



LE

BULLETIN

CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

P. 3 EN BREF

P. 4. L'INFO MILITANTE - RENTRÉE SOCIALE : LA CFE-CGC FIXE SES PRIORITÉS

P. 7. À LA FOIRE DE CHÂLONS, LA CFE-CGC DÉFEND UNE RÉINDUSTRIALISATION AU CŒUR DES TERRITOIRES

P. 9. REF 2026 : CHRISTELLE THIEFFINNE DONNE LE TON

P. 10. CONFÉRENCE NATIONALE DU HANDICAP 2026 : LES ANALYSES DE LA CFE-CGC

P. 12. « ÊTRE AFFILIÉS À LA CFE-CGC NOUS DONNE DAVANTAGE DE POIDS DANS LES DÉBATS NATIONAUX »

P. 14 REGARDS EUROPE ET INTERNATIONAL

P. 19. TENDANCES

P. 20. SUR NOS RÉSEAUX





EN BREF

Gel de la valeur du point Agirc-Arrco : la CFE-CGC et la CGT ont saisi la justice

Dans [un communiqué](#) publié le 17 juillet, la CFE-CGC, « constatant le blocage du patronat » avec le gel de la valeur de service du point Agirc-Arrco (retraites complémentaires) pour 2026, annonce avoir porté, avec la CGT, l'affaire en justice « afin de préserver les intérêts des retraités, actuels et futurs, et une gestion paritaire du régime conforme à ses règles ». Les deux organisations syndicales « considèrent que par leur position, les administrateurs des organisations patronales ont empêché le conseil d'administration d'appliquer les règles de pilotage mentionnées et, ce faisant, n'ont pas respecté la ligne directrice tracée par les signataires de l'accord national interprofessionnel ».

Fonction publique : mobilisation intersyndicale le 29 septembre pour les salaires

Dans [un communiqué](#) publié le 3 septembre, les organisations syndicales de la fonction publique (CGT, FO, CFTD, UNSA, FSU, Solidaires, CFE-CGC, FA-FP) appellent à la mobilisation des personnels de la fonction publique le mardi 29 septembre sur tout le territoire pour défendre les salaires des agents et les services publics ainsi que des choix budgétaires favorables. « Nous exigeons une juste reconnaissance de l'engagement des agent-es publics au service de l'intérêt général et le respect de leurs missions. Les agent-es, fonctionnaires comme contractuelles, et la population ne doivent pas payer le prix de choix budgétaires qui ne répondent ni aux besoins sociaux ni aux enjeux auxquels notre pays est confronté. »

Incendies en Gironde et dans les Landes : la CFE-CGC salue l'engagement des professionnels mobilisés

Durant les incendies qui ont frappé la Gironde et les Landes cet été, la CFE-CGC, dans [un communiqué](#) en date du 27 juillet, a salué « l'engagement remarquable des sapeurs-pompiers, des forces de sécurité, des personnels de santé, des agents des services publics et de l'ensemble des professionnels mobilisés ». À l'occasion de plusieurs réunions interministérielles avec les organisations syndicales, patronales, et les fédérations professionnelles, la CFE-CGC a formulé plusieurs demandes pour protéger les salariés, préserver l'activité et préparer la reprise.

Pacte mondial de l'ONU : la CFE-CGC réaffirme son engagement

Adhérente au Global Compact des Nations unies depuis 2018, la CFE-CGC réaffirme son attachement au respect des normes internationales en matière de travail et d'environnement en publiant [sa nouvelle communication d'engagement \(COE\)](#), par laquelle elle renouvelle son soutien aux 17 Objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU. Par cette démarche, la CFE-CGC s'engage notamment à promouvoir ces principes auprès des entreprises publiques et privées et à poursuivre sa collaboration avec le Global Compact France et l'Organisation internationale du travail (OIT).

La Marche des Fiertés à Paris reprogrammée le 3 octobre

Annulée en juin dernier par les organisateurs en concertation avec le préfet de police en raison de la canicule, une décision responsable [saluée par la CFE-CGC](#), la Marche des Fiertés à Paris se tiendra le samedi 3 octobre entre la Place d'Italie et la Place de la Bastille. Plus que jamais attachée à la défense des droits des personnes LGBTQIA+ et à la lutte contre toutes les formes de discrimination, la CFE-CGC et ses militants seront présents sur place. La CFE-CGC met également à disposition de ses structures [le guide LGBT+](#) pour agir contre les discriminations au travail.

LE CHIFFRE

12,4 %



Soit le taux de chômage mondial des jeunes en 2025 (soit 67 millions de chômeurs âgés de 15 à 24 ans) contre 12,3 % en 2024, selon un rapport de l'Organisation internationale du travail (OIT). L'an dernier, la part des jeunes ni en emploi, ni en études, ni en formation (NEET) a légèrement augmenté pour atteindre 20 %, soit plus de 257 millions de personnes.

« Le ralentissement de la croissance économique, la faiblesse des créations d'emplois, les tensions géopolitiques et l'accélération des changements technologiques conduisent les pays vers une nouvelle crise de l'emploi des jeunes », prévient l'OIT. Les métiers qui constituent traditionnellement une porte d'entrée sur le marché du travail pour les jeunes - emplois administratifs, services et vente, industrie manufacturière, professions techniques - sont en diminution, précise le rapport.



L'INFO MILITANTE



RENTRÉE SOCIALE : LA CFE-CGC FIXE SES PRIORITÉS

Emploi des jeunes, IA, budget 2027 et PLFSS, transparence salariale, pouvoir d'achat, mobilisation dans la fonction publique... Présidente confédérale, Christelle Thieffinne passe en revue les grands dossiers de la rentrée sociale.

En cette rentrée sociale, quelles sont les priorités pour la CFE-CGC ?

Il faut faire vivre le dialogue social et redynamiser les négociations entre partenaires sociaux. En cette rentrée sociale particulière avec, en toile de fond, le début de la campagne présidentielle, les organisations syndicales et patronales représentatives doivent se remettre autour de la table et travailler avec responsabilité divers sujets importants pour notre pays, pour les salariés et pour les entreprises. En parallèle, outre la préparation en cours du budget 2027, nous serons très vigilants sur les travaux parlementaires qui débiteront fin septembre concernant le projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2027. Je veux que la CFE-CGC soit écoutée et entendue par les pouvoirs publics, qui plus est dans ce contexte de campagne électorale où fleurissent chaque jour de nouvelles idées qui sont autant d'attaques en règle contre les salariés, en particulier ceux de l'encadrement.

Et dans les entreprises ?

Nos sections syndicales et nos militants vont faire face à plusieurs enjeux, notamment la préparation des Négociations annuelles obligatoires (NAO). Avec la reprise de l'inflation, la hausse des prix de l'énergie et du carburant, je pense et j'espère qu'une prise de conscience s'amorce quant à la nécessité d'augmenter les salaires dans les entreprises. La CFE-CGC reste mobilisée pour lutter contre le tassement des grilles salariales et nous militons pour un meilleur partage de la valeur, pour valoriser les compétences et la prise de responsabilités.

« Négocier entre partenaires sociaux sur l'emploi des jeunes et sur l'intelligence artificielle »

Vous en appelez à une négociation nationale interprofessionnelle sur l'emploi des jeunes. Pour quelles raisons ?

Il y a urgence à s'emparer de ce sujet pour améliorer le taux d'emploi des jeunes dont la situation est très préoccupante, quel que soit le niveau d'études. Les entreprises ont tendance à ne plus vouloir former en interne de jeunes collaborateurs et veulent des profils immédiatement opérationnels. Alors que le marché de l'emploi est difficile, que beaucoup de jeunes sont sur le carreau et que les entreprises peinent à recruter des jeunes ingénieurs, les partenaires sociaux doivent ouvrir rapidement une négociation avec une lettre de cadrage de l'État pour mettre de la pression dans le système, poser des contraintes aux employeurs et ne surtout pas négocier des contrats au rabais. On pourrait par exemple imaginer qu'une partie des aides accordées aux entreprises soient conditionnées à des engagements sur l'embauche des jeunes. En développant les dispositifs de temps partiel, de retraite progressive et de mentorat auprès des salariés seniors, on peut aussi favoriser l'emploi des jeunes.

