

Actualités sociales

DECEMBRE 2024



Syndicat

cftec

Table des matières

1. Emploi/Chômage	3
La CFTC force de propositions pour la convention du RAC 2024	3
2. Formation professionnelle	4
Concertation sur le financement des CFA à nouveau reportée suite à la censure du gouvernement	4
3. Handicap	5
Réforme de l'OETH : suite et fin ?	5
4. Protection sociale	5
Financement de la sécurité sociale : examen du PLFSS (projet de loi de financement de la sécurité sociale)	5
Branche maladie : la CFTC interpelle le directeur de la sécurité sociale en conseil de CNAM	7
Autonomie : cinq branches des industries alimentaires montrent l'exemple pour la protection des aidants	8
Retraites	8
Retraite complémentaire : Revalorisation des pensions Agirc-Arrco	8
5. Dialogue social	9
Signature d'un ANI en faveur de l'emploi des seniors	9
Signature d'un ANI relatif à l'évolution du dialogue social	10
Gouvernance des Groupes de protection sociale : un ANI en perspective	10
6. Europe	11
L'action de la CFTC en faveur de la révision de la directive sur les CEE	11
7. CESE	11
La protection de l'enfance est en danger : les préconisations du CESE	11
Mieux connecter les Outre-mer	12
Sortir de la crise démocratique – Rapport annuel sur l'état de la France en 2024 (RAEF)	13
Priorités du CESE pour la nouvelle mandature européenne	13
8. Pouvoir d'achat et rémunérations	14
Haut conseil des rémunérations, de l'emploi et de la productivité (HCREP) : les CFTC rend son avis sur le rapport Bozio/wasmer	14
9. Actualité juridique	15
Règlementation	15
Jurisprudence	15

1. Emploi/Chômage

La CFTC force de propositions pour la convention du RAC¹ 2024

En octobre 2024, une négociation sur les règles du régime d'assurance chômage a été ouverte en parallèle des discussions sur l'emploi des seniors. Un compromis entre une majorité d'OS et d'OP a été trouvé le 14 novembre dernier en vue de rédiger la convention. Le texte a depuis été agréé par le gouvernement dans un arrêté paru vendredi 20 décembre au journal officiel.

Le texte signé vise d'abord à adapter les règles d'indemnisation en considération du décalage des bornes d'âge d'ouverture des droits à retraite. Ainsi les deux bornes d'âges (53 et 55 ans) qui ouvrent droit à un droit plus long sont décalées à 55 et 57 ans tandis que l'âge du maintien des droits passe de 62 ans à 64 ans. *La CFTC a acté ces décalages.*

Ensuite des améliorations de droits sont prévues pour certains allocataires.

Depuis 2021, la durée d'indemnisation minimale a été fixée à 6 mois, ce qui pénalise les salariés qui travaillent certaines périodes sur l'année, leur empêchant d'ouvrir un droit. *Pour lever cette difficulté, la CFTC a proposé et obtenu une durée d'indemnisation dérogatoire à 5 mois pour les primo-entrants et les salariés en contrats saisonniers.*

Par ailleurs, les allocataires entre 55 ans et 57 ans ne seront plus concernés par la dégressivité. Jusqu'à présent, la dégressivité réduisant de 30% le montant de l'allocation à compter du 7^e mois d'indemnisation s'appliquait aux allocataires de moins de 57 ans (dont le salaire était 4 915,30 € brut/ mois au moins). Désormais, c'est deux ans plus tôt soit 55 ans que prendra fin l'application de la dégressivité.

En 2017, la CFTC avait été à l'initiative, d'une mesure vertueuse qui permet à la fois d'inciter les seniors de 53 et 54 ans à se former, tout en prolongeant leur droit à indemnisation. *Afin de conserver l'incitation au départ en formation des seniors, la CFTC a proposé et obtenu d'aligner à 55 ans l'âge à partir duquel la formation prolonge la durée d'indemnisation.*

Parmi les autres mesures, on relève la possibilité nouvelle pour un allocataire en cours d'indemnisation qui a accepté un emploi d'être à nouveau indemnisé (reprise de droit) en cas de rupture de son contrat à son initiative, et ce dans un délai de 4 mois maximum (équivalent en moyenne à la période d'essai). *Considérant qu'il faut encourager et couvrir la prise de risque d'accepter un emploi, la CFTC a porté cette proposition.*

Enfin, dans un but d'économies, la mensualisation du paiement de l'allocation a été décidée. L'allocation sera versée pour 30 jours chaque mois, quel que soit le nombre de jours dans le mois. *Face à cette proposition du patronat, la CFTC a obtenu que les jours qui ne sont pas versés soient reportés à la fin du droit. Ainsi, le capital reste inchangé.*

Il est à noter que pour des raisons opérationnelles, l'ensemble de ces règles seront appliquées au plus tard le 1^{er} avril 2025.

