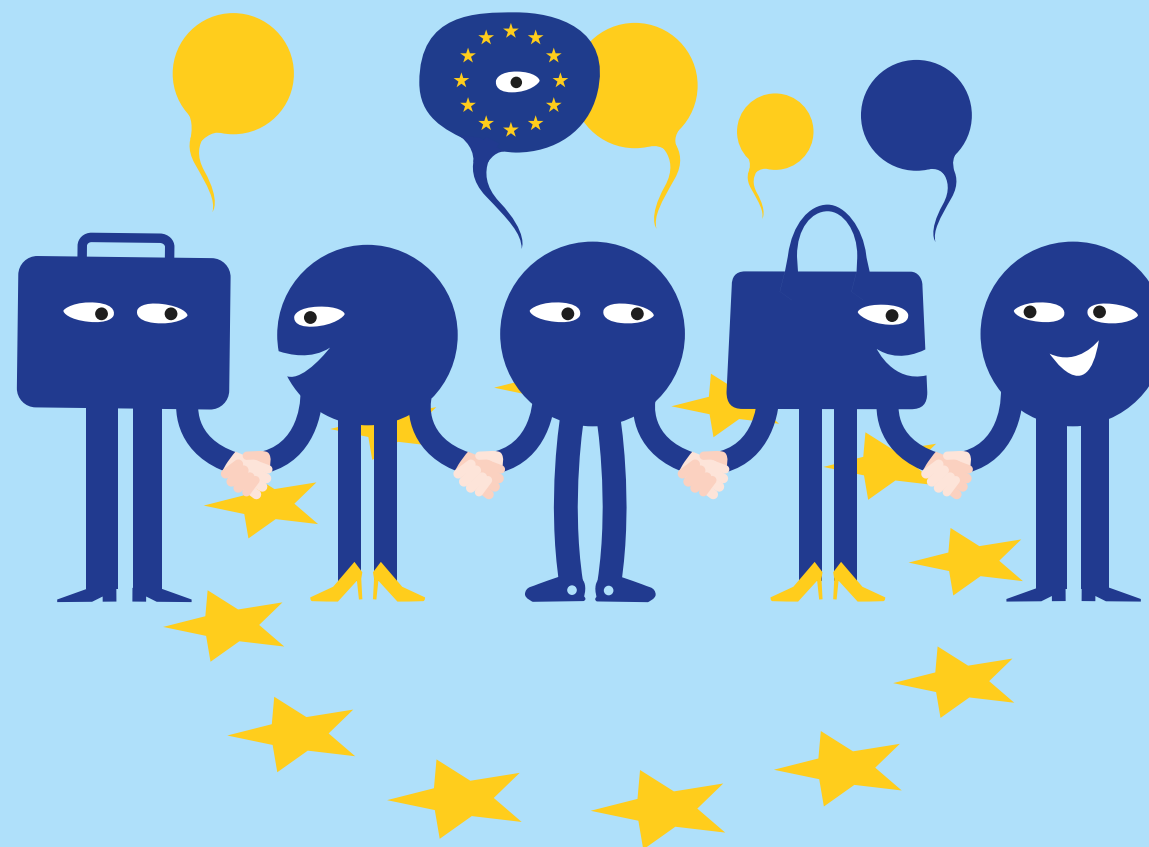




LE BULLETIN CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

P. 3 EN BREF

P. 4 L'INFO MILITANTE - COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS : LA CFE-CGC ÉCLAIRE LES ENJEUX

P. 8 « LA CFE-CGC A EU RAISON DE SOUTENIR LA RÉFORME DU LABEL ISR »

P. 10 CHEZ MICHELIN, LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU CŒUR DE L'ACCORD SANTÉ AU TRAVAIL

P. 12 IA ET EMPLOI : DES INQUIÉTUDES FORTES DANS LE SECTEUR BANCAIRE

P. 13 CDC HABITAT : LA CFE-CGC SIGNE UN ACCORD SUR LE DÉPLOIEMENT DE L'IA

P. 15 EXPERTISE AVANT NÉGOCIATION D'UNE RCC : LA JUSTICE DONNE RAISON À LA CFE-CGC CHEZ GE VERNOVA

P. 18 REGARDS EUROPE ET INTERNATIONAL

P. 20 REGARDS EMPLOI

P. 22 FOCUS - LE TÉLÉTRAVAIL DES CADRES SOLIDEMENT ANCRÉ EN ENTREPRISE

P. 23 TENDANCES

P. 24 SUR NOS RÉSEAUX

EN BREF



Loi 1^{er} mai : les organisations syndicales écrivent au Premier ministre

Dans [un courrier](#) à Sébastien Lecornu daté du 12 avril, les organisations syndicales (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC, CFTC, UNSA, FSU, Solidaires) font part de leur « grande colère suite au passage en force à l'Assemblée nationale ce vendredi 10 avril sur la proposition de loi visant à permettre aux salariés de certains établissements et services de travailler le 1^{er} mai ». « Si elle était adoptée, cette proposition de loi remettrait frontalement en cause le caractère férié obligatoirement chômé et rémunéré du 1^{er} mai, symbolique pour les travailleurs-euses en France comme à l'international », déplorent les OS, qui demandent au Premier ministre « de ne pas convoquer cette commission mixte paritaire de façon à respecter la démocratie sociale et la démocratie politique ».

Intelligences artificielles : découvrez le guide CFE-CGC

Les systèmes d'IA, du traitement du langage naturel aux réseaux de neurones artificiels en passant par les systèmes experts et la robotique intelligente, transforment profondément notre manière de travailler, de communiquer et de vivre. Pour ses structures, la CFE-CGC publie [un guide](#) des intelligences artificielles explorant les enjeux pour les salariés et les élus du personnel avec des outils, des ressources et des conseils militants. La publication met en mettant des initiatives qui favorisent un dialogue social constructif et une IA au service de la confiance.

Guide CFE-CGC « Passeport de l'accessibilité » : agir pour promouvoir l'inclusion

En France, environ 12 millions de personnes sont en situation de handicap. Pour la CFE-CGC, l'accessibilité est un levier d'inclusion au travail et s'inscrit dans le dialogue social et la responsabilité des entreprises vis-à-vis de leurs salariés. Pour ses structures, la CFE-CGC publie [un guide](#) « Passeport de l'accessibilité », un outil militant qui donne aux représentants du personnel des repères pour agir : comprendre la loi, négocier des accords, aménager les environnements de travail, accompagner les parcours, sensibiliser les collectifs...

Comment adapter le travail au changement climatique ? Consultez le guide CFE-CGC

Les effets du changement climatique sont de plus en plus visibles dans nos territoires et notre vie quotidienne, mais aussi dans les entreprises. L'adaptation des conditions de travail s'impose comme un enjeu essentiel pour préserver la santé et la sécurité des salariés. Pour éclairer ces enjeux et outiller ses militants, la CFE-CGC met à disposition [un guide](#) « L'adaptation du travail face au changement climatique », qui décrypte le rôle des salariés et du dialogue social dans l'anticipation et l'accompagnement de l'évolution du travail.

Handicap : un accord de branche dans la métallurgie pour améliorer le taux d'emploi

L'UIMM et trois organisations syndicales représentatives de la métallurgie (CFE-CGC, CFDT, FO) ont signé, le 31 mars dernier, un nouvel accord de branche pour accélérer l'emploi des personnes en situation de handicap afin d'atteindre 5 % d'ici 2032 (contre 4,5 % en 2024). Le texte prévoit notamment des actions de sensibilisation et de communication, la transmission des offres publiées sur [lindustrierecrite.fr](#) vers l'espace emploi de l'Agefiph, encourage les aménagements individualisés et les dispositifs de formation professionnelle.

LE CHIFFRE

4,76 %



Soit le taux d'absentéisme en 2025, un niveau record en hausse de 5 % par rapport à 2024, selon le Datascope d'Axa publié le 31 mars 2026 à partir de 400 millions de données anonymisées de ses entreprises clientes représentant 3 millions de salariés du privé. Ce taux d'absentéisme est de 50 % supérieur à ce qu'il était en 2019, avant la pandémie de Covid-19. « Ce taux s'inscrit dans une trajectoire ascendante préoccupante, sans qu'aucun signal ne laisse présager l'atteinte d'un nouveau palier », souligne l'étude.

Les cadres font partie des populations qui connaissent la plus forte évolution (+8 % d'absentéisme, après une hausse de +9 % en 2024). Par ailleurs, la santé mentale continue de se dégrader, toutes populations confondues, avec une hausse notable des arrêts longs (plus de 2 mois) liés à des troubles psychologiques.



L'INFO MILITANTE

COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS : LA CFE-CGC ÉCLAIRE LES ENJEUX

En présence de nombreux militants et d'acteurs de haut niveau, la CFE-CGC a organisé, le 31 mars, une journée d'étude sur les comités d'entreprise européens et le devenir de l'instance à l'aune de la récente révision de la directive européenne.

Pleins feux sur les comités d'entreprise européens (CEE). Engagée de longue date en faveur du dialogue social transnational, la CFE-CGC a organisé, le 31 mars au siège confédéral, **une journée d'étude** dédiée aux CEE, la seule instance de dialogue social et de représentation du personnel reconnue juridiquement au niveau international. Le sujet est central tant, dans les groupes multinationaux, les CEE jouent un rôle essentiel en présence, au plus haut niveau, des représentants des salariés de plusieurs pays et des représentants de la direction.

MODERNISER LE FONCTIONNEMENT DE L'INSTANCE ET RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL DANS LES GROUPES TRANSNATIONAUX

Alors que l'Union européenne a adopté, fin 2025, la révision de la directive sur les comités d'entreprise européens, un progrès important pour en moderniser le fonctionnement et renforcer le dialogue social dans les groupes transnationaux, la CFE-CGC a réuni de nombreux militants et acteurs du dialogue social pour évoquer les enjeux et les perspectives de cette révision. Celle-ci doit en effet désormais faire l'objet, dans les deux ans, d'une transposition nationale dans chaque État membre, en associant les partenaires sociaux dont la CFE-CGC en France.