Et sur l'intelligence artificielle ?

La CFE-CGC appelle là aussi de ses vœux une négociation nationale interprofessionnelle afin de poser un premier diagnostic et un cadre sur l'IA et toutes ses implications dans le monde du travail. On voit que des PSE sont en cours, que des emplois juniors disparaissent et sont remplacés par l'IA dans divers secteurs (banque, assurance, juridique, communication...). L'évolution technologique est très rapide : il est donc impératif d'établir un diagnostic sur la formation des salariés, sur la transformation des emplois et des tâches dévolues aux salariés, sur les usages parfois cachés de l'IA au sein des entreprises, sur la sécurité des



L'INFO MILITANTE

données et sur tous les risques associés en termes de santé et de charge mentale. Il me semble aujourd'hui que tous les acteurs sont prêts à une négociation sur le sujet. Il n'y a plus qu'à !

Le Premier ministre Sébastien Lecornu a invité cet été les partenaires sociaux à négocier sur les arrêts maladie. Y êtes-vous favorable ?

Oui s'il s'agit en particulier de parler de prévention, non s'il faut aborder la problématique sous le seul prisme des coûts et des économies. Les arrêts maladie ont explosé au moment du Covid et la tendance perdure ces dernières années, en particulier les arrêts pour longue maladie (plus de trois mois) et ceux liés à des motifs psychologiques. Il faut analyser ces phénomènes et voir comment on peut améliorer le volet prévention.

« Améliorer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et l'égalité des chances dans le déroulement des carrières et les parcours professionnels »

Le projet de loi transposant la directive européenne sur la transparence salariale a enfin été présenté en Conseil des ministres le 10 septembre. Quelle est votre analyse ?

Tout ne nous satisfait pas dans ce projet de loi, loin de là, sachant déjà que la transposition devait initialement s'appliquer au 7 juin dernier. Le sujet fait l'objet d'un intense lobbying des organisations patronales, résolument hostiles à l'application de la directive. Pour la CFE-CGC, c'est un premier pas dans la porte. Il faut désormais avancer pour améliorer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et l'égalité des chances dans le déroulement des carrières et les parcours professionnels.

Les entreprises se tiennent-elles prêtes ?

C'est très variable selon les secteurs mais les entreprises sont plutôt en retard dans la préparation des aspects techniques. Pour avoir personnellement arpenté le terrain, certaines n'ont strictement rien anticipé, y compris parmi les plus grandes structures. S'il faudra voir ce que donnent les débats parlementaires puis les décrets d'application précis, les entreprises auront un gros travail à mener en termes de catégories de postes comparables et d'obligations de publication de divers indicateurs. Pour que cela se passe bien, il faudra dialoguer avec les organisations syndicales et les représentants du personnel en entreprise. Les employeurs y ont tout intérêt car ils craignent les contentieux.

« Non aux attaques répétées contre les salariés à qui on veut faire les poches, en particulier les salariés de l'encadrement »

Le gouvernement est en pleine période d'arbitrage sur le budget 2027. Quelles sont vos craintes ?

Désindexation partielle des retraites, taxation de l'épargne salariale, taxation des héritages dès le premier euro, relèvement du plafond annuel des franchises médicales... Il y a des annonces et des propositions diverses et variées chaque jour ou presque. Ma principale crainte, ce sont les attaques répétées contre les salariés à qui on veut faire les poches, et particulièrement les salariés que la CFE-CGC représente : les techniciens, les agents de maîtrise, les cadres et les ingénieurs. Dans les discours, on entend beaucoup de velléités pour aller toucher au capital, aux rentiers et aux fortunes qui reposent beaucoup plus sur la spéculation que sur le travail. Mais dans les faits, quand on regarde ce qui est proposé, ce sont toujours les mêmes qui trinqueraient, ceux-là même qui, par leur travail, contribuent largement à financer le système et la solidarité intercatégorielle. Il faut dire stop et poser des limites.



L'INFO MILITANTE

Quid de la ponction envisagée, jusqu'à 2 milliards d'euros, dans les caisses de l'Unédic ?

Toutes les ponctions à l'encontre de l'Unédic mènent à une réduction des droits pour les demandeurs d'emploi. Or l'assurance chômage, comme son nom l'indique, est une assurance. L'Unédic, gérée par les partenaires sociaux, a d'ailleurs démontré l'utilité de son modèle assurantiel cet été lors des terribles incendies en Gironde et dans les Landes avec la mise en œuvre immédiate de l'activité partielle pour les entreprises dont les salariés ne pouvaient plus travailler. Laissons le régime d'assurance chômage remplir son rôle.

Cet été, la CFE-CGC et la CGT ont saisi la justice sur le gel de la valeur du point Agirc-Arrco (retraites complémentaires). La situation peut-elle se débloquent ?

Nous l'espérons. Après avoir constaté le blocage des organisations patronales (OP) ayant conduit au gel de la valeur du point Agirc-Arrco pour 2026, pénalisant 14 millions de retraités mais aussi 28 millions de salariés actifs dont les droits sont en cours de constitution, nous avons décidé de porter l'affaire en justice afin de préserver les intérêts des retraités actuels et futurs et une gestion paritaire du régime conforme à ses règles. Nous considérons en effet que par leur position, les administrateurs des OP ont empêché le conseil d'administration du régime d'appliquer les règles de pilotage mentionnées dans l'accord national interprofessionnel en vigueur. Il faut qui plus est rappeler que le régime de l'Agirc-Arrco se porte très bien avec des réserves de l'ordre de 90 milliards d'euros.

« Défendre les agents de la fonction publique et les missions de service public »

Les organisations syndicales de la fonction publique, dont la CFE-CGC, appellent à une large mobilisation le mardi 29 septembre.

Quels sont les enjeux ?

Il s'agit de défendre les agents, dont les rémunérations ont été durablement affaiblies par l'inflation et le gel de la valeur du point d'indice, leurs emplois et leurs conditions de travail dans les trois versants (État, territoriale et hospitalière) ; et de militer pour une meilleure reconnaissance au sens large de la fonction publique. L'actualité estivale - canicules à répétition, sécheresse, incendies - a rappelé la nécessité de renforcer la fonction publique et ses missions de service public. Je veux d'ailleurs ici remercier et saluer l'engagement remarquable de tous les agents et corps mobilisés, en premier lieu les sapeurs-pompiers, pour protéger les populations. Je serai sur le terrain pour cette mobilisation du 29 septembre, aux côtés de notre fédération des services publics.

Christelle Thieffinne invitée de l'AJIS

Lors d'une rencontre organisée le 9 septembre, à Paris, par l'AJIS (Association des journalistes de l'information sociale), la présidente de la CFE-CGC s'est prêtée à l'exercice des questions-réponses en cette rentrée sociale.

Devant un parterre d'une vingtaine de journalistes de la presse écrite sociale, économique et politique, Christelle Thieffinne n'a éludé aucun sujet, abordant notamment les questions de réindustrialisation, l'essor de l'intelligence artificielle, l'emploi des jeunes, le financement du système social, la question des salaires ainsi que les grandes échéances électorales de 2027 et le positionnement partisan de la CFE-CGC. [Retrouvez ici](#) ses principales interventions.



L'INFO MILITANTE

À LA FOIRE DE CHÂLONS, LA CFE-CGC DÉFEND UNE RÉINDUSTRIALISATION AU CŒUR DES TERRITOIRES

Réindustrialisation, transition écologique, modèle social, IA, emploi des jeunes : à la Foire de Châlons, un des temps forts de la rentrée sociale, Christelle Thieffinne, présidente confédérale, n'a édulcoré aucun des grands dossiers.

Rendez-vous incontournable de la rentrée économique, politique, sociale et commerciale, la 80^e édition de la Foire de Châlons-en-Champagne (Marne), organisée du 28 août au 7 septembre, a réuni de nombreux acteurs : exposants, grand public, ministres, élus politiques et partenaires institutionnels dont les organisations syndicales. Fidèles au poste, les équipes CFE-CGC disposaient d'un stand actif durant toute la durée de la manifestation.

