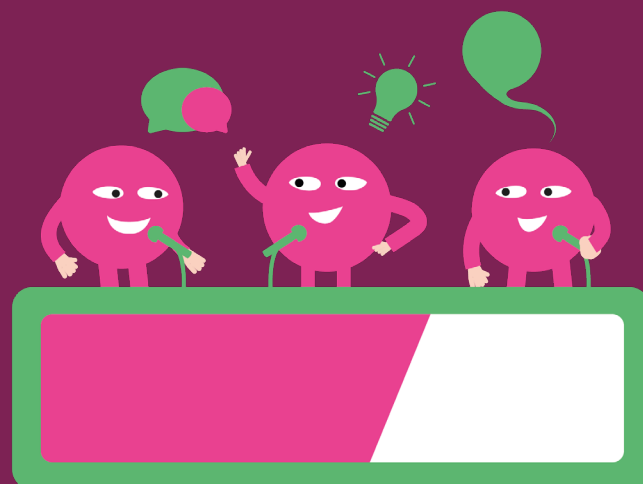




LE BULLETIN CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

P. 3 EN BREF

P. 4 ENTRETEN - CHRISTELLE THIEFFINNE : « FIERTÉ ET RESPONSABILITÉ »

P. 7 L'INFO MILITANTE - LE DISCOURS DE CHRISTELLE THIEFFINNE, NOUVELLE PRÉSIDENTE DE LA CFE-CGC

P. 14 UN NOUVEAU TRIO EXÉCUTIF À LA TÊTE DE LA CFE-CGC

P. 15 39^E CONGRÈS CFE-CGC : LA NOUVELLE ÉQUIPE CONFÉDÉRALE

P. 16 FRANÇOIS HOMMERIL : « MON HISTOIRE, C'EST LA VÔTRE »

P. 20 « LA QVCT EST UN LEVIER DE PERFORMANCE AUTANT QU'UN ENJEU HUMAIN »

P. 24 ALLIANCE POLICE NATIONALE MOBILISÉ POUR LA SÉCURITÉ LGBTQI+

P. 26 REGARDS EUROPE ET INTERNATIONAL

P. 28 FOCUS - IA, TRAVAIL ET DIALOGUE SOCIAL : COMMENT APPRÉHENDER LES ENJEUX ?

P. 30 TENDANCES

P. 31 SUR NOS RÉSEAUX

EN BREF



Situation économique et sociale : les syndicats interpellent le Premier ministre

Dans [un courrier](#) adressé le 27 mai au Premier ministre Sébastien Lecornu, les leaders des organisations syndicales (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC, CFTC, UNSA, Solidaires, FSU) font part, « dans le contexte que traverse notre pays, aggravé par la guerre en Iran », de leur « plus vive inquiétude et de leurs attentes en matière économique et sociale ». « Le déclassement est massif, les qualifications et l'expérience sont niées, la France est désormais un pays de bas salaires. Ce n'est pas le travail qui pèse trop : c'est sa rétribution qui pèse trop peu », dénoncent les leaders syndicaux qui en appellent « à rendre au travail sa juste place, dans les entreprises comme dans les administrations ».

Quels services publics pour le XXI^e siècle ? Les propositions de la CFE-CGC

Parce que le service public concerne tous les acteurs et doit être compris par tous, la CFE-CGC publie pour ses structures [un hors-série](#) « Quels services publics pour le XXI^e siècle ? », un document de fond afin d'offrir un éclairage et des perspectives pour des services publics capables de relever les prochains défis. Fruit d'un travail collectif mené par la confédération avec les fédérations, la publication, organisée en cinq grandes parties, apporte une réflexion prospective et invite à mieux comprendre les fondements, les enjeux et les perspectives du service public.

Gérer l'impact professionnel des aléas de la vie des salariés : consultez le guide CFE-CGC

Pour aider les managers à faire face à des situations de plus en plus diverses et courantes (retour après une longue absence, violences conjugales, différentes addictions en milieu de travail...), où la partie vie privée d'un collaborateur vient impacter le collectif de travail, la CFE-CGC met à disposition [le guide](#) « Gérer l'impact professionnel des aléas de la vie des salariés ». La publication concerne également les élus CSE en entreprise, qui ont un rôle prépondérant à jouer pour la mise en place de dispositifs et de règles qui donneront un appui aux managers.

Mise à jour du guide CFE-CGC sur la retraite des salariés du secteur privé

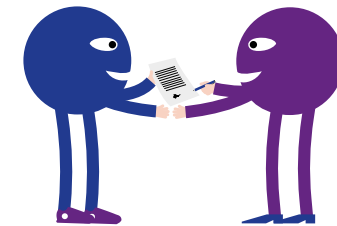
Suite à la suspension de la réforme des retraites de 2023 actée dans la loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) pour 2026, la CFE-CGC a mis à jour, pour ses adhérents, [son guide pratique](#) « La retraite des salariés du secteur privé ». Quand pourrai-je partir en retraite (conditions d'âge, cas particuliers...) ? Quelles démarches dois-je effectuer ? Quel sera le montant de ma pension (retraite de base, retraite complémentaire, minimas...) ? La publication apporte les repères essentiels - questions récurrentes, glossaire, adresses utiles, etc. - pour comprendre votre future retraite.

Découvrez le mémo pratique CFE-CGC sur la formation professionnelle

En matière de formation professionnelle tout au long d'une carrière, de nombreuses possibilités de financement existent pour faire un point, bénéficier de conseils, s'orienter, valider son expérience et se former afin d'évoluer et de tenir un poste qui convient mieux à vos aspirations ou capacités physiques. Conseil en évolution professionnelle (CEP), compte personnel de formation (CPF), compte professionnel de prévention (C2P), compte d'engagement citoyen (CEC), bilan de compétences, VAE, projet de transition professionnelle... [Dans son nouveau mémo](#), la CFE-CGC passe en revue les dispositifs pour vous accompagner.

LE CHIFFRE

18 À 22 %



Soit, pour un allocataire de l'assurance chômage, la probabilité de la première reprise d'emploi avant même d'avoir été indemnisé, selon l'étude « La reprise d'emploi selon la durée indemnisée » publiée par l'Unedic le 2 juin. Ce taux descend « entre 9 % et 11 % au premier mois d'indemnisation et entre 7 % et 9 % au deuxième mois d'indemnisation », selon les durées potentielles de droits d'indemnisation des demandeurs d'emploi. « Cette probabilité continue ensuite de baisser progressivement », précise l'Unedic.

Les allocataires qui occupaient une mission d'intérim avant l'ouverture de leur droit chômage sont ceux qui reprennent en moyenne le plus rapidement un emploi, « reflet de dynamiques professionnelles composées pour certains d'une suite de contrats à durée limitée », souligne l'étude.



ENTRETIEN

« FIERTÉ ET RESPONSABILITÉ »

Élue le 10 juin à la présidence de la CFE-CGC lors du 39^e congrès confédéral à Strasbourg, Christelle Thieffinne, ancienne secrétaire nationale à la protection sociale, fixe le cap de la nouvelle mandature et livre sa vision de l'action syndicale.

C'est officiel, vous succédez comme attendu à François Hommeril à la présidence de la CFE-CGC. Quel est votre état d'esprit ?

C'est à la fois une immense fierté et une très grande responsabilité. La CFE-CGC est l'organisation syndicale qui a le plus progressé lors des trois derniers cycles électoraux. C'est une voix forte et singulière dans le paysage syndical. Avec toutes nos structures et nos militants, nous représentons les personnels de l'encadrement - techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs, cadres et agents de la fonction publique -, des populations qui occupent une place particulière dans les entreprises et les administrations, qui exercent au quotidien des responsabilités. Je mesure celles qui m'incombent désormais en tant que première porte-parole de l'organisation pour valoriser le travail accompli, au plus près du terrain et des réalités du travail, par les sections syndicales CFE-CGC.

Qu'est-ce qui vous a conduit à briguer la présidence confédérale ?

Ma réflexion a mûri ces dernières années au sein de l'exécutif confédéral en qualité de secrétaire nationale à la protection sociale, un mandat qui m'a conduit, au nom de la CFE-CGC, à intervenir sur des dossiers majeurs comme les retraites. J'ai progressivement eu envie d'aller plus dans loin l'engagement syndical qui est le mien depuis plus de vingt ans. Cette ambition a été confortée par l'appui de ma fédération d'appartenance (Métallurgie) et lors de mes rencontres avec toutes les composantes de l'organisation : fédérations, syndicats, unions territoriales.

« Être en phase avec le terrain et les réalités du travail, partout où nos militants font vivre le dialogue social »

Quelle vision du militantisme syndical souhaitez-vous incarner ?

Je suis une fervente partisane d'un syndicalisme de proximité. Il est fondamental d'être en phase avec le terrain, partout où nos militants font vivre le dialogue social. J'ai constaté lors des grandes négociations nationales interprofessionnelles combien la CFE-CGC porte systématiquement, au plus haut niveau, ces réalités vécues dans les entreprises de tous les secteurs d'activité. Avec les nouvelles équipes confédérales, je veux porter auprès de tous nos interlocuteurs ces témoignages, ces analyses et cette expertise terrain qui caractérisent la CFE-CGC et ses militants dont la qualité est partout reconnue.

Quelle a été votre trajectoire professionnelle et syndicale chez Thales et comment s'y est forgée votre vision de l'action syndicale ?

Ingénieure en génie des systèmes industriels, j'ai effectué l'essentiel de ma carrière chez Thales AVS sur le site de Vendôme (Loir-et-Cher), où j'ai occupé des responsabilités techniques, de management d'ateliers et d'organisation industrielle. J'ai adhéré à la CFE-CGC en 2004, notamment en raison d'un manque de reconnaissance voire d'attaques envers les personnels de l'encadrement du site. J'ai rapidement pris des responsabilités et exercé divers mandats : déléguée du personnel, élue au comité d'entreprise et au comité central d'entreprise, déléguée syndicale puis déléguée syndicale centrale. Pour avoir beaucoup travaillé ces sujets lors de commissions, le handicap, l'inclusivité et l'égalité professionnelle ont toujours été quelques-uns des marqueurs forts dans mon parcours syndical.



ENTRETIEN

J'ajoute que je n'ai jamais été détachée à 100 % jusqu'à mon élection comme secrétaire nationale au congrès de Tours en 2023. Il me semble important d'avoir pu concilier, en bonne intelligence avec mes interlocuteurs dans un grand groupe comme Thales, mes missions professionnelles et syndicales. Cela n'a pas toujours été facile, notamment quand j'étais simultanément manager de production et élu au CE. Toutes ces expériences m'ont beaucoup appris sur la négociation et sur ce que sont tous les enjeux d'organisation du travail.

« Poursuivre notre progression et faire de la CFE-CGC la troisième organisation syndicale du pays »

Quels sont les grands axes de votre feuille de route ?

Sur le terrain de la représentativité, j'ai l'ambition de continuer à faire progresser la CFE-CGC et d'en faire la troisième organisation syndicale du pays. Et d'être ainsi toujours plus influents, écoutés, entendus lors des grandes négociations interprofessionnelles entre partenaires sociaux et auprès des décideurs politiques dès lors qu'ils nous sollicitent. Les effectifs des populations de salariés que représente la CFE-CGC sont en progression dans les entreprises et il s'agit d'accompagner le mouvement, de répondre aux défis d'un monde du travail en transformation, de faire valoir nos revendications, de constamment tirer le débat vers le haut. Nous devons donc poursuivre nos efforts de développement syndical, consolider la présence de la CFE-CGC et l'implanter partout où cela est possible, faire monter en compétences nos militants, répondre aux besoins, partager les bonnes pratiques, outiller nos sections. La qualité de la formation syndicale est notamment une marque de fabrique de notre organisation.