Dans son propos introductif, François Hommeril, président confédéral, a souligné l'engagement européen au long cours de la CFE-CGC. « C'est une fierté d'éclairer le travail de nos sections et de nos militants au sein des comités d'entreprise européens, une composante incontournable de la vie syndicale des grandes entreprises internationales. Déjà il y a 20 ans, la CFE-CGC était pionnière en lançant un premier groupe de référents Europe. Le pôle s'est progressivement structuré et je salue aujourd'hui le

travail accompli par les équipes du secteur Europe, international et droits humains piloté par la secrétaire nationale Anne-Catherine Cudennec. »

Après avoir évoqué **le guide** CFE-CGC des comités d'entreprise européens et des comités d'entreprise de la société européenne, le module de formation dédié aux militants CFE-CGC, puis dressé un état des lieux statistique des CEE - environ un millier à date, principalement concentrés dans le secteur manufacturier (métallurgie, sidérurgie...) et basés en Allemagne, aux États-Unis et en France, les 3 principaux pays abritant des sièges de l'instance -, Anne-Catherine Cudennec a animé une première table ronde pour décrypter la nouvelle directive.

FAVORISER LES BONNES PRATIQUES ET LES ÉCHANGES D'EXPÉRIENCES

Ce plateau a réuni Maxime Legrand, président de la Confédération européenne des cadres (CEC), voix de l'encadrement en Europe ; le Suédois Nils Elofsson, conseiller aux affaires sociales pour Business Europe, la plus grande organisation patronale européenne ; et Jean-Philippe Lhernould, professeur de droit (Université de Poitiers), spécialiste du droit européen du travail et auteur de nombreux livres sur les CEE. Les échanges ont été précédés par une intervention vidéo de l'Allemand Dennis Radtke, député européen et rapporteur de la directive européenne sur les CEE.

Maxime Legrand (par ailleurs secrétaire national CFE-CGC en charge du secteur organisation du travail et santé au travail) a souligné l'implication de la CEC, une des six organisations de partenaires sociaux européens interprofessionnels reconnues par la Commission européenne, dans la concertation qui a accompagné le projet de révision de la directive. « Nous



L'INFO MILITANTE

avons notamment poussé tous les sujets relatifs à la représentation spécifique des cadres, des managers et des professions intermédiaires au sein des CEE, et fait remonter un certain nombre de bonnes pratiques nationales et de fédérations sectorielles sur des sujets tels que le fonctionnement de l'instance, les questions de la confidentialité, des sanctions, du cadencement des réunions, etc. »

Que penser du nouveau texte ? « Je veux être positif. C'est à mon sens un bon compromis dont on peut se satisfaire, avec des points de vigilance. Il nous faut maintenant travailler à la meilleure transposition nationale dans chaque pays. Et former, aider et accompagner les représentants des salariés dans les CEE, tout en favorisant les bonnes pratiques et les échanges d'expériences. »

L'IMPORTANCE DE LA CONFIANCE ENTRE LES PARTIES PRENANTES CONSTITUANT UN CEE

Nils Elofsson a lui aussi indiqué que Business Europe, qui représente environ 20 millions d'entreprises en Europe, « s'est largement impliquée dans le processus de consultation de la nouvelle directive, même si nos membres estiment que les comités d'entreprise européens actuels fonctionnent plutôt bien dans l'ensemble et que nous n'étions donc pas demandeurs, au départ, d'une refonte de l'instance ».

Soulignant les impératifs de compétitivité des entreprises, « il sera indispensable de s'assurer, au cas par cas, des effets en termes de procédures juridiques, de processus d'information, de coûts pour les employeurs », fixe-t-il pour la mise en œuvre de la nouvelle directive. Celle-ci, qui donne davantage de leviers aux représentants des salariés en termes d'accès à l'information, peut-elle entraver la compétitivité ? « Il faudra voir. Je ne pense pas que la directive bridera la productivité des entreprises qui ont parfois besoin de procéder à des restructurations. Il y aura des compromis à trouver, sachant que tout repose sur la confiance entre les parties prenantes constituant un CEE. »

PLUSIEURS AVANCÉES POSITIVES À CONCRÉTISER

De son côté, Jean-Philippe Lhernould a rappelé que « l'information-consultation est la logique première du comité d'entreprise européen ». Or, poursuit le professeur de droit, « j'ai aujourd'hui l'impression qu'on est seulement sur une jambe : on a l'information mais pas véritablement la consultation des représentants des salariés. C'est dès lors un peu difficile d'avancer à cloche-pied. Raison de plus pour bien travailler les accords, y inclure des éléments quantitatifs, formaliser les procédures et faire appel à des expertises extérieures. Si vous laissez des flous, il y aura un loup ! »

Jean-Philippe Lhernould a ensuite exposé les principales évolutions apportées par la nouvelle directive européenne : meilleure définition de la notion de transnationalité, renforcement des droits à l'information et à la consultation, droit à une réponse écrite et motivée pour les représentants des salariés, formalisation des process (délais, nombre de réunions...), composition et rôle du groupe spécial de négociation (GSN), prise en charge par l'employeur des dépenses relatives aux négociations (experts juridiques, frais de recours...), formation des élus, sanctions, etc. « Globalement, il y a une clarification certaine de la directive avec des petits pas positifs », analyse-t-il, anticipant « un copier-coller mot à mot du texte de la directive dans la prochaine transposition française ».

NÉGOCIER UN CEE : UNE PROCÉDURE ENCADRÉE

Lors de la deuxième table ronde animée par Christophe Tessier (chef de projet chez Ultra Laborans et formateur de membres de comités d'entreprise européens), trois militants CFE-CGC - Capucine Edou (CMA CGM), Thierry Préfol (Airbus Defence and Space) et Isabelle Morel-Lognonne (Mondelez) - ont abordé les aspects de la négociation d'un accord CEE.

Chez l'armateur CMA CGM, « c'est la direction qui a pris l'initiative d'un tel accord », témoigne Capucine Edou. Après avoir racheté plusieurs entreprises logistiques qui disposaient de CEE, le groupe s'était rendu



L'INFO MILITANTE

compte qu'il n'en avait pas pour la branche maritime. CMA CGM a donc décidé de créer un seul CEE pour l'ensemble des activités du groupe. Chez la multinationale américaine Mondelez, un leader mondial du snacking, c'est l'inverse. « Les salariés ont proposé la négociation d'un accord CEE et la direction ne s'y est pas opposée », raconte Isabelle Morel-Lognonne.

Une telle proposition doit être faite selon un cahier des charges bien précis, a expliqué Thierry Préfol. Dès lors qu'une demande conjointe émanant d'au moins deux salariés de deux pays différents représentant 100 salariés est formulée, la direction est tenue d'y répondre avec une représentation proportionnelle à l'échelle de chaque pays. Dans la pratique, la demande émane généralement d'une organisation syndicale dans un seul pays, qui doit alors trouver un partenaire dans un autre État membre. « Dans l'industrie, cette mise en relation passe souvent par IndustriAll Europe qui fédère les syndicats européens du secteur et permet d'ouvrir la négociation dans les six mois », indique Thierry Préfol.

Cette étape fondatrice doit être négociée avec soin, souligne Christophe Tessier : « L'accord CEE constitue le point de référence pour toute la vie de l'instance. Son contenu n'est pas anodin. En fonction de ce qu'on négocie, le fonctionnement du CEE varie d'une entreprise et d'un secteur à l'autre. Il faut donc soigner l'accord et l'adapter pour s'assurer de sa viabilité. »

CONVAINCRE LA DIRECTION

Reste ensuite à convaincre la direction. « Il est important de valoriser l'intérêt pour l'employeur d'avoir un CEE qui fonctionne bien, insiste Thierry Préfol. L'instance vise à établir une position commune qui oblige les représentants de tous les pays à se mettre d'accord. C'est donc un facteur de cohésion et de dialogue social vertueux. »

Beaucoup de directions ont encore une certaine appréhension par rapport au dialogue social transnational. « Pour nous, le premier point difficile de négociation a été le nombre de représentants du personnel au sein du CEE, détaille Capucine Edou. Ça a pris des semaines, voire

des mois. Le second a été le niveau d'information (restreint, complet...) que la direction était prête à partager avec l'instance. » « Le nombre de représentants par pays est aussi un sujet complexe car il faut concilier une représentation proportionnelle aux pays, ajoute Thierry Préfol. La difficulté vient que dans certains, il y a plusieurs organisations syndicales et chacune veut son représentant au CEE. »

CONSTRUIRE UNE UNITÉ DANS UN GROUPE HÉTÉROGÈNE

L'unité de l'instance est une autre considération majeure. « Tous les membres d'un comité d'entreprise européen n'ont pas la même vision de ce qu'il doit être car ils viennent souvent d'entités et d'activités différentes. Trouver des lignes communes pour négocier avec la direction s'avère indispensable », analyse Capucine Edou, seule membre française du CEE (41 membres) de CMA CGM.

Pour y parvenir, la présence d'un expert coordinateur, avec un rôle de liaison et de facilitateur sur les sujets complexes mettant en jeu des intérêts divergents entre pays, peut s'avérer précieuse, souligne Thierry Préfol. Isabelle Morel-Lognonne abonde : « Un coordinateur est un vrai plus en termes de vision et de soutien. » La militante insiste également sur l'importance d'un budget indépendant permettant au CEE de mener ses propres initiatives (communication, déplacements...) sans avoir à rendre des comptes à l'entreprise. Autre élément important : la traduction et la nécessité d'avoir des interprètes : « La barrière de la langue reste un défi quotidien puisque nous avons 18 nationalités différentes au sein de notre CEE ! »

Revenant sur l'expert coordinateur, Capucine Edou en appelle toutefois, le cas échéant, à la vigilance. « Il est arrivé de voir celui-ci se substituer aux négociateurs pour pousser ses idées avec son propre agenda, au risque parfois de défaire des accords durement obtenus. Par exemple, des femmes avaient réussi à faire admettre une demande de parité 50/50 au sein du CEE ; le coordinateur a fait passer ça à 40/60. »



L'INFO MILITANTE

ÉCUEILS ET BONNES PRATIQUES

La troisième table ronde a réuni trois autres militants CFE-CGC en la personne de Pascal Gosnet (BNP Paribas), Pascale Rauline (Axa) et Jean Courtot (Engie), qui ont échangé sur le fonctionnement de leur CEE respectif, sachant que ceux de BNP Paribas et d'Axa existent depuis 1996.