À l'occasion d'une conférence qui s'est tenue le 3 septembre, Alain Monpeurt (président de l'Union régionale CFE-CGC Grand Est), Christelle Thieffinne (présidente confédérale), Marielle Mangeon (secrétaire nationale à l'économie, à la prospective et à la gouvernance), Yohann Chirez (délégué national au développement territorial), Fatima Hamadi (déléguée nationale aux pôles sociaux et CPH) et Gérard Béhar (expert confédéral) ont abordé divers sujets phares.

Marielle Mangeon a évoqué en premier lieu l'intelligence artificielle (IA), insistant sur la nécessité d'intégrer la technologie au dialogue social avec les comités sociaux et économiques (CSE). Yohann Chirez a pour sa part présenté son rôle de trait d'union entre la Confédération et les échelons régionaux, départementaux et locaux de la CFE-CGC.

LA FORMATION SYNDICALE ÉRIGÉE EN PRIORITÉ

Plusieurs échanges ont ensuite été consacrés à la formation syndicale. Face aux nombreuses demandes militantes en la matière, Christelle Thieffinne a réaffirmé que la formation était au cœur de son programme de la nouvelle mandature, avec notamment un délégué national en

charge de cette question spécifique. « Aujourd'hui, la CFE-CGC forme chaque année l'équivalent de la moitié des nouveaux adhérents. Ce n'est pas rien », souligne-t-elle.

INDUSTRIE, EMPLOIS ET DÉVELOPPEMENT DURABLE

Christelle Thieffinne a livré ses analyses en matière de réindustrialisation, avec un argumentaire nourri : « Un emploi industriel amène avec lui quatre emplois de service car un salarié aura besoin de transports, de logement et d'énergie. Sans industrie, il n'y aura pas d'emplois. »

Si la CFE-CGC entend soutenir les politiques en faveur de l'industrie, pas question de donner carte blanche : « Il y a un discours sur la réindustrialisation mais les développements sont insuffisants », observe Christelle Thieffinne, qui insiste par ailleurs sur le développement durable. « De la même manière qu'on ne peut pas faire de réindustrialisation sans y allier la question écologique, il n'y aura pas de transition écologique sans l'industrie. Si un projet permet des créations d'emplois, c'est bien, mais il faut surveiller la question écologique, la pollution, la faisabilité... », assure-t-elle, citant en exemple la décarbonation dans la sidérurgie avec ArcelorMittal.

RETRAITES ET SYSTÈME REDISTRIBUTIF

Interrogée sur les retraites, la présidente de la CFE-CGC, ancienne secrétaire nationale à la protection sociale, a rappelé son soutien au système redistributif. « Un pays a besoin de solidarité mais il faut que les personnels de l'encadrement, qui financent ce système, y trouvent



L'INFO MILITANTE

leur compte. Tout le monde a droit à une retraite en lien avec ce qu'il a perçu pendant sa carrière. Si l'équilibre entre solidarité et redistributivité continue à se détériorer, c'est tout notre modèle social qui va en pâtir et, avec lui, la cohésion de la société tout entière. »

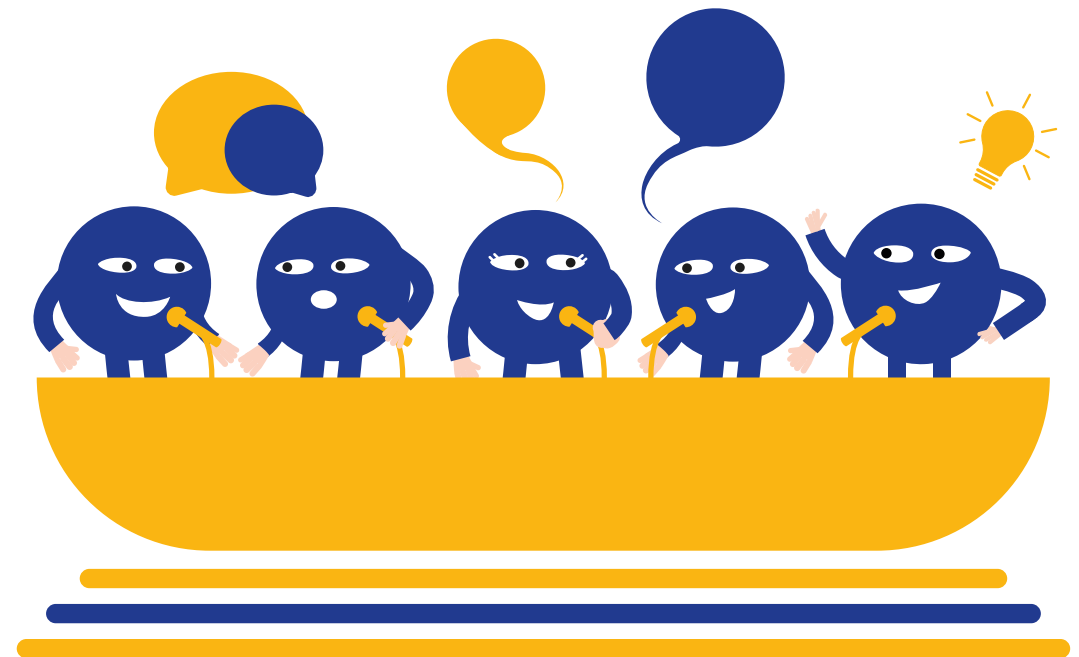
Plus largement, Christelle Thieffinne ne se fait guère d'illusions sur la qualité des débats politiques des mois à venir : *« Avec l'élection présidentielle, on va en entendre des vertes et des pas mûres sur bon nombre de sujets. Ce sera à nous de rester audibles, rationnels, et de faire valoir le sens commun. »*

VIGILANCE SUR L'IA ET L'EMPLOI DES JEUNES

Sur l'IA, elle a rappelé que *« cette technologie emporte une modification des rapports de travail »*, touchant massivement les cols blancs, notamment dans certains secteurs comme la comptabilité, le graphisme, le juridique, le conseil, l'audit, les recrutements, etc. De surcroît, les postes concernées sont souvent ceux de juniors. *« Nous assistons à une accélération d'un phénomène : celui des bacs +2 et +5 pour qui l'entrée dans le monde du travail est très compliquée, alors qu'on a des métiers en tension. »*

Les conséquences de l'abandon de l'alternance par l'État se font donc plus ressentir que jamais. *« La politique du président de la République était de faire du chiffre pour avoir beaucoup d'alternants ; de l'argent et des aides ont été donnés aux entreprises avant de dire que c'était trop cher, écroulant le système »*, déplore Christelle Thieffinne.

Pour la CFE-CGC, les entreprises doivent assumer leur rôle et reconnaître qu'il soit aberrant d'exiger des jeunes une opérationnalité immédiate sans effort des employeurs pour les intégrer et les former à la culture et aux métiers de l'entreprise.





L'INFO MILITANTE

REF 2026 : CHRISTELLE THIEFFINNE DONNE LE TON

Invitée le 27 août pour la Rencontre des Entrepreneurs de France, la présidente confédérale a rappelé la position de la CFE-CGC sur les questions de retraite et de Sécurité sociale.

C'était le premier événement de la rentrée. À l'occasion de la REF 2026 (Rencontre des Entrepreneurs de France), qui succède aux Universités d'été du Medef, politiques de tous bords, entrepreneurs, intellectuels et syndicats étaient présents fin août à Roland-Garros pour échanger sur les principaux enjeux politiques, sociétaux et économiques du pays.

Foulant le court Philippe-Chatrier sans terre battue, la nouvelle présidente de la CFE-CGC, Christelle Thieffinne, était invitée à débattre, le 27 août, lors d'une table ronde intitulée « La solidarité inconditionnelle, jusqu'à quand ? ». Une question qui résonne particulièrement à l'heure où le gel des pensions et prestations sociales prévu par le budget 2026 s'ajoute à la polémique sur les 211 milliards d'euros d'aides publiques versées chaque année aux entreprises sans réelles contreparties.

