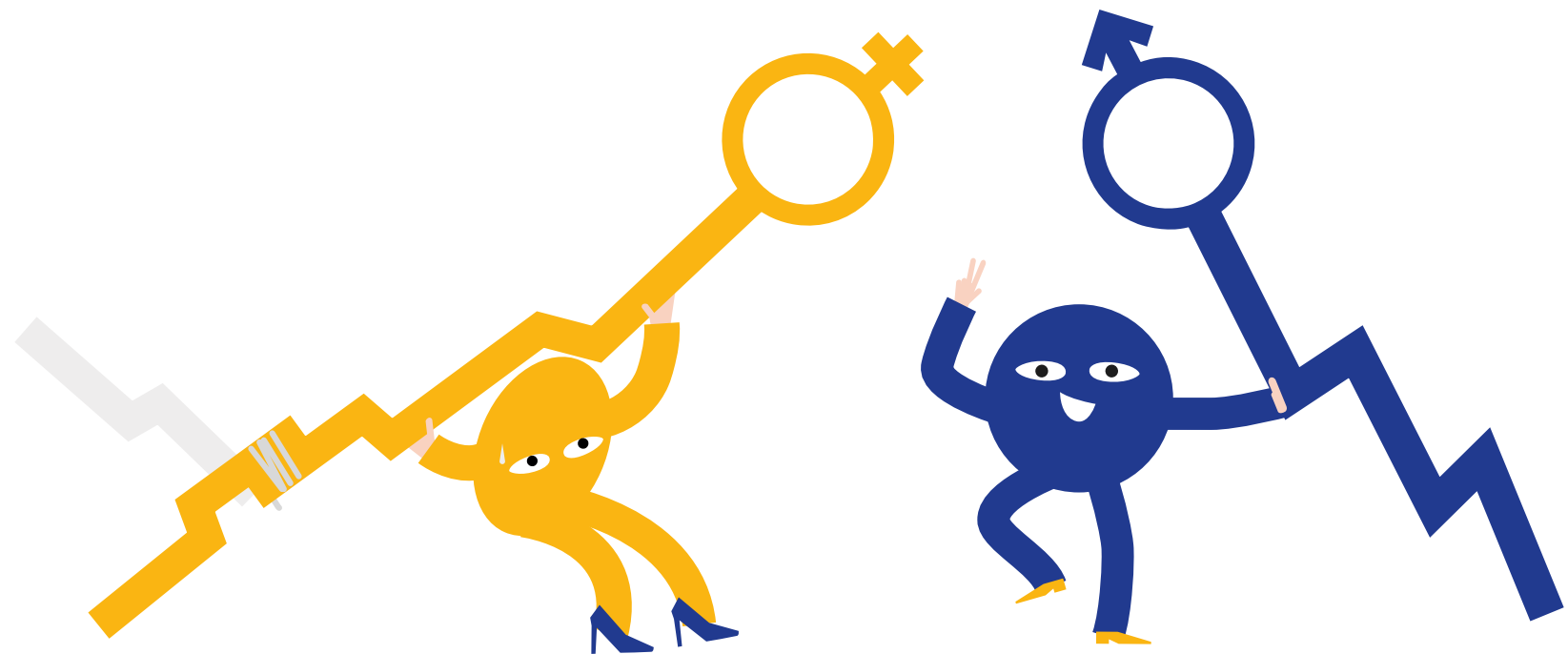
Nous avons besoin de services publics de qualité et renforcés pour répondre aux besoins, notamment dans la prise en charge de la petite enfance et la dépendance qui pèsent essentiellement sur les femmes. Il faut agir pour une meilleure articulation vie professionnelle-vie personnelle, en particulier en prenant des mesures fortes afin que les femmes ne soient plus obligées de concéder au temps partiel. Dans la fonction publique, les 10 % de décote salariale en cas de congés de maladie ordinaire, appliquée y compris aux femmes enceintes, comme le projet de réduction du nombre de jours de congés « enfant malade », sont une attaque inacceptable contre les droits des femmes.



L'INFO MILITANTE

Enfin, le combat contre les violences sexistes et sexuelles reste une exigence et un prérequis à toute égalité femmes-hommes. Nos organisations défendent une augmentation des moyens affectés à la lutte contre ces violences dans les entreprises, les administrations, les sphères privées et publiques, et les réseaux sociaux. Là aussi, il faut transposer sans attendre la directive européenne 2024/1385 sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique.

Pour toutes ces raisons, le 8 mars 2026 sera l'occasion de rappeler que l'égalité réelle entre les femmes et les hommes est un enjeu social et démocratique.





L'INFO MILITANTE



STELLANTIS : LA CFE-CGC OPPOSÉE À UN RECUL BRUTAL SUR LE TÉLÉTRAVAIL

Après avoir longtemps développé le dispositif, le constructeur automobile souhaite massivement faire revenir ses salariés en présentiel. Par la voix de son délégué syndical central Laurent Oechsel, la CFE-CGC en appelle à une vraie négociation.

Dans la foulée du nouveau plan stratégique « Reset », la direction de Stellantis vient d'annoncer le projet « Back together we win », visant à largement réduire le télétravail. Qu'en est-il ?

Sous le label « Reset », la direction exerce son droit d'inventaire avec 22,2 milliards d'euros de charges exceptionnelles pour redresser la trajectoire du groupe et mettre fin à la stratégie du tout électrique. Ce chiffre record révèle le coût d'une stratégie court-termiste lors des années de résultats exceptionnels mal partagés, sans investissements ni embauches. La CFE-CGC déplore un réveil tardif face aux dérives des politiques de réduction de coûts depuis l'ère Carlos Tavares. En sacrifiant des milliers d'ingénieurs et de techniciens pour une rentabilité immédiate, ces choix ont affaibli l'innovation, dégradé la qualité et fragilisé le socle industriel.

S'agissant du revirement brutal sur le télétravail, l'annonce met à mal dix ans de politique pionnière en matière d'agilité, et génère beaucoup d'inquiétudes. La CFE-CGC s'oppose au projet « Back together » qui imposerait un retour massif sur site aux 8 500 salariés (sur environ 37 000 en France) bénéficiant du dispositif (8 à 15 jours de télétravail selon les sites). Pour la CFE-CGC, la direction tente de forcer un moteur agile 2026 dans une carrosserie vintage 2010. Or, forcer le montage sans adapter la structure (les sites) et sans ménager la mécanique (les salariés) conduirait à une « casse moteur » sociale.

« Négocier et aborder toutes les problématiques que posent ce revirement brutal sur le télétravail »

Quelle logique fait valoir la direction ?

Chez Stellantis, le télétravail s'est structuré depuis 2014. La CFE-CGC a accompagné ces évolutions avec une position équilibrée pour développer le travail hybride en conciliant le lien social et les attentes des salariés. Puis on a vu des sociétés américaines comme Google revenir en arrière sur le télétravail. La vague US arrive en Europe et Stellantis a annoncé en comité social et économique central (CSEC) sa volonté d'un retour progressif à 3 puis 4 jours en présentiel. Mais on comprend bien que l'objectif d'Antonio Filosa (ndlr : directeur général de Stellantis depuis mai 2025 et successeur de Carlos Tavares) est un retour, à terme, à 100 % en présentiel.

