

Pour une année 2025,  
en confiance, avec la CFE-CGC



CFE-CGC  
Immeuble OVH StreamBuilding  
42 avenue de la Porte de Clichy - 75017 Paris  
[www.cfecgc.org](http://www.cfecgc.org)  
📞 🌐 📧 📱

LE

BULLETIN

CONFÉDÉRAL



## SOMMAIRE

**P. 3 EN BREF**

**P. 5 L'INFO MILITANTE - REÇUE À MATIGNON, LA CFE-CGC A EXPRIMÉ SES REVENDICATIONS**

**P. 7 VENCOREX : APRÈS L'ACCORD DE FIN DE GRÈVE, LA CFE-CGC RESTE MOBILISÉE**

**P. 9 CLUBS DE JEUX PARISIENS : 1500 SALARIÉS AU CHÔMAGE !**

**P. 11 IA ET DIALOGUE SOCIAL : LES SYNDICATS MONTENT AU CRÉNEAU**

**P. 13 ENTRETIEN - NICOLAS BLANC : « ENCADRER L'UTILISATION DE L'IA GÉNÉRATIVE EN ENTREPRISE »**

**P. 15 REGARDS EMPLOI**

**P. 18 REGARDS EUROPE ET INTERNATIONAL**

**P. 23 FOCUS - DISCRIMINATION ENVERS LES SENIORS : LE SONDAGE CHOC**

**P. 25 TENDANCES**

**P. 26 BULLES X (EX-TWITTER)**



## Élections 2025 des chambres d'agriculture : vote ouvert jusqu'au 31 janvier

Jusqu'au 31 janvier, 2,2 millions de personnes sont appelées à voter (voie postale ou électronique) aux élections des chambres d'agriculture. Ces instances sont des assemblées professionnelles essentielles pour soutenir la performance économique, sociale et environnementale des exploitations. Pour les six prochaines années, les élus représenteront et défendront les intérêts du monde agricole (exploitants, salariés et groupements professionnels). Les résultats détermineront la représentativité de la CFE-CGC. **Votez et faire voter CFE-CGC**, c'est donner du poids à une agriculture durable dans laquelle les salariés agricoles sont justement rémunérés, formés et accompagnés.

## Guide CFE-CGC LGBT+ : agir contre les discriminations au travail

Malgré le renforcement des droits et des politiques publiques menées en faveur des personnes LGBT ces dernières années, les actes et propos LGBTphobes persistent dans la société et le monde du travail. Mobilisée en faveur de l'égalité des chances, la CFE-CGC met à disposition de ses structures **un guide LGBT+** (rappel de la loi, actions à mettre en place, outils juridiques et pratiques, aide aux managers, témoignages, contacts et liens utiles...) pour lutter contre les discriminations et les actes homophobes et transphobes au travail.

## Prévention de l'usure professionnelle : découvrez le guide CFE-CGC sur le FIPU

Le Fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) est un outil pour protéger et améliorer les conditions de travail des salariés particulièrement exposés aux facteurs de risques ergonomiques (troubles musculo-squelettiques, épuisement physique et reconversions imposées par l'usure du corps). **Le guide CFE-CGC** dédié vous aide à exploiter pleinement les outils disponibles.

## Tout savoir sur la mobilité douce avec le mémo CFE-CGC

Parce que la mobilité durable en entreprise est devenue un enjeu stratégique - empreinte carbone des déplacements professionnels, amélioration de la qualité de vie des salariés, mise en place de politiques mobilités innovantes -, la CFE-CGC publie **un mémo pratique « Mobilité douce »** pour comprendre les enjeux et aider les militants syndicaux pour agir efficacement, que ce soit par la sensibilisation et la négociation d'accords de mobilité durable en entreprise.

## Réseaux sociaux : retrouvez la CFE-CGC sur Bluesky et Threads

Déjà présente sur X, LinkedIn, YouTube, Facebook et Instagram, la CFE-CGC, syndicat de l'encadrement (techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs, cadres et agents de la fonction publique), est également présente sur deux nouvelles plateformes : Bluesky et Threads. Rejoignez-nous !

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

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

# LE CHIFFRE

## 10,5 ET 12 ANS



**Soit l'espérance de vie sans incapacité respective des hommes et des femmes à 65 ans, selon une étude du ministère de la Santé publiée début janvier. Cet indicateur correspond au nombre d'années qu'une personne peut espérer vivre sans être limitée par un problème de santé.**

**« L'espérance de vie s'allonge régulièrement mais ces années supplémentaires de vie ne sont pas toutes nécessairement vécues en bonne santé », souligne la Direction statistique des ministères sociaux (Drees). L'espérance de vie sans incapacité à 65 ans a progressé depuis 2008 d'un an et onze mois pour les femmes, et d'un an et dix mois pour les hommes.**

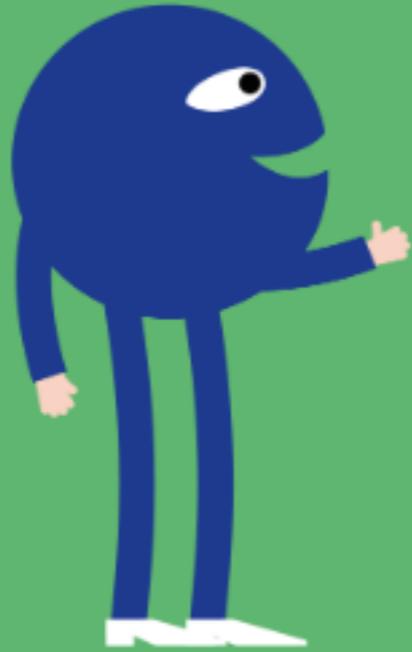
Retrouvez la CFE-CGC sur :



**Threads**



**Bluesky**





## L'INFO MILITANTE

### REÇUE À MATIGNON, LA CFE-CGC A EXPRIMÉ SES REVENDICATIONS

**Retraites, emploi, productivité, conditionnalité des aides aux entreprises...  
Lors d'une rencontre avec le Premier ministre François Bayrou le 9 janvier,  
la délégation CFE-CGC a livré ses analyses.**

Dans le cadre des rencontres bilatérales organisées par le Premier ministre François Bayrou avec les organisations syndicales et patronales représentatives, la CFE-CGC a été reçue jeudi 9 janvier à Matignon. Ces premiers échanges avec les partenaires sociaux interviennent alors que le chef du gouvernement prononcera, mardi 14 janvier, son discours de politique générale devant le Parlement.

Conduite par François Hommeril, président confédéral, la délégation CFE-CGC, composée de trois secrétaires nationaux (Nicolas Blanc à la transition économique, Jean-François Foucard aux parcours professionnels, Christelle Thieffinne à la protection sociale) et de la directrice de cabinet, a échangé durant une heure avec François Bayrou. « L'exercice est classique : le Premier ministre souhaite entendre les positions des partenaires sociaux, indique François Hommeril. Nous avons été un peu surpris qu'aucun ministre ne soit à ses côtés même si nous en connaissons déjà certains du précédent gouvernement comme Astrid Panosyan-Bouvet (ministre chargée du Travail et de l'Emploi) ou Marc Ferracci (ministre chargé de l'Industrie et de l'Énergie). »

#### « SUR LES RETRAITES, LES DISCUSSIONS DÉMARRENT MAL »

Le nouveau locataire de Matignon ayant affiché sa volonté de rouvrir des discussions sur la très controversée réforme des retraites de 2023, la CFE-CGC a eu un échange nourri sur le sujet. « Et les choses démarrent mal », regrette François Hommeril en sortie d'entretien. « François Bayrou parle d'un problème global du système des retraites au singulier alors qu'il y en a plusieurs dans le secteur privé, avec une retraite de base par répartition et la retraite complémentaire (Agirc-Arrco) dont les partenaires

sociaux sont gestionnaires. Il y a par ailleurs les retraites des agents de la fonction publique qui ne sont pas un système par répartition. On ne peut pas venir dire aux Français que le régime des retraites est déséquilibré en mettant dans la balance le poids de la dépense publique que représente le paiement de la pension des fonctionnaires. Cette approche politique m'inquiète beaucoup, ce n'est pas possible. »

Avant toute discussion et alors que le Premier ministre ne s'est engagé sur aucun élément de calendrier ou de méthode, la CFE-CGC se tient prête mais en appelle à la raison. « Nous sommes toujours partants pour contribuer à objectiver les situations et à travailler pour améliorer les choses si des espaces s'ouvrent mais il faut partir sur de bonnes bases, insiste François Hommeril. Le Premier ministre ne doit pas nous inviter, en dépliant la carte du territoire, à discuter de la géographie des lieux comme si la Terre était plate. »

Le président confédéral a par ailleurs rappelé l'opposition de la CFE-CGC à l'éventuel retour de la piste de la retraite universelle par points abandonnée en 2020 lors de la crise Covid, « un système qui aurait pour conséquence l'appauvrissement général de l'ensemble des retraités de par la mise à contribution de tous les salariés et futurs retraités à financer pour partie la retraite des fonctionnaires ».

#### VALEUR TRAVAIL, EMPLOIS DE QUALITÉ ET CONDITIONNALITÉ DES AIDES AUX ENTREPRISES

Sur le volet socio-économique, la CFE-CGC a insisté sur la nécessité de relancer une dynamique en matière d'emplois de qualité, d'innovation et d'investissements dans la recherche. « Il convient de mieux reconnaître la



## L'INFO MILITANTE

*valeur du travail et de monter le niveau des compétences ; bref, de tirer l'économie vers le haut, analyse François Hommeril. Cela passe aussi par une doctrine adaptée de l'État pour mieux orienter et conditionner les aides publiques accordées aux entreprises qui, en l'état, génèrent beaucoup trop d'effets d'aubaine. Idem s'agissant des subventions massives à l'embauche d'apprentis. »*

Faisant écho à la situation de la Fonderie de Bretagne, menacée de fermeture, le président de la CFE-CGC a rappelé que l'État, actionnaire de Renault à hauteur de 15 %, « est incapable de taper du poing sur la table pour imposer à la direction du site d'imposer des volumes de commandes auprès de l'usine ». Globalement, François Hommeril déplore « bon nombre de situations témoignant des effets délétères de la financiarisation des activités et de la filialisation des entreprises », citant l'exemple de l'usine chimique de Vencorex, « un dossier pas bien pris en charge par l'État ».