Pour le reste, la CFE-CGC fera entendre sa voix sur tous les grands sujets sociaux-économiques relevant de ses prérogatives. Je pense notamment à tous les enjeux majeurs que sont l'industrie, la transition écologique, le partage de la valeur, notre modèle social, l'intelligence artificielle, le gouvernement d'entreprise, nos services publics et bien d'autres sujets sur lesquels il faudra faire preuve de courage.

Vous êtes issue de la métallurgie, du secteur industriel. Comment créer les conditions d'une réindustrialisation avec des emplois pérennes ?

Historiquement, l'industrie a toujours tiré un pays ou un territoire vers le haut. Ce sont des savoir-faire, des compétences, des enjeux de souveraineté économique, de R&D et bien sûr d'emploi. La CFE-CGC en appelle à mobiliser les leviers financiers, réglementaires et politiques afin de promouvoir une réindustrialisation socialement et écologiquement responsable.

Je sens trop souvent nos décideurs démunis. Or il faut une volonté politique forte en la matière, une vision stratégique, une planification de toute la chaîne d'approvisionnement, comme cela a pu être fait à une époque pour la filière aéronautique. Cela passe aussi par des dispositifs d'aides aux entreprises mieux ciblés, conditionnés, transparents et mesurables en termes d'efficacité. Et enfin par l'attractivité des filières et des conditions de travail.

La semaine de la qualité de vie et des conditions de travail au travail se tiendra justement dans quelques jours (15-19 juin). Comment la renforcer de manière effective en entreprise ?

C'est un sujet de dialogue social dont s'emparent les mandatés syndicaux. Le management, les cultures managériales et l'organisation du travail



ENTRETIEN

sont au centre des enjeux. La CFE-CGC est également très vigilante en matière de prévention des risques psychosociaux sur lesquels il faut inlassablement interpeler les employeurs. Tous ces sujets sont d'ailleurs actuellement évoqués dans le cadre de la conférence travail, emploi, retraites (TER) à laquelle participent nos équipes et dont nous verrons bien ce qu'il peut en ressortir.

« La CFE-CGC s'attache toujours à apporter de la rationalité aux débats, aussi complexes soient-ils »

Vous avez été en première ligne sur les retraites. Après la suspension de la réforme de 2023, quels sont les prochains enjeux ?

Le sujet va revenir sur la table à l'occasion de la campagne présidentielle. Il faut espérer que certaines leçons auront été retenues et que les responsables politiques rompent enfin avec la défiance affichée envers la démocratie sociale. La CFE-CGC a toujours répondu présent pour mobiliser, éclairer les enjeux et formuler des propositions. Nous attendons aussi le prochain rapport du Conseil d'orientation des retraites (COR) qui doit préciser des paramètres démographiques et de projections à court et long terme. Nous sommes prêts à travailler sur un certain nombre de thèmes - les pensions des femmes, la retraite progressive, la gouvernance du système des retraites du secteur privé, etc. - mais il faut prendre le temps d'une véritable concertation.

Où en est l'agenda social entre partenaires sociaux ?

Il faut dire les choses : le dialogue social au niveau national interprofessionnel est plutôt à l'arrêt. Parmi les problématiques dont les organisations syndicales et patronales représentatives devraient s'emparer, je pense notamment au travail des jeunes dont la situation est préoccupante sur le marché de l'emploi. Il faut prendre ce sujet et celui de l'insertion professionnelle à bras-le-corps. Je suis aussi favorable à

une négociation nationale interprofessionnelle en bonne et due forme sur l'intelligence artificielle et toutes ses implications dans le monde du travail, ce afin de poser un premier cadre.

Trois des cinq organisations syndicales représentatives sont désormais dirigées par des femmes. Peut-on y voir une quelconque symbolique ?

Cela dit quelque chose de l'évolution des effectifs syndicaux, de la place des femmes et de leur prise de responsabilités à tous les niveaux de la représentation collective. Mais cela ne doit pas masquer les progrès qu'il reste à accomplir dans un grand nombre de domaines.

De grandes échéances nationales sont programmées au printemps 2027. Comment la CFE-CGC entend-elle contribuer au débat public ?

Indépendante de tout parti politique, la CFE-CGC, comme à son habitude, sollicitera les différents candidats pour faire connaître ses grandes revendications, ses attentes, et porter la voix des salariés et des agents de la fonction publique. En restant dans son rôle, la CFE-CGC s'attache toujours à apporter de la rationalité aux débats, aussi complexes soient-ils.

Quel message adressez-vous aux adhérents et aux militants CFE-CGC ?

La force de la CFE-CGC pour négocier jusqu'au plus haut niveau conventionnel est aussi la résultante du travail remarquable accompli sur le terrain par nos équipes militantes et toutes nos structures. J'en serai le porte-voix à chaque occasion qui me sera donnée !



L'INFO MILITANTE

LE DISCOURS DE CHRISTELLE THIEFFINNE, NOUVELLE PRÉSIDENTE DE LA CFE-CGC

Retrouvez le discours prononcé à la tribune devant 1 200 délégués par Christelle Thieffinne le 10 juin à Strasbourg dans le cadre de la première journée du 39^e congrès confédéral, juste avant son élection officielle

Chers amis,

Je suis heureuse. Profondément heureuse.

Et j'espère que cela se voit en dépit du stress qui est quand même le mien aujourd'hui.

Je suis heureuse parce que nous sommes réunis pour écrire une nouvelle page de notre histoire.

Ce congrès n'est pas seulement un moment de succession.

C'est un moment où nous devons nous rappeler qui nous sommes.

Ce qui nous rassemble.

Et ce que nous voulons construire ensemble pour les années à venir.

Je voudrais commencer par vous parler de l'histoire de la CFE-CGC.

Il n'y a pas de cohérence de projet sans repartir de cette histoire.

Mais je veux rendre d'abord hommage à chacun des adhérents qui depuis 80 ans amènent leurs pierres à cet édifice. Rendre hommage à ceux qui l'ont fondé, rendre hommage à ceux qui l'ont développé et à ceux qui l'ont fait vivre.

« Et bien sûr je veux rendre hommage à François »

La CFE-CGC est une maison singulière. De quoi parle-t-on ?

De la 4^e organisation syndicale, la seule qui s'intéresse véritablement à la population des agents de maîtrise, des techniciens, ingénieurs et cadres dans les entreprises comme les services publics.

Nous avons des métiers différents, des réalités professionnelles différentes. Mais nous savons ce qui nous réunit.

Nous représentons des femmes et des hommes qui exercent des responsabilités. Et qui ont le sens des responsabilités. Cette double responsabilité est au cœur de notre identité.

Elle explique la façon pour nous de faire du syndicalisme.

Un syndicalisme libre, exigeant et constructif, capable de négocier et de construire mais aussi de nous opposer lorsque cela est nécessaire.

Il n'y a jamais eu autant d'inégalités mais aussi jamais autant d'appels à la solidarité... mais jamais non plus autant de gens capables de s'approprier à eux seuls la valeur créée par le collectif.

« L'environnement d'aujourd'hui n'est évidemment pas celui d'hier »

Je l'ai dit, nous sommes la 4^{ème} organisation.

Mais comment se fait-il que nous soyons seulement la 4^{ème} alors que nous sommes les seuls à être si bien centrés sur cette population de l'encadrement ?

Si je pose la question c'est bien sûr que nous avons les moyens de nous positionner plus haut encore.

Mais d'abord pour vous dire pourquoi je suis candidate aujourd'hui, je dois aussi vous dire d'où je parle.



L'INFO MILITANTE

Mon parcours

Je suis salariée du groupe Thales, sur le site de Vendôme, dans le Loir-et-Cher.

Quand j'ai été embauchée en 98, l'entreprise ne s'appelait pas encore Thales.

C'était Sextant Avionique.

Pour faire un champion industriel, il a fallu regrouper, recruter beaucoup, des techniciens, des ingénieurs, des cadres pour transformer cette entreprise en véritable industrie. C'est là qu'il y a eu un accord pour passer au 35h, avant l'heure. Les lois de Robien : passer au 35 heures, embaucher 10% des effectifs, avec des aides de l'Etat. Tout cela sous condition et sous contrôle.

Et c'est comme ça, avec cette vague d'embauche de techniciens, d'ingénieurs et cadres, que j'y suis rentrée un 16 mars 1998.

Eh bien, je trouve que cette histoire dit beaucoup de la réussite d'un projet, elle part d'une ambition forte, d'une vision industrielle, accompagnée par le politique, suivie de négociations, et le tout mis sous conditions et sous contrôle.

Pour autant, tout n'a pas été facile. Il y a eu des mobilités, des réorganisations, des inquiétudes.

Mais il y avait une conviction forte : on ne construit pas une industrie solide sans compétences et en laissant les salariés au bord du chemin.

« Et c'est là que je suis rentrée à la CFE-CGC »

Et si je prends le temps de vous raconter cette histoire, ce n'est pas par nostalgie. C'est parce qu'elle dit quelque chose d'essentiel.

Elle dit que les transformations peuvent réussir lorsqu'elles sont pensées dans la durée. Et parce qu'on y met les moyens qu'ils soient financiers ou humains.

Et beaucoup, non, énormément, d'intelligence collective.

Et tout cela a payé.

Il y a 10 ans, je participai à mon premier congrès confédéral. Et je veux envoyer un message, particulièrement pour toutes celles et ceux, dans cette salle aujourd'hui, pour qui c'est aussi une première fois. Eh bien, je veux vous dire, vous êtes au bon endroit ici. Je vous souhaite un merveilleux voyage syndical. Prenez ce congrès comme une porte ouverte vers un parcours qui vous mènera souvent bien plus loin que ce que vous imaginez aujourd'hui.

Le monde auquel nous sommes confrontés

Ce que je viens de décrire vaut pour l'industrie. Mais cela vaut absolument partout dans toutes les entreprises et les trois versants des services publics. Cela vaut dans les banques, les assurances, les grands magasins, les hôpitaux, les collectivités et les administrations.

Car partout, au fond, la même question se pose.

Comment accompagner les transformations sans abandonner ceux qui les rendent possibles ?

C'est exactement la question qui est devant nous aujourd'hui.

Mais le monde qui est devant nous est différent car nous traversons une période de bouleversements profonds.

Ce qui me frappe, c'est que toutes les transformations ont un point commun.

Elles passent par le travail.

Mais elles passent surtout par les femmes et les hommes qui organisent, décident, transmettent et accompagnent le travail.

Autrement dit, elles passent par celles et ceux que nous représentons, nous, CFE-CGC, car les personnels de l'encadrement sont au cœur de toutes ces mutations.



L'INFO MILITANTE

C'est pour cela que la CFE-CGC a une responsabilité particulière. Parce que nous sommes au carrefour de toutes ces transformations.

Parce que nous avons le devoir de les comprendre.

Mais aussi de les influencer.

Parce que dans ces transformations, nous avons toujours le souci de ne pas exclure ni fragiliser.

Mais aussi le souci de ne pas abandonner celles et ceux qui construisent cet avenir car ce sont les nôtres.

« Et parmi toutes ces transformations, il y a un sujet majeur de la prochaine mandature, c'est celui de l'intelligence artificielle »

L'ère de l'intelligence artificielle

Parce qu'effectivement, nous parlons beaucoup d'intelligence artificielle.

Parfois avec enthousiasme ou inquiétude. Souvent avec fascination.

Ce n'est pas un sujet tout nouveau pour nous, mais là nous sommes à un tournant.

L'intelligence artificielle n'est pas une transformation comme les autres.