La CFE-CGC n'est pas dogmatique sur les enjeux d'organisation du travail mais il est impératif de négocier et d'aborder toutes les problématiques que posent ce revirement brutal. Il faut rappeler que Stellantis avait poussé fort, après la crise Covid, en faveur de 15 jours de télétravail pour réaliser de substantielles économies de locaux au mètre carré.

Comment se mobilise la CFE-CGC, première organisation syndicale chez Stellantis ?

Face à ce projet, nos équipes militantes interpellent la direction nationale pour des négociations immédiates et une information-consultation en CSEC. Nos élus locaux sollicitent les 17 directions d'établissements pour des aménagements indispensables (parkings, espaces de travail, restauration). Nous alertons sans relâche les services RH sur les risques psychosociaux (RPS) : stress lié aux temps de transport accrus, déséquilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, dégradation des conditions de travail sur des sites sous-dimensionnés, etc.



L'INFO MILITANTE

Par ailleurs, nous avons lancé un sondage auprès des salariés et de nos équipes syndicales dans les 17 établissements Stellantis en France. Ce afin de mesurer leurs attentes et de bâtir une feuille de route pour négocier.

Quelles seront vos revendications ?

La CFE-CGC en appelle à l'ouverture immédiate d'une négociation pour un avenant télétravail actualisé garantissant un cadre juridique contre toute réversibilité unilatérale. Il s'agit de garantir un socle de jours télétravaillables par semaine pour tous les métiers compatibles. Pour aménager les locaux, il faut un audit des investissements nécessaires sur chaque site. En local, nous serons très vigilants à la prévention des RPS et des aménagements obligatoires pour les aidants familiaux, les personnes en situation de handicap et les salariés éloignés à la suite de restructurations passées. En résumé, la CFE-CGC exige une transparence totale sur le projet et une négociation en bonne et due forme.

Qu'en est-il de l'approche managériale ?

Le management du télétravail doit reposer sur la confiance et l'autonomie, non sur un contrôle accru justifiant un retour forcé au présentiel. Nous défendons un encadrement managérial adapté en formant les managers à l'évaluation des résultats plutôt qu'à la présence physique, ce afin de préserver l'agilité et la motivation des équipes.

« Pour tenir compte de la directive sur la transparence salariale, la CFE-CGC a proposé et obtenu une enveloppe budgétaire dédiée »

Autre gros dossier en cours : les négociations annuelles obligatoires (NAO). Où en est-on ?

Elles se sont globalement bien déroulées malgré un contexte tendu pour la filière automobile, marqué par les décisions de l'Union européenne et leurs conséquences sur l'emploi. Dans ce cadre de gestion du changement, la CFE-CGC a souligné le rôle crucial des ingénieurs et des techniciens pour réussir la transformation du secteur. La CFE-CGC a rappelé que les augmentations de salaires sont la seule garantie pour protéger le pouvoir d'achat et rétablir un partage plus juste de la richesse dans l'entreprise. Au terme de 5 rounds de négociation, nous avons obtenu 1,9 % d'augmentation générale alors que la proposition initiale de la direction était de 0,9 %.

Pour tenir compte de la future transposition en France de la directive européenne sur la transparence salariale, la CFE-CGC a proposé, dans une déclaration officielle, la mise en place d'une enveloppe spécifique. Cette proposition, travaillée avec l'appui de Jean-François Foucard (secrétaire national CFE-CGC aux parcours professionnels) et de Christelle Toillon (déléguée nationale CFE-CGC à l'égalité professionnelle), a été saluée par la direction avec, à la clé, une enveloppe de 0,2 % s'ajoutant à celle des 1,9 %. Avec cette mesure proactive, la CFE-CGC Stellantis, convaincue que la transparence salariale se construit dès aujourd'hui, a joué un rôle de précurseur.



L'INFO MILITANTE



NORAUTO : UN ACCORD SENIORS EN FAVEUR DE LA RETRAITE PROGRESSIVE

L'équipementier et réparateur automobile a signé un accord seniors visant à améliorer l'aménagement et l'accompagnement des fins de carrière. Alain Monpeurt, délégué syndical central CFE-CGC, nous en dit plus.

Près d'un an de négociations, c'est le temps qu'il a fallu aux partenaires sociaux et à la direction de Norauto pour aboutir, le 5 décembre 2025, à un nouvel accord seniors. Entré en vigueur le 1^{er} janvier 2026, il sera valable pendant trois ans. L'enjeu : permettre aux 7 000 collaborateurs de l'enseigne d'aborder leur fin de carrière plus sereinement, « sans rupture, sans déclassement, sans fragilisation financière ».

Parmi les principales mesures, la possibilité, après 20 ans d'ancienneté, de passer à 80 % du temps de travail dès 60 ans avec une compensation salariale en fonction de l'ancienneté. Mais aussi le maintien des cotisations vieillesse, une formation à la préparation à la retraite, ou encore l'obtention de congés supplémentaires selon l'ancienneté.

DES NÉGOCIATIONS LONGUES MAIS APAISÉES

Cet accord, signé par la CFE-CGC, la CFDT, Sud et la CFTC, « est beaucoup plus concret que l'accord précédent », affirme Alain Monpeurt, délégué syndical central de la CFE-CGC Norauto et président de l'Union régionale CFE-CGC Grand Est. Bien qu'elles aient été longues, « les négociations ont été marquées par une véritable écoute de part et d'autre et chacun a apporté sa pierre à l'édifice, même si nous n'avons pas pu nous accorder sur tout ».

Le contexte des négociations était particulier car elles se sont déroulées en parallèle de l'élaboration de la loi du 24 octobre 2025 qui transposait l'accord national interprofessionnel (ANI) signé entre partenaires sociaux en faveur de l'emploi des salariés expérimentés. Le décret, qui ramène l'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive de 62 à 60 ans, n'a été publié qu'en juillet 2025, pour une entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2025. Une attente qui a rallongé les négociations chez Norauto, mais aussi permis aux acteurs d'intégrer les nouvelles dispositions légales dans le texte final.

DES REVENDICATIONS CFE-CGC CONCRÈTES

Un point central des négociations portait sur le plafond de calcul de la compensation salariale. L'accord permet, dès 60 ans, à tout salarié justifiant d'au moins 20 ans d'ancienneté de passer à 80 % sur simple demande. Mais une telle option s'accompagne mécaniquement d'une perte de rémunération.