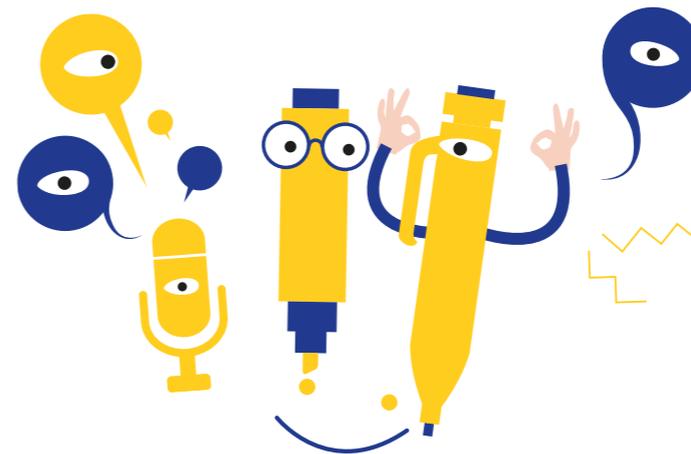
Dans une conjoncture difficile avec de fortes menaces pesant sur l'emploi, la CFE-CGC a toutefois salué le travail conduit avec les organisations syndicales par les équipes opérationnelles dans les ministères sur plusieurs dossiers industriels et de restructurations.

### La concertation retraites est lancée

Comme évoqué le 14 janvier lors du discours de politique générale prononcé par le Premier ministre Bayrou devant le Parlement, qui avait annoncé un « conclave » de trois mois pour réviser la très contestée réforme des retraites de 2023, les partenaires sociaux (dont la délégation CFE-CGC) et le gouvernement se sont réunis vendredi 17 janvier au ministère du Travail pour lancer les travaux.

Cette première réunion visait à « fixer le cadre et la méthode », selon Matignon, sachant que les travaux entre les organisations syndicales et patronales seront conditionnés par « la mission flash » qui a été confiée par l'exécutif à la Cour des comptes pour délivrer « des chiffres indiscutables » sur le financement du système de retraite.

En cas d'accord entre partenaires sociaux, Matignon s'est engagé à le transcrire dans la prochaine loi de financement de la sécurité sociale. Sans accord, c'est la réforme actuelle qui continuerait de s'appliquer.





## L'INFO MILITANTE

### VENCOREX : APRÈS L'ACCORD DE FIN DE GRÈVE, LA CFE-CGC RESTE MOBILISÉE

**Si l'accord signé fin 2024 par les syndicats a mis fin à 63 jours de grève à l'usine de Pont-de-Claix, le combat perdure pour aider les salariés et trouver une solution industrielle, assure Jean-Claude Garcia, président du syndicat CFE-CGC Chimie Dauphiné Savoie.**

#### **Comment les organisations syndicales de Vencorex en sont-elles venues à signer, juste avant les fêtes, un accord de fin de conflit sur la plateforme chimique de Pont-de-Claix (Isère) ?**

La CFE-CGC a signé le protocole d'accord de fin de conflit, également paraphé par la CFDT et, dans un second temps, par la CGT. Cet accord, négocié durant plusieurs semaines, vise à préserver les acquis déjà négociés et contractualisés dans le cadre du PSE imposé par la direction. Cela a permis aux salariés de reprendre le travail avec le déblocage de la plateforme (flux de camions, wagons...) et de la vanne du pipeline d'éthylène Transalp, après une longue grève débutée le 23 octobre dernier. Celle-ci a d'abord permis de maintenir une pression médiatique et politique, de mobiliser des élus, avait ensuite perdu en efficacité, fragilisant la trésorerie de la plateforme et mettant en péril d'autres entreprises de la filière. Il ne fallait pas davantage tirer sur la corde, au risque d'une possible liquidation judiciaire pure et simple alors que l'entreprise est actuellement en redressement judiciaire.

#### **Qu'en est-il désormais de la situation ?**

Si les activités de l'usine ont repris, notre combat syndical continue pour chercher une solution industrielle pérenne. Plusieurs pistes sont à l'étude, quand bien même il n'y aura très probablement pas de repreneur unique. En parallèle, les organisations syndicales poursuivent les discussions quant aux modalités du PSE sachant que beaucoup de salariés sont déjà partis et que la direction de Vencorex souhaite désormais travailler sur deux PSE distincts, arguant du fait que la seule offre de reprise, émise par le groupe chinois Wanhua, met trop de temps à être formalisée.

La CFE-CGC a fait appel à une avocate, Maître Sidonie Leblanc, pour analyser tous ces documents.

#### **Quelles sont les revendications de la CFE-CGC ?**

Nous travaillons à négocier les meilleures dispositions pour les salariés concernés par le PSE, en veillant notamment à augmenter et à harmoniser les montants des enveloppes globales de départs en fonction des aides déjà mobilisées, par exemple les aides au déménagement ou à la création d'entreprise.

**« Des services de l'État défailants alors qu'il en va des emplois comme de la souveraineté industrielle du pays »**

#### **Quels sont les enjeux autour de Vencorex ?**

Tout ceci renvoie à des enjeux structurants relatifs à la perte d'expertise, de compétences, de brevets et de souveraineté industrielle pour notre pays. Vencorex est un pilier. Si le château de cartes s'effondre, c'est toute une filière et des milliers d'emplois qui sont menacés au regard de l'interconnexion des activités de toutes les entreprises des plateformes chimiques de la région. Je précise que s'agissant d'Arkema et de l'usine iséroise de Jarrie, les salariés sont encore en grève alors que le PSE se met en œuvre avec des premiers licenciements effectifs.

Il faut aussi dire les choses : cela fait des mois que les services de l'État sont défailants. Les pouvoirs publics ne sont pas à la hauteur sur le dossier Vencorex, alors qu'il en va des emplois comme de la souveraineté industrielle.

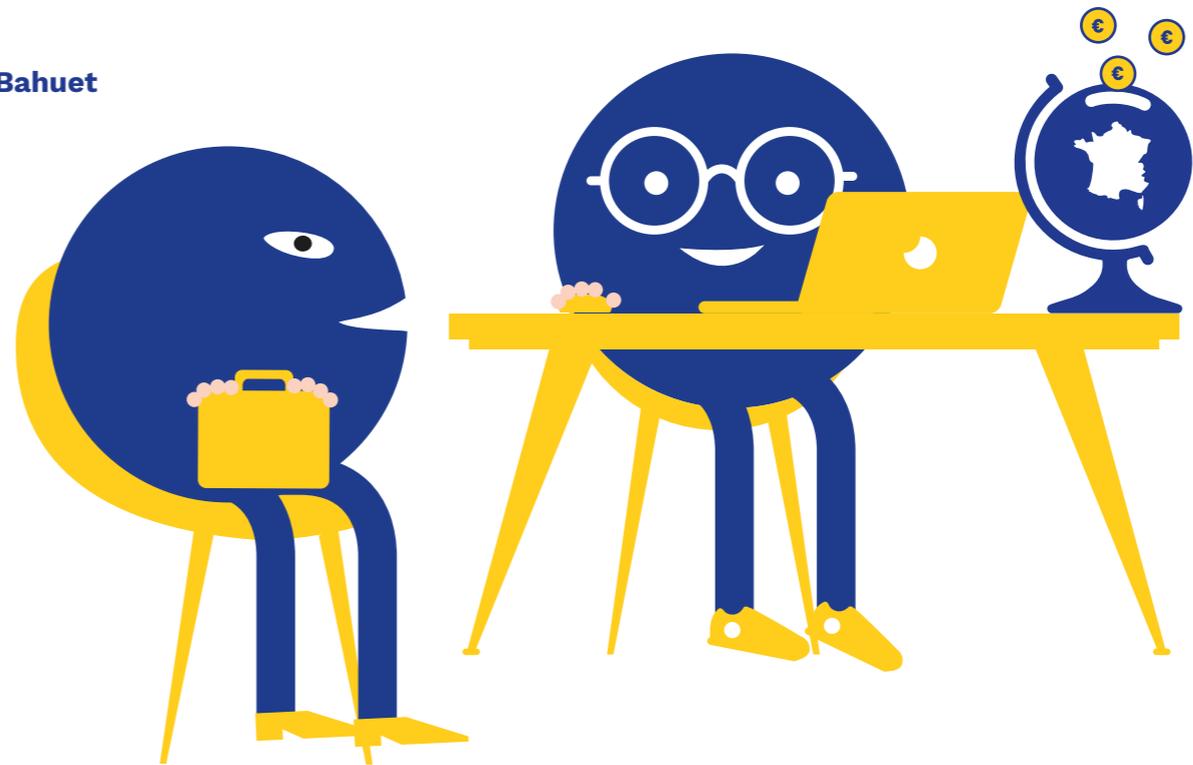


## L'INFO MILITANTE

**Des élus politiques ont appelé le Premier ministre François Bayrou à procéder à une « nationalisation temporaire » de Vencorex. La CFE-CGC partage-t-elle cette initiative ?**

Bien sûr. C'est la solution du bon sens, la plus pertinente, que nous avons portée avec François Hommeril et d'autres leaders syndicaux auprès de Marc Ferracci, alors ministre chargé de l'industrie dans le gouvernement Barnier. Une nationalisation temporaire aurait le mérite de protéger notre fleuron et de réfléchir, de manière apaisée, à trouver la meilleure solution industrielle. Nous militons également, même si cela prendrait du temps, pour la création d'un groupement d'intérêt économique (GIE), une proposition soutenue par la métropole. Cela permettrait de mutualiser les services de la plateforme.