Elle touche directement les métiers que représente la CFE-CGC.

Elle touche déjà les métiers de la finance et du conseil, les bureaux d'études, les activités juridiques... et tant d'autres.

Elle touche le cœur même de nos métiers, oui, mais pas seulement. Elle pose des questions de productivité, de compétences, de santé mentale, de charge mentale. Elle pose des questions de management aussi bien sûr.

L'intelligence artificielle est par ailleurs une forme d'externalisation.

Une externalisation discrète, invisible, mais une externalisation tout de même.

Et il y a une autre question, une question que je trouve encore plus importante : Comment devient-on senior lorsqu'on n'a jamais été junior ?

Comment transmet-on un métier lorsque les premières marches de l'apprentissage disparaissent ?

Pour moi, c'est l'une des grandes questions syndicales des années à venir.

La CFE-CGC doit être à l'avant-garde de cette réflexion.

Aujourd'hui il ne s'agit pas seulement de comprendre techniquement. Nous devons proposer des solutions concrètes. Parce que si nous ne portons pas ces sujets, peu d'organisations le feront à notre place.

« Et je vous le dis clairement, au-delà de défendre les salariés, il s'agit bien de la sauvegarde de nos métiers et de nos entreprises »

La jeunesse

Et cela nous conduit naturellement à une autre préoccupation. Peut-être même l'une des plus importantes.

L'entrée des jeunes dans le travail. Je suis frappée par une chose. Nous avons beaucoup parlé des retraites ces dernières années. Nous parlons beaucoup de l'emploi, des compétences. Et nous avons raison.

Mais qui parle vraiment de l'entrée des jeunes dans le travail ? Qui s'occupe d'eux ? Qui défend leur accès au premier emploi ? Qui s'inquiète de voir certaines filières former encore à des métiers dont nous savons déjà qu'ils seront profondément transformés ? Qui se demande si nous préparons réellement les jeunes au monde du travail qui les attend ?

Je considère que c'est l'une des questions les plus importantes du moment parce qu'il n'y aura pas d'encadrement demain si nous ne permettons pas aux jeunes d'entrer aujourd'hui dans le travail.

Dans un climat anxiogène pour la jeunesse, un phénomène devient patent et interroge directement notre organisation : il devient de plus en plus difficile de donner envie, aux jeunes notamment, de prendre davantage de responsabilités.



L'INFO MILITANTE

Et pour cause, nous voyons bien ce qui se passe.

L'effort n'est plus toujours reconnu à sa juste valeur.

L'engagement n'apporte plus systématiquement les perspectives qu'il promettait autrefois.

Les responsabilités, les contraintes et les risques augmentent. Mais la reconnaissance ne suit pas toujours.

Et cela finit par produire du doute.

Un doute sur l'intérêt de s'investir davantage et donc de devenir manager.

Un doute aussi sur la promesse même de progression.

C'est ce lien entre l'effort, la responsabilité, la reconnaissance et la progression qui s'est fragilisé.

Lorsque je suis entrée chez Sextant Avionique en 98, une génération avant moi avait fait le choix d'investir dans la suivante.

Aujourd'hui, faisons-nous encore ce choix ?

La CFE-CGC doit porter cette question. Nous interpellons à la fois les employeurs et les pouvoirs publics.

« Parce que préparer l'avenir, ce n'est pas seulement gérer les transitions mais c'est préparer celles et ceux qui devront les conduire demain »

Les statuts, notre boussole

Pour tenir ce cap, nous avons une boussole et cette boussole ce sont nos statuts. Ils guident notre organisation depuis 80 ans.

Et c'est cette même boussole qui nous permettra d'affronter les tempêtes à venir.

« Ils ne sont pas là pour décorer une bibliothèque ou caler une armoire »

Ils disent qui nous sommes. Ils nous rappellent qui nous représentons.

Qu'un syndicat ne doit pas seulement défendre les salariés mais aussi contribuer au développement économique, industriel et social du pays.

Ils affirment que le progrès social et la performance économique ne s'opposent pas.

Ils nous rappellent que les salariés doivent pouvoir participer davantage aux décisions qui engagent leur avenir.

Ils nous disent enfin que l'entreprise n'est pas seulement un lieu de production ou de création de valeur. C'est une communauté humaine où le travail et le capital ont une responsabilité commune dans la construction de l'avenir.

Ils nous rappellent aussi que nous sommes une organisation indépendante. Libre dans ses analyses. Libre dans ses propositions et dans ses décisions.

Cette indépendance n'est pas une posture de retrait mais une liberté d'action.

Une liberté de défendre les salariés, mais aussi, une liberté de nous opposer lorsque les intérêts des salariés sont menacés.

Dans le moment que nous traversons, la responsabilité de la CFE-CGC est aussi de ne pas céder aux oppositions faciles.

Nous savons qu'il n'y a pas de progrès social durable sans économie solide.

Nous savons qu'il n'y aura pas de transition écologique sans compétences, sans industrie, sans services capables d'accompagner les mutations.

Mais nous savons aussi qu'aucune performance ne tient longtemps si elle épuise celles et ceux qui la rendent possible.

Nous ne refusons pas les réformes.

« Mais pas non plus céder sur nos intérêts au nom d'une solidarité illimitée que nos publics finissent toujours par payer »



L'INFO MILITANTE

Nous refusons, et nous les refuserons encore, les réformes mal pensées, imposées, déséquilibrées, qui demandent toujours des efforts aux mêmes et ne traitent jamais les causes profondes. Des réformes qui ne savent pas à quel objectif répondre.

Réformer, ce n'est pas affaiblir. C'est au contraire améliorer.

Depuis l'après-guerre, notre modèle social s'est construit en tirant les droits vers le haut.

Les avancées obtenues pour l'encadrement ont souvent bénéficié ensuite à l'ensemble des salariés.

Quand on affaiblit durablement les droits de cette population qui prend des responsabilités et des risques, c'est l'ensemble du modèle social que l'on tire vers le bas.

Notre responsabilité est donc de continuer à porter une ambition de progrès.

Notre programme

C'est pour cela que notre programme doit parler concrètement des métiers, des parcours et des conditions dans lesquelles le travail se fait.

Nous voulons une économie qui investit dans les compétences, dans la recherche, dans l'innovation et dans les territoires.

Il n'y aura pas de souveraineté sans industrie. Mais il n'y aura pas d'industrie forte sans techniciens, sans ingénieurs, sans agents de maîtrise, sans cadres, sans salariés formés et reconnus.

Et quand de l'argent public est engagé, il doit servir l'emploi qualifié, la formation, l'investissement, l'ancrage territorial et la transition écologique.

Les aides publiques doivent être ciblées, contrôlées, conditionnées.

Il concerne tous les services, le numérique, la banque, l'assurance,

« Comprenez bien que notre projet ne se limite pas à l'industrie »

la santé, l'éducation, les administrations, les services publics. Partout où des femmes et des hommes organisent, accompagnent, soignent, enseignent, sécurisent ou administrent.

Les services publics quant à eux ne sont pas une charge passive. Ils sont une infrastructure humaine du pays. Ils doivent être modernisés, mais moderniser ne veut pas dire épuiser celles et ceux qui les font tenir.

Nous devons également remettre la transmission au cœur de notre projet :

Des fins de carrière dignes pour les seniors. Des horizons ouverts pour les jeunes. C'est une condition de survie pour nos métiers.

Et puis il y a le travail lui-même.

La charge de travail, les injonctions contradictoires, les risques psychosociaux, la santé mentale, le droit à la déconnexion, la place du management de proximité... On ne parle pas là de sujets périphériques !

Une performance qui épuise celles et ceux qui la rendent possible finit toujours par fragiliser l'entreprise, le service public ou le collectif de travail.

Les managers ne doivent pas devenir le support sur lequel toutes les contradictions de l'organisation viennent s'écraser.

Voilà pourquoi nous défendons une qualité de vie au travail qui ne soit pas un slogan, mais un levier de performance durable.

Voilà pourquoi nous défendons une protection sociale renouvelée pour être préservée, fondée sur la solidarité, le paritarisme, et bien sûr dans le respect de ceux qui la financent.

« Au fond, notre ligne est simple : remettre l'économie, la technologie et la performance au service de l'humain. C'est cette voix que la CFE-CGC doit porter »



L'INFO MILITANTE

Contre le retrait syndical

Et le dialogue social dans tout ça ?

Depuis plusieurs années, trop de réformes du dialogue social en entreprise ont eu le même effet : éloigner les représentants du personnel des salariés.

On nous a expliqué qu'il fallait simplifier. Moderniser. Rationaliser. Mais sur le terrain, nous savons ce que cela a souvent produit.

Des instances où l'on mêle tous les sujets. Il faut à la fois être spécialiste et tout faire. Moins d'instances, mais des réunions plus longues. Toujours plus de dossiers techniques à traiter. Et au final moins de temps pour être au contact des salariés.

De la simplification, nous sommes passés à une logique bureaucratique. Alors que nous avons besoin d'élus présents sur le terrain.

La CFE-CGC croit à l'expertise. Elle la développe, elle en a besoin, elle en est fière.

Notre expertise n'a de valeur que si elle reste nourrie par le réel, par les métiers, par ce que vivent les salariés.

Un syndicat n'est pas fait pour cocher des cases et traiter des dossiers techniques. Il est fait pour écouter, alerter, proposer et agir.

C'est pour cela que le développement est une question stratégique. Ce n'est pas une question de classement. C'est une question de présence et là où sont les salariés, la CFE-CGC doit être présente.

Mais le développement ne se décrète pas depuis la Confédération.

Il se construit dans les syndicats, les sections et les fédérations.

**« Mais il est peut-être
temps de se montrer
moins bons élèves
lorsqu'on nous demande
d'être experts au point de
ne plus être présents »**

Là où sont nos militants de terrain, là où sont les salariés et dans les trois versants de la fonction publique.

La Confédération n'a pas vocation à se substituer à eux. Elle doit donner un cap, de l'appui.

Et je veux être très claire sur un point : Si nous voulons grandir, nous devons investir davantage dans nos militants, pour les former et les accompagner. Et c'est un effort que nous devons tous faire.

Parce que nos ambitions exigent les meilleurs militants.

Et parce qu'il n'y aura pas de développement durable de la CFE-CGC sans développement des compétences syndicales.

Cette question devient une priorité de la prochaine mandature.

Enfin, je veux vous parler de notre ambition.

Cette ambition, je ne la porte pas seule.

Avec William et Farida, nous portons un projet d'équipe. Un projet qui veut renforcer l'influence de la CFE-CGC, consolider son développement, préserver son indépendance et faire vivre une organisation solide, ouverte et responsable.

William l'a rappelé : l'influence ne se mesure pas seulement à notre audience, mais à notre capacité à peser sur les décisions.

Et Farida le sait mieux que personne : notre indépendance syndicale repose aussi sur notre sérieux, sur notre transparence, sur notre capacité à gérer nos moyens pour les mettre au service de nos militants, de nos fédérations, de nos territoires, et de notre développement.

C'est cette cohérence que nous voulons porter ensemble, et qui permettra à la CFE-CGC de peser encore davantage dans le débat public.

**« Je veux faire de la CFE-CGC
la troisième organisation
syndicale de ce pays »**



L'INFO MILITANTE

Parce que la voix que nous portons mérite d'être davantage entendue.
Et parce qu'au fond, notre ambition n'est pas de prendre une place.
Notre ambition est de prendre toute notre place.

Conclusion

Tout à l'heure, vous voterez.

Et je voudrais vous demander une chose. Votez d'abord pour un projet.
Parce que ce projet, ce n'est pas moi qui vais le réaliser. C'est vous.