Animé par David Abiker, le débat a réuni, outre Christelle Thieffinne, Gilbert Cette (professeur d'économie à NEOMA Business School), Jean-Pierre Farandou (ministre du Travail et des Solidarités), Sophie Boissard (directrice générale du groupe Clariane et membre du conseil de surveillance d'Allianz SE et d'Eiffage), Thomas Buberl (directeur général et administrateur d'AXA), et Xavier Bertrand (président du conseil régional des Hauts-de-France).

MODÈLE SOCIAL, ÉTAT-PROVIDENCE, AIDES

Christelle Thieffinne a notamment été interrogée sur sa vision du modèle social. « Il faut se demander à quoi sert le modèle social, a posé d'emblée la présidente de la CFE-CGC. Celui-ci sert à tenir un pays socialement et économiquement lorsqu'il y a du chaos. » Un exemple illustratif à ses yeux : les incendies massifs qui ont ravagé le pays cet été. « Il y a eu des aides immédiates et importantes pour les entreprises, et personne n'a remis en cause cette solidarité. On ne peut pas avoir un État-providence qu'on accuse de trop aider les salariés et ne rien dire lorsqu'il aide les entreprises. »

« Derrière les entreprises, il y a des salariés, a rappelé la présidente confédérale. « Celles-ci doivent se souvenir qu'à chaque fois qu'elles sont aidées, c'est en partie via les impôts des citoyens et leurs cotisations. » À elles de renvoyer l'ascenseur « en garantissant des emplois corrects et à la hauteur dans tout leur périmètre de responsabilités ».

DÉFENDRE LES CLASSES MOYENNES

Cette solidarité, pour Christelle Thieffinne, « ne doit pas être déséquilibrée en permanence » par des ajustements incessants qui touchent les classes moyennes. « Il faut absolument défendre celles et ceux qui financent notre système social. Ils y contribuent et doivent donc pouvoir en toucher les fruits. Sans cela, c'est toute la cohésion et la solidarité nationales qui seront en péril. »

Sur la retraite par capitalisation, un sujet abordé lors du conclave retraites l'an dernier entre partenaires sociaux, Christelle Thieffinne a confirmé qu'il n'y a « aucun tabou » au sein de la CFE-CGC.

« IL EST FACILE DE TOUJOURS ATTAQUER LES RETRAITE MAIS C'EST DANGEREUX »

Interrogée enfin sur la désindexation des pensions de retraite, elle note que ce sujet revient souvent pendant l'été. « Il est facile de toujours attaquer les retraités mais c'est dangereux, juge Christelle Thieffinne. En remettant en cause les contributions des salariés, nous fragilisons le modèle. Si on parle de désindexer les retraites, c'est qu'on ne croit pas au système car on part du principe que la retraite, ce n'est pas une pension, mais de la solidarité. Ce n'est pas du tout le cas. »



L'INFO MILITANTE



CONFÉRENCE NATIONALE DU HANDICAP 2026: LES ANALYSES DE LA CFE-CGC

Organisée le 4 septembre, la CNH 2026 vise à « passer d'une société inclusive à une société pleinement accessible ». Passage en revue des mesures annoncées avec Christophe Legois, délégué national CFE-CGC au handicap.

Trois ans après celle de 2023, la septième Conférence nationale du handicap (CNH) s'est tenue le 4 septembre. Quelle analyse en faites-vous au nom de la CFE-CGC ?

C'est un rendez-vous important avec la présence du président de la République, de personnes en situation de handicap (PSH) et d'acteurs institutionnels : associations, administrations, décideurs politiques, etc. Plusieurs tables rondes thématiques ont été organisées. Le slogan choisi pour cette CNH 2026 est « Passer d'une société inclusive à une société pleinement accessible ». Je suis un peu circonspect car on part du principe qu'il serait acquis que la société est aujourd'hui inclusive. Or ce n'est pas le cas quand on voit les difficultés persistantes d'accès à l'emploi, de discriminations à l'embauche, d'accessibilité aux transports, au logement et au numérique. Le handicap reste la première cause de discrimination en France avec 27 % des saisines auprès du Défenseur des droits. Par ailleurs, près d'un tiers des entreprises assujetties à l'OETH (obligation d'emploi des travailleurs handicapés à hauteur de 6 % de leurs effectifs) n'embauchent aucune PSH. Un dernier exemple : seulement 10 % des stations du métro parisien sont totalement accessibles aux personnes à mobilité réduite (PMR).

Plus de vingt ans après la loi emblématique du 11 février 2005 - dont certains décrets d'application n'ont encore été publiés que récemment ! -, des progrès ont été réalisés mais il reste beaucoup à faire.

« Une majorité des mesures annoncées vont dans le bon sens mais il faut que les moyens financiers et humains soient en adéquation »

Que retenir des 65 mesures dévoilées ?

La CNH 2026 pose 16 engagements thématiques (école, enseignement supérieur, emploi, santé, parentalité, logement, représentation et participation, accès aux droits, innovations et nouvelles technologies, citoyenneté, médico-social, stratégie nationale autisme et troubles du neurodéveloppement...) avec un total de 65 mesures dont certaines sont déjà issues de travaux de la précédente CNH.

Pour la CFE-CGC, une majorité de ces mesures vont dans le bon sens. Je pense notamment à la simplification des démarches auprès des MDPH (maisons départementales des personnes handicapées) et à la réduction des inégalités territoriales, au développement de l'emploi accompagné et à l'amélioration de l'accès aux soins sachant que près de 30 % des PSH ne peuvent pas accéder aux soins dont elles ont besoin. Il faut notamment développer le dispositif HandiConsult avec des cabinets médicaux spécialisés et des personnels formés.

S'agissant du logement, nous soutenons les mesures visant à créer un répertoire des logements accessibles auprès des bailleurs sociaux, et à sensibiliser les agents immobilier au handicap. Nous militons par ailleurs pour favoriser l'autodétermination des PSH, c'est-à-dire leur capacité à être maîtres de leurs choix.

Enfin, le président de la République a laissé entendre à demi-mot une possible révision de la loi de 1987 dite Séguin qui impose aux employeurs publics et privés d'atteindre un taux de 6 % de travailleurs en situation de handicap dans leur effectif. Nous y serons très attentifs car de ce chiffre découle la question centrale du financement du maintien dans l'emploi dans les entreprises et les administrations.



L'INFO MILITANTE

Qu'en est-il des moyens et du rôle des organisations syndicales ?

C'est la grande question ! Au-delà des annonces, il faudra que les moyens financiers et humains soient en adéquation. La Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), qui gère le financement des MDPH, est à budget tendu, comme d'autres acteurs du handicap. Les réserves du FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) et de l'AGEFIPH (Association pour la gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) s'amenuisent.

Par ailleurs, il y a une forme d'incertitude à l'approche d'échéances politiques majeures l'an prochain. Nous espérons que le futur pouvoir exécutif donnera suffisamment de garanties en matière de politique du handicap, que les organisations syndicales seront pleinement associées à la feuille de route définie par la CNH 2026 et réellement concertées dans les instances nationales comme le CNCPH (Conseil national consultatif des personnes handicapées), où nous portons la voix des salariés.

« Animer notre réseau de référents handicap, accompagner nos négociateurs terrain et former nos militants »

La CFE-CGC est reconnue de longue date pour son engagement sur le handicap à tous les niveaux de la négociation collective. Quelle est votre feuille de route pour cette nouvelle mandature ?

Au sein du secteur confédéral Santé, qualité de vie, conditions de travail et handicap piloté par notre secrétaire national Philippe Baux, nous allons poursuivre nos actions concernant le handicap et les aidants familiaux. Les axes stratégiques sont l'animation du réseau CFE-CGC de référents handicap en lien avec les fédérations et les unions territoriales ; l'accompagnement de nos élus, de nos délégués syndicaux et de tous nos négociateurs handicap sur le terrain ; et bien sûr la formation de nos militants avec quatre modules à leur disposition ainsi que plusieurs guides thématiques référents sur le handicap et l'accessibilité.

En parallèle, nous ferons valoir nos revendications dans les grandes instances (AGEFIPH, FIPHFP, CNCPH, CDCA), lors des rendez-vous institutionnels et de tous les événements publics auxquels nous serons conviés (tables rondes, colloques...).