En conséquence, l'accord prévoit qu'une partie de cette perte soit compensée par l'entreprise, entre 20 % et 40 % de la perte selon l'ancienneté, pendant deux ans. Cette compensation, la direction souhaitait la limiter à un plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS, soit environ 3 925 euros à l'époque). « Cela signifiait qu'aucune compensation ne serait versée sur la partie du salaire dépassant ce seuil, explique Alain Monpeurt. Or, c'est un niveau insuffisant pour les personnels de l'encadrement dont les salaires peuvent dépasser ce plafond. La CFE-CGC a obtenu de le porter à 1,5 PMSS, soit environ 5 900 euros. C'était une ligne rouge pour nous. Il n'était pas question que des salariés soient laissés de côté par cet accord. »

DES AVANCÉES POUR LES FINS DE CARRIÈRE

L'accord comprend par ailleurs une palette de mesures concrètes pour les salariés en fin de carrière dont une visite médicale annuelle à l'initiative du salarié, une demi-journée rémunérée par an pour faire un bilan de santé, ainsi qu'une formation dédiée à la prévention des douleurs physiques. « S'il concerne aussi les cadres, ce dernier enjeu est particulièrement prégnant pour les salariés travaillant dans les ateliers, où la manipulation de pneumatiques de plus en plus lourds pèse sur les corps », précise Alain Monpeurt.



L'INFO MILITANTE

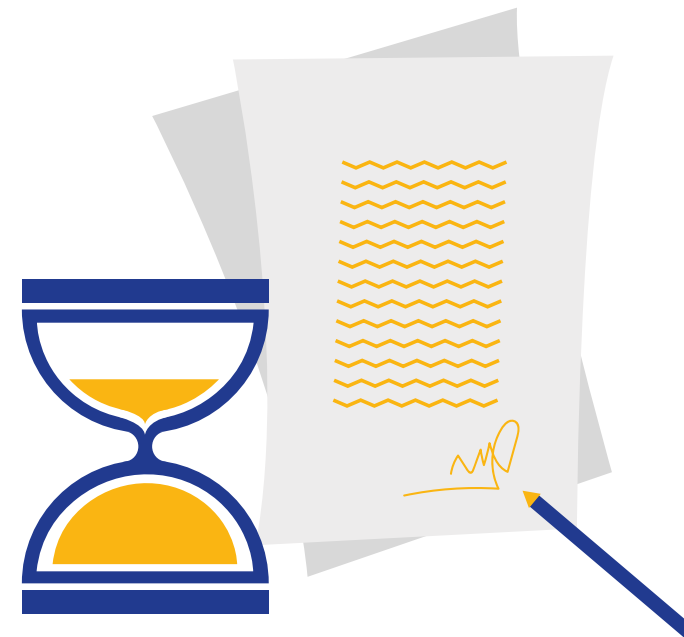
Par ailleurs, les congés payés supplémentaires liés à l'ancienneté sont étendus jusqu'à cinq jours pour les plus expérimentés, tandis que les salariés seniors peuvent désormais choisir une fois par mois leur jour de repos hebdomadaire. Un entretien professionnel intermédiaire est également instauré à 55 ans, en complément des rendez-vous légaux, pour anticiper les conditions de maintien en emploi et les modalités d'accès au temps partiel.

Autre mesure : une formation de « préparation à la retraite » qui aborde les aspects financiers, juridiques et psychologiques de ce passage pas toujours facile à vivre. « Avant, c'était géré en interne. Là, nous avons un prestataire extérieur qui s'en occupe, ce qui change vraiment la donne », souligne Alain Monpeurt. Car pour le militant, la retraite ne se prépare pas uniquement sur le plan financier. « Il faut aussi prévoir l'aspect moral et psychologique ! Toutes les démarches sont donc abordées. Comment ça va se traduire financièrement, mais aussi comment leur vie et leur quotidien seront affectés. » La formation répond à une vraie attente des salariés : « Ça les rassure et beaucoup m'ont dit être reconnaissants qu'on ait négocié toute cette palette. »

UNE ÉTAPE PARMIS D'AUTRES

Si Alain Monpeurt se dit fier de cet accord, il le voit surtout comme une étape. « Nous comptons mesurer le nombre de personnes ayant bénéficié de ces mesures, ce qui donnera une idée du coût réel et des marges de progression lors des prochaines négociations. » Car d'autres chantiers restent ouverts : aller plus loin sur la compensation, étendre encore les congés supplémentaires ; et surtout obtenir la prise en charge des cotisations salariales par l'entreprise. Plus largement, les prochaines étapes pourraient porter sur l'anticipation des secondes parties de carrière dès 50 ans, sur la valorisation du tutorat et la transmission des compétences, ou encore sur la prévention de l'usure mentale.

Pour le délégué syndical central, la signature de cet accord illustre avant tout l'importance d'un syndicalisme d'expertise, appuyé par des simulations financières précises et une défense constante des intérêts spécifiques des personnels de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres). « La fin de carrière est devenue un angle mort des politiques sociales d'entreprise, constate Alain Monpeurt. L'accompagner, c'est penser le travail dans la durée. »





L'INFO MILITANTE

« LE HANDICAP PEUT ÊTRE UN VECTEUR DE DÉVELOPPEMENT SYNDICAL »

La CFE-CGC, premier syndicat dans l'entreprise, a signé le 8^e accord handicap du Crédit agricole. Son négociateur, Christophe Legois, par ailleurs délégué national confédéral, relève des mesures intéressantes dont le volume et la répartition des recrutements.

Dans quel climat le 8^e accord handicap du Crédit agricole a-t-il été négocié ?

Bon. Après la pré-journée d'échange en juillet, quatre jours de négociation étaient prévus, un par mois, de septembre à décembre. Il n'a pas même été utile de maintenir la dernière. Les quatre organisations syndicales (CFE-CGC, CFDT, CFTC et FO) ont présenté des revendications communes. Et nous nous sommes mis d'accord avec la direction plus rapidement que prévu. Le premier point positif tient donc à ce que malgré tout, le même niveau de financement ait été maintenu. Si l'enveloppe avait été réduite, le risque aurait été que des personnes se retrouvent en inaptitude ou en arrêt maladie.

« Nous avons décroché des mesures hors budget : aides à l'aménagement de véhicules personnels et aides à la couverture de frais »

Outre ce volet financier, quelles autres avancées notez-vous ?

L'accord précédent était déjà bon. Toutefois, on peut se réjouir d'ajustements positifs. Ainsi des recrutements. Sur le plan quantitatif, le volume reste identique : 200 en trois ans. Mais nous avons obtenu un taux minimal de 3,5 % d'emploi sur chacun des métiers. Parce que nous avons constaté que certains n'accueillaient pas de salarié handicapé. D'autre part, nous avons décroché des mesures hors budget, comme des aides à l'aménagement de véhicules personnels ou des aides à la couverture de frais, d'agence immobilière par exemple, pour trouver un logement plus proche du lieu de travail. Quant au télétravail, les personnes en situation de handicap pourront bénéficier de plus de jours de travail à distance que ne le permet l'accord télétravail de leur filiale, si la médecine du travail le préconise.

Sur le sujet des inaptitudes, nous allons étudier les situations de chaque filiale, pour comprendre pourquoi certaines prononcent davantage d'inaptitudes sans reclassement. Enfin, chantier typiquement bancaire, nous avons obtenu de travailler sur les conditions des assurances des prêts, qui représentent souvent un point épineux, avec des refus de couverture ou des surprimes, à l'encontre des personnes atteintes d'un handicap.

Toutefois, l'accord ne saurait être parfait... Quels en sont les manques, selon vous ?

Nous aimerions y incorporer des mesures en faveur des proches aidants. Et améliorer la prise en compte des handicaps psychiques et cognitifs, encore trop timide. Il nous reste du travail !