C'est l'équipe que vous élirez. La seule façon de réussir ce projet est de le réussir ensemble. Mais il y a une chose sur laquelle vous pourrez compter.

C'est ma capacité à faire travailler ensemble les énergies de notre organisation. À mobiliser les collectifs.

À faire vivre l'intelligence collective qui a toujours été ma manière d'agir.
Je crois vous avoir beaucoup parlé de mon parcours. Je crois vous avoir beaucoup parlé de mes convictions. Je crois même vous avoir montré ma passion. Car oui, j'aime profondément ce que nous faisons.

Mais ce n'est pas l'essentiel. L'essentiel est ailleurs. L'essentiel, je l'ai vu partout où je suis allée ces derniers mois.

Je l'ai vu dans les regards. Je l'ai entendu dans les paroles.

Chez les femmes et les hommes que nous représentons. Eh bien ce que j'y ai vu, c'est de la fierté. La fierté du travail bien fait. La fierté de la responsabilité. La fierté de l'engagement. Des salariés fiers de leur entreprise et de leur travail.



**« Alors si pour vous aussi
l'essentiel est là... si pour
vous aussi l'essentiel est
cette fierté dans les regards...
cette fierté dans les paroles...**

**Cette fierté d'être CFE-CGC...
alors vous pouvez compter
sur moi »**



L'INFO MILITANTE

UN NOUVEAU TRIO EXÉCUTIF À LA TÊTE DE LA CFE-CGC

Élue ce 10 juin lors du 39^e congrès confédéral à Strasbourg, Christelle Thieffinne succède à François Hommeril à la présidence de la CFE-CGC. William Viry-Allemoz, élu secrétaire général, et Farida Karad, élue trésorière, complètent le nouveau trio exécutif.

Une nouvelle ère pour la CFE-CGC. Au premier jour du 39^e congrès confédéral organisé à Strasbourg, Christelle Thieffinne (54 ans ; Fédération de la Métallurgie), seule candidate en lice, a été élue ce mercredi par plus d'un millier de congressistes à la présidence de la quatrième organisation syndicale du pays. Onzième président(e) de l'histoire de la centrale, elle succède à François Hommeril (Fédération de la Chimie), élu en 2016 puis réélu en 2019 et en 2023 pour un troisième et dernier mandat.

UN NOUVEAU TRIO EXÉCUTIF

Le nouveau trio exécutif de la CFE-CGC est complété par William Viry-Allemoz (Fédération des Énergies), élu secrétaire général et successeur de Jean-Philippe Tanghe (Fédération Finance et Banque) ; et par Farida Karad (Fédération de l'Assurance), réélue pour un second mandat de trésorière nationale.

PARCOURS PROFESSIONNEL ET SYNDICAL CHEZ THALES

Adhérente CFE-CGC depuis 2004, Christelle Thieffinne, ingénieure en génie des systèmes industriels, a effectué l'essentiel de sa carrière chez Thales sur le site de Vendôme (Loir et Cher). En parallèle, elle y a exercé diverses responsabilités syndicales : élue au comité d'entreprise, au comité central d'entreprise, déléguée syndicale, déléguée syndicale centrale, etc.

Au sein de la Fédération Métallurgie CFE-CGC, Christelle Thieffinne a négocié le volet protection sociale de la convention collective de branche signée en 2022 entre partenaires sociaux. Lors du 38^e congrès confédéral à Tours en 2023, elle est élue secrétaire nationale à la protection sociale.

Durant la mandature, elle a été en première ligne sur le dossier des retraites. Christelle Thieffinne est par ailleurs administratrice au sein de l'Agirc-Arrco et membre du Conseil d'orientation des retraites (COR).

« C'est une immense fierté et une grande responsabilité, déclare la nouvelle présidente confédérale. La force de la CFE-CGC pour négocier jusqu'au plus haut niveau conventionnel est aussi la résultante du travail remarquable accompli sur le terrain par nos équipes militantes et toutes nos structures. J'en serai le porte-voix à chaque occasion qui me sera donnée. »

DYNAMIQUE FAVORABLE POUR LA CFE-CGC

Fondée en 1944, la CFE-CGC, syndicat catégoriel de l'encadrement (techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs, cadres, agents de la fonction publique), compte aujourd'hui plus de 170 000 adhérents, plus de 10 000 sections syndicales, 27 fédérations, 96 unions départementales et 18 unions régionales.

Ce 39^e congrès confédéral intervient dans une dynamique favorable pour la CFE-CGC, l'organisation syndicale représentative qui a le plus progressé lors des trois derniers cycles électoraux. Lors de la nouvelle mesure dévoilée en 2025 par le ministère du Travail, la CFE-CGC a obtenu une audience de 21,75 % dans son champ statutaire de l'encadrement (20,71 % en 2021), et de 12,95 % (11,92 % en 2021) tous syndicats et tous collègues confondus.



L'INFO MILITANTE

39^E CONGRÈS CFE-CGC : LA NOUVELLE ÉQUIPE CONFÉDÉRALE

À l'occasion du 39^e congrès à Strasbourg, la CFE-CGC a procédé au renouvellement de son équipe confédérale. Un nouveau trio exécutif, neuf secrétaires nationaux et vingt délégués nationaux ont été élus.

LE TRIO EXÉCUTIF

Christelle Thieffinne : Présidente confédérale (Métallurgie)

William Viry-Allemoz : Secrétaire général (Energies)

Farida Karad : Trésorière nationale (Assurance)

NEUF SECRÉTAIRES NATIONAUX

Philippe Baux (UP2S)

Anne-Catherine Cudennec (Métallurgie)

Loïc Fanouillere (Services Publics)

Jean-Sébastien Kuntz (Agroalimentaire)

Laurent Lamarle (Assurance)

Maxime Legrand (Finance & Banque)

Marielle Mangeon (Chimie)

Christian Taxil (Energies)

Christelle Toillon (Métallurgie)

VINGT DÉLÉGUÉS NATIONAUX

Bruno Aziere (Métallurgie)

Grégory Bacquet (Assurance)

Hervé Bezerka (Agroalimentaire)

Anne-Michèle Chartier (UP2S)

Yohann Chirez (FNECS)

Agnès Colonval (UP2S)

Catherine De Segovia Spada (Chimie)

Jean-Claude Garcia (Chimie)

Gonzague Guez (Assurance)

Fatima Hamadi (Culture, Communication, Spectacle)

Jérôme Hanarte (Services Publics)

Christophe Legois (Finance & Banque)

Bertrand Mahe (Finance & Banque)

Marguerite M'Balla (Métallurgie)

Audrey Minier (Finance & Banque)

Benjamin Oudet (Métallurgie)

Alain Parmentier (Services Publics)

Bernard Pire (Agroalimentaire)

Didier Timmermans (Commerce & Services)

Franck Torres (Finance & Banque)





L'INFO MILITANTE

« MON HISTOIRE, C'EST LA VÔTRE »

Lors du 39^e congrès confédéral, François Hommeril, président de la CFE-CGC depuis 2016, a fait son discours d'adieu devant 1 200 délégués qui lui ont réservé une longue standing ovation. Morceaux choisis.

Élu président de la CFE-CGC en 2016 au congrès de Lyon, puis réélu en 2019 à Deauville et en 2023 à Tours, François Hommeril (Fédération de la Chimie) a dirigé la CFE-CGC pendant 10 ans. Sous son impulsion, le syndicat de l'encadrement (techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs, cadres, agents de la fonction publique), dont il a inlassablement porté la voix auprès des médias, des directions et des gouvernants, a enregistré ses plus grands succès électoraux, avec une progression constante lors des trois derniers cycles de la représentativité syndicale.

À Strasbourg, avant de passer officiellement la main à Christelle Thieffinne (Fédération de la Métallurgie), le dixième président de la CFE-CGC s'est livré à l'exercice attendu des adieux avec sa verve habituelle et la voix chargée d'émotion, rappelant à tous et à toutes « qu'un autre monde est possible ».

« Pour moi qui ai prononcé tant de discours, y compris durant tous ces congrès, établissant peut-être une forme de record, je m'apprête à prononcer le dernier, à rendre la parole que j'aurais usée longtemps et aussi longtemps que j'aurais pu. Je vous remercie d'être venus si nombreux à mon pot de départ ! C'est l'heure du bilan. L'heure de la synthèse. Que reste-t-il à vous dire après des milliers de pages, des millions de mots, des plateaux télé, des coups de gueule, des punchlines pour dénoncer la dinguerie de ce monde ?

Un monde paradoxal où les mots sont falsifiés et leur sens détourné. On nous vend le progrès comme la somme de nos renoncements, on nous promet la richesse pour tous au profit de l'appauvrissement de chacun. Augmenter les dépenses d'armement, c'est bon, augmenter les dépenses

de santé, ce n'est pas bon. Allez comprendre. Moins de lits d'hôpital mais plus de bombes ! Applaudissez, c'est le projet !

Dix ans à supporter les bonimenteurs de l'économie, experts autoproclamés, faisant assauts de théories, de chiffres et d'hypothèses en présentant comme certitude avérée des conclusions parfaitement réfutables ! Dix ans à dénoncer les ravages de la financiarisation, la soif de performance boursière, la maximisation du profit pour l'actionnaire devenue la seule stratégie d'une société en perdition. En dix ans, j'en ai croisé des ministres et hauts fonctionnaires. Beaucoup étaient passionnés, sincèrement à l'écoute. Spéciale dédicace à notre dernier ministre du Travail, remarquable - et je suis sincère - et son équipe, dernière vigie du monde du travail dans un gouvernement.

Puis j'ai vu des ministres imbéciles, y compris parfois le Premier d'entre eux. Incapables de comprendre ce à quoi ils sont censés commander. J'ai entendu partout un discours politique nihiliste traitant les Français de fumistes, j'ai dû supporter le cynisme de ceux qui prétendent que taper sur les chômeurs va créer des emplois. J'ai ressenti le pouvoir indolent d'une caste autoproclamée « engagée en politique » dont le seul but avoué est de nous en faire un peu plus baver pour le bien de tous. Et pendant ce temps-là, le CAC 40 régale.

J'ai alerté sur la France qui sombre, poussée dans la voie du déclassement par des politiques qui décident de ne rien décider et d'appliquer la pensée conforme. Et le TINA (there is no alternative) : « zéro alternative, la potion ne marche pas, doublons la dose ! »



L'INFO MILITANTE

Le drame de notre époque est que la politique s'est mise au service des marchés là où elle devait les encadrer et protéger la société de leur volonté inextinguible de s'étendre à l'infini, le seul horizon admissible de leurs profits. Puis vint le macronisme ! L'apothéose du renoncement, la recherche publique abandonnée à ses budgets misérables, le Code du travail saccagé, les instances représentatives démontées puis remontées en mélangeant les pièces car c'est plus simple ! Deux réformes des retraites, la première est un miracle, tout le monde y gagne. La deuxième est un scandale imposé avec une violence institutionnelle inédite et au mépris d'une unité syndicale remarquable. Ces conflits m'ont marqué ; ils laisseront une trace dans le mouvement social, tout comme le Covid qui sépare ces deux réformes nous aura transformés.

Aujourd'hui je passe le relais, après 10 ans sur la route, 10 ans sur les chemins. 35 ans de plus, depuis mon premier emploi, celui qui a décidé de tout.

Mes chers amis, mon histoire, c'est la vôtre !