L'INFO MILITANTE

« ÊTRE AFFILIÉS À LA CFE-CGC NOUS DONNE DAVANTAGE DE POIDS DANS LES DÉBATS NATIONAUX »

Secrétaire général d'Alliance Police Nationale depuis 2019, Fabien Vanhemelryck nous présente le premier syndicat policier. Entre défense du pouvoir d'achat, manque d'effectifs et reconnaissance de la pénibilité du métier, il évoque les combats menés et l'ancrage au sein de la CFE-CGC.

Pouvez-vous vous présenter en quelques mots ?

Je suis secrétaire général d'Alliance Police Nationale depuis 2019. Mais avant tout, je suis un policier qui connaît la réalité quotidienne que vivent mes collègues, une réalité qui n'a fait que se durcir avec l'augmentation de la délinquance et de la criminalité. Cette connexion avec le terrain est fondamentale pour les comprendre et les soutenir. Mon engagement syndical est né d'une conviction simple : ceux qui protègent les Français doivent eux aussi être protégés, respectés et entendus. Cette voix, je la porte avec détermination et j'assume toutes mes positions au nom de la protection des policiers et des PATS (personnels administratifs, techniques et scientifiques).

Qu'en est-il d'Alliance Police Nationale : son histoire, son poids, son organisation ?

Alliance Police Nationale est la première organisation syndicale de la Police nationale avec plus de 48 000 adhérents. Depuis plus de trente ans, nous défendons les intérêts des policiers avec une seule boussole : le terrain. Notre force, c'est notre implantation partout en France, dans tous les services et à tous les niveaux. Nos représentants sont avant tout des policiers et des PATS qui connaissent les réalités de leurs filières métiers. Grâce à eux, nous sommes un certificat de proximité d'envergure nationale. En outre, Alliance est une organisation libre, apolitique et totalement indépendante des obédiences de toutes natures. Cette liberté, c'est la garantie pour nos mandants que ce sont leurs intérêts et eux seuls qui sont au centre de nos préoccupations.

Notre appartenance à la CFE-CGC est un véritable atout. En plus de nous permettre de porter au sein d'une grande confédération les problématiques des policiers, des PATS et des agents du ministère de l'Intérieur, où nous avons été reçus le 25 août dernier, être affiliés à la CFE-CGC nous donne davantage de poids dans les débats nationaux sur le pouvoir d'achat, les retraites, la santé au travail et le dialogue social. Car les policiers ne vivent pas en dehors de la société : leurs préoccupations, sur de nombreux sujets sociaux, sociétaux et économiques, sont aussi celles de millions de travailleurs.

« Nous voulons que nos collègues puissent exercer leur mission dans des conditions dignes, avec les moyens nécessaires »

Qu'est-ce qui distingue Alliance des autres syndicats représentatifs dans la police ? Quelles sont vos principales revendications ?

Nous privilégions toujours l'efficacité aux postures. Nous ne faisons pas du syndicalisme de « salon » mais du syndicalisme pragmatique de négociations, de propositions et, si nécessaire, d'opposition. Nous utilisons tout le panel des moyens possibles pour défendre nos collègues.

Nos priorités sont claires : valoriser la place du policier et des personnels du ministère de l'Intérieur dans la société, améliorer leurs conditions de travail, leurs rémunérations, renforcer leurs effectifs, moderniser leurs équipements, les protéger face aux violences et obtenir une véritable reconnaissance de la pénibilité et des contraintes du métier. Nous voulons que nos collègues puissent exercer leur mission dans des conditions dignes, avec les moyens nécessaires et dans le respect qui leur est dû.



L'INFO MILITANTE

Comment fonctionne le dialogue social dans la police, notamment avec les comités sociaux d'administration (CSA) ?

Le dialogue social existe, mais il ne peut pas être une simple formalité administrative. C'est ce qu'il est depuis un certain temps et cela est inacceptable. Les CSA sont des instances où nous devons défendre concrètement les conditions de travail, les organisations de services, la santé au travail, le paritarisme. Mais le dialogue social n'a de sens que s'il est suivi d'effets. Quand les propositions des représentants du personnel sont réellement prises en compte, les choses avancent. Dans le cas contraire, nous savons aussi nous mobiliser pour faire entendre nos revendications, comme cela est prévu le 15 septembre prochain.

Où en est la mobilisation autour des salaires des policiers ?

Le pouvoir d'achat reste une préoccupation majeure de nos agents. Si des revalorisations ont été obtenues ces dernières années et doivent être confortées, elles ne compensent ni l'inflation ni l'engagement exceptionnel demandé aux policiers. Les contraintes du métier augmentent, et donc les exigences aussi. Nous continuons à revendiquer une politique salariale ambitieuse qui reconnaisse réellement l'investissement des policiers et du personnel du ministère de l'Intérieur tout au long de leur carrière.

Au-delà des salaires, quelles sont les difficultés rencontrées par les policiers au quotidien ?

Nos collègues souffrent d'un manque d'effectifs dans de nombreux services, d'une pression opérationnelle permanente, d'une accumulation des missions, d'une surcharge administrative et parfois d'équipements ou de locaux qui ne sont plus adaptés. À cela s'ajoutent un nombre exponentiel de blessés ainsi que des risques psychosociaux de plus en plus importants : fatigue chronique, stress, exposition à la violence et à la détresse humaine, perte de sens et dommages collatéraux au sein de la famille et de la sphère sociale.

On demande toujours plus aux policiers sans leur donner les moyens, la reconnaissance et les perspectives qui vont avec. À l'instar d'autres pays européens, leur statut doit être revu. L'importance de leur place dans la société est insuffisamment mise en valeur alors qu'ils sont les régulateurs du pacte social et de notre modèle démocratique.

Pour conclure, quel message souhaitez-vous adresser ?

Les policiers remplissent une mission essentielle : garantir la sécurité de toutes et tous. Ils méritent la confiance de la nation tout entière. Derrière chaque uniforme, il y a des femmes et des hommes qui s'engagent chaque jour, parfois au péril de leur vie. Alliance Police Nationale continuera à défendre sans relâche leurs droits, leurs conditions de travail et leur avenir. Défendre les policiers, c'est aussi défendre la qualité du service public de sécurité auquel chaque citoyen a droit. Cette sécurité est la première des libertés, celle qui conditionne l'exercice de toutes les autres.





28^E RÉGIME : DÉCRYPTAGE DU PROJET DE CRÉATION D'UN NOUVEAU CADRE JURIDIQUE POUR LES ENTREPRISES AU SEIN DE L'UE

Le projet de règlement présenté par la Commission européenne vise à créer un nouvel ensemble unique de règles applicables aux sociétés. Si les intentions affichées sont louables pour stimuler la croissance et améliorer la compétitivité de l'économie européenne, la CFE-CGC émet en l'état de lourdes réserves.

Le 18 mars dernier, la Commission européenne a présenté sa proposition de règlement dit du 28^e régime fiscal. Cette initiative s'inscrit dans la volonté de stimuler l'innovation en Europe en simplifiant et en harmonisant les règles applicables au sein de l'Union européenne (UE). En cours d'examen au Parlement européen et au Conseil, ce projet de règlement soulève toutefois plusieurs interrogations et suscite des inquiétudes aux plans juridique, social et économique.

DE QUOI PARLE-T-ON ?

Au sein de l'UE, et plus particulièrement du marché unique, il n'existe pas de droit harmonisé des sociétés. Chaque entreprise reste soumise à la législation de son État d'origine et doit, lorsqu'elle souhaite s'établir dans un autre État membre, accomplir des démarches spécifiques afin de se conformer aux règles nationales applicables.

À travers ce projet de règlement, la Commission européenne entend instaurer un « 28^e régime » de droit des sociétés, applicable à l'échelle de l'Union. L'objectif est de mettre en place un cadre juridique unique fonctionnant dans l'ensemble du marché intérieur.