Le grand défi, en premier lieu, tient dans la construction d'une bonne cohésion entre les membres de l'instance. « Dans certains pays, les membres du CEE ne se côtoient jamais en dehors de cet espace, observe Pascale Rauline. Le CEE est donc l'opportunité d'échanger, d'améliorer le lien et les connaissances entre chaque pays mais aussi entre les secteurs, notamment pour les multinationales qui englobent de nombreuses activités. »

Cependant, « les nouveaux élus d'un comité d'entreprise européen arrivent tous avec leur culture et beaucoup s'attendent à trouver le même fonctionnement que leur instance locale », poursuit la militante. Pour certains, notamment les plus impliqués dans les conflits syndicaux, le décalage peut être grand : « Nous représentons les salariés du groupe. Tous, sans exception. Puis nous représentons notre pays. Les casquettes syndicales n'ont pas lieu d'être au niveau européen. » Et d'ajouter, avec un sourire, que « les élus français sont ceux qui ont le plus de mal à le comprendre ».

DÉPASSER LES ÉTIQUETTES SYNDICALES

Sur cette identité syndicale, les intervenants sont unanimes. « Ce qui fonctionne bien au sein d'un CEE, c'est que les guerres de syndicats n'existent pas car nous opérons à un niveau transnational », appuie Jean Courtot. Pascal Gosnet confirme : « Lorsqu'on négocie des accords européens ou mondiaux, on parle de sujets qui concernent tout le monde. Les gens se fichent de votre syndicat. » Hélas, certains ne le comprennent pas toujours, constate le militant : « Tout comme des entreprises essaient d'imposer leur façon de faire, il arrive que des syndicats fassent de même. Plusieurs fois, nous avons failli tout perdre à cause de syndicats locaux qui essaient de tout ramener à leurs combats sans comprendre la portée des enjeux discutés. »

PESER SUR LES GRANDES DÉCISIONS

La cohésion au sein de l'instance est d'autant plus nécessaire que les enjeux portés par les CEE sont considérables, appelant à la mesure. « Si le travail qu'on y fait ne va que dans l'intérêt des salariés, nous perdrons en influence auprès de la direction. Le travail des membres doit bénéficier aux deux parties prenantes », résume Pascal Gosnet (BNP Paribas), qui a raconté une anecdote relative à la Pologne. « Il n'y avait pas ou peu de dialogue social là-bas. Nous avons fait le déplacement, traduit les accords en polonais, avant d'expliquer à la direction qu'elle se devait de les respecter. Cela a permis de créer une dynamique de dialogue social et maintenant, on nous demande de venir à chaque fois ! »

Chez Engie, Jean Courtot témoigne que le CEE est systématiquement associé aux turbulences que peut traverser le groupe : « Avant que la décision soit prise, le CEE "déroule" toutes les étapes de dialogue social. » Chez Axa, le CEE va encore plus loin. « Les grandes décisions stratégiques sont prises avec la participation de l'instance, assure Pascale Rauline. L'an dernier, le groupe a réfléchi à un nouveau plan stratégique. Lors de la plénière de juin, la direction a voulu nous entendre. On a pu converser avec le DG du groupe. Le CEE a été écouté, et donc les syndicalistes. »

Riche d'enseignements et de témoignages, cette journée d'étude s'est conclue par une séance de questions-réponses, laquelle a notamment permis de rappeler qu'en 2023, seules 1 000 entreprises environ disposaient d'un CEE opérationnel, soit moins d'un tiers des 3 600 qui devraient en être dotées. Un chiffre qui met en lumière l'importance du travail de formation et d'accompagnement des militants syndicaux, et le chemin qui reste à parcourir pour l'intégration des CEE au sein des grandes entreprises.



L'INFO MILITANTE



« LA CFE-CGC A EU RAISON DE SOUTENIR LA RÉFORME DU LABEL ISR »

Alors que la Banque de France fait état d'une résilience des fonds durables européens, Nicolas Blanc, secrétaire national CFE-CGC à la transition économique, évoque la portée de la réforme 2024 du label investissement socialement responsable.

Dans une note sur la résilience des encours des fonds européens ESG (environnementaux, sociaux et gouvernance), la Banque de France fait état d'un rebond des fonds ISR (investissement socialement responsable) depuis la réforme 2024 du label ISR qui a renforcé les critères ESG. Quelle analyse en fait la CFE-CGC ?

Les chiffres nous donnent aujourd'hui raison et c'est important de le dire ! La réforme de 2024 a entraîné une baisse temporaire des encours suivie d'un rebond significatif en 2025. La Banque de France note que l'encours total des fonds ISR serait resté quasi inchangé, ce qui suggère que les fonds se sont adaptés aux nouveaux critères plutôt que de disparaître.

La CFE-CGC a exprimé son soutien à cette réforme du label ISR en 2024, estimant qu'il fallait renforcer les exigences environnementales pour améliorer la crédibilité du dispositif. Pour rappel, les objectifs étaient clairs : réduire l'empreinte carbone des fonds ISR, puis améliorer la transparence et la crédibilité du label, et enfin orienter les capitaux vers des investissements véritablement responsables. Pour moi, il en allait de la crédibilité de l'ensemble des labels.

La CFE-CGC a été la seule organisation syndicale à prendre ses responsabilités et à avoir le courage de s'engager auprès d'autres acteurs de la société civile pour peser dans le débat. Cela a pu créer des frictions mais les chiffres nous donnent aujourd'hui raison. Signataire en qualité de secrétaire national à la transition économique, je suis fier de cet engagement que nous devons à nos adhérents et qui permet de créer les conditions d'un avenir désirable. C'est le mandat que m'avait donné notre président confédéral Francois Hommeril.

L'an dernier, le Comité intersyndical de l'épargne salariale (CIES), au sein duquel siège la CFE-CGC, a mis à jour son cahier des charges pour renforcer les exigences sociales et environnementales de son label (90 fonds de 9 sociétés de gestion labellisés représentant, au 31 décembre 2024, 35,7 milliards d'euros d'encours). En quoi était-ce nécessaire et faut-il aller plus loin ?

La mise à jour du cahier des charges du label CIES, par quatre grandes organisations syndicales dont la CFE-CGC, marque une étape décisive pour l'épargne salariale responsable. Cela répond à la nécessité de redonner de la crédibilité à des investissements souvent accusés de greenwashing ou de social-washing.

Dans un contexte de volatilité des marchés et de défiance envers les critères ESG, ce renforcement des exigences vise à garantir que l'épargne des salariés ne finance pas des modèles économiques obsolètes. En imposant que 80 % des portefeuilles soient investis dans l'espace économique européen et en précisant les attentes en matière d'engagement actionnarial, le CIES réaffirme sa mission première : lier indissociablement performance financière, justice sociale et urgence écologique.

Cette évolution est un progrès majeur mais la question de savoir s'il faut aller plus loin reste entière. Sans entrer dans le débat, nous rappelons la nécessité d'une transition juste pour éviter des chocs sociaux brutaux. L'équilibre trouvé par le CIES entre rigueur environnementale et protection de l'emploi est bon, mais la mesure ultime de son succès résidera dans sa capacité à transformer durablement les pratiques des entreprises financées, au-delà de la simple conformité réglementaire. La CFE-CGC veillera à ce travail dans la durée.

« Transformer l'épargne des salariés en véritable outil de politique industrielle »



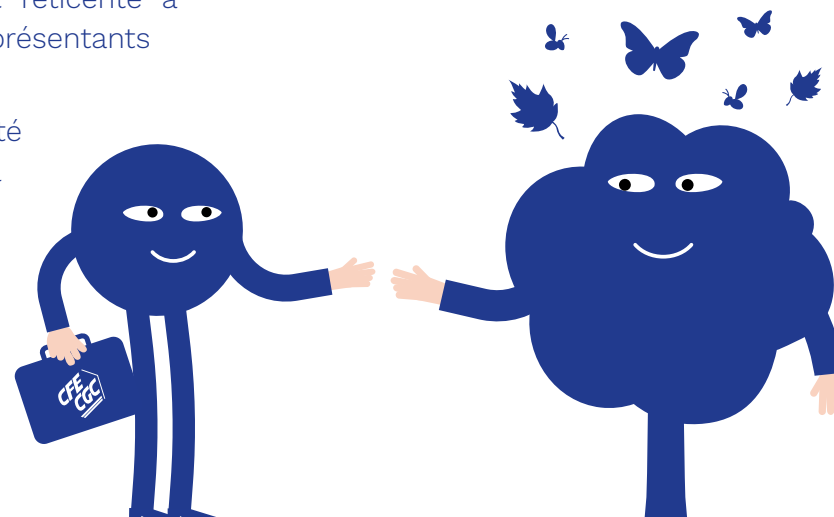
L'INFO MILITANTE

Comme nous l'expliquait Philippe Petitcolin, expert CFE-CGC au sein de votre secteur, le Collectif Reconstruire et Natixis ont lancé fin 2025 un fonds d'investissement dédié à l'industrie et à l'emploi en France. L'épargne d'entreprise responsable va-t-elle monter en puissance ?

Le lancement de ce fonds « Sélection VEGA Industrie France » illustre une tendance prometteuse pour l'épargne d'entreprise responsable ! Avec déjà plusieurs dizaines de millions d'euros collectés, ce FCPE (fonds commun de placement d'entreprise) pionnier démontre qu'il existe une demande concrète pour des investissements orientés vers l'industrie française et la création d'emplois locaux. Nous voyons dans cette initiative un levier de transformation économique capable de reconnecter les citoyens à l'industrie tout en renforçant la souveraineté nationale. Il faut féliciter Philippe et le Collectif Reconstruire pour cet incroyable travail accompli.

Plusieurs facteurs détermineront si cette dynamique se généralisera comme nous l'espérons. Le contexte réglementaire est favorable depuis l'accord national interprofessionnel (ANI) de 2023 sur le partage de la valeur signé entre partenaires sociaux et intégrant notre demande de reconnaissance du label CIES. Il y a aussi la prise de conscience croissante des enjeux de réindustrialisation. Ce sont des accélérateurs puissants. D'un autre côté, la finance traditionnelle reste souvent réticente à l'innovation et la sensibilisation des employeurs et des représentants du personnel reste un défi majeur.