Le hasard des rencontres, un collègue à qui on dit « pourquoi pas ». Et un autre un jour, qui vous dit « on a pensé à toi ». Une porte qui s'ouvre et puis une autre, qui donne accès à un territoire plein de mystères et de richesses insoupçonnées, celui des rapports sociaux, le monde de la réalité, celui où on dit ce qu'on pense vraiment, où on témoigne de ce que l'on vit. Un monde en couleur et en relief, quand celui qu'on vous propose est parfois si gris. Pour moi c'était chez Pechiney, il y a 35 ans. Parti pour faire une brillante carrière dans un grand groupe industriel, le jeune ingénieur que j'étais a fait une grande découverte ! Même quand on est membre de l'encadrement, quand le quotidien de sa fonction est de contribuer à mettre en œuvre la politique décidée par la direction,

« Même quand on est membre de l'encadrement, on a le droit et parfois même le devoir de témoigner des conséquences économiques et sociales des décisions de la direction »

et bien oui, on a le droit, et parfois même le devoir, de témoigner des conséquences économiques et sociales des décisions de la direction, de les critiquer, et le plus souvent possible de présenter des voies alternatives. Cette découverte a changé ma vie.

Il y a 25 ans, le groupe industriel dans lequel j'ai travaillé est entré dans une zone de turbulences dont il ne sortira jamais. C'est un navire en miettes qui survit à deux OPA et c'est sur un radeau piloté par des ombres quelque part en Amérique du Nord que j'ai continué ma traversée de la vie industrielle, quelque part en Savoie. Mon attachement à l'usine de la Bâthie n'est pas seulement familial ou local, il est aussi la marque de mon identité profonde. Dès le premier jour de mon engagement militant, je me suis attaché à témoigner de ce que vivent les gens au quotidien. Parce que je vivais la même expérience.

Disponible pour pratiquer mon activité syndicale, je n'ai jamais été détaché du destin de la communauté de travail qui m'a accueilli, moi et ma famille, en 1998. Il y a 18 mois, il m'a fallu débarquer, je l'ai fait à regret, le cœur lourd, mais le bateau paraît-il est plus léger. Pourvu qu'il vogue encore longtemps.

Dans mon album photos de militant syndical, il y a des visages, des lieux, des dates, des histoires, des destins que l'on croise et qui vous changent à tout jamais. Tournez les pages, tournez-les et voilà les souvenirs qui remontent. Des moments de lutte. Un déplacement à Marignac pour soutenir les 200 camarades pyrénéens condamnés à la fermeture sans autre raison que de complaire au marché. Voyage en bus, départ de nuit, parking de l'usine. Une activité syndicale trop remarquée à Gardanne qui me vaudra une mutation, puis une mise à pied qui me vaudra en réaction de soutien la grève de tous les salariés de l'usine. Et partout, et toujours, la force du collectif.

« Dans mon album photos de militant syndical, il y a des visages, des lieux, des dates, des histoires, des destins que l'on croise et qui vous changent à tout jamais »



L'INFO MILITANTE

Mon histoire, c'est la vôtre !

Car toute personne est singulière et emporte avec elle ses blessures et ses bonheurs. Mais la foi qui nous anime procède d'un même engagement, celui d'une société plus juste. Je n'ai rien oublié ! L'odeur de la neige sur le quai de la gare de Chamrousse, l'aéroport de Marignac, la gare d'Austerlitz à 6h du matin, puis la douceur du matin en traversant le pont vers la gare de Lyon. Les trains de nuit, les soirées joyeuses et passionnées. Les déclarations qu'on rédige à minuit. Les prises de parole imprromptues en comité de groupe.

J'ai adoré défier l'autorité factice de dirigeants incompetents. J'ai adoré intimider leurs certitudes. J'ai arpenté le monde magique des consultants, m'amusant à arracher leur masque ridicule avec toujours la même fièvre de justice et de liberté.

Tournez la page, voici les camarades syndiqués des voitures à bras, les amis du début et les amis de toujours. Jean-Michel, qui m'a tout appris et en premier, de ne jamais prononcer CGC sans CFE. Véronique, ma copine Véro, jamais fatiguée, toujours engagée, et puis Gilles à mes côtés au milieu du désert ou de la cordée victorieuse. Les militants de la coordination de Pechiney, les collègues de la Fédération CFE-CGC Chimie, que des bons souvenirs. Ici bien sûr je pense aux amis disparus, Thierry qui ne viendra pas au prochain intercentre, Michel qui ne verra pas le prochain compte-rendu du comité de groupe. Et puis Jacques qui ne fera pas le voyage à Saint-Malo, lui pourtant qui m'avait encouragé à y aller défier le destin. Je pense à Lolo, à sa dernière vidéo, et puis Michel disparu le 1er mai. À Serge, qui continue de marcher à côté de nous. Pas un jour ne passe sans que leur souvenir n'éclaire mon chemin.

« Le syndicalisme est un témoignage, celui d'une humanité toujours vive en chacun de nous et que le collectif de travail peut magnifier »

Mon histoire, c'est la vôtre !

Comme moi vous avez douté. Comme moi vous avez ressenti la fatigue. Et puis vous êtes repartis. Parce que dans une société fracturée et illisible en beaucoup d'endroits, le syndicalisme est un témoignage, celui d'une humanité toujours vive en chacun de nous et que le collectif de travail peut magnifier. L'attachement, patiemment, se construit et s'organise. Chacun se raconte une histoire. Elle est faite de hauts et de bas, de moments difficiles et exaltants, mais la solidarité dans l'épreuve, l'intelligence au service du destin commun, est une expérience irremplaçable. La vie c'est un voyage. Et le voyage est lourd. Et c'est long de le faire en première classe !

Il y a 10 ans à Lyon, vous m'aviez confié la présidence de l'organisation et je vous ai fait une promesse. Celle que la CFE-CGC resterait unie, alignée vers un seul objectif, celui du développement et de la notoriété. Au premier jour, j'ai signifié notre sortie de la case réformiste, cette assignation à résidence dans le bagne douillet de l'accommodement aux réformes néolibérales, cette prison dont ne sort aucun cri, aucune contestation de l'ordre établi par les grands prophètes du TINA. Ce Moloch des temps modernes - et je fais ici référence au discours du président Jean-Luc Cazettes en 1999 - qui dérégule, prêchant que le bonheur de tous est la somme des petits malheurs de chacun. J'ai pris mon risque, vous m'avez fait confiance. Je vous remercie.

Le syndicalisme que nous pratiquons n'est ni de gauche ni de droite. Depuis plus de 80 ans que notre organisation existe, au plus fort des batailles que nous avons menées pour imposer notre représentativité, au creux des vagues qu'il nous a fallu affronter, la CFE-CGC n'a jamais dévié ! Libre et indépendante de toute idéologie, elle existe et se développe pour ses valeurs et son engagement pour la société tout entière. Les citoyens de ce pays nous font confiance, essayons de ne pas les décevoir.

J'aurais tout vu de ce qui fait l'ordinaire d'une famille turbulente. Mais y compris et surtout au plus fort de nos rassemblements, l'unité dans



L'INFO MILITANTE

la victoire ! La fierté de voir notre CFE-CGC s'imposer dans le panorama syndical comme une force agissante incontournable. Les spectres de la division, je les ai enfermés dans un placard et j'ai jeté la clé. S'il vous plaît, n'allez pas les rechercher ! Car elle est belle à voir, notre CFE-CGC que j'ai parcourue pendant 10 ans. À Bordeaux, Nouméa ou Lille, de Pointe-à-Pitre à Mons-en-Barœul, Brest et Clermont-Ferrand, les salariés travaillent à faire briller la CFE-CGC.

« Ne laissez jamais personne penser à votre place, soyez fort, soyez heureux, et vive la CFE-CGC ! »

Ils sont 80 dans les unions, et 70 à Paris, rue du Rocher. Chargés de l'accueil et de l'administration et des moyens généraux. S'occupant des études, de la formation ou de la communication, les salariés de la confédération sont le moteur et la permanence de la dynamique de conquête de la CFE-CGC. Depuis 20 années que je travaille à la confédération, à Paris et sur la totalité du territoire national, je suis témoin de leur professionnalisme et de leur engagement. Ils sont ici pour participer à la grande fête du congrès, ils ont leur part dans nos victoires et méritent nos applaudissements.

Au matin sera venu le temps de se dire au revoir, ce moment où on a envie de se dire des choses importantes. Alors tendez l'oreille : c'est la dernière étreinte, le moment des adieux, et je vais murmurer : ne laissez jamais personne penser à votre place, soyez fort, soyez heureux, et vive la CFE-CGC !





L'INFO MILITANTE

« LA QVCT EST UN LEVIER DE PERFORMANCE AUTANT QU'UN ENJEU HUMAIN »

Avant la semaine de la qualité de vie et des conditions de travail (15-19 juin), Maxime Legrand, secrétaire national à l'organisation du travail et à la santé au travail, dresse un état des lieux de la situation en entreprise et rappelle les actions de la CFE-CGC.

La CFE-CGC milite de longue date en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail. Quel est l'état des lieux dans les entreprises ?

Elle s'y est progressivement imposée comme un sujet incontournable. C'est une bonne nouvelle mais il faut éviter un malentendu : la QVCT ne se résume ni à quelques mesures de bien-être ni à une politique de communication interne. Elle concerne avant tout les conditions réelles dans lesquelles les salariés exercent leur activité. Nous observons aujourd'hui une situation contrastée. D'un côté, les entreprises ont davantage intégré les enjeux de santé au travail, d'équilibre des temps de vie et de prévention. De l'autre, les transformations économiques, numériques et organisationnelles génèrent de nouvelles tensions : intensification du travail, accélération des rythmes, injonctions contradictoires, sentiment de perte de sens, de manque de reconnaissance.

La véritable question est celle de la qualité du travail lui-même. Un salarié peut accepter une charge importante s'il comprend son utilité, s'il dispose des moyens nécessaires et voit son engagement reconnu. À l'inverse, l'absence de marges de manœuvre ou de perspectives devient source de démotivation et de risques pour la santé. La QVCT doit donc rester un levier de performance durable autant qu'un enjeu humain.

« La reconnaissance, la qualité des relations de travail et les possibilités de développement professionnel sont des facteurs majeurs d'engagement »

Quelles sont les attentes des salariés en matière de QVCT ?

Elles ont profondément évolué. Les salariés ne recherchent plus seulement une rémunération ou une stabilité professionnelle. Ils attendent de meilleures conditions d'exercice de leur métier, davantage d'autonomie, une bonne articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Ils sont plus attentifs au sens de leur travail. Ils veulent comprendre l'utilité de leur contribution, être associés aux décisions qui les concernent, exercer leur activité dans un climat de confiance. La reconnaissance, la qualité des relations de travail et les possibilités de développement professionnel sont devenues des facteurs majeurs d'engagement.

Si les nouvelles générations expriment souvent ces attentes avec plus de force, elles sont partagées par l'ensemble des salariés. Derrière la QVCT, il y a une aspiration simple : être considéré comme un professionnel capable de contribuer, d'agir et de progresser. Les entreprises qui sauront y répondre disposeront d'un avantage décisif en matière d'attractivité et de fidélisation.

La semaine de la QVCT 2026 met l'accent sur les liens entre QVCT et management. En quoi le manager occupe-t-il un rôle central ?

Il est souvent le premier visage de l'entreprise pour les salariés. Il traduit les orientations stratégiques en réalités quotidiennes. Son rôle est déterminant dans la qualité du travail vécu par les équipes. Un bon management permet de donner du sens, d'organiser le travail de façon réaliste, de reconnaître les efforts et de réguler les tensions. À l'inverse, un management défaillant peut rapidement devenir un facteur de désengagement ou de souffrance.