[Lire notre article à ce sujet sur le site CFTC.fr ici](#)

¹ Régime d'assurance chômage

2. Formation professionnelle

Concertation sur le financement des CFA à nouveau reportée suite à la censure du gouvernement

Attendue par les partenaires sociaux et les acteurs de l'apprentissage depuis plus d'un an, cette concertation s'inscrit dans le cadre d'une réforme structurelle du financement de l'apprentissage. Mais, entre remaniement gouvernemental de janvier, dissolution de l'Assemblée nationale en juin et nomination du gouvernement Barnier fin septembre, rien n'avait été lancé.

L'ouverture de cette concertation a finalement eu lieu le 25 novembre et les travaux devaient se poursuivre jusqu'à fin janvier 2025 pour une entrée en vigueur prévue en septembre 2025. Mais la censure du gouvernement de début décembre a suspendu une nouvelle fois ces travaux. Reste maintenant à savoir comment le futur ministre du Travail s'emparera de ce sujet.

Cette concertation vise plusieurs objectifs : mieux allouer les ressources ; valoriser les acteurs sur la qualité et la maîtrise des coûts ; maintien d'un système des NPEC² simplifié, plus équitable et répondant aux enjeux du marché du travail avec la possibilité pour les branches de les moduler selon leurs priorités.

La CFTC s'inscrit dans ces objectifs et espère la reprise de la concertation prochainement.

Nous constatons que le mode de financement de la CUFPA³ ne suffit pas (la collecte de la TA⁴ représente 3,5 Md€ pour plus de 10 Md€ de dépenses). En effet, comment peut-on passer de 300 000 apprentis à plus d'un million sans que la question de l'équation financière ne soit réglée ? D'autant plus que cela se fait au détriment d'autres dispositifs notamment les PTP⁵ et PDC⁶. La régulation des financements constitue donc un rouage essentiel du système qu'il faut préserver.

De plus, la qualité de la formation doit progresser. Il est important de disposer d'un système à la fois plus équitable et offrant une meilleure information sur les débouchés en apprentissage.

Enfin, nous considérons qu'il manque encore trop de tuteurs formés en entreprise, et ce malgré les moyens mis à disposition de celles-ci par leur OPCO⁷. Ce manque de tuteurs contribue notamment à l'augmentation du nombre de ruptures en cours de formation (de 22% à 33%). Il est essentiel de disposer de formations de tuteurs de qualité et en quantité suffisante.

Lire notre article à ce sujet sur le site [CFTC.fr](https://www.cftc.fr) [ici](#)

² Niveau de prise en charge

³ Contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage

⁴ Taxe d'apprentissage

⁵ Projet de transition professionnelle

⁶ Plan de développement des compétences

⁷ Opérateur de compétences

3. Handicap

Réforme de l'OETH : suite et fin ?

La mise en œuvre de la réforme de l'OETH (Obligation d'emploi de travailleurs handicapés) prévue dans la loi n°2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi se poursuit.

À compter du 1^{er} janvier 2025, les dépenses réalisées au titre de la participation à des événements visant à promouvoir l'embauche de travailleurs handicapés et la professionnalisation des acteurs chargés de les accueillir ne seront plus déductibles de la contribution que doit verser l'employeur qui n'atteint pas le taux de 6 % de travailleurs handicapés.

En revanche, un projet de décret soumis à la Commission nationale de la Négociation collective, de l'Emploi et de la Formation (CNNCEP) du 11 décembre prévoit de pérenniser la déductibilité des dépenses réalisées dans le cadre de partenariats avec des associations ou organismes œuvrant pour l'insertion des personnes handicapées que l'employeur accueille ou embauche.