**Propos recueillis par Mathieu Bahuet**





## L'INFO MILITANTE

### CLUBS DE JEUX PARISIENS : 1500 SALARIÉS AU CHÔMAGE !

**À cause d'une faille législative, 1500 salariés des clubs de jeux parisiens sont au chômage partiel. Pierre-Alain Durat, président du syndicat CFE-CGC INOVA, dévoile le dessous des cartes.**

**Le 1<sup>er</sup> janvier, vous avez écrit au Premier ministre, François Bayrou, pour défendre les clubs de jeux parisiens. Quel est le problème ?**

Les 7 clubs de jeux parisiens sont fermés depuis le début de l'année et leurs 1500 salariés sont au chômage partiel pour une durée indéterminée, dans les mêmes conditions qu'au temps du Covid. J'ai écrit au Premier ministre pour lui rappeler qu'en plus d'assurer une offre d'emplois stables et durables, ce secteur contribue sans équivoque aux finances de l'État et à celles de la ville de Paris à qui il reverse bon an mal an respectivement une quarantaine et une dizaine de millions d'euros.

**Quelles sont les causes de la situation ?**

Les clubs de jeux sont issus des cercles de jeux de Paris qui étaient généralement des associations 1901 dont certaines ont pu se laisser aller à quelques dérives... L'État a décidé de les fermer à Paris, ville où les casinos sont interdits, et de les remplacer par des clubs de jeux ayant un actionariat plus transparent, à savoir des groupes de casinos (Barrière, Partouche, Tranchant, Raineau...) ou des indépendants montrant patte blanche. Ainsi structurés, les clubs ont reçu en 2018 une autorisation d'exercer expérimentale, renouvelable au bout de 3 ans par le Projet de loi de finances. Fin 2024, la censure du gouvernement Barnier et le non-vote du budget ont fait partir le bébé avec l'eau du bain. Faute de texte législatif, la Direction des libertés publiques et des affaires juridiques (DLPAJ),

**« La CFE-CGC INOVA soutient les salariés concernés par des actions de communication et d'accompagnement terrain »**

qui couvre l'exploitation des jeux sur le territoire français, n'a pu renouveler l'autorisation. On se retrouve donc dans un imbroglio économique et social incroyable.

**Quels sont les dangers ?**

Ils sont doubles. Il y a en premier lieu le sort de nos collègues parisiens (je suis moi-même membre de la direction du Casino d'Enghien-les-Bains, le premier de France) qui ne touchent que le chômage partiel au lieu de leur salaire plein, sans visibilité sur l'avenir. La fédération CFE-CGC INOVA les soutient (actions de communication et accompagnement terrain) grâce au travail de ses élus et mandatés. L'autre écueil réside dans le passage d'une offre légale à une offre clandestine. Les clubs répondent à une demande de la part des joueurs, or cette demande n'a pas disparu. Les joueurs de poker sont très attachés au jeu, c'est toute une sociologie. Coupés de leur passion, ils continuent à jouer, de manière informelle, ce qui crée en droit un trouble à l'ordre public.

**On a du mal à imaginer que 7 clubs de jeux emploient à eux seuls 1500 salariés...**

Les clubs ouvrent tôt et ferment tard. Vous ne pouvez pas faire travailler tous les salariés sur cette amplitude. Les clubs de jeux parisiens proposent uniquement des jeux de cartes, toutes les variantes du poker et du blackjack, sans la roulette, les jeux

**« Si le budget de l'État est voté et qu'il n'y a pas de censure, cela suffira pour faire redémarrer l'activité »**



## L'INFO MILITANTE

électroniques et les machines à sous qui sont réservés aux casinos. Ils emploient en moyenne 200 salariés : croupiers et membres du back-office et de l'encadrement (directeurs, restauration, fonctions supports, RH, comptabilité, sécurité...).

### **Quelles sont les prochaines étapes ?**

Nous attendons la réponse du Premier ministre, qui a transmis le dossier à la ministre du Travail... Nous n'attendons pas grand-chose de la maire de Paris qui ne semble pas très concernée par le sort des clubs de jeux dans la capitale. Et nous sommes donc dans l'attente de l'activité des parlementaires. Si le budget de l'État est voté et qu'il n'y a pas de censure, cela suffira pour faire redémarrer l'activité. Avec le délai incompressible des navettes parlementaires, on table déjà sur un premier trimestre à l'arrêt pour les entreprises et leurs salariés.

**Propos recueillis par Gilles Lockhart**





## L'INFO MILITANTE

### IA ET DIALOGUE SOCIAL : LES SYNDICATS MONTENT AU CRÉNEAU

**Dans le cadre du projet Dial-IA, l'IRES et 4 organisations syndicales dont la CFE-CGC publient un manifeste et présentent une boîte à outils pour sensibiliser les acteurs du dialogue social aux enjeux de l'intelligence artificielle au travail.**

Contribuer à une meilleure prise de conscience des enjeux de l'intelligence artificielle et apporter des réponses : telle est en résumé la démarche du projet Dial-IA (dialoguer sur l'IA) présenté le 7 janvier à l'occasion d'une conférence de presse organisée à Paris par l'Institut de recherches économiques (IRES) avec les témoignages de quatre représentants syndicaux : Nicolas Blanc (CFE-CGC), Charles Parmentier (CFDT), Éric Peres (FO-Cadres) et Matthieu Trubert (Ugict-CGT).

Coordonné par l'IRES, piloté par 4 organisations syndicales (CFE-CGC, CFDT, FO-Cadres, Ugict CGT) et co-financé par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), « *Dial-IA est le fruit de 18 mois de travail avec une cinquantaine d'intervenants issus du monde syndical, patronal, des entreprises, des administrations publiques, des experts et des chercheurs* », souligne Odile Chagny, chercheuse à l'IRES et coordinatrice du projet. « *Il s'agit de contribuer à déployer un cadre méthodologique partagé pour faire du développement du dialogue social technologique au travail et de la déclinaison de l'accord cadre européen de 2020 sur la numérisation du travail un levier opérationnel de la transformation numérique.* »

#### **SENSIBILISER LES ACTEURS DU DIALOGUE SOCIAL ET FOURNIR DES LEVIERS OPÉRATIONNELS AUX REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL**

Partageant la conviction « qu'un dialogue social constructif est une condition essentielle pour déployer et utiliser l'IA dans le monde du travail de manière vertueuse et efficiente », les travaux visaient à :

- Faire émerger une « grammaire commune » des spécificités de l'IA comme objet sociotechnique impactant le monde du travail.

- Prendre la mesure du puissant levier qu'offre le dialogue social technologique pour exploiter pleinement les opportunités du déploiement de l'IA dans les organisations.
- Concevoir des outils pour accompagner et favoriser le déploiement opérationnel de ce dialogue social technologique.

Devant la presse, les équipes de l'IRES ont présenté les résultats, à savoir :

- **Un manifeste commun** intitulé « Pour un dialogue social au service des bons usages de l'IA et d'une nouvelle étape de progrès social dans les entreprises et les administrations ».
- **Une boîte à outils** (glossaire, état du développement des systèmes d'intelligence artificielle, cartographie des enjeux, modalités du dialogue social...) à destination principalement des représentants du personnel pour sensibiliser les acteurs du dialogue social sur l'IA et leur fournir des leviers opérationnels.



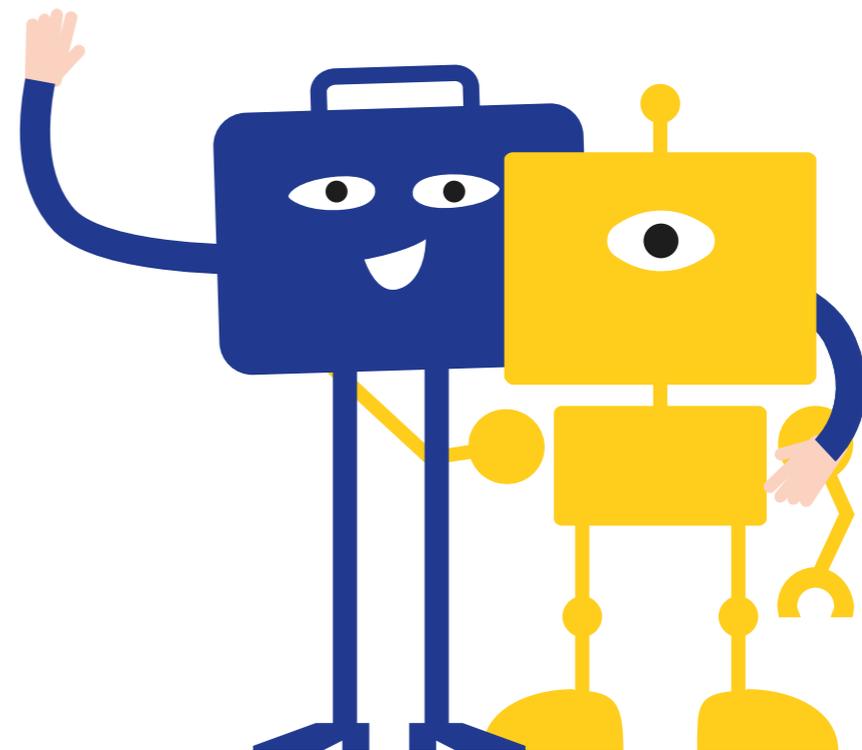
## L'INFO MILITANTE



### L'analyse de Nicolas Blanc, secrétaire national CFE-CGC à la transition économique et membre du partenariat mondial sur l'IA (PMIA)

« Tous ces sujets s'inscrivent dans l'actualité avec l'entrée en vigueur progressive du règlement européen sur l'IA et le Sommet pour l'action sur l'intelligence artificielle (IA) qui se tiendra à Paris les 10 et 11 février 2025. Le dialogue social est identifié comme un vecteur important de diffusion de l'IA et il est donc important que les organisations syndicales s'emparent de ces problématiques et fassent des propositions. »