L'INFO MILITANTE

Il faut toutefois être vigilant car on demande aujourd'hui beaucoup aux managers ! Ils doivent accompagner les transformations, gérer les équipes hybrides et répondre à des attentes toujours plus nombreuses. On ne peut pas leur demander d'être la solution à tous les problèmes sans leur donner les moyens d'exercer leur mission. Prendre soin des équipes suppose aussi de prendre soin de ceux qui les encadrent.

Faut-il faire évoluer la culture managériale française, réputée trop verticale ?

Elle reste marquée par une tradition hiérarchique forte. Ce n'est pas un défaut lorsqu'elle permet de clarifier les responsabilités et les décisions mais elle devient problématique lorsqu'elle réduit les espaces de dialogue ou limite l'autonomie des salariés. Les organisations performantes parviennent à conjuguer exigence et confiance. Les collaborateurs souhaitent être considérés comme des acteurs du collectif de travail et non comme de simples exécutants.

Faire évoluer le management ne signifie pas supprimer l'autorité mais exercer cette autorité en expliquant les choix, en associant les équipes, en développant les compétences et en favorisant la coopération. Aucune organisation ne peut réussir durablement sans l'intelligence collective de ses salariés. Le management de demain devra davantage mobiliser les énergies qu'imposer des consignes.

« La QVCT ne doit pas être perçue comme un coût mais comme un investissement »

Les négociations QVCT sont-elles à la hauteur des enjeux et quelles revendications porte la CFE-CGC ?

Elles ont permis des avancées importantes mais demeurent inégales selon les entreprises. Dans certains cas, elles produisent de véritables transformations. Dans d'autres, elles restent limitées à des mesures périphériques sans agir sur l'organisation du travail.

Pour la CFE-CGC, les négociations doivent davantage aborder les causes profondes des difficultés vécues par les salariés : charge de travail,

autonomie, management, télétravail, risques psychosociaux (RPS), droit à la déconnexion. Nous défendons aussi une meilleure prise en compte de la santé mentale, de la reconnaissance professionnelle et du développement des compétences. La QVCT ne doit pas être perçue comme un coût mais comme un investissement. Dans un contexte de tensions sur le recrutement, elle constitue un levier majeur d'attractivité, d'engagement et de fidélisation.

Quels conseils donneriez-vous aux négociateurs syndicaux ?

Partir du travail réel ! Les meilleures négociations s'appuient sur les situations concrètes plutôt que sur des approches théoriques. Il est essentiel d'associer les salariés, de les écouter. Les représentants du personnel disposent d'une connaissance précieuse du terrain pour identifier les leviers d'amélioration. Je recommande aussi une approche globale. La QVCT touche l'organisation du travail, le management, la santé, les compétences et les conditions matérielles d'exercice. Ces dimensions sont interdépendantes. Enfin, il faut rester attentif aux indicateurs de suivi. Un accord n'a de valeur que s'il produit des effets mesurables et durables.

La prévention des risques psychosociaux demeure-t-elle un angle mort des politiques de santé au travail ?

Des progrès ont été réalisés mais les RPS restent insuffisamment appréhendés. Trop souvent, l'action intervient lorsque les difficultés sont déjà présentes. Les RPS ne relèvent pas uniquement de problématiques individuelles. Ils trouvent fréquemment leur origine dans l'organisation du travail : surcharge, manque d'autonomie, objectifs irréalistes, conflits de valeurs ou absence de reconnaissance. La prévention des RPS suppose d'interroger les modes de management, les processus de décision et les conditions dans lesquelles le travail est réalisé.

« Trop d'entreprises considèrent le DUERP comme une simple obligation administrative alors qu'il devrait être un véritable outil de pilotage de la prévention »



L'INFO MILITANTE

Une étude de l'APEC a mis en évidence des risques accrus pour la santé mentale des cadres et managers. Comment agir ?

Les managers et les cadres occupent une position particulièrement exposée. Ils doivent accompagner les transformations de l'entreprise, atteindre des objectifs, gérer des équipes aux attentes diverses et absorber une grande partie des tensions organisationnelles. Cela génère une charge mentale considérable. Si cette problématique touche l'ensemble des managers, les jeunes managers, souvent promus rapidement, peuvent être confrontés à des responsabilités importantes sans disposer de l'accompagnement nécessaire. Les femmes managers, elles, restent encore souvent confrontées à des contraintes spécifiques qui peuvent accroître la charge mentale. Par ailleurs, de nombreux cadres et managers ressentent une tension entre leurs valeurs personnelles et certaines décisions qu'ils sont amenés à mettre en œuvre.

Pour la CFE-CGC, la réponse ne peut pas se limiter à des dispositifs d'accompagnement individuels. Elle passe par une réflexion sur les moyens accordés à l'encadrement et la capacité laissée aux managers d'exercer pleinement leur rôle. Prendre soin de la santé mentale des managers est indispensable pour préserver celle de leurs équipes.

Le nombre d'arrêts de travail a fortement augmenté ces dernières années. Quelle est votre analyse ?

Cette hausse doit être analysée avec sérieux et sans caricature. Derrière les chiffres, il y a des femmes et des hommes confrontés à des difficultés de santé, mais aussi des évolutions sociétales : vieillissement de la population active, développement des maladies chroniques, allongement des carrières, difficultés d'accès aux soins.

Cette situation doit nous interroger collectivement sur notre politique de prévention. Les partenaires sociaux, les pouvoirs publics et les acteurs de la santé au travail ont engagé des efforts importants, notamment à travers les plans santé au travail (PST) et les récentes réformes de la santé au travail. Mais nous constatons encore des fragilités. Trop d'entreprises

considèrent le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) comme une simple obligation administrative alors qu'il devrait être un véritable outil de pilotage de la prévention. Dans le même temps, la pénurie de médecins du travail et les tensions qui touchent l'ensemble du système de santé compliquent l'accompagnement des salariés.

La CFE-CGC rappelle que la question centrale est celle de la soutenabilité du travail. Dans une société où l'on demande aux salariés de travailler plus longtemps, l'organisation du travail, les conditions d'exercice des métiers et les parcours professionnels doivent permettre réellement de préserver la santé tout au long de la carrière. Nous devons construire une culture de prévention mobilisant les employeurs, les pouvoirs publics, les professionnels de santé et les partenaires sociaux.

« Le développement du télétravail, l'essor de l'IA et les transformations managériales justifient une réflexion actualisée des partenaires sociaux »

Dans quelle mesure le développement du télétravail constitue-t-il un progrès ?

C'est indéniablement un progrès pour de nombreux salariés lorsqu'il est choisi et correctement encadré. Il offre de la souplesse dans l'organisation de la vie quotidienne, réduit des temps de déplacement et peut contribuer à améliorer la qualité de vie. Mais il serait réducteur de le considérer comme une simple modalité d'organisation. Son développement a mis en lumière les forces et les faiblesses des entreprises en matière de management et d'organisation du travail. Certaines ont su repenser leurs pratiques, renforcer l'autonomie des équipes. D'autres ont tenté de reproduire à distance des modes de fonctionnement conçus pour le présentiel, avec des résultats parfois décevants.

Le déploiement du dispositif pose aussi de nouvelles questions. Les salariés travaillant majoritairement à distance peuvent être moins visibles et moins souvent promus que leurs collègues présents physiquement.



L'INFO MILITANTE

Il existe aussi un risque d'affaiblissement des apprentissages informels, de la transmission des savoirs et du sentiment d'appartenance collectif, particulièrement pour les jeunes salariés. Pour la CFE-CGC, le télétravail ne doit donc pas être pensé comme une fin en soi mais comme une opportunité de repenser l'organisation du travail, le rôle du management et les conditions de l'engagement collectif.

Au niveau national interprofessionnel, le dernier accord QVCT date de 2020. Faut-il le mettre à jour ?

Cet accord a constitué une étape importante en consacrant une approche plus globale de la QVCT. Si l'objectif ne doit pas être de renégocier pour renégocier, il s'agit de vérifier si les outils dont disposent les entreprises et les représentants des salariés sont encore adaptés aux réalités. Le développement du télétravail, l'essor de l'IA, les transformations managériales et les enjeux de santé justifient une réflexion actualisée. Les partenaires sociaux doivent continuer à faire vivre ce dialogue et l'adapter aux défis émergents.





L'INFO MILITANTE

ALLIANCE POLICE NATIONALE MOBILISÉ POUR LA SÉCURITÉ LGBTQI+

Les 19 et 20 mai, le syndicat Alliance Police Nationale, affilié à la CFE-CGC, a organisé un colloque LGBTQI+ réunissant policiers nationaux, municipaux, agents pénitentiaires, avocats et représentants d'associations.

À l'occasion de la Journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie du 17 mai, Alliance Police nationale a organisé durant deux jours un colloque pour sensibiliser les forces de l'ordre aux réalités vécues par les personnes LGBTQ+, améliorer leur accueil dans les commissariats et renforcer la protection de ses collègues LGBTQI+.

Il y a beaucoup à faire. « Seulement 4 % des faits à caractère LGBTphobe sont portés à la connaissance des forces de l'ordre », rappelle Alain Parmentier, expert confédéral LGBT+, co-fondateur de l'association LGBT policière FLAG, co-auteur du guide CFE-CGC LGBT+ et président de l'EGPA (European LGBT Police association). Les raisons sont multiples : préjugés vis-à-vis des forces de l'ordre, situation administrative irrégulière, identité trans non reconnue, consommation de produits psychoactifs, crainte pour les victimes d'être elles-mêmes mises en cause plutôt que protégées.

UN ENGAGEMENT SYNDICAL QUI SE TRADUIT DANS LES FAITS

Alliance Police Nationale est le premier syndicat de policiers en France. Sa démarche LGBTQI+ n'est pas seulement symbolique : « Alliance est le seul syndicat à disposer d'une branche dédiée à ces sujets, qui organise des formations structurées au sein des commissariats de police pour sensibiliser les agents en formation aux LGBTphobies, souligne Pierre Picavet, président de FLAG. On n'est pas là pour faire du prosélytisme, mais pour rappeler ce qui est interdit par la loi et l'appliquer. »

Marie-Christine Caraty, présidente de la Fédération des services publics CFE-CGC, a rappelé le soutien de sa fédération. « Il existe encore beaucoup

d'homophobie dans la fonction publique. Des personnes se cachent car certaines générations ne tolèrent pas ces mouvements et sont capables de briser la carrière d'une personne LGBT. Il est donc important que notre Fédération vienne en appui de n'importe quel syndicat sur le sujet. Au niveau des RH de l'État, nous défendons l'égalité et luttons contre toutes les formes de discrimination. »

FAIRE DU COMMISSARIAT UN ESPACE SÛR : L'ENJEU CENTRAL

Pour Alain Parmentier, l'ambition du colloque se résume en une phrase : « C'est dans l'ADN du commissariat d'être un endroit sûr. Ils doivent être des lieux où toute victime, quelle que soit son identité de genre ou sa situation personnelle, peut se présenter sans crainte d'être jugée. Que la victime soit en situation irrégulière, en cours de transition, ou consommatrice de produits psychoactifs, sa vulnérabilité ne remet pas en cause son statut de victime. D'autre part, il faut aider nos collègues à intégrer les évolutions sociétales, pour faciliter leur mission avec tous les citoyens. Et permettre à tout policier d'avoir un déroulement de carrière normal sans que la qualité d'être une personne LGBTQI+ ou non soit un frein. »

À la préfecture de police de Paris, existe un officier de liaison LGBT. En plus de former les policiers à la prise de plainte des citoyens LGBTQI+ et à l'amélioration des procédures, il est en contact avec les associations LGBTQI+ et fait le lien avec le milieu policier. « Elles orientent leurs membres vers lui en cas de problème. Sans lui, 80 % des personnes transgenres victimes ne seraient pas venues déposer plainte », assure



L'INFO MILITANTE

Alain Parmentier. La multiplication de ce type d'officiers de liaison est un des objectifs d'Alliance car « *si la communauté LGBT ne vient pas déposer plainte par manque de confiance envers la police, nous passons à côté de tout un tas d'agressions* ».