Le handicap est un sujet consensuel de négociation. Iriez-vous jusqu'à dire que cela peut faciliter les discussions sur d'autres sujets qui le sont moins ?

Non. D'abord, parce que les négociateurs de part et d'autre diffèrent. Ensuite parce que les organisations syndicales présentent sur certains sujets des revendications propres... Mais pour autant, en revanche, j'insiste : le handicap peut être un vecteur de développement syndical. Le taux de syndicalisation des personnes concernées est de 5 points supérieurs à la moyenne nationale, selon la Drees (direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques). Tous nos élus doivent s'emparer du sujet !

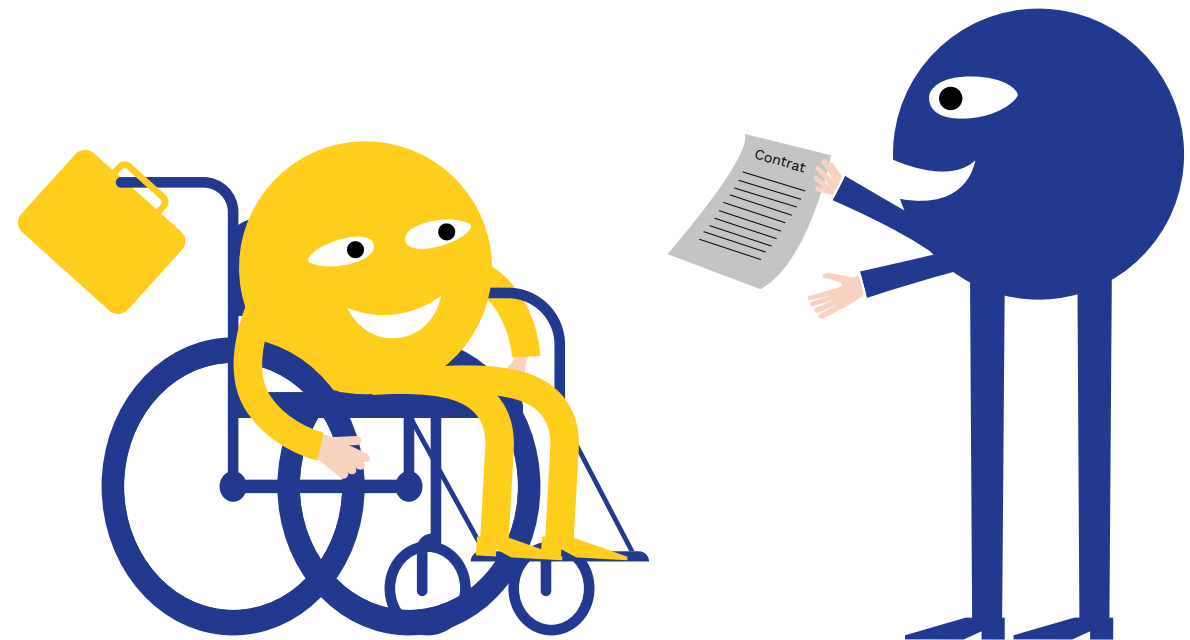
« J'invite tous nos élus à se saisir de tous les dossiers des salariés en situation de handicap »



L'INFO MILITANTE

Dès lors, au-delà du secteur bancaire et de votre entreprise en particulier, comment la confédération CFE-CGC soutient-elle les négociateurs de tels accords handicap ?

Nous proposons des formations dédiées. Et nous avons réalisé plusieurs guides (dont le dernier [« Handicap au travail »](#)) sur ces accords et les différents types de handicap. L'idée étant de permettre à nos militants syndicaux de disposer d'une bonne expertise sur le sujet. L'accompagnement humain des référents handicap dans les unions régionales, les fédérations et à la confédération représente aussi de solides appuis qu'il convient de ne pas hésiter à solliciter. J'invite tous nos élus à se saisir de tous les dossiers des salariés en situation de handicap, aucune raison d'en avoir peur !





ÉVOLUTIONS SALARIALES POUR LES POPULATIONS CADRES : ANALYSES, PERSPECTIVES ET ENJEUX

Alors que les revalorisations salariales peinent à rattraper la baisse de pouvoir d'achat subie par l'encadrement depuis l'épisode inflationniste de 2022, état des lieux en cette période de NAO dans les entreprises et avant la prochaine transposition de la directive sur la transparence salariale.

2026 se présente sous tension concernant le volet des rémunérations. L'instabilité politique, la stagnation de la croissance et la faible augmentation de l'inflation rendent les perspectives d'évolutions des rémunérations assez incertaines pour l'année et les négociations annuelles obligatoires (NAO) à venir.

Le sentiment de déclassement, la perte de pouvoir d'achat, le tassement de la grille salariale et le partage de la valeur ajoutée constituent des problématiques ancrées chez l'encadrement. Il est nécessaire de les évaluer, de les chiffrer et de les prendre réellement en compte.

Dans ce cadre, il est opportun d'analyser les évolutions salariales pour les populations de l'encadrement, d'autant plus que la prochaine transposition de la directive européenne sur la transparence salariale va introduire de nouveaux enjeux en matière de rémunération des salariés.

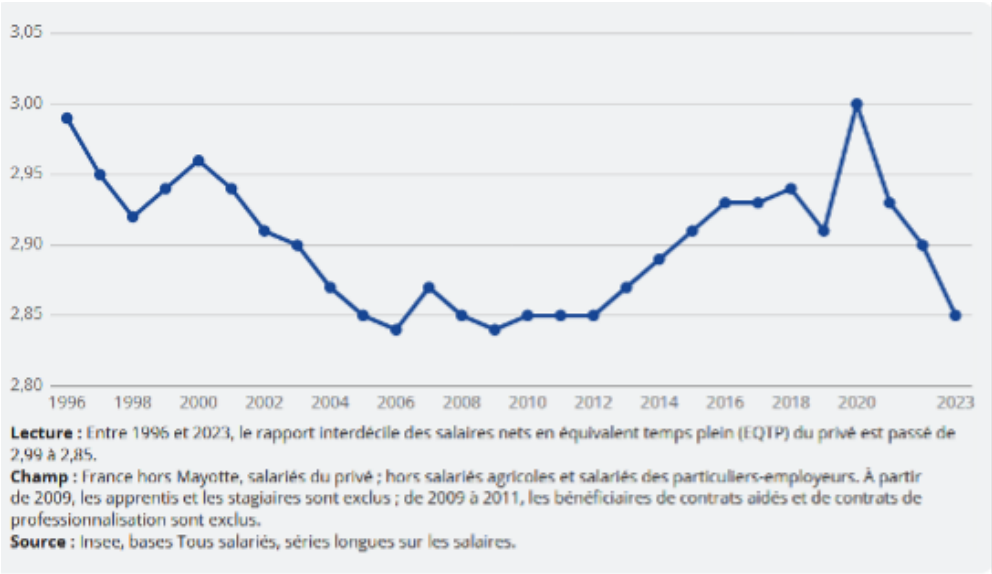
POUVOIR D'ACHAT, INFLATION ET REVALORISATION CONCERNANT L'ENCADREMENT

Les revalorisations salariales récentes peinent à rattraper la baisse du pouvoir d'achat survenue depuis 2022 lors de l'épisode inflationniste. Bien que les salaires progressent à nouveau plus vite que l'inflation, les augmentations n'ont pas suffi à compenser le déclassement des populations de l'encadrement.