Le succès à long terme dépendra donc de la capacité à atteindre les centaines de millions d'euros visés et à démontrer un impact mesurable sur l'emploi industriel. Si ce modèle prouve sa viabilité, il pourrait inspirer d'autres fonds à flécher l'épargne salariale et ainsi transformer l'épargne des salariés en véritable outil de politique industrielle. Nous l'appelons de tous nos vœux !



**Un outil innovant
& unique d'aide
à la négociation**

**LA ressource
indispensable**
dans l'exercice
de votre mandat.

Cliquez pour en savoir plus



L'INFO MILITANTE

CHEZ MICHELIN, LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU CŒUR DE L'ACCORD SANTÉ AU TRAVAIL

**Le groupe Michelin et les syndicats ont signé un nouvel accord sur la santé au travail.
Nicolas Mirvault, délégué syndical CFE-CGC et un des négociateurs,
revient sur les mesures mises en place.**

Les organisations syndicales (CFE-CGC, CFDT et SUD) et la direction du groupe Michelin ont signé le 25 décembre 2025 un nouvel accord sur la santé au travail, entré en vigueur le 2 janvier dernier et valable pour trois ans. Objectif : garantir la santé et le bien-être au travail des 15 000 collaborateurs de l'entreprise en France (dont 10 655 à Clermont-Ferrand). Cet accord est intervenu dans un contexte tendu, marqué par la fermeture de deux usines et la suppression de 1 254 emplois.

Parmi les principales mesures, l'accord priorise la lutte contre les risques psychosociaux (RPS) avec une étendue de la formation à l'ensemble des élus du personnel ainsi que l'intervention de professionnels de santé de la mutuelle du groupe sur tous les sites français. Le texte inclut également des aménagements pour la transition vie professionnelle-retraite, des dispositifs pour la participation à la vie associative, ainsi que des initiatives spécifiques pour les travailleurs exposés à des environnements extrêmes ou à des troubles musculo-squelettiques (TMS). Des objectifs ambitieux qui, selon Nicolas Mirvault, délégué syndical CFE-CGC, « demanderont l'implication de l'ensemble des acteurs, des équipes santé au travail jusqu'aux managers ».

UNE PRIORITÉ DU GROUPE DEPUIS PLUS DE VINGT ANS

Si le sujet des risques psychosociaux a pris de l'ampleur ces dernières années, Michelin s'en est saisi dès 2002. « À l'époque, notre démarche était encore balbutiante, explique Nicolas Mirvault. Mais nous avons construit une culture interne très forte sur la problématique avec des objectifs clairs de réduction des accidents de travail et un respect strict des réglementations. Cela a considérablement facilité les négociations car nous partageons le même intérêt et la volonté de progresser dans la même direction. »

Les résultats sont déjà visibles puisque le nombre de blessés dans l'entreprise a sensiblement diminué ces dernières années. Une amélioration dont les salariés profitent au-delà de leur sécurité physique puisque l'accord d'intéressement du groupe valorise les performances en matière de sécurité, encourageant chacun à être vigilants sur ces enjeux. Ces dernières années, une attention toute particulière a été portée aux emplois tertiaires et de bureau. « Nous sommes très attentifs aux risques psychosociaux dans ces métiers car ils influent autant sur le bien-être que sur la performance des salariés », souligne Nicolas Mirvault.

UNE APPROCHE COLLECTIVE DE LA PRÉVENTION

L'une des nouveautés de cet accord réside dans l'implication élargie de l'ensemble des acteurs de la prévention : managers, équipes de santé au travail (dont des médecins en interne), gestionnaires de carrière et organisations syndicales. « Chacun a un rôle à jouer dans l'identification des difficultés et la recherche de solutions », résume Nicolas Mirvault.

Tous ces acteurs sont organisés au sein de cellules de veille RPS afin d'identifier les conditions de travail, les environnements bruyants, les températures extrêmes ou les travaux complexes en équipe. Ce afin d'en réduire les risques et les contraintes grâce à la fourniture d'équipements de protection, à des adaptations de process et à des aménagements dans l'organisation du travail. L'accord a pérennisé ces démarches, ajoutant la formation obligatoire de l'intégralité des élus du personnel, et non plus uniquement des personnes au sein de ces cellules RPS.

L'accord prévoit donc aussi de renforcer les actions de prévention contre les risques psychosociaux. Pour cela, Michelin s'appuiera sur les professionnels de santé de sa mutuelle, qui interviendront directement sur les différents sites du groupe avec plusieurs actions de sensibilisation chaque année.



L'INFO MILITANTE

Le texte prévoit également plusieurs dispositifs pour accompagner les salariés dans les dernières années de leur carrière et favoriser leur engagement dans la vie locale. Les collaborateurs disposent ainsi de 40 heures par an pour s'investir dans des associations, un quota doublé pour les salariés de 58 ans et plus. Par ailleurs, ceux travaillant en équipe peuvent bénéficier jusqu'à cinq jours de repos supplémentaires par an pour préparer leur transition vers la retraite. « Nous avons souhaité élargir ce dispositif à l'ensemble des salariés en équipe, quel que soit leur forfait », indique Nicolas Mirvault.

ANTICIPATION DES RISQUES ET VIGILANCE SUR L'IA

Un des éléments les plus discutés dans ce nouvel accord est l'apparition des nouveaux risques, avec l'intelligence artificielle en première ligne. « Nous savons que l'IA est extrêmement utile pour beaucoup d'employés, avec un potentiel immense, analyse Nicolas Mirvault. Mais nous nous interrogeons aussi sur les risques psychosociaux qui y sont associés. Quel sens aura le métier des utilisateurs, comment gérer le sentiment de dépassement, voire le risque de perdre son emploi », anticipe Nicolas Mirvault. Si aucun plan d'action n'a encore été initié, « nous avons lancé des travaux de réflexion et d'observation sur notre fonctionnement pour étudier les impacts de l'IA sur les organisations de travail, un élément clé ces prochaines années. »

En outre, Michelin a récemment signé la charte de lutte contre le cancer, afin de mieux accompagner les salariés confrontés à des maladies graves. L'objectif est de former managers et collaborateurs à adopter les bons réflexes lorsqu'un salarié annonce sa maladie pour envisager des aménagements adaptés (horaires, charge de travail, etc.). « C'est encore une première étape mais cela va dans le bon sens », salue Nicolas Mirvault.

CE QU'IL RESTE A FAIRE

Malgré des avancées certaines, ce nouvel accord est loin d'être parfait. « On peut regretter un manque d'audace, couplé à des restrictions financières. Il est difficile de mettre en place des actions de prévention lorsqu'un investissement économique important est nécessaire, commente Nicolas Mirvault. Il faut plus de prévention, plus de moyens, plus de formation et peut-être plus d'obligations de résultats, bien qu'il soit toujours compliqué d'en imposer sur ce type de risques. »

La prochaine échéance de dialogue social dans l'entreprise concernera une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels en entreprise (GEPP). Il s'agira notamment de travailler à la place des salariés dans la seconde partie de leur carrière. « La question est de savoir comment maintenir une dynamique professionnelle, valoriser les compétences, adapter la charge de travail et préparer progressivement les salariés à la retraite », explique Nicolas Mirvault. Des dispositifs existants, comme la retraite progressive, pourraient ainsi être renforcés afin de faciliter cette transition.





L'INFO MILITANTE

IA ET EMPLOI : DES INQUIÉTUDES FORTES DANS LE SECTEUR BANCAIRE

Une enquête du Syndicat National de la Banque et du Crédit (SNB/CFE-CGC) met en lumière la transformation des métiers bancaires sous l'effet de l'intelligence artificielle, les usages et craintes des salariés, et la nécessité d'un dialogue social transparent.

Comment est perçu le développement de l'intelligence artificielle par les personnels du secteur bancaire ? Une enquête dévoilée le 19 mars dernier par le Syndicat National de la Banque et du Crédit (SNB/CFE-CGC), réalisée auprès de 1 191 salariés, met en lumière leurs usages de l'IA au travail, leur perception des opportunités et des risques, ainsi que leurs attentes vis-à-vis de leur entreprise et du dialogue social.

DES USAGES PROFESSIONNELS BIEN ANCRÉS

Premier constat : l'IA transforme rapidement le secteur depuis déjà plusieurs années, impactant « concrètement les conditions de travail et interrogeant directement l'avenir des métiers, des compétences et de l'organisation du travail », souligne le SNB/CFE-CGC.

Les usages de l'IA générative sont bien ancrés : près de trois salariés sur quatre (73,5 %) indiquent utiliser des outils d'IA mis à disposition par leur entreprise, dont 25,8 % tous les jours et 30,7 % plusieurs fois par semaine. L'IA est majoritairement perçue comme un levier de performance : 62,9 % des salariés du secteur bancaire estiment que cette technologie améliore leur efficacité au travail.

DÉFICIT DE VISION STRATÉGIQUE ET MANQUE DE FORMATION

Toutefois, près des deux tiers des répondants « ne disposent pas d'une vision claire des orientations de leur entreprise » sur l'IA, « alimentant l'incompréhension, les inquiétudes, et le développement d'usages non encadrés ». La problématique de la formation est particulièrement prégnante puisque 62,4 % des salariés n'ont bénéficié d'aucune formation spécifique à l'IA. « Ce décalage crée une situation paradoxale, les salariés étant incités à utiliser les outils d'IA sans disposer des compétences nécessaires pour le faire de manière sécurisée et maîtrisée », analyse le SNB/CFE-CGC.

MENACES SUR L'EMPLOI ET LES COMPÉTENCES

Autre enseignement majeur : une majorité des salariés du secteur bancaire (57,9 %) considèrent que le déploiement de l'IA menace directement leur poste ou leurs missions. Les principales inquiétudes portent sur la perte de compétences et d'expertise, la déshumanisation de la relation client, la réduction des effectifs, l'obligation de changer de métier ou d'entreprise, et les risques d'erreurs liés à l'automatisation des décisions.