La CFTC est favorable à l'ensemble des mesures réformant l'OETH, dès lors qu'elles favorisent concrètement l'emploi direct des personnes en situation de handicap et suppriment les dérogations qui sont un frein à l'objectif poursuivi. Elle est notamment favorable à la simplification et clarification des dépenses déductibles, qui sont passées de 13 à 3 : réalisation de diagnostics, maintien dans l'emploi et prestations d'accompagnement des bénéficiaires de l'OETH.

La CFTC s'est dite favorable au décret pour une raison : cette dépense déductible est conditionnée au fait que les entreprises qui entendent déduire cette dépense de leur contribution soient en mesure de justifier d'un effet réel et direct sur l'emploi des travailleurs en situation de handicap sur l'année de référence de la contribution. À ce titre, les employeurs pourront déduire lesdites dépenses à la condition de justifier d'au moins une embauche d'un bénéficiaire de l'OETH en contrat de travail à durée indéterminée, ou à défaut en contrat à durée déterminée, contrat d'apprentissage ou professionnalisation ou d'une convention de stage d'une durée de six mois minimum.

4. Protection sociale

Financement de la sécurité sociale : examen du PLFSS (projet de loi de financement de la sécurité sociale)

À la différence des années précédentes, le texte de loi porté par le gouvernement pour arrêter les prévisions de recettes et de dépenses de la sécurité sociale pour l'exercice 2025 a été marqué par une présentation tardive. En effet, alors qu'il devait être déposé au plus tard mardi 1^{er} octobre 2024 sur le bureau de l'Assemblée nationale, le Gouvernement, alors récemment nommé, n'a pu tenir cette obligation. Le dépôt a été effectué le 10 octobre 2024, ce qui a décalé l'examen de ce texte par les différents conseils d'administration des caisses nationales de sécurité sociale, dans lesquels siège la CFTC.

Au vu de la crise politique que nous traversons actuellement le texte n'a toujours pas été adopté. Afin de pallier l'absence de texte, une loi spéciale a été adoptée pour l'application des mesures financières indispensables à la continuité du service rendu aux assurés (voir infra pour plus d'informations sur cette loi spéciale)

Examen à l'Urssaf caisse nationale (ex ACOSS)

En séance, la CFTC a essentiellement commenté l'article 6 de ce texte, qui a mis en place une réforme des allègements de charges patronales, avec l'objectif d'en contenir la dynamique et de faire des économies de l'ordre de 5 à 4 mds € par an à compter de 2025.

La CFTC avait relevé que, malgré les ajustements prévus, les soldes projetés à partir de 2026 pour les régimes obligatoires de sécurité sociale resteraient déficitaires, après une légère amélioration en 2025. Pour nous, cela signifie que le problème des recettes n'a pas été suffisamment solutionné. En outre, d'autres articles avaient pour effet de brouiller un peu plus les relations financières entre l'État et la sécurité sociale, dans un sens par ailleurs moins favorable pour les comptes de cette dernière. Si notre organisation n'a pas nié des aspects intéressants du texte proposé par le Gouvernement, nous avons néanmoins exprimé un avis défavorable, en raison de la question du financement. Le Conseil d'administration a également émis un avis défavorable.

Examen à la CNAV

La mesure phare de ce PLFSS, en matière de retraite, concernait le décalage de la revalorisation des pensions à juillet 2025, ce qui aurait permis de faire une économie d'environ 4 mds € (retraités de la fonction publique compris), mise à la charge des retraités.

La CFTC étant opposée à la sous-indexation, ainsi qu'à d'autres mesures techniques impliquant le fonds de solidarité vieillesse (qui permet notamment de financer les dispositifs de solidarité de l'assurance retraite), nous avons émis un avis défavorable, tout comme la majorité du CA.

Examen à la CNAM

Le PLFSS pour 2025 a été soumis au vote des OS et OP en Conseil CNAM du 17 octobre 2024. La CFTC a pris acte du texte.

Pour la branche maladie, son déficit s'établit à 14,6 milliards d'euros pour 2024 (contre -11,1 milliards d'euros en 2023). En 2025, le déficit de l'assurance maladie se résorberait légèrement (-13,4 milliards d'euros, 80 % du déficit des régimes obligatoires de bases). A l'horizon 2028, son déficit se stabiliserait à environ 15 milliards. Face à ce dérapage, la CFTC a interpellé les pouvoirs publics sur la nécessité de réviser nos outils de pilotage des risques notamment l'ONDAM en adoptant une approche pluriannuelle des LFSS. Ce faisant, les curseurs des dépenses et recettes pourront être déplacés sans fragiliser les investissements ni remettre en question la résorption de la dette.