« Ce projet Dial-IA est très structurant pour apporter des solutions avec divers outils. Il faut dorénavant des actes car je considère aujourd'hui qu'il n'y a pas de réel dialogue social autour de l'IA, que le phénomène d'IA clandestine (« shadow IA ») n'est pas bien appréhendé par les employeurs et qu'il convient d'encadrer l'utilisation de l'IA générative en entreprise. Il faut ainsi éviter que les salariés et les représentants du personnel se retrouvent un peu perdus face à ces outils complexes. La confiance ne se décrète pas : au-delà du simple soft law et des chartes, il s'agit d'acculturer toutes les parties prenantes, de dialoguer avec les directions, de former et de faire monter en compétences les élus au sein des comités sociaux et économiques (CSE). »





## ENTRETIEN

### « ENCADRER L'UTILISATION DE L'IA GÉNÉRATIVE EN ENTREPRISE »

**Deux ans après la création de ChatGPT, Nicolas Blanc, secrétaire national CFE-CGC à la transition économique, analyse les pratiques de la technologie dans les entreprises et son utilisation par les salariés et les représentants du personnel.**

#### **Créé en novembre 2022, l'outil d'intelligence artificielle ChatGPT a fêté ses deux ans. Quel bilan peut-on en tirer de son déploiement ?**

ChatGPT a rapidement dépassé son objectif initial de simple projet de démonstration. On ne peut plus l'ignorer. Conçu par l'entreprise américaine OpenAI pour explorer comment les utilisateurs interagiraient avec un outil basé sur le modèle de langage GPT 3.5, ChatGPT a connu une adoption massive, surprenant même ses créateurs. En seulement deux mois, il a rassemblé une base de 100 millions d'utilisateurs ! Ce succès témoigne du potentiel des grands modèles de langage (LLM), qui s'appuient sur l'architecture « transformer » introduite par Google en 2017. Grâce à des mécanismes d'auto-attention, ces modèles traitent et génèrent du texte à la manière humaine et excellent dans des tâches telles que la compréhension du langage naturel.

#### **Et dans l'univers professionnel ?**

On voit déjà émerger plein d'usages au travail mais il faut aujourd'hui encadrer ces pratiques qui vont encore se développer avec l'arrivée de Microsoft Copilot, un outil de type ChatGPT qui va être intégré dans sa suite bureautique et de logiciel.

#### **De plus en plus de salariés utiliseraient « discrètement » ChatGPT pour leur travail. Qu'en pensez-vous ?**

Ce phénomène de « Shadow AI » (IA clandestine) désigne l'utilisation de solutions d'IA générative telles que ChatGPT ou Google Gemini sans l'approbation de l'entreprise. Par exemple l'utilisation d'une IA sur

les appareils personnels du salarié pour corriger du texte, générer du contenu ou rédiger un email à un client. Les cas d'utilisation de l'IA en dépit des politiques mises en place par les organisations se multiplient. Malgré des avantages indéniables, cette utilisation « clandestine » soulève de sérieuses préoccupations concernant la sécurité et la confidentialité des données. Certains GAFAM (Microsoft, Apple, Amazon) ont d'ailleurs interdit à leurs salariés d'utiliser ChatGPT pour un usage professionnel. Cela n'est pas anodin !

#### **En quoi cela constitue un risque pour les entreprises ?**

Indépendamment des règles mises en place, le Shadow AI se traduit par des risques bien réels dans la mesure où les solutions d'IA aspirent une grande quantité de données pour fonctionner. Sans contrôle ni supervision, il est possible que des données sensibles de l'entreprise soient exposées ou utilisées de manière inappropriée. Le Shadow AI peut aussi introduire des vulnérabilités dans les systèmes de l'entreprise car les solutions utilisées ne sont pas soumises aux mêmes contrôles de sécurité que celles approuvées par le service IT... La sécurité et la confidentialité de données des entreprises sont donc les deux principaux risques et il ne faut donc pas que les salariés se mettent en péril.

#### **Comment peut-on encadrer ces pratiques ?**

L'idée n'est pas de les interdire mais de les accompagner. Pour ce faire, les entreprises doivent avant tout en discuter avec les représentants du personnels afin de reprendre la main et définir des modalités de

**« Le "Shadow AI" soulève de sérieuses préoccupations concernant la sécurité et la confidentialité des données en entreprise »**

**« Discuter avec les élus du personnel des modalités d'utilisation de ce type d'outils et sensibiliser les salariés »**



## ENTRETIEN

l'utilisation par leurs salariés de ce type d'outils. Cela peut passer par la négociation d'une charte dans laquelle les salariés s'engagent à respecter les règles négociées par accord. Il faut bien sûr y associer une politique de sensibilisation et de formation des salariés pour rendre la démarche cohérente.

Il est aussi essentiel de fournir une formation adéquate aux employés sur les risques liés à l'utilisation de l'IA et sur les bonnes pratiques à adopter. Cela permettra de les sensibiliser aux enjeux de sécurité et de confidentialité des données ainsi qu'aux limites et aux utilisations appropriées de l'IA générative. Certaines entreprises ont déjà pris les devants en déployant leur propre ChatGPT sécurisé afin de contrer ces pratiques sauvages. Dans tous les cas, nous préconisons dans les entreprises de passer par une information-consultation pour associer les salariés et leurs représentants dans les conseils économiques et sociaux (CSE). Cela permet un processus de déploiement transparent, en douceur, pour l'ensemble des collaborateurs.

### **Les représentants du personnel et les syndicats peuvent aussi avoir recours à l'IA générative. Quelles doivent être les bons usages ?**

Bien sûr, on peut imaginer que de tels outils puissent les aider à préparer des synthèses de réunions de CSE, à rédiger des tracts syndicaux ou à négocier des accords. Là encore, la prudence est de mise. Sans chercher à les interdire, il faut cependant encadrer ces usages et rappeler les bonnes pratiques en matière de confidentialité et de sécurité des données. Les documents remis dans le cadre d'une information-consultation peuvent être confidentiels. Idem pour la négociation d'un accord.

Par ailleurs, l'utilisation de solution payante, par exemple ChatGPT, ne garantit pas une sécurité absolue comme le rappelle OpenAI dans ses FAQ. En effet, il faut aussi ne rien indiquer de confidentiel dans les échanges qu'on a avec l'outil, ce qu'on appelle les « prompts ».

Or on le sait rarement... Globalement, il convient donc que les acteurs adoptent un positionnement de responsable de traitements au sens du RGPD, avec les engagements induits.

**« Un réseau CFE-CGC de référents IA pour acculturer au plus près nos adhérents et nos militants »**

### **Comment la CFE-CGC travaille-t-elle tous ces sujets ?**

Il y a longtemps que nous investiguons sur l'IA, par exemple avec le projet européen SecoIADeal sur dialogue social et l'IA. Nous allons travailler sur un guide des intelligences artificielles qui rappellera les bonnes pratiques pour nos adhérents et nos militants. Ce sera aussi l'occasion de faire de la pédagogie sur l'utilisation de ces systèmes d'un point de vue environnemental puisque, selon diverses études, une simple requête sur ChatGPT consomme dix fois plus d'énergie qu'une recherche Google.

En parallèle, notre réseau de référents IA dans les fédérations CFE-CGC sont autant de garants pour la diffusion de ces règles au plus près de nos adhérents et de nos militants. Nous travaillons aussi sur la qualification d'un certain nombre d'outils d'IA ou de formations qui respectent un haut niveau d'exigence de sécurité et de confidentialité pour permettre à nos adhérents de profiter sereinement des avantages de l'IA générative.

**Propos recueillis par Mathieu Bahuet**



## **ABANDON DE POSTE ET PRÉSUMPTION DE DÉMISSION : LES PRÉCISIONS DU CONSEIL D'ÉTAT**

**Concernant l'abandon de poste et la présomption de démission, la plus haute juridiction de l'ordre administratif confirme la légalité des décrets et précise le contenu obligatoire de la mise en demeure.**

### **RAPPEL DU DISPOSITIF**

Évoquée pour la première fois sous le gouvernement Borne par la loi du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgences relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, la présomption de démission en cas d'abandon de poste par un salarié a été inscrite dans le Code du travail aux articles L. 1237-1-1 et R. 1337-3.

Depuis le 17 avril 2023, date de parution du décret d'application, l'employeur peut ainsi présumer la démission d'un salarié en CDI lorsque celui-ci a abandonné son poste de travail et ne le reprend pas après avoir été mis en demeure (par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge) dans un délai de 15 jours minimum ou supérieur en cas de dispositions conventionnelles spécifiques.

Plusieurs situations peuvent cependant découler de la mise en demeure. Premier cas de figure, le ou la salarié(e) y répond par des motifs légitimes, une liste non exhaustive figurant à l'article R. 1337-3 du Code du travail : raisons médicales, exercice du droit de grève, droit de retrait, modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur est refusée par le salarié...

Deuxième cas de figure : le ou la salarié(e) reprend son poste de travail et la relation contractuelle se poursuit ; et, le cas échéant, une sanction disciplinaire peut être envisagée si le motif justifiant l'absence n'est pas recevable.

Enfin, en l'absence de réponse ou sans justification valable, l'employeur peut présumer la démission. Dans ce cas de figure, le ou la salarié(e) ne pourra pas bénéficier des allocations de retour à l'emploi car la perte d'emploi sera considérée comme volontaire. Il existe toutefois la possibilité de faire examiner sa situation par une instance paritaire

régionale de France Travail qui, à l'issue d'une période de 4 mois, se prononcera sur une éventuelle ouverture de droits.

### **LES DERNIÈRES PRÉCISIONS DU CONSEIL D'ÉTAT**

Lors de sa publication au Journal officiel, le décret du 17 avril 2023 a été attaqué devant le Conseil d'État afin d'obtenir son annulation ainsi que celle de la « foire aux questions » liée, mise en ligne sur le site du ministère du Travail. Cette dernière rendait obligatoire la présomption de démission pour l'employeur au détriment du licenciement (supprimée puis republiée sans cette obligation).