Concrètement, ce nouveau régime permettrait de créer une entreprise en ligne en moins de 48 heures pour un coût inférieur à 100 euros et sans exigence de capital minimum. L'immatriculation serait réalisée au sein d'un registre européen des entreprises, dénommé « EU Inc. ». Les entreprises pourraient ainsi choisir d'adopter ce statut européen afin d'exercer leurs activités dans l'ensemble de l'UE selon un cadre juridique commun, sans avoir à se conformer aux 27 régimes nationaux existants. Cette initiative vise à simplifier les démarches administratives, à faciliter les activités transfrontalières et à renforcer l'intégration du marché unique.

POURQUOI CETTE MESURE EST-ELLE ENVISAGÉE ?

Comme l'ont souligné les rapports de Mario Draghi et de Enrico Letta, la fragmentation réglementaire au sein de l'UE constitue un frein au développement et à la compétitivité des entreprises européennes. Le manque d'harmonisation entre les États membres génère des coûts administratifs supplémentaires et complexifie les activités transfrontalières, en particulier pour les PME.

C'est dans ce contexte que s'inscrit la proposition de « 28^e régime » présentée dans le cadre de la Boussole pour la compétitivité, initiative lancée par la Commission européenne afin de mettre en œuvre les principales recommandations formulées dans les rapports Draghi et Letta. L'objectif est de réduire les obstacles liés à la diversité des régimes nationaux et de simplifier les démarches des entreprises opérant au sein du marché unique. Aujourd'hui, l'absence d'un cadre européen unifié en matière de droit des sociétés oblige les entreprises à consacrer des ressources importantes à la compréhension et au respect des législations nationales applicables. Cette situation peut détourner une partie de leurs moyens humains et financiers de leurs activités de développement, d'innovation et de conquête commerciale. Elle engendre des pertes d'efficacité, limite les opportunités de croissance et réduit le potentiel économique du marché intérieur.

En créant un cadre juridique commun et facultatif, la proposition vise à permettre aux entreprises européennes de tirer pleinement parti du marché unique et de ses 450 millions de consommateurs, tout en réduisant les contraintes administratives liées aux activités transfrontalières.



LES PRINCIPALES PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES PAR CETTE INITIATIVE

Cette proposition soulève plusieurs interrogations majeures. En premier lieu, la Commission a finalement fait le choix - contrairement à son intention initiale - d'élargir au maximum le champ d'application de cette nouvelle forme juridique. Alors qu'elle devait, à l'origine, être réservée aux très petites, petites et moyennes entreprises, ainsi qu'aux start-ups et aux scale-ups, elle serait désormais accessible à l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur taille. Ce choix peut être discuté dans la mesure où les grandes entreprises sont déjà largement implantées dans les différents États membres de l'UE et disposent, en principe, des ressources financières, juridiques et organisationnelles nécessaires à leur développement transnational.

Par ailleurs, et c'est sans doute la principale inquiétude suscitée, la création de ce nouveau statut sociétaire introduit une dissociation de fait entre le lieu d'immatriculation de l'entreprise et le lieu où celle-ci exerce effectivement ses activités. Or, au-delà du droit des sociétés, cette question touche directement au droit fiscal et au droit du travail. Dans un contexte marqué par l'absence d'harmonisation des régimes fiscaux et sociaux au sein de l'UE - problématique non abordée par la proposition -, un risque important de concurrence intra-européenne apparaît. Les entreprises constituées sous le statut « EU Inc. » pourraient être incitées à choisir l'État membre offrant le cadre fiscal et social le plus avantageux, tout en exerçant l'essentiel de leurs activités dans un autre État membre. Une entreprise pourrait donc s'immatriculer dans un État membre A bénéficiant d'une fiscalité et de cotisations sociales attractives, tout en opérant principalement dans un État membre B. Une telle situation favoriserait une mise en concurrence des législations nationales et pourrait alimenter une véritable course au moins-disant réglementaire entre les États membres.

La rédaction du projet de règlement apparaît, en outre, ambiguë quant aux garanties accordées aux droits individuels et collectifs des travailleurs. Certes, le texte renvoie au principe posé par le règlement Rome I selon lequel le droit du travail applicable est déterminé par le lieu habituel d'exécution du travail. Toutefois, il semble également suggérer que certaines règles sociales et fiscales pourraient être rattachées à l'État membre du siège social de l'entreprise. Une telle interprétation conduirait

à ce que les salariés d'une branche allemande, d'une succursale italienne ou d'un établissement polonais d'une même « EU Inc. » ne soient plus nécessairement soumis à leurs législations nationales respectives, mais à celle de l'État membre choisi par l'entreprise lors de sa constitution. Une telle évolution constituerait une remise en cause significative des protections sociales nationales et pourrait fragiliser les droits des travailleurs.

Enfin, ce nouveau régime soulève des interrogations quant à la place des salariés dans la gouvernance des entreprises. Dans plusieurs États membres, notamment en France, les obligations relatives à la représentation des salariés dans des conseils d'administration s'appliquent en fonction de la forme juridique de la société et de certains seuils d'effectifs. En permettant à toutes les entreprises d'adopter le statut « EU Inc. », la Commission prend le risque d'ouvrir une brèche susceptible de favoriser des stratégies de contournement. Les entreprises pourraient, par exemple, répartir leurs activités entre différentes filiales ou succursales afin de demeurer en deçà des seuils nationaux déclenchant les mécanismes de représentation des travailleurs au sein des organes de gouvernance, tels que prévus notamment par la directive BLER. Dès lors, c'est l'ensemble de la réflexion relative à la gouvernance des entreprises et à la participation des salariés à la prise de décision qui se trouve réinterrogée.

QU'EN EST-IL DU CALENDRIER ?

La Commission européenne a présenté sa proposition de règlement établissant un 28^e régime le 18 mars 2026, à la suite d'un rapport adopté par le Parlement européen en janvier 2026 dans lequel les députés appelaient à la mise en place d'un nouveau cadre juridique destiné à faciliter le développement des entreprises innovantes. Lors du Conseil « Compétitivité » (COMPET) du 28 mai 2026, les ministres ont soutenu la poursuite des négociations avec l'objectif de parvenir à un accord d'ici à fin 2026, bien que des questions demeurent en suspens, notamment en matière de garanties et de sécurité juridique. Depuis, les travaux techniques se poursuivent au sein du Conseil, plusieurs sessions de travail ayant déjà été organisées en juin et en juillet.



Au Parlement européen, les discussions se poursuivent également. La Commission des affaires économiques et monétaires a rendu un avis favorable sur le projet de règlement, tandis que le rapporteur du texte, l'Allemand René Repasi, a présenté ses principaux amendements. Les modifications proposées apparaissent à cet égard plutôt favorables, visant notamment à préciser le droit applicable aux contrats de travail individuels. Elles prévoient aussi que le règlement ne saurait avoir pour effet de restreindre les droits ou les protections dont bénéficient les travailleurs, notamment en matière de droit de grève, de négociation collective et d'action collective, conformément au droit national ou aux pratiques nationales.

L'objectif affiché est ainsi de parvenir à un accord avant la fin 2026 afin de permettre une mise en œuvre du 28^e régime à compter de 2027.

L'AVIS DE LA CFE-CGC

La CFE-CGC partage les objectifs poursuivis par la Commission européenne visant à renforcer l'investissement, stimuler la croissance et améliorer la compétitivité de l'économie européenne. Elle souscrit également à la nécessité de soutenir les entreprises innovantes, en particulier les start-ups, les scale-ups et les PME afin de leur permettre d'atteindre une taille critique et de mieux faire face à la concurrence internationale, notamment américaine et chinoise.

Toutefois, si les objectifs affichés par cette proposition peuvent être légitimes, les modalités retenues soulèvent de sérieuses préoccupations. Derrière une volonté affichée de simplification administrative, ce nouveau régime risque de permettre aux entreprises de s'affranchir de certaines contraintes nationales sans que les garanties nécessaires en matière sociale, fiscale et de gouvernance ne soient pleinement assurées.

Les salariés apparaissent comme les premiers exposés aux conséquences potentielles de ces insuffisances. À ce stade, les dispositions proposées ne permettent pas de garantir avec suffisamment de clarté le maintien effectif de leurs droits individuels et collectifs. Les ambiguïtés entourant l'articulation entre le statut européen des sociétés, les législations nationales du travail et les mécanismes de représentation des salariés nourrissent des inquiétudes quant au risque d'affaiblissement des protections sociales existantes.