Les efforts demandés à la branche sont très conséquents : 4,9 milliards d'euros pour 2025. À ce titre le CFTC a déploré que les alertes du HCFIPS sur le redressement des comptes sociaux n'aient pas été suivies en vue de rétablir l'équilibre de la branche.

La CFTC a également critiqué la fixation de l'ONDAM à 2,8 % pour 2025 car cela ne suffira pas à rétablir l'équilibre de la branche. En effet, celui-ci est majoritairement constitué des dépenses liées au Ségur de la santé ce qui pèse entre 12 et 13 Mds d'euros. La CFTC estime que la fixation d'un ONDAM sincère est indispensable pour ne pas paupériser les salariés des secteurs de la santé et du médico-social.

L'augmentation des indemnités journalières (IJ) a été centrale dans le débat politique. Certes ce phénomène représente un enjeu pour la maîtrise des dépenses d'assurance maladie, mais la CFTC a déploré le choix fait par les pouvoirs publics d'abaisser le plafond de prise en charge des IJ de (1,8 à 1,2

SMIC) car cela tend à accroître les inégalités entre les assurés ce qui n'est pas socialement acceptable. Nous estimons aussi que la lutte contre les arrêts de travail se joue au quotidien dans l'entreprise par le renforcement des mesures de prévention, l'amélioration des conditions de travail et du management avec une attention particulière portée sur les arrêts de courte durée.

Examen à la CNAF

Contrairement aux autres branches sur lesquelles devait peser un effort important pour contribuer à la réduction du déficit public, la branche famille voyait dans ce PLFSS plutôt un budget d'investissement dans l'avenir en accompagnant les familles. Mais, pour tenir compte de l'effort global et lourd imposé par ce PLFSS au niveau global et, en cohérence avec son vote dans les autres branches, la CFTC a pris acte sur ce PLFSS 2025.

Audition au Sénat du 28 octobre 2024

La CFTC a également été auditionnée en format multilatéral par le groupe socialiste au sénat dans le cadre de l'examen du PLFSS 2025. L'intervention de la CFTC a différé de celles effectuées dans les caisses nationales de sécurité sociale car c'est un avis global sur le texte qui a été exprimé. *Nous avons rappelé l'avis défavorable de la CFTC en raison de l'économie générale du texte, notamment sur des aspects peu relevés dans le débat « grand public ». S'il pouvait y avoir des divergences sur des points précis avec les autres organisations syndicales, la question de la conditionnalité des aides aux entreprises est revenue dans chaque intervention, confortant un peu plus l'approche confédérale – depuis des années - sur le sujet.*

Branche maladie : la CFTC interpelle le directeur de la sécurité sociale en conseil de CNAM

À l'occasion d'une intervention sur le PLFSS de Pierre Pribile, directeur de la Sécurité sociale, *la CFTC* l'a interpellé sur différents sujets :

- *La fixation de l'ONDAM : en l'absence d'enveloppe financière déterminée pour 2025, il n'y aura pas de base juridique solide pour permettre au gouvernement de calculer le budget alloué aux hôpitaux publics et privés par exemple. Ainsi il y a un risque important de creuser leur déficit.*
- *Les partenaires sociaux se sont remis autour de la table après le fiasco de 2024 pour améliorer l'indemnisation des victimes d'ATMP (leurs indemnisations reposent actuellement sur un compromis du 19^e siècle...) Ces négociations ont abouti à un relevé de décisions du 25 juin 2024. La question est celle de savoir si la loi spéciale portera des mesures concrètes pour améliorer l'indemnisation des victimes d'ATMP?*
- *Quels scénarios sont prévus par les services de la CNAM et est-ce qu'en cas d'impossibilité d'augmenter le plafond d'emprunt, les disponibilités suffiront à supporter la charge des prestations au moins sur le premier trimestre (notamment maladie/ vieillesse)?*

Nous avons obtenu quelques éléments de réponses :

La loi spéciale est très courte. Elle permet à l'État de prélever l'impôt et d'autoriser l'ACOSS à emprunter. Dans l'esprit, cette loi doit disparaître très vite, elle ne fixe pas de plafond puisque le plafond est lié à toutes les mesures du PLFSS, l'ACOSS emprunte « dans la stricte limite » des besoins.