Plébiscitant une IA responsable, transparente et encadrée, 92 % des répondants souhaitent par ailleurs que leur entreprise bancaire intègre les critères environnementaux dans le choix des solutions d'IA.

UN SUJET STRUCTURANT DE DIALOGUE SOCIAL EN ENTREPRISE

L'IA étant devenue « un sujet structurant de dialogue social dans le secteur bancaire », le SNB/CFE-CGC identifie trois priorités : la transparence des stratégies IA, le développement massif de la formation, et l'anticipation des impacts sur l'emploi et les parcours professionnels.

Au niveau revendicatif, le SNB/CFE-CGC, dont une enquête 2025 avait mis en lumière la montée alarmante des risques psychosociaux dans le secteur bancaire, milite en particulier pour l'ouverture de négociations sur l'IA dans les entreprises, et propose de garantir un droit à la formation en la matière.

En parallèle, le syndicat « s'engage à accompagner les salariés et ses représentants dans la compréhension de ces enjeux », en mobilisant notamment son club d'experts IA, en mettant en place des formations dédiées, et en produisant des analyses sur les impacts métiers et organisationnels de l'IA.



L'INFO MILITANTE

CDC HABITAT : LA CFE-CGC SIGNE UN ACCORD SUR LE DÉPLOIEMENT DE L'IA

CDC Habitat et les syndicats ont signé un accord relatif au soutien du déploiement de l'intelligence artificielle. Objectif : identifier les leviers d'innovation tout en préservant les emplois.

Pour CDC Habitat, premier bailleur de France avec 600 000 logements et près de 10 000 employés répartis entre la métropole et les territoires ultramarins, pas question de ne pas réfléchir à utiliser l'intelligence artificielle, qui représente un puissant levier de performance et de productivité. Mais pour les deux organisations syndicales représentatives de l'entreprise (le SNUHAB CFE-CGC et l'UNSA), l'ambition du groupe ne saurait s'affranchir d'une exigence fondamentale : préserver le bien-être et la santé mentale de celles et ceux qui font vivre CDC Habitat au quotidien.

UNE COMMISSION POUR CO-CONSTRUIRE UNE ÉVENTUELLE INTÉGRATION DE L'IA

En conséquence, les parties prenantes ont signé en novembre 2025 un accord relatif au soutien du déploiement de l'intelligence artificielle. Que prévoit-il ? En premier lieu, la création d'une commission IA au sein du CSE central avec un budget dédié et une formation-sensibilisation des représentants du personnel à cette technologie. « Cet accord IA est un accord de méthode. Il ne dit pas que nous validons l'IA à 100 % », précise Rémi Arcin, délégué syndical CFE-CGC. Lui qui a travaillé à la direction des systèmes d'informations pendant 15 ans connaît bien les outils du numérique : « Comme il s'agit d'un sujet très impactant au niveau des métiers avec des risques importants, nous avons insisté sur la nécessité d'impliquer les représentants du personnel dans le projet. »

La commission créée par l'accord compte une trentaine de personnes : un représentant de chaque CSE (8 en tout), les représentants syndicaux des organisations représentatives, des experts métiers et la direction. Un grand cabinet de conseil indépendant spécialisé dans l'IA accompagne la commission en tant que référent sur les conséquences de la mise en

place de l'IA sur l'organisation et les impacts sociaux. La commission se donne jusqu'à fin 2027 pour mener à bien ses missions.

ÉVITER LA TAYLORISATION DU TRAVAIL

« Notre but, explique Rémi Arcin, c'est d'éviter une taylorisation du travail où les salariés sont juste bons à valider ou non ce qu'a fait l'IA pendant la nuit. Il y a un véritable risque de perte de sens du travail dans certains métiers. » Pour l'éviter, les syndicats ont délibérément choisi la voie du dialogue plutôt que celle de la confrontation. « Afin de s'assurer que les choses soient bien faites, participer est plus productif que s'opposer et être tenus de côté », résume Rémi Arcin.

Le rôle de la CFE-CGC est ainsi de comprendre l'impact réel de l'IA sur les conditions de travail. « Est-ce que ça facilite le travail ? Est-ce que cela permet d'automatiser les tâches pénibles et de dégager du temps pour des activités plus intéressantes et à forte valeur ajoutée, comme les interactions avec les locataires ? Ce sont les questions auxquelles nous souhaitons répondre », détaille Rémi Arcin. L'ambition est de faire de l'IA un levier de montée en compétences sans qu'elle se double d'un instrument d'appauvrissement des métiers, quitte à imaginer la création de nouvelles fonctions là où la technologie viendrait bousculer les équilibres existants.

L'approche se veut donc avant tout pragmatique. Ce qui motive les syndicats, et donc la commission mise en place par l'accord, n'est pas une recherche de la performance mais protéger les salariés, améliorer les conditions de travail et veiller aux risques psychosociaux. « Pour la CFE-CGC, l'IA doit avant tout être une pierre à l'édifice de l'ascenseur social », souligne Rémi Arcin.



L'INFO MILITANTE

L'introduction massive de l'IA dans les métiers n'est pas sans conséquences sur les individus : sentiment de dépossession, pression accrue à la performance, brouillage des repères professionnels sont autant de signaux que la commission surveillera de près, en parallèle des expérimentations techniques pour s'assurer que la transformation en cours ne se fasse pas au détriment de ceux qui la vivent.

SUIVRE LES ÉVOLUTIONS DU SECTEUR

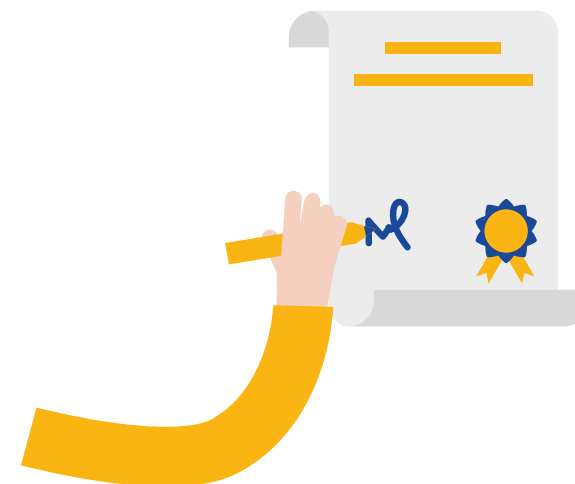
Un objectif plus facile à dire qu'à faire tant l'IA évolue vite. « Il y a un besoin permanent de tester et surveiller ce qui a été validé, écarté ou modifié », analyse Rémi Arcin. Pour cette raison, 6 réunions sont prévues par an, avec la possibilité d'en rajouter 5 extraordinaires.

Les tests consistent en des expérimentations menées sur des périmètres réduits avec par exemple trois personnes d'un même service qui testent une application IA en parallèle de leurs collègues qui travaillent de façon habituelle. La qualité du travail rendu, la productivité et le ressenti de chacun sont ensuite examinés et comparés. « Les cas d'usage sont nombreux : génération automatique de préparations de baux par récupération d'informations, compilation de données provenant de sources multiples pour en extraire une information synthétique, etc. », explique Rémi Arcin.

SÉCURISER LES DONNÉES

Parmi les points de vigilance, la question des données occupe une place centrale. En tant que bailleur social, CDC Habitat manipule une quantité massive d'informations personnelles hautement sensibles - noms des locataires, adresses, montants des loyers, etc. - qu'il est hors de question de stocker ou de faire transiter par le cloud sans précaution. « La direction a pris en compte cet impératif RGPD dès le départ, indique Rémi Arcin. À savoir où vont les données, qui y a accès, à quel niveau placer le curseur entre ce qui est confidentiel et ce qui ne l'est pas. » Une réflexion qui pourrait, selon les conclusions, orienter le choix vers une IA plutôt qu'une autre.

L'IA avancera, c'est inéluctable. « On ne peut pas se dire "cachons-nous les yeux, on ne fera pas d'IA". Il faut monter dans le train », tranche Rémi Arcin. Mais sans foncer tête baissée. Loin d'être un blanc-seing donné à l'IA, la section CFE-CGC espère que cet accord sera la garantie que rien ne sera décidé à la légère et aux dépens des salariés. Pour la CFE-CGC, l'IA ne vaut que si elle tient cette promesse : transformer le travail au bénéfice de ceux qui le font.





L'INFO MILITANTE

EXPERTISE AVANT NÉGOCIATION D'UNE RCC : LA JUSTICE DONNE RAISON À LA CFE-CGC CHEZ GE VERNOVA

Le tribunal judiciaire de Belfort a validé le droit du CSE de GE Vernova à obtenir une expertise avant toute négociation d'une rupture conventionnelle collective. Une décision qui fait référence pour tous les CSE face aux réorganisations imposées. Éclairages avec Christophe Carignano, élu CFE-CGC.

Beaucoup de directions ont recours à des dispositifs de rupture conventionnelle collective (RCC) pour supprimer des postes et ainsi augmenter leurs marges brutes, alors même que l'entreprise ne souffre d'aucune difficulté économique. Mais ce ne sera peut-être plus le cas.

En effet, le 15 janvier 2026, une ordonnance du tribunal judiciaire de Belfort a donné raison au CSE de GE Vernova (CFE-CGC, CGT, Sud et FO) qui avait formulé, lors d'un CSE extraordinaire le 11 septembre 2025, une demande d'expertise pour projet important dans le cadre du plan de réorganisation européen du groupe qui venait d'être annoncé avec, à la clé, la suppression de 42 postes sur le site de GE EPF Belfort.

Pour Christophe Carignano, Planning, Construction & Commissioning Manager, élu CFE-CGC et secrétaire du CSE de GE EPF, « cette jurisprudence devrait servir de référence pour toutes les entreprises où une direction chercherait à imposer une réorganisation par le biais d'une RCC. Maintenant, les CSE savent qu'ils peuvent demander une expertise dès le début et donc prendre de vitesse les directions qui veulent faire négocier une RCC avant que la moindre étude d'impact n'ait été faite ».