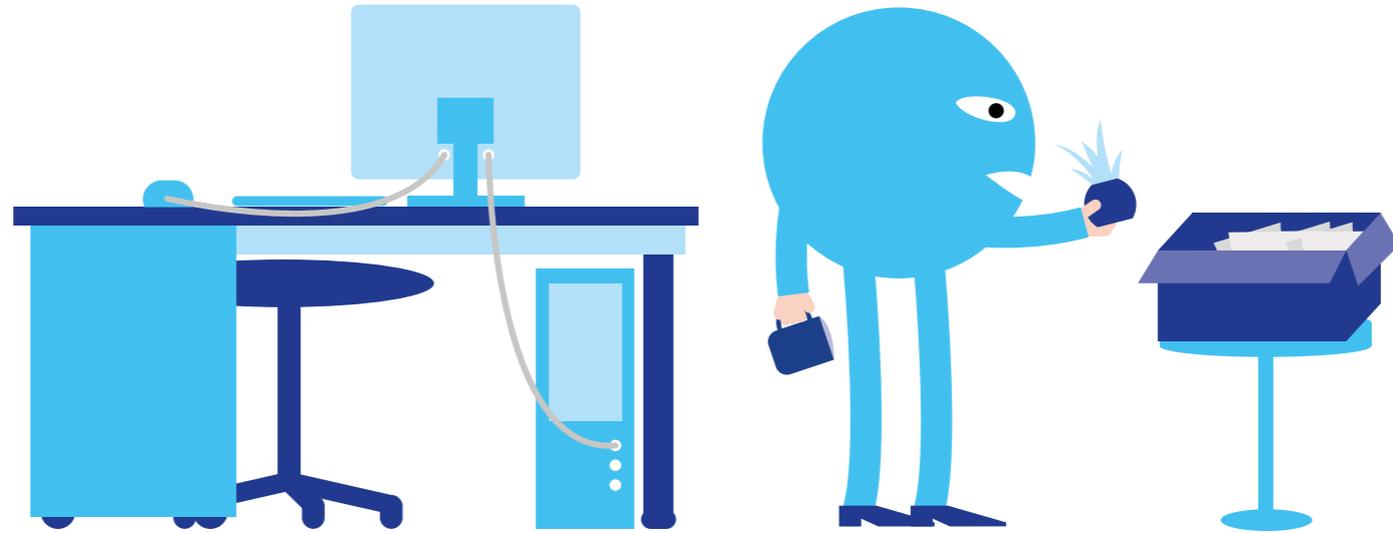
Les requérants soulevaient entre autres le fait que les dispositions du décret relevaient de l'article L. 1 du Code du travail qui rend obligatoire la consultation des partenaires sociaux pour tout projet de réforme relatif aux relations individuelles et collectives du travail et de l'emploi, mais aussi qu'il s'agissait en réalité d'une « cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur », soit la définition du licenciement au sens de l'article n° 158 de la convention internationale du travail, dont la France est signataire.

Dans une décision rendue le 18 décembre 2024, le Conseil d'État a rejeté ces demandes. Quant à celles relatives à la « foire aux questions », elles n'avaient plus lieu d'être en raison de la suppression des dispositions litigieuses par le ministère du Travail. Les arguments relatifs à l'absence de consultation des partenaires sociaux sont également écartés, la haute juridiction administrative considérant qu'il ne s'agit que d'un décret fixant les conditions d'application de dispositions législatives et qu'il ne revêt donc pas en lui-même le caractère d'une réforme.



Enfin, concernant la notion de licenciement au sens de la convention internationale du travail n° 158, l'argument est également écarté, le Conseil d'État considérant que l'abandon de poste est une cessation de la relation de travail à l'initiative du salarié et non de l'employeur.

Seule (petite) avancée, le Conseil d'État reconnaît la nécessité pour l'employeur d'informer le salarié des conséquences de l'absence de reprise de poste, notamment en matière d'indemnités chômage. Une décision similaire avait déjà été adoptée pour les salariés du public. Elle est désormais élargie à ceux du privé.





## **FLEXIBILITÉ DU TEMPS DE TRAVAIL : UN MARQUEUR DE L'IDENTITÉ CADRE EN REDÉFINITION**

**Une étude APEC sur la flexibilité du temps de travail des cadres souligne combien cette flexibilité impacte leur autonomie, l'équilibre des temps de vie et les relations au sein des équipes.**

Les services de l'Association pour l'emploi des cadres (APEC) ont publié une étude concernant la flexibilité du temps de travail basée d'une part sur une étude qualitative auprès de cadres en emploi, de directeurs généraux, de directeurs et responsables en ressources humaines ainsi que de représentants du personnel ; d'autre part sur une étude quantitative auprès d'un échantillon de 2 000 cadres.

En voici ci-dessous les principaux enseignements.

### **LA FLEXIBILITÉ DU TEMPS DE TRAVAIL APPARAÎT COMME UN MARQUEUR DE L'IDENTITÉ CADRE, ENTRE LIBERTÉ ET CONTRAÎNTE**

- Près de 8 cadres sur 10 indiquent que l'organisation de leur temps de travail est flexible.
- Cette flexibilité découle davantage des modalités mêmes du travail des cadres - multiplicité de tâches, charge importante, grande autonomie - que du type de forfait. En effet, même les cadres qui ne sont pas au forfait-jours déclarent majoritairement que l'organisation de leur temps de travail est souple (73 % vs 83 % des cadres au forfait-jours).
- Les cadres voient la flexibilité dans la gestion de leur temps comme une source de liberté et n'hésitent pas à s'en saisir pour aménager leur emploi du temps à leur convenance. Deux-tiers aménagent ainsi leurs horaires pour des motifs personnels.
- Mais cette flexibilité est également vécue comme une contrainte induite par l'activité et les besoins de l'entreprise. Ainsi, 68 % des cadres ajustent leurs horaires pour raisons professionnelles.

### **LE DÉVELOPPEMENT DE LA FLEXIBILITÉ, UN PHÉNOMÈNE À DOUBLE TRANCHANT POUR LA RECHERCHE D'ÉQUILIBRE DE VIE**

- 34 % des cadres déclarent pouvoir s'organiser plus librement depuis la crise Covid.

- Si les cadres apprécient la plus grande liberté dont ils disposent, celle-ci s'accompagne d'une porosité croissante entre vie personnelle et vie professionnelle. Ainsi, 44 % des cadres ont du mal à décrocher de leur travail le soir et le week-end.

### **UNE ÉVOLUTION QUI QUESTIONNE ÉGALEMENT LES COLLECTIFS DE TRAVAIL**

- La flexibilité peut affecter les collectifs de travail, déjà questionnés par le travail hybride. Ainsi, 81 % des cadres rencontrent des problèmes de coordination au sein des équipes : difficulté à trouver des créneaux de réunion, à joindre des collègues, etc.
- Les cadres peinent plus globalement à trouver le bon équilibre entre plages individuelles de travail et temps de travail dédiés à la collaboration.

### **VERS DE NOUVELLES APPROCHES POUR RÉGULER LA FLEXIBILITÉ DU TEMPS DE TRAVAIL**

- Les solutions envisagées portent à la fois sur la préservation de la vie personnelle des cadres, sur l'instauration de plages de temps suffisantes pour un travail individuel de qualité et sur le maintien de la synchronisation.
- Les cadres cherchent des solutions à leur échelle, mais attendent de leur entreprise qu'elle instaure, via des outils et des règles, une culture propice à une bonne gestion du temps.

#### **CONTACTS**

**Jean-François Foucard**  
Secrétaire national  
aux parcours professionnels  
[jeanfrancois.foucard@cfecgc.fr](mailto:jeanfrancois.foucard@cfecgc.fr)

**Service Emploi,  
Formation et Travail**  
Johaquim Assedo  
Franck Boissart  
Clément Delaunay  
Adèle Gris  
Barbara Reginato



## VERS UNE DIVERGENCE DE POLITIQUE MONÉTAIRE ENTRE LA FED ET LA BCE ?

**De prochaines orientations contraires entre la Réserve fédérale américaine et la Banque centrale européenne en termes de politique monétaire pourraient générer d'importantes problématiques économiques.**

Alors que la situation économique entre les États-Unis et l'Union européenne (UE) apparaît de plus en plus différente, les orientations entre les deux banques centrales risquent, en réaction, de diverger. Ce phénomène, loin d'être anecdotique, pose un certain nombre de problèmes fondamentaux sur le plan économique. Retour sur les caractéristiques de ces deux institutions et sur les conséquences potentielles que pourraient provoquer des orientations contraires en termes de politique monétaire.

### LE CADRE DE LA FED ET DE LA BCE

Comme toute banque centrale, la FED (Réserve fédérale des États-Unis) et la BCE (Banque centrale européenne) ont comme rôle principal d'influencer le coût et la disponibilité de la monnaie au sein de leur économie. Mais les deux institutions diffèrent dans leurs fonctionnements et n'ont pas exactement les mêmes objectifs.

Créée en 1913, la FED est un réseau de 12 banques de Réserves régionales dont les décisions de politique monétaire sont prises par le Comité fédéral d'open market qui rassemble les membres du Conseil des gouverneurs, le président de la Fed de New York et 4 des 11 autres présidents de Fed régionales. Le mandat de la FED est double : elle doit assurer un niveau d'emploi maximal et des prix stables.

La BCE, créée en 1998, est une filiale des banques centrales nationales des États membres de l'UE dont la clé de répartition du capital reflète la part des pays dans la population totale et dans le PIB de l'UE. Son objectif principal est celui de la stabilité des prix.

Cet objectif de stabilité des prix est défini différemment selon les deux banques centrales : la BCE a interprété cet objectif sous la forme d'une cible d'inflation de 2 % à moyen terme. Pour la FED elle est de 2 % en moyenne sur le long terme.