Autonomie : cinq branches des industries alimentaires montrent l'exemple pour la protection des aidants

Dans le cadre d'une négociation d'un accord dans les branches industries alimentaires diverses, la CFTC a obtenu le maintien de la couverture prévoyance pour les salariés en congé proche aidant. La Confédération s'est fait le relais de cette position qui sera portée au niveau national afin qu'elle puisse être étendue à l'ensemble des salariés bénéficiaires d'un congé proche aidant.

[Voir notre article sur le site : ici](#)

Retraites

Retraite complémentaire : Revalorisation des pensions Agirc-Arrco

Au mois d'octobre de chaque année, les partenaires sociaux gestionnaires du régime Agirc-Arrco ont à fixer la valeur de service du point, coefficient permettant de calculer les pensions de retraite complémentaires. Dans ce cadre, le CA de la fédération Agirc-Arrco a voté une revalorisation des pensions de 1,6 %, effective dès le mois suivant. Ainsi depuis le 1^{er} novembre 2024, la valeur de service du point Agirc-Arrco a été portée à 1,4386€.

Cette revalorisation s'est faite en tenant compte d'une inflation prévisible de 1,8 %. En application de l'ANI signé par ces mêmes partenaires sociaux fin 2023, la revalorisation aurait pu être moindre ou supérieure, mais le taux retenu est finalement équilibré.

La décision a été prise au terme de plusieurs suspensions de séance, en raison des divergences entre les différents collèges du CA. Néanmoins, *la délégation CFTC a activement pris part aux échanges et a contribué à éviter une revalorisation moindre, qui aurait été particulièrement malvenue du fait des annonces de sous-indexation des pensions de base. Il est à préciser que la revalorisation Agirc-Arrco en deçà de l'inflation n'a pas échappé à la CFTC. Cette situation résulte toutefois d'un calcul tenant compte de l'inflation, des revalorisations antérieures (+10 points environ en deux ans) et de la nécessité de maintenir le solde du régime à un certain niveau sur 15 ans glissants.*

Conférence de financement sur les retraites au sein de l'Assemblée nationale : la CFTC défend une réforme structurelle

Le 14 octobre 2024, la CFTC a été invitée à participer la conférence de financement des retraites, organisée par la commission des finances de l'assemblée nationale. A cette occasion, divers acteurs institutionnels (COR, Agirc-Arrco, parlementaires), économistes et l'ensemble des organisations professionnelles sont intervenus soit pour défendre la nécessité de la dernière réforme, soit pour en discuter le bien-fondé.

La CFTC a rappelé s'être opposée à la réforme des retraites de 2023, qu'elle a jugée reposant sur des mesures paramétriques injustes, comme le relèvement de l'âge de départ à 64 ans, imposant l'essentiel de l'effort sur quelques générations sans avoir résolu les problèmes structurels du système. Nous avons estimé que ces ajustements étaient insuffisants et qu'ils risquaient de pénaliser les personnes proches de la retraite pour des gains économiques limités. La CFTC a plaidé pour des réformes concertées, axées sur des solutions structurelles et une meilleure répartition de l'effort contributif, plutôt que sur un simple décalage des paramètres actuels.

À ce titre, la CFTC a insisté sur la nécessité de s'interroger sur une réforme structurelle du système de retraites à même de garantir sa justice sociale et sa pérennité, estimant que les ajustements paramétriques comme le report de l'âge de départ sont insuffisants. Elle a donc proposé d'explorer l'idée d'un régime universel pour harmoniser les droits et réduire les inégalités entre assurés. La CFTC a également plaidé pour une meilleure répartition de l'effort contributif, notamment en réévaluant les exonérations accordées aux entreprises et en augmentant les recettes par la croissance des salaires ou une hausse ciblée des cotisations, sans oublier la situation d'inégalité entre les femmes et les hommes. Enfin, elle appelle à un débat concerté et ambitieux pour bâtir un système durable et équitable pour les générations futures.