UNE ENTREPRISE EN PLEINE SANTÉ ÉCONOMIQUE

Ce n'est pas la première fois que GE Vernova fait parler d'elle. En septembre 2025, le fisc avait réclamé 212 millions d'euros à l'entreprise, accusée d'avoir déplacé une partie des bénéfices réalisés par le site de Belfort vers la Suisse, afin de supprimer les impôts dus à l'État Français. Et ce alors qu'un PSE avait été engagé en 2019, entraînant la suppression de 480 postes sur 1 800, soit plus de 25 % des effectifs.

L'affaire qui nous intéresse cette fois n'a aucun lien, bien que le hasard du calendrier la fait, elle aussi, commencer en septembre 2025. « Il faut comprendre que nous sommes une entreprise qui se porte très bien avec des chiffres records : une hausse des commandes de plus de 30 %, des résultats en croissance de 60 % par rapport à l'année dernière, des ventes prévues à 52 milliards d'euros en 2028 contre 38 Md€ en 2025. Mais l'appât du gain fait que l'on veut toujours plus », souligne Christophe Carignano.

« Alors, dans ce contexte, on ne parle pas de PSE mais de RCC, poursuit le militant. La direction expliquait avoir atteint sa capacité de production maximale, sans possibilité d'ouvrir des usines supplémentaires dans le monde dans un horizon court terme et compatible avec les besoins croissants et urgents de l'IA en énergie. Lorsqu'on souhaite faire toujours plus de profit, mais qu'on ne peut plus ajuster la variable production, on se rabat sur les fonctions support. On licencie pour diminuer la masse salariale, et donc augmenter sa marge ! »

Objectif revendiqué par la direction : réduire les coûts de structure jugés « trop élevés » par rapport à des sociétés telles que Google ou Microsoft (6 % versus 9,2 %). Une comparaison « insensée » selon Christophe Carignano dans la mesure où ces sociétés n'ont pas de sites industriels comparables à GE. Et l'élu CFE-CGC de rappeler que face à des entreprises industrielles similaires comme Siemens ou Mitsubishi, les charges de GE Vernova sont paradoxalement plus basses. En tout, 2 000 suppressions de postes ont été effectuées par le groupe dont 600 en Europe, 143 en France et 42 sur le site de Belfort.



L'INFO MILITANTE

QUAND LES SUPPRESSIONS DE POSTES MENACENT CEUX QUI RESTENT

Ces 42 emplois sont eux qui sont au cœur de la RCC, dont l'avantage par rapport à un PSE est que la direction n'a pas à justifier d'une quelconque situation économique, ni d'en informer le CSE, puisqu'elle est basée sur le volontariat. Mais le problème se situe ailleurs. *« Ce qui nous inquiétait, c'est que la charge de travail des salariés quittant l'entreprise se répercute sur le reste des équipes, avec comme conséquence des cas de burn-out ou des accidents de travail. Le CSE a donc demandé la mise en place d'une étude d'impact sur la vie des salariés restants avant de procéder à cette RCC »,* raconte Christophe Carignano.

Une demande peu appréciée puisque, ne se contentant pas seulement de refuser cette expertise, la direction est directement allée la contester au tribunal judiciaire de Belfort, sur la base d'une procédure accélérée au fond. Mais l'assurance initiale de la direction s'est très vite dissipée car, quelques semaines plus tard, le 9 octobre et la veille du jugement, elle a demandé au tribunal de Belfort un report d'audience pour peaufiner sa défense, pourtant jugée sans faille, puisque légale !

L'origine de ce revirement soudain ? *« La direction a dû se rendre compte que la justice ne trancherait pas aussi facilement en leur faveur, elle a donc essayé de gagner du temps pendant qu'elle négociait auprès des syndicats pour signer la RCC »,* estime Christophe Carignano. Mais c'est justement pour cette raison que le tribunal de Belfort a validé la demande préalable formulée par le CSE d'une expertise pour projet important dans le cadre de la réorganisation européenne avant la négociation d'une RCC.

UNE VICTOIRE JUDICIAIRE

Pour expliquer cette victoire judiciaire, Christophe Carignano pointe d'abord la qualité de la plaidoirie. *« Notre avocat, Maître Diego Parvex, a très bien plaidé l'importance de la réorganisation européenne (encadré ci-dessous), claire et bien structurée, alors que celui de la direction n'est pas*

sorti du schéma classique et légal qui laissait dire qu'on verrait comment s'organiser après les départs volontaires. » Si cette dernière a argué que la signature de la RCC deux semaines plus tôt était preuve de sa solidité, l'avocat a expliqué qu'elle prouvait que la procédure était précipitée. Sur le fond, il a réussi à démontrer que ce projet de réorganisation avait été structuré dès le départ à l'échelle mondiale, européenne puis française, et que même si la RCC était déjà conclue, le CSE avait le droit d'en connaître les résultats et de chercher à minimiser les conséquences pour les salariés restants.

Les syndicats pourront donc examiner la réorganisation décidée par l'entreprise, qui n'a pas fait appel de la décision du tribunal. Une situation donc assez cocasse puisque chaque partie a pu techniquement obtenir gain de cause ou faire ce qu'elle voulait. Mais la victoire syndicale est sur le long terme.

UN PRÉCÉDENT DÉCISIF

La décision du tribunal n'est en effet pas anodine. L'expert a été officiellement mandaté et sa mission relancée fin janvier. Son objectif : mesurer l'impact réel de la RCC sur les salariés restants, identifier ceux qui vont absorber la charge de travail des partants, et s'assurer que les postes laissés vacants sont bien pourvus. Son rapport est attendu pour le mois d'avril.

La direction de GE Vernova n'a pas désarmé pour autant. Refusant de communiquer les noms des salariés concernés, elle n'a transmis que des matricules générés aléatoirement. Une manœuvre visant à empêcher l'expert d'interroger les personnes directement visées.

En conclusion, si une RCC une fois signée ne peut légalement plus être annulée, un tribunal a reconnu, pour la première fois, le droit du CSE d'être informé de ses conséquences avant même qu'elle ne produise ses effets. Une arme nouvelle entre les mains des représentants du personnel



L'INFO MILITANTE



dans un rapport de force qui, jusqu'ici, penchait systématiquement du côté des directions. « *Chaque CSE ayant tenté de contrer un processus de RCC se heurtait jusqu'ici à la même impasse, rappelle Christophe Carignano. Désormais, ils savent qu'ils peuvent obtenir gain de cause.* »

L'analyse de Maître Diego Parvex, avocat associé Atlantes, commentant l'ordonnance du 15 janvier 2026 – RG n° 25/00070 – n° Portalis DB3P-W-B7J-CQXD du tribunal judiciaire de Belfort.

« La loi exclut la consultation obligatoire du CSE sur un projet d'accord RCC. Pour autant, l'employeur doit-il consulter le CSE lorsque les suppressions de postes visés dans la RCC sont portées par un projet de réorganisation qui remplit les critères de L.2312 8 CT (importance, impact sur effectifs, organisation, conditions de travail, santé/sécurité) ? La réponse est oui.

Le CSE, considérant l'existence d'un projet important, avait voté le recours à une expertise sur la base de l'article L.2315 94 du Code du travail. L'employeur assigne le CSE pour obtenir l'annulation de la délibération, invoquant que la RCC relève de la négociation collective, pas de la consultation du CSE.

Au stade de la négociation de l'accord RCC, il n'existerait qu'une obligation d'information, non de consultation, ni sur le projet d'accord, ni sur le projet de réduction d'effectifs qu'il porte. Les textes sur les projets de restructuration/compression d'effectifs (L.2312 39 Code du travail) sont expressément exclus en cas de RCC ; de plus, l'article L.2312 14 pose que les projets d'accord collectif ne sont pas soumis à consultation du CSE sauf texte contraire.

Le CSE a mis en avant que l'employeur a clairement communiqué sur un projet de réorganisation avec le détail des fonctions support touchées et du nombre de postes concernés ! Le tout avec de grandes conséquences sur le volume et la structure des effectifs, les conditions de travail (nouveaux process, recours accru aux technologies, IA, transfert de tâches aux salariés, augmentation du ratio salariés/RH). Le CSE doit donc être consulté sur un projet important modifiant les conditions de travail (art. L.2312 8) et peut recourir à un expert en application de l'article L.2315 94, 2°.

Le juge a relevé l'existence d'un projet de réorganisation distinct de la seule négociation RCC et, devant l'importance du projet, a souligné que la consultation du CSE ne peut être utile que si elle préexiste aux décisions à intervenir. La juridiction a donc rejeté la demande de l'employeur tendant à l'annulation de la délibération du CSE (recours à l'expert) et l'enjoint à ouvrir une procédure d'information consultation sur le projet de réorganisation. »



YVES ROCHER CONDAMNÉ POUR MANQUEMENT À SON DEVOIR DE VIGILANCE À L'ÉTRANGER : UN JUGEMENT PIONNIER

Après cinq ans de procédure, la société de cosmétiques a été condamnée le 12 mars dernier pour manquement à son devoir de vigilance au sein d'une filiale en Turquie. C'est la première fois que la responsabilité d'une société mère d'un groupe français est engagée pour des activités à l'étranger.

Le 20 avril 2021, le groupe Yves Rocher était mis en demeure pour manquement à son devoir de vigilance par le syndicat turc Petrol-İş ainsi que les ONG Sherpa et ActionAid sur la base de la loi française de 2017. En mars 2022, ces trois organisations ainsi que 34 salariés de la filiale turque, Kosan Kozmetik, assignent Yves Rocher en justice pour manquement au devoir de vigilance. L'audience s'était tenue le 20 novembre 2025 au tribunal judiciaire de Paris, date à laquelle 81 salariés s'étaient greffés à l'action et s'opposaient à Yves Rocher. Des salariés étrangers d'une filiale d'un groupe français qui réclament des dommages et intérêts à la maison mère pour violation du devoir de vigilance : la démarche était une première judiciaire. Le délibéré rendu le 12 mars 2026 ne fait que parachever le caractère pionnier de cette affaire.