### LES DIFFÉRENTS TAUX DIRECTEURS

Dans le cadre de leurs instruments conventionnels, les banques centrales mènent leur politique monétaire à travers leurs taux directeurs. Pour la BCE, ces taux sont des taux auxquels elle prête aux banques alors que pour la FED, ces taux représentent une fourchette de taux interbancaires.

Plus précisément, la BCE utilise trois taux directeurs :

- Le taux sur la facilité de dépôt auquel est rémunérée la monnaie de réserve excédentaire que les banques détiennent sur leur compte auprès de la banque centrale.
- Le taux sur les opérations principales de refinancement auquel se refinancent les banques, contre collatéral, à échéance d'une semaine.
- Le taux de la facilité de prêt marginal qui est le taux débiteur auquel les banques peuvent emprunter en urgence et au jour le jour auprès de la BCE.

Quant à la FED, elle vise une fourchette pour le taux de refinancement interbancaire au jour le jour :

- La borne inférieure, similaire au taux de la facilité de dépôt de la BCE, est constituée du taux d'intérêt sur les réserves, c'est-à-dire le taux auquel sont rémunérés au jour le jour les liquidités déposées par les institutions financières auprès des FED régionales.
- La borne supérieure, similaire au taux de la facilité de prêt marginal, représente le taux auquel les FED régionales fournissent des liquidités aux banques commerciales lorsque celles-ci en ont besoin.



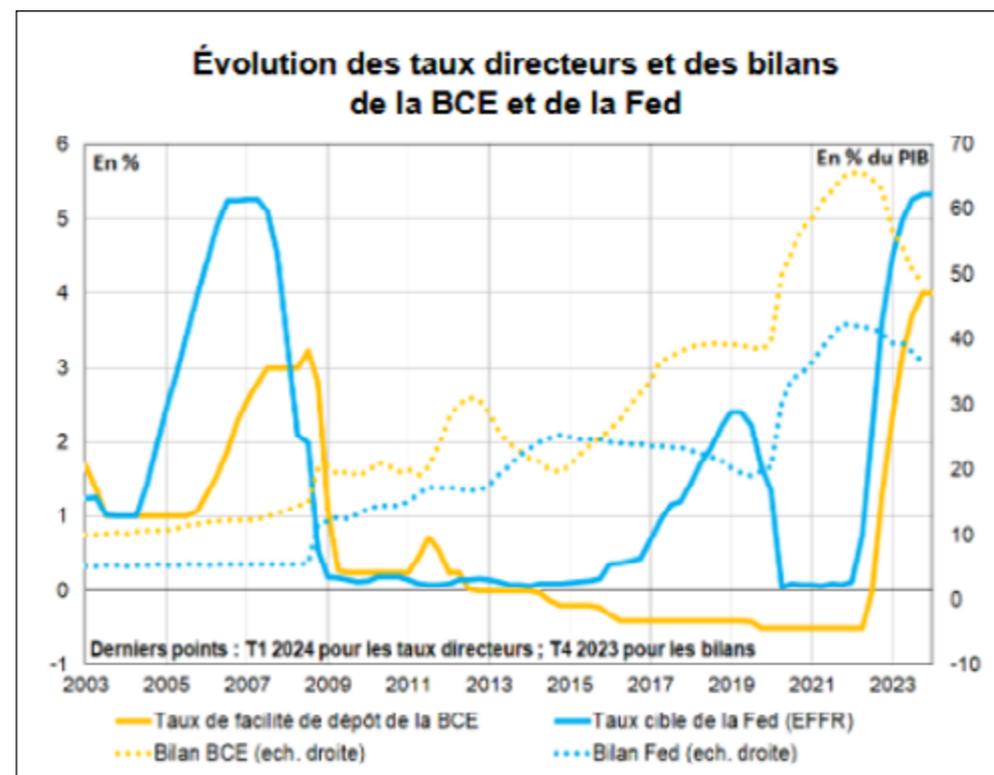
BCE		FED	
Taux de facilité de dépôt	3 %	Borne inférieure	4,25 %
Taux de la facilité de prêt marginal	3,40 %	Borne supérieure	4,50 %
Taux sur les opérations principales de refinancement	3,15 %		

Sources : BCE et FED, au 20/01/2025.

### DES POLITIQUES MONÉTAIRES RELATIVEMENT ALIGNÉES

Depuis plusieurs années, les politiques monétaires des grandes banques centrales des pays du G7 sont plutôt coordonnées et suivent sensiblement les mêmes orientations. Cet alignement est particulièrement marqué entre la BCE et la FED. Depuis la crise de 2008, on constate ainsi de profondes similitudes dans l'orientation des politiques monétaires menées. À l'exception des années 2015 et 2019 où la FED normalisait sa politique en remontant ses taux tandis que la BCE maintenait sa politique de taux bas, l'orientation des politiques monétaires entre les deux institutions est dans l'ensemble similaire (à noter que la BCE a tendance à réagir plus tardivement que la FED).

Cette proximité peut en partie s'expliquer par la prédominance de l'économie américaine et du rôle prépondérant du dollar dans l'économie mondiale. Mais elle est surtout justifiée sur le plan macroéconomique : il est normal de voir une politique monétaire expansionniste des deux côtés de l'Atlantique quand les deux espaces économiques sont en récession et/ou sans inflation. Il en est ainsi de la crise financière de 2008, de la crise sanitaire en 2020 et du choc inflationniste en 2021.



Sources : Refinitiv, BCE, Fed, Eurostat et BEA..

Aujourd'hui, ce sont précisément les différences macroéconomiques qui pourraient conduire les deux espaces à diverger en termes de politique monétaire. Les États-Unis, qui voient leur économie repartir et où les perspectives d'inflation sont plus élevées qu'anticipées, devraient s'inscrire dans un contexte de normalisation en termes de politique monétaire. D'autant plus que le programme expansionniste de Donald Trump devrait contribuer à stimuler la demande et soutenir la croissance, et contribuer ainsi à alimenter une inflation déjà élevée.

À l'inverse, la situation de l'Union européenne, qui voit ses perspectives de croissance faiblir et son inflation diminuer, devrait amener la BCE à baisser ses taux directeurs ces prochaines semaines.



## **POURQUOI CES DIVERGENCES DE POLITIQUES MONÉTAIRES PEUVENT COMPLIQUER LA DONNE POUR LA BCE ?**

Si l'ampleur des écarts de taux entre les deux banques centrales reste encore marginale, de plus grandes divergences pourraient générer des problématiques importantes. Les politiques monétaires exercent une influence notable sur l'économie : en modifiant les conditions de financement, que ce soit par le canal du taux d'intérêt, du taux de change ou du prix des actifs, la politique monétaire des centrales se transmet à l'économie réelle.

Dans le cas de la BCE, la baisse de ses taux directeurs est a priori positive dans le sens où elle va permettre, via le canal du taux de change, de baisser la valeur de l'euro et contribuer à rendre les produits à l'export plus compétitifs en termes de coût. L'effet est d'autant plus salutaire que les États-Unis semblent s'engager dans une politique commerciale offensive et que le pays risque de relever sensiblement ses tarifs douaniers. Les exportateurs et les industriels ont ainsi tout intérêt à voir l'euro se déprécier. Cette dépréciation interviendrait par ailleurs dans un contexte déjà particulier : depuis plusieurs mois, la parité entre l'euro et le dollar se rapproche ; à date, 1 euro vaut exactement 1,03 dollar.

Toutefois, la baisse de l'euro risque également de surenchérir les biens importés et ainsi contribuer à alimenter l'inflation au sein de la zone euro. L'effet est particulièrement marqué sur les pays importateurs (notamment la France) et sur les produits qui s'échangent traditionnellement en dollars tels que le pétrole ou le gaz. Le risque est de réalimenter l'inflation et de créer des difficultés majeures en termes de pouvoir d'achat au sein des économies les plus dépendantes aux importations américaines.

Les différences de taux entre la FED et la BCE pourraient également générer des effets financiers importants d'autant plus élevés qu'il existe un lien fort entre les économies européennes et l'économie américaine. À cet égard, le risque financier pour l'Europe n'est pas nul : la baisse des taux risque de réduire les rendements des obligations émises par les États, ce qui entraînerait un changement dans l'allocation des portefeuilles d'actifs

au profit d'obligations privées ou d'obligations étrangères, émises par exemple aux États-Unis. Le déplacement vers des obligations étrangères entraînerait une sortie de capitaux qui apprécierait la monnaie étrangère relativement à l'euro (amplifiant ainsi le décrochage de l'euro vis-à-vis du dollar) et qui augmenterait le prix des actifs étrangers.

De plus, des taux directeurs plus élevés aux États-Unis amplifieraient ce phénomène et généreraient des risques pour les taux d'emprunt à long terme des États européens. En effet, en maintenant ses taux directeurs relativement plus haut que ceux de la BCE, la FED augmente mécaniquement le rendement des obligations des États-Unis, générant une compétition accrue entre les dettes sur le marché international des capitaux. Afin d'attirer les investisseurs, les États européens sont obligés d'emprunter à des taux plus élevés, ce qui alourdit mécaniquement le coût de leur endettement. Ce phénomène est d'autant plus plausible que la BCE met fin actuellement à son programme de rachats d'actifs dits pandemic emergency purchase programme (PEPP). Dès lors, les États européens ne profitent plus de cette demande acquise pour leur obligation assimilable du Trésor (OAT), et donc de conditions préférentielles pour leurs taux souverains...

Dans ce contexte, le risque pour la BCE est de voir la hausse des rendements obligataires effacer en partie les effets de l'assouplissement monétaire. En d'autres termes, cela signifie pour la BCE que la transmission de sa politique monétaire à l'économie réelle est plus complexe.