La CFE-CGC considère par ailleurs que cette proposition pourrait encourager des stratégies d'optimisation réglementaire fondées sur le choix du cadre juridique, fiscal ou social le plus avantageux au sein de l'UE. En l'absence de garanties suffisantes, le dispositif pourrait favoriser une mise en concurrence des États membres et alimenter une dynamique de moins-disant social et fiscal contraire à l'ambition d'une convergence européenne par le haut.

Ces risques apparaissent d'autant plus importants que le champ d'application du régime a été considérablement élargi. Alors que le projet visait initialement à répondre aux besoins spécifiques des start-ups, des scale-ups et des PME innovantes, il est désormais ouvert à l'ensemble des entreprises, y compris les groupes les plus importants. Cette extension accroît mécaniquement les possibilités de contournement des règles nationales et renforce la nécessité d'un encadrement juridique plus robuste.

Dans ces conditions, la CFE-CGC estime que le projet de règlement ne peut être soutenu en l'état. Avant toute adoption, il doit être substantiellement révisé afin de garantir sans ambiguïté le respect des droits sociaux, des mécanismes de représentation des salariés et des principes de concurrence loyale entre les États membres. À défaut, cette initiative risquerait de fragiliser les acquis sociaux européens et de créer de nouvelles formes de concurrence réglementaire au sein du marché unique.





LE CEDS ÉVALUE LES PRATIQUES ET LES LÉGISLATIONS DES ÉTATS EN 2025

Le rapport d'activité annuel 2025 du Comité européen des droits sociaux met en évidence les défis persistants liés à la mise en œuvre de la Charte sociale européenne.

Publié le 6 juillet dernier, le rapport d'activité 2025 du Comité européen des droits sociaux (CEDS) offre un éclairage structuré sur la mise en œuvre de la Charte sociale européenne. Organe de suivi de la Charte, le CEDS est chargé d'apprécier la conformité des législations et pratiques des États avec les droits sociaux garantis. Composé de 15 experts indépendants (la France ne compte actuellement aucun représentant), il exerce sa mission au travers de deux mécanismes complémentaires : l'examen des rapports nationaux des États et la procédure de réclamations collectives (voir encadré par ailleurs).

UNE DIVERSITÉ CROISSANTE DES RÉCLAMATIONS FACE AU DROIT NATIONAL

Au cours de ses sept sessions réparties sur l'année 2025, le CEDS a fait preuve d'une activité soutenue en adoptant huit décisions sur la recevabilité et dix décisions sur le bien-fondé.

Le Comité a enregistré 13 nouvelles réclamations ciblant directement le cadre juridique de cinq pays : cinq contre l'Italie, quatre contre l'Espagne, deux contre la France, une contre la Finlande et une contre la République tchèque. Portées majoritairement par des syndicats nationaux (huit procédures) et des organisations internationales non gouvernementales (cinq procédures), ces actions témoignent d'un contrôle ciblé des normes nationales.

Les décisions rendues sur le bien-fondé illustrent cette évaluation minutieuse des législations nationales. Le CEDS s'est penché sur des réformes majeures touchant les travailleurs - précarité des enseignants en Italie, droit de grève dans les services publics essentiels, surveillance médicale de secteurs à risques - tout en évaluant la conformité des politiques publiques en matière de logement, d'accès aux soins et de protection des personnes vulnérables.

MÉCANISME DES RECLAMATIONS COLLECTIVES : UN LEVIER POUR LES ENJEUX STRUCTURELS

L'intérêt particulier des réclamations collectives tient à leur capacité à mettre en lumière des problèmes structurels qui dépassent une situation individuelle. Les organisations habilitées peuvent demander au CEDS d'examiner la conformité d'une législation ou d'une pratique nationale sans avoir à démontrer qu'elles sont elles-mêmes victimes de la violation alléguée et sans devoir épuiser les voies de recours internes.

L'année 2025 illustre la diversité croissante des sujets traités. Les réclamations ne concernent plus uniquement les droits classiques liés au travail (conditions de travail, santé et sécurité, droit syndical et négociation collective) mais portent également sur des questions de logement, de pauvreté, de protection des personnes âgées ou handicapées, ou encore de non-discrimination. Cette évolution donne à la Charte une portée concrète dans tous les domaines de la vie sociale.

LA FRANCE PARTICULIÈREMENT CONCERNÉE PAR LES RÉCLAMATIONS

La France figure régulièrement au cœur des évaluations du CEDS. Ayant ratifié la Charte révisée et accepté le protocole instituant les réclamations collectives le 7 mai 1999, elle a souscrit à l'ensemble des 98 paragraphes du texte. Cette visibilité traduit le dynamisme des partenaires sociaux nationaux et la largeur des engagements souscrits, bien que la France n'ait pas encore ouvert la saisine directe aux ONG nationales.

L'analyse du droit français en 2025 couvre un spectre particulièrement large. En matière de nouveaux recours, introduite en 2025 et déclarée recevable en mars 2026, la réclamation de l'UNFP conteste l'effectivité du cadre légal encadrant le travail et la santé des footballeurs mineurs (procédure en cours sur le bien-fondé). Parallèlement, le Comité a rendu publiques des décisions concernant la FIAPA et la Fédération SUD Santé Sociaux, tout en concluant à des violations de la Charte sur le bien-fondé dans diverses affaires portées par la FNME-CGT ; par la FEANTSA et le FIDH ; et par le Centre européen pour les droits des Roms (ERRC).



Concernant les libertés publiques et la santé au travail, le Comité a conclu à la non-conformité des arrêtés municipaux luttant contre la mendicité et le glanage, les jugeant discriminatoires et attentatoires à la dignité des personnes précaires. L'instance a aussi constaté des manquements quant à l'adéquation de la surveillance médicale des salariés de l'électricité et du gaz face aux risques spécifiques de ces industries.

Enfin, pour les contentieux récurrents, le CEDS maintient ses constats de non-conformité sur deux mécanismes clés du droit du travail : le plafonnement des indemnités prud'homales (article L. 1235-3 du Code du travail), estimé insuffisant pour garantir une réparation adéquate ; et le régime du forfait-jours, jugé insuffisamment encadré pour garantir un repos effectif.

PORTÉE ET LIMITES JURIDIQUES DES DÉCISIONS DU CEDS

Bien que l'activité contentieuse soit soutenue en France, le mécanisme rencontre une limite fondamentale quant à la portée juridique des décisions.

En effet, si elles constituent des appréciations juridiques officielles fondées sur un traité contraignant, les décisions du CEDS ne possèdent pas de force exécutoire directe dans les ordres juridiques internes. Dès lors, le respect effectif des droits garantis par la Charte sociale européenne dépend en grande partie de la volonté politique des gouvernements, du dialogue continu avec les acteurs nationaux, et de la mise en œuvre de réformes législatives et politiques. Ainsi, il appartient aux parties prenantes, et notamment aux organisations syndicales, de se saisir de ces décisions comme d'un levier supplémentaire dans le cadre de leurs activités afin de rappeler les États à leurs engagements. La CFE-CGC y est très vigilante, comme en témoigne la réclamation portée conjointement avec la CGT en 2017 devant le CEDS **concernant le forfait-jours**.

CAP SUR LA CONFÉRENCE DE CHISINAU

La Conférence de haut niveau sur la Charte sociale européenne, prévue les 4 et 5 novembre 2026 à Chisinau en Moldavie, constituera un temps fort, offrant un cadre stratégique pour consolider les progrès accomplis et réaffirmer le rôle central des droits sociaux au sein de l'architecture européenne des droits humains.

Dans un paysage européen sous tension et alors que la mise en œuvre des décisions du CEDS repose largement sur l'engagement des États membres, cet événement est une occasion privilégiée de rappeler que la Charte reste un repère indispensable pour garantir la dignité humaine, la justice sociale et l'égalité à l'échelle du continent.