LIBERTÉS SYNDICALES BAFOUÉES : LA GRAVITÉ DES FAITS AU FONDEMENT DE L'AFFAIRE

Lors de l'audience de novembre 2025, trois salariées de l'usine turque au cœur de l'affaire avaient fait le déplacement. Leurs témoignages avaient permis de mesurer la gravité des faits au fondement de l'affaire. Tout a commencé par le licenciement de 132 salariés entre mars et septembre 2018, du fait de leur affiliation au syndicat turc Petrol-İş. Or c'est précisément pour des conditions de travail notoirement dégradantes qu'un boom du taux d'affiliation syndicale s'était produit pour atteindre 40 % de l'ensemble des effectifs.

Lors de l'audience, les salariées ont témoigné des cadences infernales imposées au détriment de la sûreté des travailleurs. En effet, pour optimiser chaque seconde de travail, le système de sécurité des machines était débranché. Les salariés étaient menacés de se faire supprimer leurs tickets-restaurant ou de se faire licencier s'ils refusaient

d'effectuer des heures supplémentaires. Ceux qui étaient identifiés comme récalcitrants étaient assignés aux tâches les plus pénibles et dangereuses. Ces dernières impliquaient la manipulation de poudre et de solvants sans équipements de protection. Les salariés souffraient de manière chronique de maux de tête, vertiges, nausées et vomissements. De surcroît, les femmes étaient structurellement discriminées avec des augmentations de salaire plafonnées différemment selon le genre.

À la suite de la campagne d'adhésion syndicale, la direction a commencé à traquer les salariés syndiqués, fouillant leurs messageries et usant de moyens de coercition pour les pousser à renoncer à leur carte syndicale. Ces violations de la liberté syndicale étaient connues de longue date puisque dès 2018, la fédération syndicale internationale IndustriALL avait adressé un courrier à ce sujet au président du groupe Yves Rocher. Détail savoureux : en avril 2018, le groupe avait réagi en mettant en place un processus d'audits qui lui a valu de décrocher le label « Great place to work » par une structure de certification turque. Dans le même temps, les licenciements pour affiliation syndicale allaient bon train.

LES APPORTS DU JUGEMENT POUR LE DÉVELOPPEMENT DU DEVOIR DE VIGILANCE

La loi sur le devoir de vigilance de 2017 impose aux grandes entreprises d'identifier et de prévenir les risques graves pour les droits humains, la santé, la sécurité ou l'environnement dans l'ensemble de leurs chaînes d'activité, y compris dans leurs filiales ou chez leurs sous-traitants. L'interprétation de certains aspects de cette loi était sujette à débat et la jurisprudence naissante sur le devoir de vigilance vient jouer un rôle essentiel à cet égard. Le délibéré du 12 mars dernier constitue une pierre de plus à cet édifice.



LA PRIMAUTÉ DE LA LOI FRANÇAISE

Le groupe Yves Rocher faisait valoir qu'au regard de la loi turque, l'action entamée par les salariées était prescrite. Le tribunal a écarté cet argument, mettant en avant que le législateur avait entendu donner un caractère impératif aux dispositions relatives au devoir de vigilance. Cela suppose que la loi française est dotée d'une portée extraterritoriale en soutien à ce caractère impératif et qu'elle écarte ici la loi turque. Autrement dit, qu'un dommage soit subi en France ou à l'étranger, c'est la loi française qui doit s'appliquer.

UNE CARTOGRAPHIE DES RISQUES LACUNAIRE

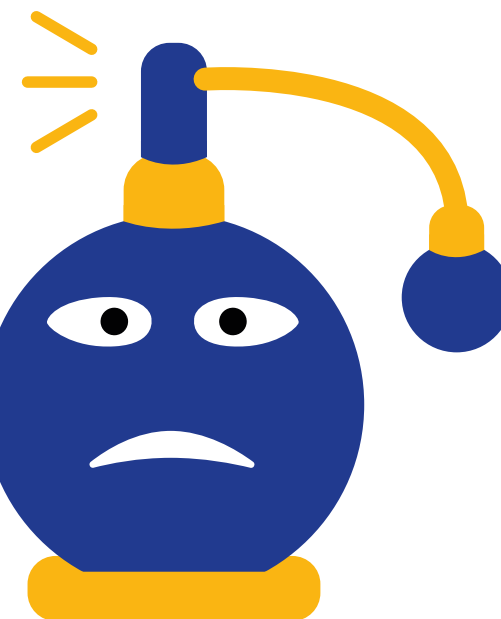
Le tribunal a examiné les plans de vigilance d'Yves Rocher publiés pour les années 2017 et 2018. Il a été jugé que la cartographie était lacunaire car elle ne contenait aucune analyse des risques liés aux activités des filiales du groupe. Seules les activités des fournisseurs et des achats jugées sensibles étaient analysées. Or, les juges ont souligné que le groupe disposait pourtant des informations suffisantes pour identifier le risque de violation à la liberté syndicale dans sa filiale turque. Le processus d'audits lancé en 2018 prouve par ailleurs qu'Yves Rocher avait une capacité d'intervention. Le tribunal considère ainsi que si ce risque avait été intégré au plan et correctement traité, les licenciements en cause auraient pu être évités.

LE TRIBUNAL PRONONCE DES RÉPARATIONS FINANCIÈRES

Ce sont donc 81 salariés qui s'étaient greffés à l'action contre Yves Rocher. Cependant, en 2019, 72 d'entre eux avaient accepté une transaction et le tribunal a estimé qu'ils n'avaient plus intérêt à agir. Les neuf salariés n'ayant pas signé la transaction se verront verser 8 000 euros par le groupe français. Le syndicat turc recevra 40 000 euros et les ONG recevront 1 euro symbolique. La décision est assortie d'une exécution provisoire, ce qui veut dire qu'Yves Rocher doit s'acquitter de ce paiement immédiatement et qu'un éventuel appel ne saurait avoir un effet suspensif sur la condamnation.

PORTÉE ET PERSPECTIVES

Ce jugement pourrait avoir des retombées très fortes pour bon nombre d'autres multinationales pointées du doigt pour les violations des droits fondamentaux que leurs activités produisent à l'étranger. Il constitue un levier de plus pour les organisations syndicales, dont la CFE-CGC, qui sont impliquées afin que le devoir de vigilance soit pleinement effectif.



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



ASSURANCE CHÔMAGE : CE QUI CHANGE POUR LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Non signé par la CFE-CGC, l'accord conclu le 25 février dernier prévoit notamment une réduction de la durée maximale d'indemnisation pour les allocataires ayant conclu une rupture conventionnelle individuelle.

Le 25 février dernier, un avenant à la dernière convention d'assurance chômage a été signé par trois organisations syndicales (CFDT, FO, CFTC) et trois organisations patronales (MEDEF, CPME, U2P). Le texte intervient dans un contexte d'une demande de réalisation d'économies budgétaires de la part du gouvernement. Pas moins de 400 millions d'euros étaient demandés.

Rappelons que 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 mise en place lorsque le demandeur d'emploi dépasse un certain revenu. En ce que le texte négocié le 25 février constitue un avenant à ladite convention, pour le signer, la CFE-CGC devrait au préalable parapher celui de 2023, ce qu'elle ne fera pas tant que la mesure de dégressivité y figurera.

QUE CONTIENT CE NOUVEL AVENANT ?

Au premier plan de la négociation : la rupture conventionnelle individuelle (RCI). Créé en 2008 pour répondre à une volonté d'apporter davantage de fluidité sur le marché du travail, le mécanisme était, depuis, resté inchangé. Perçue (ou du moins présentée) par le patronat comme un « privilège choisi » pour les salariés, la RCI, et surtout sa révision, n'a pas manqué de susciter les débats lors de la négociation de l'avenant. S'éloignant de son objectif initial, ce mode de rupture semble être désormais devenu un outil de pilotage budgétaire de l'assurance chômage.

Au terme des multiples séances, la proposition du patronat d'appliquer à la RCI une dégressivité de l'allocation (accélérée et étendue à tous les travailleurs dont le revenu mensuel brut dépasse 2 000 euros) a finalement été abandonnée.

Si le retrait d'une telle proposition est louable, le mécanisme de rupture n'a pour autant pas été épargné. En effet, l'avenant négocié prévoit une réduction de la durée maximale d'indemnisation pour les allocataires ayant conclu une RCI. Celle-ci passe à 15 mois (au lieu de 18) pour les moins de 55 ans et à 20,5 mois (au lieu de 22,5 ou 27) pour les 55 ans et plus (pour les allocataires résidant en outre-mer hors Mayotte, ces durées passent à 20 mois pour les moins de 55 ans et 30 pour les plus de 55 ans). Les salariés les plus impactés sont les personnes de plus de 57 ans avec 6,5 mois de moins.

Une prolongation de cette durée est possible pour les seniors après un examen de l'effectivité des démarches au 12e mois. Attention : ces durées s'appliquent une fois que le coefficient de contracyclicité de 0,75 a déjà été appliqué, soit lorsque le niveau de chômage est inférieur à 9 %. Il est à noter qu'un retour du taux de chômage au-dessus de 9 % n'entraîne pas de prolongation automatique de la durée d'indemnisation.

QUELS IMPACTS FINANCIERS POUR L'ASSURANCE CHÔMAGE ?

D'après les premières estimations de l'Unedic établies hors effets de comportement (désincitation à la signature d'une rupture conventionnelle, substitution par d'autres motifs de rupture, accélération de la reprise d'emploi etc.), l'impact financier de la mesure est étroitement lié aux modalités d'application choisies pour les seniors, oscillant entre deux trajectoires distinctes.

Dans l'hypothèse d'une borne haute où aucun droit ne serait prolongé au-delà de 20,5 mois pour les 55 ans et plus, l'économie réalisée progresserait de 20 millions d'euros la première année à 760 M€ la troisième, pour atteindre un régime de croisière de 940 M€ dès la cinquième année.



À l'inverse, selon le scénario d'une borne basse prévoyant le maintien de droits prolongés (22,5 mois pour les 55-56 ans et 27,5 mois pour les 57 ans et plus), l'impact financier serait plus modéré : après un démarrage identique de 20 millions d'euros, l'économie s'établirait à 650 M€ la troisième année pour se stabiliser à 720 M€ en régime de croisière.

Au terme de cette montée en charge, ces deux scénarios traduiraient une diminution moyenne mensuelle du nombre de personnes indemnisées comprise entre 35 000 et 55 000.