## PROJET DE TRAITÉ ENTREPRISES ET DROITS DE L'HOMME : À L'ONU, LES NÉGOCIATIONS AVANCENT

**Organisée fin 2024, la 10<sup>e</sup> session de négociation d'un instrument international juridiquement contraignant sur les sociétés transnationales s'est achevée sur un bilan plutôt positif.**

Du 16 au 20 décembre 2024, s'est tenue la 10<sup>e</sup> session de négociation de l'instrument international juridiquement contraignant sur les sociétés transnationales, autres entreprises et droits de l'homme. Depuis l'adoption en 2014 de la Résolution 26/9 par le Conseil des droits de l'homme de l'ONU (CDH) qui a ouvert la voie à cette négociation, le contexte normatif relatif à « entreprises et droits de l'homme » s'est étoffé. La France a notamment adopté une loi sur le devoir de vigilance en 2017 suivie par une directive européenne sur le même thème en 2024.

La succession de crises - pandémie, climatique et économique - a particulièrement pesé sur les travailleurs précaires disséminés tout au long des chaînes d'approvisionnement des entreprises multinationales. Devant un problème plus pressant, certains États qui étaient au mieux désengagés, au pire hostiles, ont peu à peu fait évoluer leur implication dans la négociation pour aboutir à une 10<sup>ème</sup> session plutôt fructueuse.

### **L'INSTRUMENT INTERNATIONAL JURIDIQUEMENT CONTRAIGNANT, C'EST QUOI DÉJÀ ?**

La question du non-respect des droits humains par les entreprises - particulièrement les multinationales - mobilise depuis longtemps les acteurs garants du respect de ces droits : les États eux-mêmes et les agences multilatérales de l'ONU. Après la catastrophe du Rana Plaza Bangladesh en 2013, ce problème devient plus pressant et, en 2014, le CDH adopte une résolution qui marque un tournant. Jusque-là, les initiatives pour amener les entreprises à respecter les droits de l'homme relevaient quasiment toutes du droit souple alors que cette résolution vise à aboutir à un traité de droit international contraignant qui réglementerait leurs activités. Depuis son adoption, un groupe de travail composé de gouvernements, d'ONG et de représentants des travailleurs et des employeurs se réunit tous les ans au Palais des Nations à Genève pour négocier.

La Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH), au sein de laquelle siège la CFE-CGC, suit les négociations depuis le début. Elle prend régulièrement la parole lors des sessions annuelles de négociation et publie des avis sur les versions du projet de traité. En amont de la session de 2024, la CNCDH a adopté une déclaration qui soulignait qu'après 10 ans, la pertinence et la nécessité d'un tel traité ne sont plus contestées et qu'il fallait donc que la France et l'Union européenne saisissent « cette opportunité pour contribuer à créer une véritable dynamique en faveur de l'adoption d'un traité solide et ambitieux ». La France est l'un des États membres de l'UE le plus favorable à ce traité mais celui-ci relève de la compétence communautaire. À cet égard, si l'UE n'est pas hostile au Traité, il est souligné de longue date que son implication pourrait être plus active et constructive.

### **UNE NOUVELLE MÉTHODOLOGIE VIA DES CONSULTATIONS**

Le bilan plutôt positif cette année s'explique certainement en partie par un changement de méthode avec l'introduction, entre la 9<sup>ème</sup> et la 10<sup>e</sup> session, de consultations méthodologiques et thématiques mobilisant des experts légaux. Ces consultations ont d'ailleurs vocation à se pérenniser entre chaque session conformément à une décision du Conseil des droits de l'homme adoptée le 11 juillet 2024. À partir de 2025 et pour une période de trois ans, le groupe de travail pourra convoquer un maximum de dix consultations thématiques par an avec l'éventuel concours d'experts juridiques. Il faudra cependant attendre la validation, début 2025, d'un budget par la commission budgétaire de l'ONU pour concrétiser leur organisation. Le président-rapporteur a déjà présenté une feuille de route prévisionnelle pour 2025 prévoyant cinq sessions thématiques relatives aux articles du projet de traité qui concentrent le plus de désaccords.



## DES NÉGOCIATIONS QUI AVANCENT AVEC DES POINTS DE DISSENSION INCHANGÉS

Les négociations ont concerné les articles 4 à 11 du projet d'instrument contraignant pour cette session de cinq jours. De manière générale, la question du champ d'application du futur instrument pose encore et toujours question : plusieurs États souhaitent que seules les entreprises multinationales soient concernées, notamment la Chine et la Russie, tandis que d'autres et des ONG appellent à ce que toutes les entreprises le soient. Aussi, l'inclusion expresse des entreprises de l'industrie de la tech est considérée comme nécessaire.

Concernant l'article 4 relatif aux droits des victimes, les employeurs plaident pour une refonte totale, arguant qu'en l'état il est en incohérence avec les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGP), dits « Principes de Ruggie ». Selon eux, l'article irait plus loin que les UNGP puisque ces derniers consacrent que l'obligation de respect des droits incombe aux États alors que le projet d'instrument l'élargit aux entreprises également. L'absence de mention des « droits des entreprises » pose également un problème aux employeurs pour qui devrait être ajouté un rappel du concept de présomption d'innocence.

Du côté des ONG, le terme « victime » est considéré trop restrictif et la notion alternative « d'ayants-droits » n'a pas emporté l'adhésion puisque cela pourrait englober les entreprises et détourner de l'objectif de l'article qui est de protéger les personnes et les peuples. La question du droit des peuples, en particulier des peuples autochtones dont les terres sont spoliées, détruites, ou irrémédiablement polluées, sous-tend d'ailleurs l'ensemble des discussions.

Autre ligne rouge et point de dissension récurrent, la mention d'un droit à un environnement sain a encore fait débat lors de la discussion concernant l'article 6 relatif à la prévention. Ce droit a figuré un temps dans des versions antérieures du projet d'instrument puis avait été retiré. Certains États ont ainsi plaidé pour sa réintroduction, ce qui a été combattu par les États-Unis arguant que ce n'était pas le lieu ni le texte pour le mentionner, allant quasiment jusqu'à dissocier ce droit du champ des droits humains. L'industrie de l'armement et le secteur financier ont par ailleurs été pointés comme ne devant pas être exclus du champ d'application du futur instrument.

Le très important article 7 sur l'accès à des voies de recours a été quelque peu vidé de sa substance depuis la dernière session avec l'ajout d'une mention décriée aux « mécanismes non-judiciaires » de règlement de différend. L'injonction aux États de supprimer les obstacles à des voies de recours efficaces a été adoucie pour les intimer à les « réduire progressivement ». En lien avec cette question, à l'occasion des discussions concernant l'article 9 relatif à la compétence juridictionnelle, la suppression de la mention de l'exception de forum non conveniens comme un obstacle au recours pour les victimes qu'il convient d'éradiquer a également été jugée alarmante puisqu'il s'agit, en pratique, d'un obstacle majeur pour les victimes qui soulèvent un litige.

## UNE MEILLEURE IMPLICATION DES ÉTATS MAIS JUSQU'À QUAND ?

Depuis 2014, cette négociation a rencontré des résistances fortes de la part des États, particulièrement ceux où sont situés les sièges des entreprises multinationales. Or, depuis quelques années, et cela s'est confirmé lors de cette 10<sup>e</sup> session, ces États, dont les États-Unis, participent davantage dans un bon esprit. Malheureusement, cela risque de changer lorsque l'administration Trump sera installée et un désengagement étasunien pourrait entraîner un désengagement canadien, japonais et coréen.

Alors que la Russie, la Chine et l'Arabie Saoudite sont toujours ouvertement hostiles à ces négociations, cela n'est pas le cas de la majorité des pays du Sud qui participent largement.

Désormais, la crainte majeure reste les tentatives d'ingérence des lobbies pro-entreprises dans des discussions incessantes qui continueront d'exiger de la part des ONG une grande vigilance.

### CONTACTS

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

**Gonzague Guez**  
Délégué national  
gonzague.guez@cfecgc.fr

**Benjamin Oudet**  
Délégué national  
benjamin.oudet@cfecgc.fr

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



## FOCUS

# DISCRIMINATION ENVERS LES SENIORS : LE SONDAGE CHOC

## Le 17<sup>e</sup> baromètre du Défenseur des droits porte sur les discriminations dans l'emploi envers les seniors. Ses résultats, alarmants, confortent les mobilisations de la CFE-CGC sur ce dossier.

On compte en France 30,6 millions de personnes en âge de travailler, selon l'Insee, dont plus d'un quart a plus de 50 ans. Selon l'Insee toujours, le taux d'activité des 55 ans ou plus a presque doublé entre 1998 et 2021, pour se stabiliser désormais autour de 25 %.

Si le taux d'emploi des seniors est en hausse, ceux-ci restent confrontés à d'importantes difficultés d'accès à l'emploi ou de maintien dans l'emploi. Régulièrement saisi par des personnes de 50 ans et plus pour des discriminations liées à l'âge (refus d'embauche, incitation à partir à la retraite de façon prématurée, etc.), le Défenseur des droits, associé à l'Organisation internationale du travail (OIT), a décidé de consacrer son 17<sup>e</sup> baromètre des discriminations dans l'emploi à la situation des seniors.

### METHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE

L'enquête a été réalisée par le CSA en avril 2024, par Internet auprès d'un échantillon de 1005 individus âgés de 18 à 65 ans représentatif de la population active et d'un sur-échantillon de 1279 individus actifs de 45 à 65 ans. Précision terminologique : il n'existe pas de définition légale des seniors, ce terme n'ayant plus sa place dans le Code du travail, le législateur lui préférant l'expression « salariés âgés ». Mais chez les acteurs du recrutement, l'âge « senior » s'établit souvent à 50 ans, critère retenu par le présent baromètre.

### CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI SENIOR

Les seniors en emploi sont majoritairement des cadres (22 %) ou exercent une profession intermédiaire (21,6 %). La proportion de seniors en emploi s'accroît avec le niveau de diplôme : en 2017, elle était de 70 % chez les Bac+2 ou plus contre moins de 40 % pour les non diplômés ou titulaires du certificat d'études primaires.