D'une part, les revalorisations salariales ne suivent pas l'augmentation de l'indice des prix. En 2025, selon la récente étude APEC sur la rémunération des cadres, l'indice des prix a augmenté de 16 % depuis 2018 jusqu'en juin 2025, contre une augmentation de seulement 10 % de la rémunération médiane des cadres.

Il faut ajouter à cela que l'inflation est susceptible d'être parfois sous-estimée par les indicateurs économiques, ce qui peut expliquer la différence entre la « sensation » de perte de pouvoir d'achat plus élevée que la réalité chiffrée. En effet, les indices d'inflation supposent que les ménages peuvent ajuster leur consommation en fonction des prix. Pour les dépenses précontraintes, cette substitution est souvent difficile, voire impossible (ex : loyer, énergie), et varie selon les ménages. L'inflation réelle ressentie est ainsi sous-estimée. Ces dépenses sont difficiles à ajuster à court terme pour les ménages : leur augmentation réduit le revenu disponible pour d'autres achats, amplifiant le ressenti d'une inflation plus forte même si les prix des biens courants n'augmentent que modérément.

Viennent aussi s'ajouter les problématiques de tassement de la grille salariale, les exonérations de cotisations sociales sur les bas salaires ou encore les nombreuses réévaluations du SMIC certes légitimes mais qui, n'ayant pas été répercutées dans toutes les grilles salariales, ont conduit à resserrer l'éventail des salaires. À ce titre, selon l'INSEE, entre 1996 et 2023, le rapport interdécile des salaires nets en équivalent temps plein du privé est passé de 2,99 à 2,85. Également, en 2023, la part des postes rémunérés dans la limite de 1,1 SMIC s'établissait à 10 %, alors qu'elle s'était toujours située entre 8 % et 9,4 % de 2002 à 2021.



Aujourd'hui, les facteurs de revalorisation de la rémunération pour les cadres les plus explicites diffèrent des augmentations générales classiques et toujours linéaires. C'est la mobilité interne ou externe qui permet aux salariés d'être plus fréquemment augmentés et d'avoir une progression salariale plus conséquente. En 2025, 70 % des cadres ont bénéficié d'une augmentation en changeant de poste dans l'entreprise, 59 % en changeant d'entreprise et 49 % sans mobilité.

La part variable de la rémunération constitue également un élément principal à prendre en compte. Elle de plus en plus mobilisée par les entreprises et représente en moyenne 11% de la rémunération globale chez les cadres (étude APEC, 2025).

Tous ces éléments contribuent à alimenter le sentiment de déclassement exprimé par les populations de l'encadrement.

UNE SITUATION CONTRASTÉE SELON LES SECTEURS D'ACTIVITÉ

Afin d'apporter quelques précisions sur l'évolution de la rémunération des cadres, voici un focus (tableaux ci-contre, sur la base de données de la Dares) sur les différents secteurs de l'emploi privé, permettant d'avoir une idée plus précise de la répartition dans les différents domaines.

Sur l'évolution du salaire mensuel de base des cadres, l'analyse se situe entre septembre 2024 et septembre 2025. Sur cette période, l'inflation a été de 1,2 % sur un an. Le propos distingue alors deux catégories : d'une part les secteurs où l'augmentation salariale a été moins forte ou égale à l'inflation, soit une baisse du pouvoir d'achat pour les cadres. Et d'autre part les secteurs où l'augmentation salariale a été au moins deux fois plus forte que l'inflation, soit une hausse du pouvoir d'achat conséquente pour les cadres.

Sur 2024-2025, les secteurs techniques, industriels et scientifiques tirent plutôt les salaires vers le haut avec des revalorisations salariales assez conséquentes sur l'année. Au contraire, pour les secteurs liés à la santé, au social ou encore à la culture, les populations de l'encadrement perdent en pouvoir d'achat puisque les revalorisations sur l'année ont été inférieures à l'inflation. L'enjeu est alors de taille dans ces secteurs où la situation devient de plus en plus tendue.

Evolution des rémunérations en 2025 au regard de l'inflation sur un an : baisse du pouvoir d'achat des cadres dans le secteur	Evolution des rémunérations en 2025 au regard de l'inflation sur un an : hausse significative du pouvoir d'achat des cadres dans le secteur
• L'imprimerie et la reproduction d'enregistrements (+0,8% entre septembre 2024 et septembre 2025). • La production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné (+1%). • La production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision ; l'enregistrement sonore et l'édition musicale (+1,1%). • Les activités pour la santé humaine (+0,8%). • L'hébergement médico-social et social (+1%). • Les activités sportives, récréatives et de loisirs (+1,2%).	• L'industrie pharmaceutique (+3%). • La fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques (+3,5%). • La fabrication de machines et équipements n,c,a, (+2,7%). • La fabrication d'autres matériels de transport (+2,6%). • Le captage, traitement et distribution d'eau (+2,8%). • La collecte, traitement et élimination des déchets ; récupération (+2,7%). • Les activités de poste et de courrier (+2,5%). • Les télécommunications (+2,4%). • L'assurance et les activités auxiliaires de services financiers et d'assurance (+2,4%). • La recherche-développement scientifique (+3,2%). • Les activités liées à l'emploi (+2,8%).



UNE ANALYSE À TRAVERS LES NAO EN ENTREPRISE

La revalorisation des salariés et les décisions des entreprises en matière d'augmentations salariales passent par le processus des négociations annuelles obligatoires (NAO), nombreuses en ce début 2026. À ce sujet, le cabinet Alpha a réalisé, comme chaque année, une étude chiffrée sur le sujet. La première information est celle d'un sévère recul des budgets d'augmentation accordés par les entreprises. Les augmentations moyennes s'élevaient ainsi à 4,6 % en 2023, 2,27 % en 2025 et environ 1,73 % pour 2026. L'argument général avancé par la plupart des entreprises est le ralentissement de l'inflation. Or, la plupart n'ont pas rattrapé les salaires ni le déclassement subi par les salariés depuis 2021. De plus, comme évoqué précédemment, la mesure de l'inflation est possiblement sous-estimée.

Néanmoins, ces chiffres concernent les entreprises ayant décidé d'allouer un budget pour les NAO. Si celles ne prévoyant pas de budget d'augmentation sont ajoutées au calcul, le chiffre de la moyenne des budgets en 2026 tombe à 0,97 %.

L'étude met aussi en lumière de nouvelles pratiques mises en œuvre par les entreprises. Pour la première fois depuis cinq ans, la moyenne des augmentations individuelles est supérieure à celle des augmentations générales, ce qui témoigne d'une volonté pour l'entreprise d'individualiser la rémunération et la performance au détriment de la valorisation collective.