Le mécanisme des réclamations collectives du CEDS

Instaurée par le protocole additionnel de 1995 entré en vigueur en 1998, la procédure de réclamations collectives permet aux syndicats représentatifs au niveau national, aux partenaires sociaux européens et à certaines ONG de saisir directement le CEDS lorsqu'elles estiment qu'un État ne respecte pas la Charte.

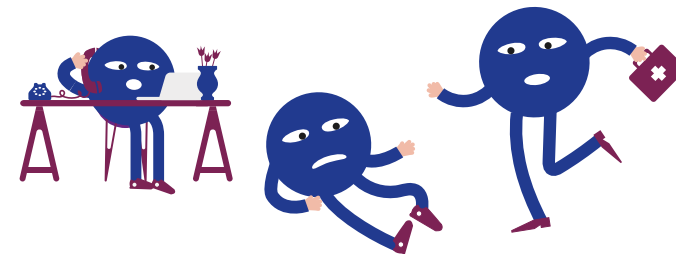
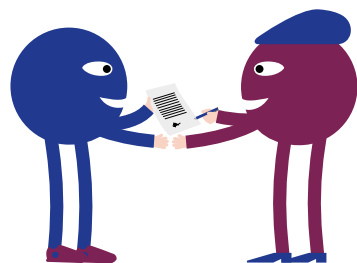
Il ne s'agit pas d'un recours individuel : une personne ne peut pas saisir directement le CEDS et la réclamation doit porter sur une situation générale ou structurelle, et non sur un cas individuel. En revanche, les voies de recours internes n'ont pas besoin d'être épuisées. Lorsque la réclamation est recevable, le CEDS examine son bien-fondé et détermine si la législation ou les pratiques de l'État sont conformes à la Charte. Sa décision est ensuite transmise au Comité des ministres, qui assure le suivi politique de sa mise en œuvre.

La France a accepté cette procédure en 1999. Les organisations syndicales françaises représentatives peuvent donc saisir le CEDS, ce qui en fait un outil particulièrement intéressant pour porter au niveau européen des atteintes collectives aux droits sociaux.

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



L'EMPLOI DES SENIORS AUGMENTE MAIS DES PROGRÈS RESTENT À FAIRE

Le taux d'emploi des seniors continue d'augmenter et atteint un niveau historique, affirme la Dares (direction statistique du ministère du Travail). En 2025, 61,7% des personnes âgées de 55 à 64 ans ont un emploi et, en tenant compte des personnes au chômage (taux d'activité), 65,2 % des seniors sont actifs (1,5 point de plus qu'en 2024). En comparaison, les taux d'emploi et d'activité des seniors étaient respectivement de 31 % et 32,9 % en 2000, de 41 % et 43,6 % en 2010 et de 55,2 % et 58,6 % en 2020.

Malgré cette progression, des disparités subsistent. S'il est de 83,9 % pour les 50-54 ans, le taux d'emploi diminue à 78,8 % pour les 55-59 ans et s'effondre à 44,4 % pour les 60-64 ans. Cependant, souligne la Dares, la hausse du taux d'emploi est portée depuis trois ans par les plus âgés : celui des 60-64 ans augmente de 8,2 points sur la période, contre +2,5 points pour les 55-59 ans.

Cela s'explique en partie par la mise en place de la réforme des retraites de 2023 qui a modifié les conditions de départ (âge légal et nombre de trimestres requis pour un taux plein) pour les générations nées après le 1^{er} septembre 1961. Ainsi, à 60 ans, le taux d'emploi de la génération 1963 dépasse de 8 points celui de la génération 1961.

S'il a doublé depuis l'an 2000, le taux d'emploi global à 61,7 % des seniors est en deçà de la moyenne de l'Union européenne (66,4 %), plaçant la France en 17^e position parmi les 27 pays de l'UE, notamment du fait du taux d'emploi encore bas des seniors entre 60 et 64 ans (44,4 % contre 55 % en moyenne au sein de l'UE).

Enfin, le taux d'emploi des seniors (61,7 %) reste inférieur à celui des actifs de 25 à 54 ans (83 %), bien que leur taux de chômage (5,2 %) soit plus bas que celui de l'ensemble des actifs. Un « paradoxe » lié au fait qu'une grande partie des seniors est sortie du marché du travail (retraite anticipée, invalidité, découragement, dispositifs de cessation d'activité...).



Étude Dares (29 juillet 2026) issue de l'enquête Emploi, ainsi que de son pendant européen, les enquêtes sur la Force de travail (Labour Force Survey - LSF).

LES ACCIDENTS DU TRAVAIL PLUS FRÉQUENTS CHEZ LES JEUNES ET PLUS GRAVES CHEZ LES ÂÎNÉS

En 2023, 668 510 accidents du travail avec au moins un jour d'arrêt ont été comptabilisés en France selon la Dares, soit 16,4 accidents par million d'heures rémunérées. Ces accidents ont entraîné en moyenne 46,6 jours d'arrêt pour une durée cumulée équivalant à près de 160 000 emplois non travaillés, en équivalent temps plein. Sur ces 668 510 accidents du travail, 40 531 ont débouché sur une incapacité permanente partielle (IPP) et 818 ont été mortels.

Cinq secteurs concentrent un risque plus élevé : l'intérim (31,3 accidents par million d'heures rémunérées), le transport-entreposage (26,6), la construction (26,3), l'agriculture (25,9), la santé et l'action sociale (24,4 chacun). Le transport-entreposage et la construction se distinguent aussi par leur gravité avec des risques d'accident mortel de 54,6 et 50 par milliard d'heures de travail, contre 20,1 en moyenne.

Les jeunes sont les plus exposés : les moins de 20 ans comptabilisent 25,7 accidents par million d'heures rémunérées contre 13 chez les 60 ans et plus. Leur gravité est toutefois inversée : les 15-19 ans n'enregistrent que 368 IPP par milliard d'heures contre 1 505 pour les 50-59 ans. La tendance s'inverse aussi pour les accidents mortels dont la fréquence grimpe de 7,2 par milliard d'heures chez les moins de 30 ans à 53 chez les 60 ans et plus. Une hausse liée en partie à la progression des malaises cardiovasculaires avec l'âge qui représentent plus de la moitié des accidents du travail mortels.

Autre facteur déterminant : la taille de l'entreprise. La fréquence des accidents chute de 32,8 accidents par million d'heures rémunérées dans celles de 10 à 49 salariés à seulement 8,3 dans celles de 250 salariés ou plus. La Dares l'explique par la présence plus importante d'actions de prévention dans les grandes structures.

Enfin, les grandes agglomérations, qui concentrent les emplois de cadres, restent les moins touchées : la fréquence des accidents y est de 11,4 et même de 6,7 à Paris.



Étude Dares « Quels salariés sont le plus souvent victimes d'accidents du travail en 2023 ? » (22 juillet 2026).



SUR NOS RÉSEAUX

 **X - CFE-CGC** @CFE-CGC - 22 juillet 2026

 Pour **@cthieffinne**, présidente de la CFE-CGC, une priorité : faire de la CFE-CGC une organisation toujours plus influente, capable de peser sur les décisions qui façonnent le monde du travail.

À consulter ici → urlr.me/gvszuF

 **Bluesky - CFE-CGC** @CFECGC.ORG - 8 septembre 2026

 Désindexation des retraites : « On est en train de fragiliser notre système social », déclare Christelle Thieffinne (CFE-CGC)
À consulter ici → urlr.me/K6xAbg

 **Instagram - CFE-CGC** @CFE-CGC - 24 juillet 2026

 Alors que nos forêts brûlent, le directeur général de la Sécurité civile et de la gestion des crises a réuni en urgence les organisations syndicales. Le syndicat Avenir Secours CFE-CGC a réaffirmé les priorités essentielles pour garantir l'avenir de la profession et renforcer la sécurité civile.

 **LinkedIn - CFE-CGC** - 8 septembre 2026

 Pour les salaires des agents, pour les services publics, pour des choix budgétaires favorables à la fonction publique : en grève le 29 septembre !



www.cfecgc.org

CONTACTS

Service Communication
Mathieu Bahuët
Valérie Bouret
Romane Buot
Adrien Capdebos

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



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

→ Pour plus d'informations : macif.fr



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