Pour améliorer la formation des policiers, le syndicat s'inspire d'un modèle éprouvé à l'échelle européenne, co-organisé par l'EGPA depuis 10 ans. Le principe : réunir pendant deux jours des représentants des forces de l'ordre (police, défense, justice...) pour rappeler des fondamentaux communs et partager les mêmes informations. Les participants sont confrontés à des scénarios (contrôle d'identité d'une personne transgenre, audition d'une victime, prise en charge en milieu carcéral, etc.) servant à déterminer les bons réflexes à adopter. « *Par exemple, il est indispensable d'établir que le motif d'une agression est l'orientation sexuelle supposée des victimes lors de l'audition, non par intrusion, mais car celle-ci constitue une circonstance aggravante reconnue par la loi* », explique Alain Parmentier.

DES ASSOCIATIONS PARTENAIRES AU CŒUR DES RÉALITÉS LGBTQI+

C'est pour ancrer cette culture de l'accueil que le colloque a réuni des associations partenaires, afin que les participants comprennent mieux les réalités quotidiennes des personnes LGBTQI+. On peut notamment citer Chems Pause (prévention et la réduction des risques liés au chemsex) ; la Fédération sportive LGBT+ ; l'association GARE ! au sein du groupe SNCF ; Les Oublié·e·s de la Mémoire, Stop Homophobie, SOS Homophobie ou encore la plateforme SIGNAL. Celle-ci permet à tout agent de signaler de manière anonyme une situation de lgbtphobie ou de discrimination au sein d'un établissement.

Alliance Police Nationale espère voir le format se reproduire et s'étendre à d'autres territoires, afin que la confiance entre les communautés LGBTQI+ et les forces de l'ordre progresse concrètement, commissariat par commissariat.

Preuve de l'implication continue de la Confédération sur ces questions. La CFE-CGC sera encore présente lors de la Marche des Fiertés, le samedi 27 juin à Paris.





G7 SOUS PRÉSIDENTE FRANÇAISE : LE « LABOUR 7 » A TENU SON SOMMET SOCIAL

Avant le sommet du G7 à Évian (15-17 juin), les organisations syndicales ont tenu un récent sommet social (« Labour 7 ») et invité les dirigeants à réorienter les politiques commerciales et industrielles vers davantage de justice sociale, de durabilité et de coopération internationale.

Le 5 mai dernier, à Paris, les organisations syndicales des pays du G7, que l'on appelle « Labour 7 » (« L7 »), ont organisé leur sommet social dans le cadre de la présidence française du G7. Cet événement, tenu un mois avant le sommet du G7 d'Évian (15-17 juin), a permis au mouvement syndical de passer ses messages aux États qui s'y retrouveront.

LA JUSTICE SOCIALE AU CŒUR DE LA POLITIQUE COMMERCIALE : LE COMMUNIQUÉ DU L7

Outre les syndicats des pays du G7, ce sommet a réuni le ministre français du Travail, Jean-Pierre Farandou, le ministre du Commerce extérieur, Nicolas Forissier, la vice-présidente exécutive de la Commission européenne, la Roumaine Roxana Mînzatu, ainsi que de hauts représentants de l'OCDE, de l'OMC, de l'AIE et de l'OIT. Ce fut l'occasion pour les syndicats de remettre un communiqué à Nicolas Forissier.

Par ce communiqué, les syndicats appellent les dirigeants du G7 à réorienter les politiques commerciales et industrielles vers davantage de justice sociale, de durabilité et de coopération internationale. Le texte critique les effets de la fragmentation économique mondiale, des tensions géopolitiques et des politiques protectionnistes qui fragilisent les travailleurs et aggravent les inégalités. Les organisations syndicales plaident pour un commerce fondé sur des règles multilatérales solides, intégrant systématiquement les droits du travail, la transition écologique et la protection des chaînes d'approvisionnement contre les abus sociaux et environnementaux.

Le texte insiste également sur la nécessité d'investissements publics massifs dans l'industrie verte, les infrastructures et les services publics afin de soutenir une transition juste. Les syndicats demandent des garanties pour les salariés face aux transformations liées à l'intelligence

artificielle, à l'automatisation et à la décarbonation des économies. Enfin, le communiqué encourage les pays du G7 à renforcer le dialogue social, à lutter contre l'évasion fiscale des multinationales, et à promouvoir des normes internationales plus contraignantes en matière de droits humains et de responsabilité des entreprises.

« EN CES TEMPS SI SOMBRES, LE MONDE A BESOIN DE L'EXPRESSION DU SYNDICALISME INTERNATIONAL QUI, PAR NATURE, EST PACIFIQUE » (FRANÇOIS HOMMERIL)

Étaient présents les dirigeants syndicaux français parmi lesquels François Hommeril pour la CFE-CGC, qui s'est inquiété de la dérégulation de l'ordre mondial tout entier tourné vers la guerre. « Ce n'est pas bon signe quand on se dit en France qu'il existe des normes internationales pour nous protéger face aux attaques contre les droits des travailleurs. Nous allons passer un an dans une campagne présidentielle qui sera pleine d'idées pour déréguler la représentation collective et attaquer les droits des travailleurs. Lors des discussions sur le travail le 1^{er} mai, certains responsables politiques se sont ouvertement inquiétés que le pouvoir écoute les syndicats, au lieu de décider sans concertation. Les mêmes qui essaient de nous mobiliser sur une réduction des dépenses de santé se réjouissent ouvertement de l'augmentation des dépenses de la défense. En ces temps si sombres, le monde a besoin de l'expression du syndicalisme international qui, par nature, est pacifique. »

Par la suite, plusieurs sessions se sont tenues auxquelles ont notamment participé Bertrand Badie, spécialiste des relations internationales, et Thomas Piketty, économiste. Ce dernier a fait une présentation examinant les facteurs structurels de la crise mondiale des inégalités. Les données du World Inequality Lab montrent que depuis 2000, les 1 % les plus riches



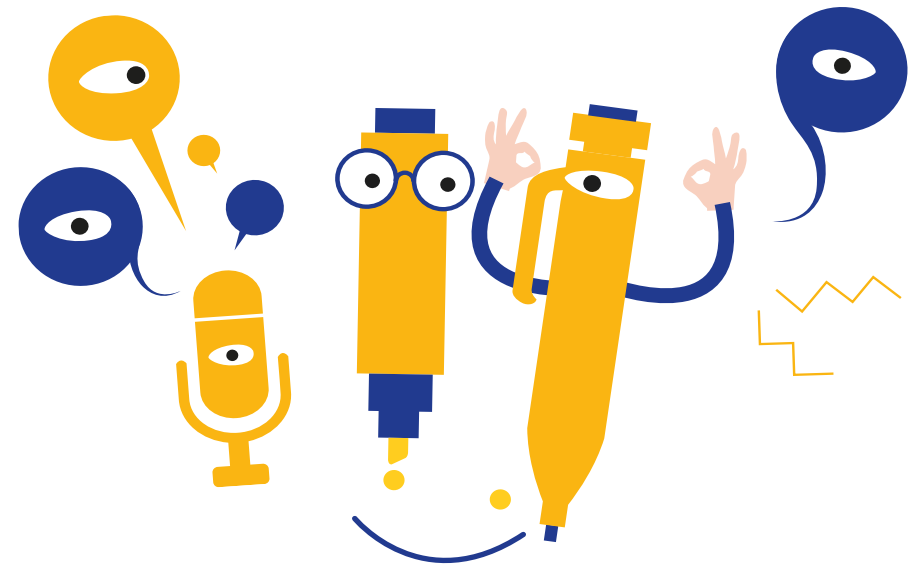
ont accaparé près de 41 % des nouvelles richesses, contre 1 % pour la moitié la plus pauvre. Ce constat renforce la position du L7 selon laquelle l'accroissement des inégalités n'est pas inévitable et que cela résulte de choix politiques délibérés.

Dans la session sur le commerce et le travail décent, Anne-Catherine Cudennec, secrétaire nationale en charge du secteur Europe, international et droits humains, a insisté sur le volet social en matière de commerce international : « En agissant à tous les niveaux, on peut renforcer ce volet social trop souvent mis de côté en période de crise. Une position ferme sur ces sujets est essentielle pour préserver nos valeurs de démocratie, de liberté et de solidarité qui contribuent à un commerce libre et équitable, à l'élimination de la pauvreté et à la protection des droits humains. »

UNE PRÉSIDENTE ÉTATSUNIENNE DU G7 POUR 2027

Le 1^{er} janvier 2027, la présidence tournante du G7 reviendra aux États-Unis dirigés par une administration Trump qui poursuit sa remise en cause du système multilatéral et sa politique commerciale belliqueuse.

En attendant, les regards se tourneront vers Évian pour un sommet du G7 que la France a voulu orienter vers le renforcement de la coopération internationale face aux tensions commerciales, aux dépendances stratégiques et aux risques de fragmentation de l'économie mondiale. Parmi les axes majeurs figurent la sécurisation des chaînes d'approvisionnement, notamment pour les minerais critiques, la lutte contre les surcapacités industrielles, la stabilité financière internationale et le soutien à des partenariats plus équilibrés avec les pays en développement.



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



FOCUS

IA, TRAVAIL ET DIALOGUE SOCIAL : COMMENT APPRÉHENDER LES ENJEUX ?

Rapport au travail, impact sur l'emploi, transformation des métiers... Lors d'un webinaire Miroir Social-Technologia, Corinne Schewin (CFE-CGC Métallurgie) et Pascal Fabre (SNB/CFE-CGC) ont évoqué le rôle majeur des syndicats sur l'intelligence artificielle.

Alors que l'intelligence artificielle (IA) interroge directement notre rapport au travail et à la connaissance, faisant bouger les lignes sur les emplois (transformation, diversification, intensification, autonomie, surveillance, compétences...), le sujet prend chaque jour davantage d'ampleur dans bon nombre d'entreprises et de secteurs, devenant un enjeu central de dialogue social.

Sur le terrain, les réalités sont contrastées. Certains salariés expérimentent l'IA au quotidien, parfois en dehors de tout cadre officiel. D'autres n'y ont pas encore accès ou n'en perçoivent pas les enjeux. Pendant ce temps, les directions accélèrent les déploiements sans toujours mesurer l'écart entre la vitesse d'implantation des outils et la capacité réelle des équipes à se les approprier.

Parce que les mandatés syndicaux et les élus du personnel sont les premiers interlocuteurs des salariés face à une mutation qui ne doit laisser personne sur le bord du chemin, le média Miroir Social, en partenariat avec le cabinet Technologia, a organisé le 21 mai un webinaire, animé par Rodolphe Helderlé, pour éclairer ces enjeux. L'occasion d'entendre des acteurs de terrain dont deux militants CFE-CGC aguerris sur les sujets IA : Corinne Schewin (CFE-CGC Airbus), secrétaire nationale à l'Atelier des idées au sein de la fédération de la Métallurgie CFE-CGC ; et Pascal Fabre (SNB/CFE-CGC BNP Paribas), co-animateur du réseau CFE-CGC des experts IA.