À ce sujet, la CFE-CGC ne s'oppose pas aux augmentations individuelles, à condition que celles-ci soient négociées avec l'entreprise et qu'elles ne substituent pas le salaire fixe du salarié. Elles doivent faire l'objet d'une négociation, être suivies et évaluées via des objectifs décents, acceptés et négociés par les salariés. Pour illustrer ces pratiques, tout récemment, la section CFE-CGC a renoncé à signer l'accord NAO 2026 du groupe La Poste, jugeant qu'il n'apportait pas de réponses concrètes, lisibles et équitables aux attentes des salariés. Par ailleurs, un des choix de la direction était de prioriser les mesures individuelles au détriment d'augmentations générales indexées sur l'inflation pour tous les cadres.

APPRÉHENDER LES ENJEUX DE LA TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE SUR LA TRANSPARENCE SALARIALE

À toutes ces problématiques liées à la rémunération vont s'ajouter les enjeux et effets de la prochaine directive européenne sur la transparence salariale et l'égalité salariale femmes-hommes. Le projet de loi doit être transposé en France d'ici juin 2026 et il implique des changements qu'il sera important de prendre en compte pour les parties prenantes (entreprises, salariés, syndicats).

En 2025, il subsiste un écart salarial pour un profil équivalent de 6,8 % entre les femmes cadres et les hommes cadres, selon une récente étude APEC. L'objectif de cette transposition est de pallier les défauts de l'index Pénicaud en apportant une transparence accrue de l'information. Selon l'APEC, près de 50 % des cadres français jugent leur entreprise opaque sur le sujet des salaires et 42 % auraient du mal à positionner leur salaire sur le marché, preuve des enjeux futurs de cette transposition.

Les défis sont donc divers et susceptibles de représenter plusieurs avancées positives en termes de rémunération. Tout d'abord, une politique salariale efficace est source d'attractivité pour les entreprises transparentes menant une politique salariale efficiente. Une meilleure justification des écarts salariaux peut aussi mener à un accroissement du sentiment de confiance chez les salariés, pouvant générer des progrès nets en termes de productivité dans l'entreprise.

A contrario, la directive nécessite d'être vigilants sur plusieurs aspects. Premièrement sur la tâche et la charge pesant sur les managers, qui risquent d'augmenter. En effet, la justification de la politique de rémunération et des écarts salariaux reposent en partie sur le chef d'équipe. Le processus de conformité s'annonçant exigeant, il faudra veiller à son bon déroulement opérationnel et à la charge de travail des managers.

Dans un second temps, ces modifications sont susceptibles d'altérer la cohésion sociale à l'intérieur de l'entreprise et de possiblement instaurer un climat plus conflictuel entre les salariés. Un des potentiels dommages collatéraux serait le lissage des rémunérations ainsi qu'un tassement de la grille salariale vers le bas visant à limiter les augmentations individuelles par crainte de devoir justifier des écarts de salaires futurs.

LES CHIFFRES

2 921 MILLIARDS D'EUROS

PIB France 2025

0,2 %

Croissance du PIB en volume au 4^e trimestre 2025

+ 0,9%

inflation 2025 (en moyenne annuelle)

+ 1%

Inflation février 2026 en glissement annuel

7,9 %

Chômage au sens du BIT (4^e trimestre 2025)

- 69,2 MILLIARDS D'EUROS

Solde commercial biens (FAB/FAB - année 2025)

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

Dette publique 2025 (chiffres du 3^e trimestre)

- 169,7 MILLIARDS D'EUROS (-5,8 % DU PIB)

Déficit public 2024

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



Source

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

CONTACTS

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

Service Économie
Anne Bernard
Hugo Bernard
Louis Delbos
Vinciane Vialard



3^E STRATÉGIE NATIONALE BAS-CARBONE : QU'EN EST-IL ?

Feuille de route de la France pour lutter contre le changement climatique et définir une trajectoire de réduction des émissions de gaz à effet de serre, la troisième SNBC, actuellement soumise à une consultation publique, doit prochainement être adoptée par décret. Décryptage.

Initialement prévue pour être adoptée en 2024, la troisième Stratégie nationale bas-carbone (SNBC 3), qui succède à la SNBC 2, a été reportée à plusieurs reprises en raison de difficultés à la fois techniques et politiques. Ce n'est finalement que le 12 décembre 2025, soit dix ans jour pour jour après l'adoption de l'Accord de Paris sur le climat, que le gouvernement a lancé la consultation publique sur ce document qui devrait finalement être adopté par décret ce printemps.

LA POLITIQUE FRANÇAISE SUR LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

Depuis plusieurs années, la France s'est engagée à atteindre des objectifs climatiques ambitieux dont la neutralité carbone à l'horizon 2050, en alignement avec le Pacte vert européen. Ce dernier fixe pour l'Union européenne la même échéance et prévoit une étape intermédiaire : réduire d'au moins 55 % les émissions de gaz à effet de serre (GES) d'ici 2030 par rapport à 1990, tout en renforçant les puits de carbone pour compenser les émissions résiduelles.

Pour atteindre ces objectifs, la France s'appuie sur deux documents : la Stratégie nationale bas-carbone (SNBC) et la Programmation pluriannuelle de l'énergie (PPE). La PPE est un outil de pilotage de la politique énergétique française. Elle fixe les priorités d'action du gouvernement sur une durée de dix ans. Elle a pour but de faire baisser la consommation d'énergie, de réduire l'usage des énergies fossiles, de diversifier le mix énergétique grâce aux énergies renouvelables, de maîtriser le prix de l'électricité et de créer de l'emploi. Après deux ans et demi d'attente, la PPE 3 a été publiée le 13 février dernier.

La SNBC, quant à elle, a pour objectif de définir des plafonds d'émissions de gaz à effet de serre que l'on appelle aussi « budgets carbone ». Ces plafonds à ne pas dépasser sont répartis par secteurs d'activité et par catégorie de GES. La SNBC fixe ensuite des orientations de politique publique afin d'atteindre ces objectifs qui devront se traduire en mesures opérationnelles : investissements, normes, formation et sensibilisation par l'ensemble des collectivités territoriales, les établissements publics et les entreprises.

DES OBJECTIFS PLUS AMBITIEUX

Par rapport à la précédente, cette troisième SNBC augmente les efforts à fournir par la France en matière d'émissions de gaz à effet de serre. L'objectif fixé est désormais de les réduire de 50 % d'ici à 2030 par rapport à 1990 contre 40 % précédemment. Elle fixe aussi, pour la première fois, des objectifs de réduction de l'empreinte carbone française (de 71 à 79 % d'ici 2050 par rapport à 2010). Cette baisse permettrait d'atteindre entre 2,3 et 3,1 tonnes d'équivalent CO2 par habitant contre les 9 tonnes actuelles.

Afin d'atteindre ces objectifs globaux, la SNBC fixe des objectifs de réduction d'émissions par secteurs d'ici 2030 et 2050 par rapport à leur niveau de 1990 :

- Le secteur des déchets a émis 16 millions de tonnes en équivalent CO2 (Mt CO2 eq) en 2023, soit 4 % des émissions brutes de la France. Celles-ci devront être réduites de 28 % en 2030 et de 55 % en 2050.
- En 2023, le secteur du transport a émis 126 Mt CO2 eq, soit 34 % des émissions brutes. L'objectif est de les réduire de 26 % d'ici 2030, puis d'atteindre la quasi-neutralité en 2050.