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

LE TÉLÉTRAVAIL DES CADRES SOLIDEMENT ANCRÉ EN ENTREPRISE

Le télétravail demeure très majoritairement prisé par les entreprises employant des cadres, selon une étude APEC. Peu d'employeurs réduisent le dispositif ou envisagent de le faire, conscientes des enjeux en termes de productivité et d'attractivité.

Malgré quelques reculs isolés, la pratique du télétravail reste solidement ancrée dans les entreprises comme dans l'identité cadre, souligne une étude publiée le 12 mars dernier par l'Association pour l'emploi des cadres (APEC), menée auprès d'un échantillon représentatif de 2 000 cadres actifs du secteur privé.

STABILITÉ DE LA POLITIQUE TÉLÉTRAVAIL EN ENTREPRISE

Si la volonté de certains employeurs d'un retour des personnels en présentiel revient régulièrement dans l'actualité, à l'image récemment du constructeur automobile Stellantis, la réalité chiffrée tend à démontrer une large stabilité du dispositif. Ainsi, l'an dernier, seules 9 % des entreprises indiquent avoir supprimé le télétravail ou diminué le nombre de jours de télétravail possibles pour leurs salariés cadres.

Dans le détail, cette restriction du télétravail concerne principalement les TPE et PME (respectivement 8 % et 10 % d'entre elles, contre seulement 5 % pour les ETI/GE). À l'opposé, 2 % des entreprises ont augmenté le nombre de jours autorisés, quand 89 % n'ont pas changé leur politique de télétravail. Pour 2026, aucune révolution à attendre : le statu quo de la politique télétravail est plébiscité par 94 % des employeurs.

PRODUCTIVITÉ, QVT ET ATTRACTIVITÉ : LES ENTREPRISES CONSCIENTES DES BÉNÉFICES DU TÉLÉTRAVAIL

Les entreprises déployant le télétravail « sont convaincues qu'elles ont plus à y gagner qu'à y perdre en termes de productivité (45 %) comme de qualité de vie au travail (67 %) », indique l'Apec, des convictions plus fortes encore chez les plus grandes entreprises (61 % et 87 %). Les employeurs sont par ailleurs nombreux, en particulier dans les grandes structures, « à anticiper des effets délétères sur l'attractivité, la motivation et la rétention de leur cadres en cas de réduction du nombre de jours de télétravail ».

Près de 4 entreprises sur 10 (38 %) estiment que cela générerait des difficultés à recruter, 33 % une baisse d'engagement et 23 % des départs de collaborateurs.

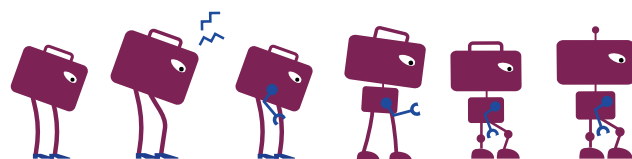
Sans surprise, les cadres seraient en effet en grande majorité mécontents si leur entreprise décidait de réduire le nombre de jours de télétravail autorisés (74 %) ou de supprimer le dispositif (80 %). Dans ce dernier cas, près d'un cadre télétravailleur sur deux envisagerait de changer d'entreprise, un chiffre stable depuis 2024, d'après l'APEC.

LA LIBERTÉ DANS L'ORGANISATION DE LEUR TRAVAIL PLÉBISCITÉE PAR LES CADRES

Sur les modalités d'usage du dispositif, une majorité de cadres (61 %) indiquent pouvoir changer de jours de télétravail chaque semaine selon leurs missions et besoins, et 47 % peuvent modifier leurs jours de télétravail en cas d'imprévu, sans nécessité de validation managériale. « Cette liberté dans l'organisation de leur travail est un avantage essentiel aux yeux des cadres, un pilier identitaire désormais associé aux possibilités de travail hybride », selon l'APEC.

Si 47 % des cadres anticipent une possible évolution des modalités de gestion du télétravail dans leur entreprise en 2026, l'heure est une fois encore au statu quo chez les employeurs puisque seuls 13 % d'entre eux envisagent de réviser les modalités du dispositif au cours des douze prochains mois, analyse l'APEC.

Enfin, interrogés sur les trois principaux avantages d'être cadres, ces derniers mettent en avant l'intérêt et le contenu de leur travail (51 %) devant la liberté de choisir l'organisation et les méthodes de travail (43 %) et les avantages financiers (39 %).



IA : 5 MILLIONS D'EMPLOIS MENACÉS EN FRANCE ?

L'essor de l'intelligence artificielle générative pourrait transformer en profondeur le marché du travail en France. Selon l'étude « Emplois, compétences, valeur : ce que l'IA est en train de bouleverser » de Coface et de l'Observatoire des emplois menacés et Émergents (OEM), environ 16 % des tâches sont aujourd'hui exposées à l'automatisation. Rapportée à l'emploi, cette exposition pourrait concerner jusqu'à 5 millions de postes dans les années à venir. Toutefois, l'étude précise que cet indicateur « reflète l'exposition des tâches, et non leur destruction ».

Cette transformation ne concerne pas tous les métiers de manière uniforme. Ainsi, parmi les 923 professions analysées, 120 (13 %) présentent un niveau d'exposition élevé avec plus de 30 % de leurs tâches potentiellement automatisables. Et cette fois, « l'IA générative impacte les emplois les plus qualifiés de manière disproportionnée par rapport aux précédentes vagues d'automatisation », précise l'étude.

Les niveaux d'exposition atteignent 29 % des métiers de l'ingénierie, 27 % des professions juridiques, financières et créatives, et 24 % des fonctions managériales et administratives. Les 10 % des travailleurs les mieux rémunérés ont un niveau d'exposition compris entre 20 % et 25 % de leurs tâches, confirmant que cette nouvelle vague d'automatisation concerne en priorité les emplois qualifiés et les cadres.

À l'inverse, 136 métiers (15 %) affichent moins de 5 % de tâches exposées. Ces professions se concentrent dans des activités comme l'hébergement-restauration (8 %), les services à la personne (10 %) ou la construction (12 %), la santé (13 %) et les transports (15 %), contre 16 % pour l'ensemble de l'industrie manufacturière.

Parallèlement, l'adoption de l'IA progresse rapidement dans les entreprises. La part de celles l'utilisant dans au moins une fonction opérationnelle est passée de 55 % à 88 % entre 2022 et 2025, tandis que l'utilisation de l'IA générative seule est passée de 33 % à 79 %.



Étude « Emplois, compétences, valeur : ce que l'IA est en train de bouleverser » de Coface et de l'Observatoire des emplois menacés et émergents (OEM) ; 1^{er} avril 2026.

EMPLOI DES CADRES : UNE REPRISE ENCORE INCERTAINE

Selon les prévisions de l'Apec, le marché de l'emploi cadre amorcerait une reprise en 2026, après deux ans consécutifs de recul. Les entreprises prévoient 305 800 recrutements (+4 % par rapport à 2025). Cette progression reste loin du niveau record de 2023 (330 700). Après une baisse de -8 % en 2024 (303 400) puis de -3 % en 2025 (294 500), le recul cumulé atteint environ -11 % depuis le pic récent.

La progression des prévisions de recrutements serait portée par les services à forte valeur ajoutée, notamment l'informatique (+5 %), l'ingénierie-R&D (+7 %), le conseil (+6 %) et la banque-assurance (+9 %). Dans les autres secteurs, la situation est plus contrastée : l'hôtellerie-restauration-loisirs (+7 %), l'immobilier (+5 %) et les services aux entreprises (+3 %) tirent leur épingle du jeu, tandis que la formation initiale et continue (-5 %), le transport-logistique (-3 %) et la santé/action sociale (-2 %) reculent.

Dans la construction, les prévisions de recrutements progresseraient de +3 %. L'industrie, après une année 2025 délicate, retrouverait des couleurs avec 40 950 recrutements (+3 %), avec une progression notable dans la gestion des déchets (+7 %), les équipements électriques et électroniques (+7 %) et l'ensemble automobile, aéronautique et matériels de transport (+12 %).

Cette reprise globale s'appuierait sur les grandes fonctions de l'emploi cadre. Ainsi, les métiers de l'informatique, des études et R&D, et du commercial-marketing concentreraient à eux seuls plus de la moitié des recrutements attendus en 2026.

Néanmoins, cette embellie, qui concerne l'ensemble des territoires, reste fragile et largement dépendante de facteurs externes. Les incertitudes géopolitiques, les tensions sur les coûts de l'énergie ou encore le contexte inflationniste continuent de peser sur les décisions d'embauche. Les entreprises privilégieraient des candidats avec une solide expérience professionnelle (6 à 10 ans voire plus), aux dépens des cadres débutants.



Étude APEC « Prévisions de recrutements de cadres 2026 », avril 2026.



SUR NOS RÉSEAUX

 **Threads - CFE-CGC** @CFECCG - 30 mars 2026

 **Comment préparer les élections CSE en entreprise ?**
Négociation du PAP, listes des candidats, campagne
sur le terrain, communication... Conseils pratiques aux
sections syndicales et aux militants.
À consulter ici → urlr.me/7qxY9h

 **LinkedIn - CFE-CGC** - 2 avril 2026

 **Pourquoi se former ? Comment ? Et avec quels
financements ?** La CFE-CGC actualise le guide « Formations
de valorisation des parcours des élus ». Il propose une
sélection non exhaustive des formations qui peuvent
vous permettre de valoriser votre parcours syndical !
La CFE-CGC s'engage depuis de nombreuses années pour
la reconnaissance des compétences de ses militants.
À consulter ici → urlr.me/enTdEj

 **Bluesky - CFE-CGC** @CFECCG.ORG - 8 avril 2026

 **Prix des carburants : « les mesures qui s'appliquent
à tout le monde » ne sont pas efficaces, selon François
Hommeril, président de la CFE-CGC.**
À consulter ici → urlr.me/cKAYp4

 **Instagram - CFE-CGC** @CFE-CGC - 10 avril 2026

 **Notre Zoom fait le point sur les actualités marquantes
de la semaine.**
À consulter ici → urlr.me/REwNcF



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.**