En France, en 2023, le taux d'emploi des femmes de 55-64 ans (57,2 %) est proche de la moyenne de l'Union européenne (58,1 %), alors que celui des hommes est inférieur de plus de 10 points. Par ailleurs, à 5,7 %, le taux de chômage des seniors reste plus bas que celui de l'ensemble des actifs.

### GRANDES LIGNES DE LA DISCRIMINATION DES SENIORS

Une fois le constat posé d'une situation des seniors globalement mieux payés, plus souvent en CDI et moins soumis au sous-emploi que leurs cadets, le baromètre égrène un certain nombre de chiffres marquants de la discrimination liée à l'âge et en examine les conséquences.

- Près d'un quart des seniors déclarent avoir vécu des discriminations.
- Un sur deux a connu des relations de travail dévalorisantes au cours des 5 dernières années.
- Les seniors perçus comme non-blancs déclarent davantage que les autres avoir vécu des discriminations dans l'emploi (43 % contre 22 %), de même que ceux déclarant une mauvaise santé (32 % contre 17 %) ou une situation économique précaire (30 % contre 15 %).
- Un tiers des seniors se disent inquiets quant à leur avenir professionnel et un sur cinq déclare travailler avec la peur de perdre son emploi.
- 66 % des seniors pensent qu'ils pourraient être discriminés en raison de leur âge à l'avenir.



## FOCUS

### **INCIDENCES DES DISCRIMINATIONS SUR LA SANTÉ ET LA MOTIVATION**

À la suite des discriminations subies, 22 % des victimes ont démissionné ou négocié leur départ et 16 % ont été licenciées ou n'ont pas vu leur contrat renouvelé. Près d'une sur cinq a vu ses conditions de travail dégradées, a pris des mesures de protection ou a décidé de se réorienter professionnellement. 71 % des victimes indiquent que leur santé mentale s'est dégradée (tristesse, fatigue, dépression).

### **FAIBLE RECOURS AUX DROITS**

Un tiers des victimes de discrimination, tous âges confondus, n'ont entrepris aucune démarche pour dénoncer les faits. L'absence de signalement s'explique par le fait que les victimes pensaient que cela n'aurait rien changé (43 %), ne savaient pas quelle démarche entreprendre (36 %), craignaient les représailles (26 %), n'avaient pas conscience qu'il s'agissait d'une discrimination (25 %) ou n'avaient pas de preuves (20 %).

### **DIFFICULTÉS DE RETOUR À L'EMPLOI**

Parmi les seniors au chômage, 79 % déclarent être en recherche d'emploi depuis plus d'un an et 45 % depuis plus de 3 ans. À titre de comparaison, la durée moyenne d'inscription à France Travail constatée fin 2023 était de 11 mois. Un quart des seniors au chômage indiquent qu'on leur a déjà dit ou fait comprendre qu'ils étaient trop âgés pour le poste lors d'un entretien d'embauche.

### **TEMPS PARTIEL PAS TOUJOURS CHOISI**

Les actifs âgés de 50 à 65 ans sont significativement plus à temps partiel que les actifs âgés de 18 à 49 ans (16 % contre 11 %). 27 % des seniors en temps partiel le justifient pour des raisons de santé, 34 % car ils n'avaient pas la possibilité de travailler davantage.

### **LES SENIORS SE REBIFFENT**

Parmi les seniors actifs, ceux des catégories socioprofessionnelles élevées adhèrent en partie à l'idée que « les seniors coûtent cher aux entreprises » (31 % contre 24 % pour l'ensemble de la population active). Mais ils s'élèvent contre les stéréotypes disant que « les seniors ont une santé fragile » (62 % en désaccord) ou qu'ils « sont dépassés par les nouvelles technologies » (65 % en désaccord).





## TENDANCES

### ALPHA DRESSE UNE PREMIÈRE SYNTHÈSE DES NAO

En matière de négociation annuelle obligatoire (NAO), quelques chiffres fournis par l'Étude Flash du Groupe Alpha valent mieux qu'un long discours. Pour 2025, sur la base de l'échantillon étudié, les montants moyens d'augmentation générale (AG) négociés par les entreprises qui augmentent les salaires se situent à 1,62 % pour les cadres, 1,84 % pour les professions intermédiaires et 1,96 % pour les ouvriers et employés. Par rapport à 2024, on note que les montants moyens d'AG négociés par les entreprises sont en nette diminution (un point de moins notamment chez les cadres).

Deuxième constat : l'augmentation générale est la pratique majoritaire dans les politiques salariales. Dans les entreprises qui augmentent les salaires, deux tiers des cadres perçoivent une AG en 2025. Dans 27 % des cas, l'AG est combinée à une augmentation individuelle (AI) et dans 33,9 % des cas, les cadres perçoivent une AI exclusive, sans AG complémentaire. Les montants moyens d'AI négociés par les entreprises qui augmentent les salaires se situent à 2,24 % pour les cadres et à 1,98 % pour les professions intermédiaires et les ouvriers et employés, soit un point de moins qu'en 2024 chez les cadres et 1,1 point de moins chez les non-cadres.

Troisième constat : 42,6 % des 108 entreprises de l'échantillon, contre seulement 23 % en 2024, n'ont pas négocié de budget d'augmentation de salaire pour 2025, mais seulement des primes et des éléments périphériques. Les petites et moyennes entreprises (moins de 100 salariés) pèsent pour 29 % des entreprises n'augmentant pas les salaires, contre 25 % de celles qui augmentent les salaires.

La synthèse de ces résultats fait dire au Groupe Alpha, cabinet de conseil dans les relations sociales et les conditions de travail, que « les NAO 2025 s'annoncent tendues dans un contexte économique dégradé et de désinflation progressive ».



Source

« Étude Flash : les premiers chiffres des NAO 2025 » (Groupe Alpha Secafi-Sémaphores). Exploitation d'un échantillon aléatoire de 108 accords sur 238 accords NAO 2025 signés entre le 1<sup>er</sup> septembre et le 6 novembre 2024 identifiés à partir du site Légifrance.

### WTW SCANNE LES POLITIQUES SALARIALES

Willis Towers Watson (WTW), cabinet de conseil dont les origines remontent à 1828, compte 45 000 collaborateurs dans plus de 140 pays. Fort de cette implantation, il vient de publier l'édition de janvier 2025 de son étude Salary Budget Planning avec un volet consacré à l'Hexagone.

Outre une approche prospective qui indique que les budgets d'augmentation salariale de cette année sont inférieurs à ceux de l'an dernier dans 46 % des entreprises en France, l'étude est intéressante par l'analyse qu'elle fait des politiques de rémunération et de recrutement et de fidélisation des entreprises.

WTW détaille notamment les mesures que prennent les entreprises pour s'adapter à un marché du recrutement qui s'améliore mais reste tendu : 37 % des entreprises déclarent avoir eu de la difficulté à attirer ou à retenir des salariés en 2024, un pourcentage en baisse de 7 points sur deux ans. 39 % ont procédé, à date de janvier 2025, à un examen complet de la rémunération de tous leurs salariés et 28 % prévoient de le faire ; 33 % ont augmenté les niveaux de rémunération à l'embauche et 20 % prévoient de le faire ; 38 % ont embauché à un niveau supérieur à celui de l'échelle salariale applicable et 24 % programment de le faire.

Près des deux tiers des entreprises ont augmenté de façon ciblée certains groupes de salariés ou leur ont versé des primes de fidélisation ou des primes ponctuelles en janvier 2025 et plus de 16 % envisagent de le faire.

Autre paramètre lié à la gestion des talents, WTW indique que 73 % des entreprises renforcent leur politique de diversité, d'équité et d'inclusion, anticipant ainsi la transposition de la directive européenne sur la transparence des rémunérations, en juin 2026 au plus tard, qui renforcera leurs obligations dans ces domaines.



Source

Enquête « Salary Budget Planning » - Édition janvier 2025 de WTW menée en octobre 2024 dans 155 pays, recueillant plus de 37 000 réponses. Plus de 1 000 entreprises y ont participé en France.



## BULLES X (EX-TWITTER)



X **CFE-CGC** @CFECGC - 13 janvier 2025

**NEW** Bonjour tout le monde !

Pour info, la CFE-CGC est désormais présente sur :

- Threads : <https://threads.net/@cfecgc>
- Bluesky : <https://bsky.app/profile/cfecgc.org>



X **FRANÇOIS HOMMERIL**

@FHOMMERIL - 15 janvier 2025



Voici donc le nouvel élément de langage du gouvernement :  
 « La moitié de la dette française est due au système de retraite. » Cette assertion n'a strictement AUCUN SENS !  
 On peut bien rire de Trump et de ses fulgurances, on est ici exactement dans le même registre.



X **CFE-CGC** @CFECGC - 14 janvier 2025

Pour un encadrement respecté et entendu dans le monde agricole. Du 10 au 31 janvier 2025, votez CFE-CGC et faites la différence dans le monde agricole.  
 La CFE-CGC, c'est l'excellent choix pour une agriculture durable  
 Article à lire ici → <https://urlr.me/VduzN4>



X **CFE-CGC** @CFECGC - 15 janvier 2025

Savez-vous ce qu'est l'épargne salariale ?  
 Ce sont les dispositifs qui permettent aux salariés de se constituer une épargne au sein de l'entreprise et avec l'aide de celle-ci.  
 Et pour en savoir plus, c'est ici → <https://urlr.me/yDGmqb>



[www.cfecgc.org](http://www.cfecgc.org)

@CFECGC #cfecgc

## CONTACTS

**Service Communication**  
 Mathieu Bahuet  
 Valérie Bouret  
 Romane Buot  
 Adrien Capdebos

Stéphanie Dubreucq  
 Cecilia Escorza  
 Gilles Lockhart

[service.communication@cfecgc.fr](mailto:service.communication@cfecgc.fr)

**La Macif vous protège  
dans votre activité  
syndicale (👤) avec  
des contrats sur mesure.**

→ Contactez-nous : [partenariat@macif.fr](mailto:partenariat@macif.fr)



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