- Le secteur des bâtiments a émis 57 Mt CO₂ eq en 2023, soit 15 % des émissions brutes. Celles-ci devront être réduites de 60 % en 2030 et de 97 % en 2050.
- En 2023, le secteur de l'énergie a émis 37 Mt CO₂ eq, soit 10 % des émissions brutes. Celles-ci devront être réduites de 67 % en 2030 et de 96 % en 2050.
- En 2023, l'agriculture a émis 76 Mt CO₂ eq, soit 20 % des émissions brutes. Celles-ci doivent diminuer de 28 % d'ici 2030 et de 54 % d'ici 2050.
- En 2023, l'industrie a émis 63 Mt CO₂ eq, soit 17 % des émissions brutes. Celles-ci doivent baisser de 68 % d'ici 2030 et de 97 % d'ici 2050.

La SNBC 3 prend aussi acte de la détérioration des puits de carbone forestiers dus à la sécheresse et aux parasites, affectant la croissance ainsi que le taux de mortalité des arbres. Elle retient donc une capacité d'absorptions de 25 Mt CO₂ eq contre les 37 Mt CO₂ eq de la SNBC 2.

Elle décline enfin des orientations de politiques publiques sectorielles répondant aux grands objectifs stratégiques : réduire de moitié les émissions territoriales, atteindre la neutralité carbone en 2050, garantir la souveraineté énergétique et sortir des énergies fossiles, réduire l'empreinte carbone de la France, garantir une transition juste, consolider les puits de carbone naturels et réduire notre consommation d'énergie finale.

LES ANALYSES DE LA CFE-CGC

Pour la CFE-CGC, la SNBC 3 affiche une ambition forte en termes de réduction des émissions de GES. Mais cette ambition n'est pas alignée sur la situation actuelle des émissions de GES en France. En effet, leur baisse ne cesse de ralentir : elles ont été réduites de 1,8 % en 2024 contre 6,8 % en 2023 et 3,9 % en 2022 ; et la baisse pour 2025 ne devrait atteindre que 0,8 %. Un renforcement et une accélération des mesures dans l'ensemble des secteurs est donc inévitable afin d'éviter que la neutralité carbone reste plus théorique que réelle.

Par ailleurs, la SNBC 3 ne peut pas se faire sans un ambitieux plan de développement des compétences, financé et anticipé. Ce dernier doit reposer sur des politiques de formation et de reconversion à la hauteur des enjeux, et sur une reconnaissance pleine et entière de l'expertise des salariés. La sécurisation des parcours professionnels doit être un objectif central, au même titre que les objectifs climatiques.

Ce troisième volet de la SNBC doit également s'accompagner d'une gouvernance lisible. Cela suppose une clarification des rôles et des responsabilités de l'ensemble des parties prenantes ; des moyens humains et financiers à la hauteur des ambitions affichées ; et une planification réellement intégrée, articulant la SNBC avec l'ensemble des autres stratégies nationales et planifications.

Enfin, les objectifs fixés par la Stratégie nationale bas-carbone ne peuvent être guidés uniquement par l'urgence climatique. Ils doivent également contribuer au renforcement de la souveraineté énergétique et industrielle de la France, ainsi qu'au développement de chaînes de valeur solides à l'échelle nationale et européenne. Une telle transformation suppose aussi une dimension sociale forte, visant à protéger les salariés et à sécuriser leurs compétences afin de garantir l'acceptabilité de cette transition.

CONTACTS

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

Service Économie
Anne Bernard
Hugo Bernard
Louis Delbos
Vinciane Vialard



FOCUS

DIALOGUE SOCIAL EN ENTREPRISE : 73 % DES JEUNES SATISFAITS

Selon une étude de Réalités du dialogue social, la majorité des 18-35 ans estiment que le dialogue social fonctionne bien dans leur entreprise, et que les syndicats sont nécessaires.

Les jeunes actifs gardent une vision positive du dialogue social en entreprise. Parmi eux, 77 % déclarent qu'ils voteraient si des élections professionnelles avaient lieu dans leur organisation, et 56 % seraient même prêts à se présenter et à assumer un mandat. Toutefois, malgré des attentes élevées, cette génération n'entend pas s'en remettre aveuglément aux acteurs traditionnels.

Ce sont quelques-uns des principaux enseignements du 5 baromètre sur la perception du dialogue social par les jeunes*, publié par l'association Réalités du dialogue social en partenariat avec plusieurs organisations syndicales et patronales dont la CFE-CGC.

LES JEUNES PLUTÔT SATISFAITS DU MONDE PROFESSIONNEL

Une large majorité (73 %) des 18-35 ans estiment que le dialogue social fonctionne bien dans leur entreprise ou administration (+ 6 points depuis 2023). Ce satisfecit reste toutefois plus mesuré dans certains contextes puisque les salariés des grands groupes ne sont que 53 % à partager cet avis positif, contre 67 % pour les catégories socio-professionnelles populaires.

Mieux encore, 71 % des jeunes actifs se disent satisfaits de leurs débuts professionnels, malgré une transition études-emploi qui reste source d'anxiété pour deux tiers d'entre eux. En outre, les relations entre employeurs et salariés progressent sensiblement par rapport à 2023 avec + 9 points pour les évocations positives comme « équilibrées » (28 %), « fluides » (21 %), « saines » (20 %) et « constructives » (17 %). Cependant, plus d'un tiers jugent encore ces relations « compliquées » (37 %) ou « distantes » (30 %). La satisfaction à l'échelle nationale, en dehors de l'entreprise, est plus modeste, avec 50 % d'opinions positives sur l'état du dialogue social en France (+ 4 points en deux ans).

LES SYNDICATS NÉCESSAIRES MAIS PAS INCONTOURNABLES

C'est sans doute le signal le plus important de ce baromètre pour les organisations syndicales : 76 % des jeunes estiment que les syndicats sont nécessaires dans toutes les entreprises (+ 4 points versus 2023). Mais cette reconnaissance ne se traduit pas forcément en légitimité. En effet, 64 % (+ 4 points) estiment que les mouvements de citoyens seraient plus efficaces que les organisations syndicales (OS) pour obtenir de nouveaux droits, et 61 % (+ 7 points) considèrent que les OS ne seraient pas nécessaires dans les entreprises où les salariés peuvent régler leurs problèmes professionnels directement avec leur patron ou manager.

Lorsqu'on leur demande à qui ils font confiance pour construire de bonnes relations sociales au quotidien, les jeunes citent en priorité la direction (29 %), les managers (23 %) et les salariés eux-mêmes (21 %), devant les représentants syndicaux (9 %).

Sur le terrain, les jeunes considèrent que la construction de bonnes relations sociales est avant tout un gage de meilleures conditions de travail (61%), d'un climat social apaisé (56 %) et d'une communication fluide entre la direction et les salariés (56 %). La transition écologique, la mondialisation de l'économie ou encore les replis identitaires et communautaires figurent en bas de leurs préoccupations.