EMBARQUER LES SALARIÉS ET IDENTIFIER LES MÉTIERS LES PLUS SENSIBLES

En préambule, Marc Chenais, directeur général du groupe Technologia, a rappelé les grands enjeux relatifs à l'IA. « Il est très important pour tous les acteurs du dialogue social - directions et représentants du personnel - d'avoir une bonne connaissance de ces technologies qui vont impacter le

travail et les relations au travail. C'est un changement de paradigme et tout avance à la vitesse grand V. Si chacun connaît désormais l'IA générative et les LLM (grands modèles de langage), il faut aussi appréhender l'IA agentique (programme doté d'une capacité d'action propre capable de prendre des décisions ou de réaliser des actions en s'appuyant sur des modèles d'IA). »

« L'IA va toucher une majeure partie des salariés, en particulier les cols blancs, poursuit Marc Chenais. Il faut donc avoir la capacité d'embarquer les salariés et d'identifier les métiers les plus sensibles. À cet égard, les négociations GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels) dans les entreprises constituent un axe fondamental pour les représentants du personnel et les comités sociaux et économiques (CSE). »

AVOIR UNE APPROCHE GLOBALE SUR L'IA, LES ENJEUX MÉTIERS ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Enseignante-chercheuse en ergonomie et sociologie des sciences et des techniques à Télécom Paris, Pauline Gourlet a souligné la nécessité d'avoir une approche globale sur l'IA, les enjeux métiers et l'organisation du travail. « Il convient d'avoir une vision structurée pour essayer de comprendre ce qui est en jeu, en particulier tous les effets performatifs. Par exemple, concernant les craintes des salariés d'être remplacés par l'IA, toute une série d'études mettent en lumière qu'il existe une stratégie des employeurs pouvant justifier des plans de licenciements par les performances de l'IA, alors que l'introduction et l'usage de ces technologies ne sont qu'une raison parmi beaucoup d'autres conduisant des employeurs à licencier des personnels. »

Nous reproduisons ci-dessous les principales interventions, pour la CFE-CGC, de Corinne Schewin et de Pascal Fabre.



FOCUS

TRANSPARENCE DES PROCESS ET CARTOGRAPHIE DES COMPÉTENCES

Corinne Schewin (CFE-CGC Airbus et secrétaire nationale de la fédération Métallurgie CFE-CGC)

« Nos équipes syndicales dans les entreprises sont toujours très vigilantes sur les sujets en lien avec les gestions de carrières et les mobilités internes des salariés. C'est d'autant plus important dans le secteur de la métallurgie depuis la mise en œuvre, depuis début 2024, de la nouvelle convention collective qui a remis à plat tous les dispositifs conventionnels et qui stipule que toute évolution du salarié soit accompagnée d'un changement de poste. Le salarié a donc besoin de comprendre quels sont les leviers à sa disposition pour postuler sur tel ou tel poste. »

« L'arrivée de l'IA sur ces sujets de "matching" et de mobilités internes doit donc être bien appréhendé en termes d'utilisation des données personnelles du salarié, de processus qui reste à la main des services RH et non de la technologie, etc. Nous militons pour une transparence des process et une cartographie des compétences sur la base de référentiels bien identifiés, en étant vigilants aux biais que peuvent induire les systèmes d'IA. »

« Tous ces sujets en entreprise doivent s'inscrire dans le cadre d'un vrai dialogue social associant les organisations syndicales et les mandats syndicaux. J'ajoute que le rôle du manager s'élève également très important pour évaluer toutes ces situations et valoriser les compétences de ses collaborateurs qui pourraient être mobilisées ailleurs dans l'entreprise. Il y a un gros travail syndical à mener pour dissiper les craintes et ne laisser personne de côté ! »

ÉVALUER TOUS LES IMPACTS DE L'IA DONT LES VOLETS SANTÉ AU TRAVAIL, AUTONOMIE ET SURVEILLANCE DES SALARIÉS

Pascal Fabre (SNB/CFE-CGC BNP Paribas et co-animateur du réseau CFE-CGC des experts IA)

« La récente enquête menée par le Syndicat National de la Banque et du Crédit (SNB/CFE-CGC) a mis en lumière la transformation des métiers bancaires sous l'effet de l'IA, les usages et les aspirations des salariés, et

la nécessité d'un dialogue social transparent. Pour la CFE-CGC, il s'agit d'abord de bien cartographier ce qui existe dans les entreprises, savoir de quoi on parle. C'est d'ailleurs prévu dans le cadre du règlement européen sur l'intelligence artificielle (IA Act). Pour en revenir à la banque, il faut savoir par exemple que 90 % de la valeur se fait par l'automatisation robotisée des processus (RPA), sachant qu'il faut des compétences humaines pour faire tourner le système. »

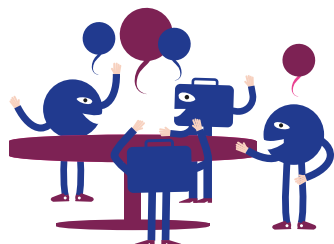
« En matière de dialogue social, un certain nombre d'accords d'entreprise sont formalisés, par exemple au Crédit agricole sur les conditions de travail et l'IA et au groupe Maif pour un développement de l'IA éthique et durable. Il faut travailler sur tous les impacts de l'IA, incluant aussi les volets santé au travail, l'autonomie et la surveillance des salariés, etc. »

« Au-delà des métiers, l'IA touche à toute l'organisation globale des entreprises avec une horizontalité des relations. Pour travailler ces sujets lors des négociations avec les directions, les militants syndicaux doivent monter en compétences. De leur côté, les salariés ont besoin de se former, de disposer d'un accompagnement métier et d'avoir de la visibilité sur la stratégie IA de l'entreprise. »

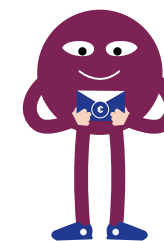
Intelligences artificielles : découvrez le guide CFE-CGC

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, à l'initiative du secteur transition économique piloté par le secrétaire national Nicolas Blanc, a publié 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 par ailleurs en avant des initiatives qui favorisent un dialogue social constructif et une IA au service de la confiance.



TENDANCES



LES CADRES PLUTÔT SATISFAITS ENVERS LEUR FONCTION RH

Selon un baromètre de l'Association pour l'emploi des cadres (APEC) et de l'Association Nationale des DRH (ANDRH), 64 % des cadres (et 70 % des cadres managers) sont satisfaits des RH, soit +6 points en 4 ans (+9 pour les managers). Toutefois, ces résultats masquent une autre réalité. Car 82 % des cadres continuent de percevoir leur service RH avant tout comme un service administratif et à peine la moitié (52 %) les considèrent comme des partenaires dans le cadre des projets et parcours professionnels.

Dans le détail, 72 % des cadres jugent positivement les ressources auxquelles ils ont accès (demandes de congés, entretiens d'évaluation, formations) et 86 % jugent les RH très efficaces dans la conduite des tâches administratives. Mais ce score chute à 54 % pour la gestion des carrières internes. Les cadres exerçant des fonctions managériales ont une perception sensiblement plus positive du rôle des RH : 59 % d'entre eux estiment leur service RH utile à leur propre évolution professionnelle, et 60 % le considèrent comme un appui au développement de leurs compétences.

C'est en matière de diversité et d'inclusion que la fonction RH voit son appréciation augmenter le plus vite : 73 et 67 % des cadres jugent efficace la politique RH de leur entreprise sur ces deux volets, soit +7 et +4 points depuis 2024. Concernant le recrutement, c'est sur les étapes les plus concrètes que les managers reconnaissent le l'apport des RH : tri des candidatures (60 %), conduite des entretiens (61 %), signature du contrat (73 %) et intégration du candidat (61 %). Et si les outils IA sont de plus en plus utilisés dans ces domaines, 71 % des managers considèrent qu'ils ne pourront pas remplacer entièrement l'expérience et les conseils humains.

« Les cadres reconnaissent la qualité de nos pratiques administratives, ce qui est une base solide. Nous devons désormais construire une relation de confiance autour de la carrière, du développement des compétences, du projet professionnel », analyse Audrey Richard, présidente de l'ANDRH.



Baromètre de l'APEC et de l'ANDRH, enquêtes en ligne réalisées auprès de 2 000 cadres du secteur privé en mars 2026 et de 1 000 cadres du secteur privé en novembre 2025.

EN FRANCE, LA TRANSPARENCE SALARIALE ENCORE LOINTAINE

Malgré l'échéance de juin 2026 pour la mise en œuvre de la directive européenne sur la transparence salariale, la plupart des États membres, dont la France, risquent de ne pas y parvenir, selon une étude réalisée par la plateforme de recherche d'emploi Indeed. Dans l'Hexagone par exemple, à peine 43 % des offres d'emploi intègrent cette information et parmi elles, seulement 24 % indiquent un montant précis de rémunération.

« Les employeurs ont eu tendance à prendre en compte les obligations de divulgation seulement à l'entrée en vigueur des dispositifs juridiques, et non par anticipation », affirment les analystes. Dans ce contexte, « l'échéance de juin 2026 fixée par l'Union européenne constitue moins un déclencheur impératif qu'un point de départ pour des processus législatifs qui se dérouleront pour la plupart au cours des prochains mois ».

Pourtant, la transparence salariale est une dimension importante auprès des demandeurs d'emploi. En France, 66 % des sondés se déclarent plus enclins à postuler à une offre indiquant une fourchette salariale, et 74 % estiment que ces informations devraient être systématiques. Fait notable, les femmes sont plus nombreuses que les hommes (+6 et +9 points) à partager ces deux opinions, ce qui renforce l'idée que la transparence salariale pourrait contribuer à réduire les inégalités entre les sexes.

Concernant les offres actuelles, celles qui affichent une information salariale mentionnent généralement une fourchette plutôt qu'un montant fixe. Et les taux de transparence varient considérablement selon les familles de métiers. Les catégories les plus transparentes regroupent les emplois standardisés et peu rémunérés comme les soins personnels et médicaux à domicile (près de 80 %), la restauration (59 %) et l'assurance (56 %), des secteurs caractérisés par un fort turnover du personnel, une plus grande substituabilité de la main-d'œuvre et moins d'avantages non salariaux. Le salaire constitue ainsi un des principaux critères de différenciation entre les employeurs.



Enquête Indeed menée en janvier 2025 auprès de 6 011 travailleurs et demandeurs d'emploi (Royaume-Uni, Pays-Bas, France, Italie, Allemagne et Irlande).



SUR NOS RÉSEAUX

 **LinkedIn - CFE-CGC** - 4 juin 2026

📺 « Je suis pugnace, j'aime beaucoup la négociation. En revanche, je ne lâche jamais ». « Je porterai toute la CFE-CGC ». A quelques jours du 39^e congrès de la CFE-CGC, Christelle Thieffinne, candidate à la présidence était l'invitée d'Hedwige Chevrillon jeudi 4 juin, sur BFM Business. Vidéo de l'interview → urlr.me/QcmJkp

 **LinkedIn - CFE-CGC** - 10 juin 2026

📢 **Faire de la CFE-CGC la troisième organisation syndicale de France : voilà l'ambition que nous portons !**
Christelle Thieffinne, candidate à la présidence la CFE-CGC, s'est adressée à l'assemblée avant le vote : « Notre force repose sur des valeurs solides : l'indépendance syndicale, la transparence, le sérieux dans la gestion de nos moyens et l'engagement au service de nos militants, de nos fédérations et de nos territoires. »

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

🎉 **Le nouveau trio confédéral de la CFE-CGC est élu et dirigera la Confédération pendant les trois prochaines années.**
Presidente de la CFE-CGC : Christelle Thieffinne
Secrétaire général : William Viry-allemoz
Trésorière : Farida Karad
Félicitations !

 **X - CFE-CGC** @CFE-CGC - 10 juin 2026

🌟 « **Soyez forts, soyez heureux, soyez libres.**
Vive la CFE-CGC ! » @fhommeril



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](https://www.macif.fr)



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