UNE GÉNÉRATION PRÊTE À S'ENGAGER

Preuve de cette implication, 73 % des jeunes (+ 3 points par rapport à 2023) disent vouloir s'engager pour une cause, « de façon certaine » pour 20 % et « probablement » pour 53 %. Et si l'engagement associatif reste la première intention (35 %), les syndicats progressent significativement, se hissant en deuxième position avec 22 % des intentions (+ 6 points en deux ans). Une évolution qui traduit une confiance croissante dans l'action collective : 80 % des jeunes estiment pouvoir faire « bouger les choses » au sein d'une organisation syndicale ou patronale.



DIFFÉRENCES SALARIALES HOMMES-FEMMES : QUELS FACTEURS ?

En 2024, le revenu salarial moyen des femmes était inférieur de 21,8 % à celui des hommes dans le secteur privé (22 060 euros contre 28 220 euros), selon l'INSEE. Un écart qui cache des réalités plus nuancées et parfois surprenantes. À temps de travail identique, cet écart tombe à 14 %. À poste comparable dans le même établissement, il se réduit à 3,6 %.

Sur un temps plus long, ces inégalités salariales ont reculé d'un tiers depuis 1995. Cela s'explique notamment par la progression des femmes cadres (23 % en 1995, 38 % en 2024) et par un recours au temps partiel moins systématique, l'écart de volume de travail annuel passant de 14,9 % à 9,1 % entre 1995 et 2024. Autre facteur explicatif : la maternité. L'écart de salaire net en équivalent temps plein (EQTP) croît fortement avec le nombre d'enfants (5,8 % parmi les salariés sans enfant ; 28,2 % entre les mères et les pères de 3 enfants ou plus), en raison de la baisse de salaire observée après la naissance et par les carrières ralenties des mères.

L'âge amplifie ces inégalités. Si l'écart de salaire net en EQTP est de 13 % en moyenne, il n'est que de 3,2 % chez les moins de 25 ans contre 24,1 % chez les plus de 60 ans. L'écart se creuse avec l'âge sous l'effet conjugué de la maternité, du plafond de verre, des inégalités de négociation salariale, du temps partiel subi, etc.

Les inégalités sont plus marquées dans les grandes structures : l'écart de salaire net en EQTP, de 7,1 % dans les entreprises de moins de 10 salariés, bondit à 17 % dans celles de 250 à 999 salariés. Au sommet de l'échelle, le constat est frappant : les femmes représentent 42 % des postes salariés du privé en EQTP, mais seulement 24 % des 1 % des postes les mieux rémunérés.

Enfin, les écarts varient fortement selon les secteurs, atteignant 22,7 % dans les services mixtes (information, finance...). À l'inverse, dans la construction, les femmes gagnent en moyenne 2 % de plus que les hommes car elles occupent majoritairement des postes de cadres.



Source

Enquête INSEE « Écart de salaire entre femmes et hommes en 2024 », parue le 26 février 2026.



TENDANCES

INÉGALITÉS SALARIALES : QUELLE PERCEPTION CHEZ LES CADRES ?



En 2025, la différence de rémunération entre hommes et femmes cadres est de 16 % (58 000 euros brut annuel contre 50 000), selon l'APEC. Un écart qui reste de 6,8 % à profil équivalent (même métier, secteur, âge, taille de l'entreprise) et qui ne se réduit pas depuis plusieurs années.

Confrontées à ces inégalités salariales et d'accès aux postes clés (83 % des dirigeants d'ETI et grands groupes sont des hommes), les femmes cadres partagent très largement un « sentiment d'injustice », souligne l'APEC. 40 % d'entre elles pensent qu'hommes et femmes cadres n'ont pas les mêmes chances de réussite (contre 16 % des hommes). Elles sont plus nombreuses à penser que leur rémunération n'est pas à la hauteur de leur investissement (51 % vs 39 %), de leur expérience (46 % vs 41 %), de leurs compétences (45 % vs 40 %) ou de leur niveau de responsabilité (43 % vs 32 %).

Une part importante des femmes cadres (44 %) estiment devoir fournir plus d'efforts que les hommes (13 %) pour obtenir une augmentation. Néanmoins, 58 % se disent satisfaites de leurs augmentations (65 % chez les hommes). Par ailleurs, près de la moitié des femmes cadres (contre un peu plus d'un quart des hommes) considèrent qu'il existe des écarts femmes-hommes non justifiables dans leur entreprise, un sentiment également partagé par les managers.

Dans ce contexte, la directive européenne sur la transparence salariale, prévue pour juin 2026, est attendue avec espoir mais aussi scepticisme. Si la moitié des cadres (47 % des hommes et 54 % des femmes) reconnaissent avoir une mauvaise connaissance des salaires dans leur entreprise, les femmes sont 57 % à redouter de mauvaises réactions de la part du manager ou de l'employeur si elles décident de mobiliser le droit à l'information prévu par la directive.

Du côté des entreprises, si 30 % pensent que la directive réduira les inégalités de salaire, 45 % estiment qu'elle ne changera rien, et 25 % disent ne pas constater d'inégalité de salaire chez elles.



Source

Étude APEC (mars 2026), « inégalités femmes-hommes », enquête en ligne auprès de 2 000 cadres et enquête téléphonique auprès de 1 000 entreprises.



SUR NOS RÉSEAUX

 **Bluesky - CFE-CGC** @CFECGC.ORG - 19 février 2026

🌲 L'OFB protège la nature et l'eau grâce à 3 000 agents engagés. Mais ceux-ci subissent menaces, dégradations, harcèlement, sans réel soutien de l'État. Ils demandent protection, reconnaissance et moyens pour poursuivre leurs missions d'intérêt général.

À consulter ici → urlr.me/KusTdz

 **Instagram - CFE-CGC** @CFECGC - 25 février 2026

👨‍🌾 Comme chaque année, la CFE-CGC est présente au Salon international de l'agriculture, du 21 février au 1^{er} mars 2026, à Paris Expo Porte de Versailles.

La venue de François Hommeril, président de la CFE-CGC, mardi 24 février, a marqué un temps fort : il a rappelé combien la présence de la CFE-CGC au salon est essentielle pour rester au contact des acteurs du secteur, défendre les salariés des filières agricoles et porter les enjeux de durabilité de nos modèles agricoles.

 **LinkedIn - CFE-CGC** @CFECGC - 3 mars 2025

👩 Les Elles, c'est le réseau CFE-CGC, qui oeuvre avec détermination en faveur de l'égalité professionnelle. Alors oui, certes, il y a eu des avancées en France ces dernières années, mais on est encore loin du compte. Et si on faisait un petit bilan ?

À consulter ici → urlr.me/EY8FsX

 **X - CFE-CGC** @CFECGC - 4 mars 2026

✉ **Courrier intersyndical aux député(e)s : « Opposez-vous à toute tentative de remise en cause du 1^{er} mai »**

À consulter ici → urlr.me/nNdQ6R



www.cfecgc.org

CONTACTS

Service Communication
Mathieu Bahuët
Valérie Bouret
Romane Buot
Adrien Capdebos

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



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

→ Pour plus d'informations : macif.fr



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