Propositions de loi d'abrogation de la réforme des retraites

La CFTC a été sollicitée en octobre et novembre par des groupes parlementaires de l'Assemblée nationale ayant saisi l'occasion de leurs niches parlementaires pour déposer deux propositions de loi destinées à abroger la réforme des retraites.

Il s'agissait, dans les deux propositions, de revenir sur la mesure d'âge (avec un retour à 62 ans). La durée d'assurance a également été remise en question (abrogation de la réforme Touraine qui a porté la durée d'assurance cible à 43 ans).

La CFTC s'est opposée au recul de l'âge de départ à la retraite introduit par la réforme de 2023, estimant que cette mesure n'a pas répondu aux défis structurels du système de retraite. Si elle n'a pas été opposée à l'abrogation de cette réforme, elle a insisté sur les risques juridiques et opérationnels qu'un tel retrait aurait pu entraîner. La CFTC a plaidé pour une refonte de l'architecture actuelle, notamment via un système universel, afin de simplifier et d'unifier les régimes existants tout en prévenant les déséquilibres structurels. Elle a jugé qu'une réforme paramétrique, qu'elle soit pour ou contre un retour à l'état antérieur, n'a fait que différer les problèmes de fond du système. Enfin, concernant l'abrogation de la réforme Touraine, la CFTC a estimé que l'allongement de la durée de cotisation à 43 ans restait nécessaire pour garantir la soutenabilité du système par répartition.

5. Dialogue social

Signature d'un ANI en faveur de l'emploi des seniors

Les partenaires sociaux sont parvenus à finaliser un accord national interprofessionnel (ANI) favorisant l'emploi des salariés expérimentés, (c'est-à-dire les seniors) en date du 14 novembre 2024. Cet accord prévoit des dispositifs visant à favoriser la reprise d'emploi ou le maintien en emploi des seniors : renforcement des obligations de négociations obligatoires sur le maintien en emploi des seniors au niveau des branches et des entreprises, création d'un entretien professionnel renforcé obligatoire de mi-carrière ainsi qu'un entretien de fin de carrière, ouverture de l'accès à la retraite progressive dès 60 ans, expérimentation d'un contrat de valorisation de l'expérience pour les demandeurs d'emploi d'au moins 60 ans.

La CFTC a été force de proposition pendant cette négociation et a réussi à obtenir des avancées qui permettront de mieux répondre aux enjeux de l'emploi des seniors. Ainsi la CFTC a porté l'obligation de négociations obligatoires avec des items à aborder allant des problématiques de recrutement, de la formation, aux conditions de travail et aménagements de fin de carrière. En plus du droit pour le salarié d'effectuer une demande de retraite progressive dès 60 ans au lieu de 62 ans, la CFTC a également obtenu

un meilleur encadrement en cas de refus de l'employeur qui doit être motivé. Quant au contrat de valorisation de l'expérience, la CFTC n'était pas demandeuse d'un énième contrat de travail dérogatoire. Ce contrat sera donc limité aux demandeurs d'emploi de plus de 60 ans avec possibilité pour l'employeur de rompre le contrat dès l'atteinte de l'âge légal à taux plein à la retraite du salarié.

Cet accord signé par la CFTC et toutes les OS représentatives sauf la CGT devra faire l'objet d'une transposition législative pour être pleinement effectif.

Lire notre article à ce sujet sur le site [CFTC.fr](https://www.cftc.fr) [ici](#)

Signature d'un ANI relatif à l'évolution du dialogue social

Dans la foulée du texte évoqué précédemment, les partenaires sociaux ont également abouti à un ANI « relatif à l'évolution du dialogue social ». Ce texte prévoit que, conformément à l'agenda social paritaire autonome, les organisations signataires s'engagent à ouvrir en 2025 une négociation sur la valorisation des parcours syndicaux et demande au législateur la suppression dans le Code du travail de la limite du nombre de mandats successifs des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

La CFTC ainsi que l'ensemble des organisations syndicales sont signataires de cet accord qui a pour objectif de lever les freins à la présence syndicale dans l'entreprise tout en ayant pleinement conscience qu'il revient également aux partenaires sociaux de traiter la question des valorisations des parcours syndicaux dans une négociation dédiée.

Gouvernance des Groupes de protection sociale : un ANI en perspective.

Un peu plus de deux ans après l'ouverture des travaux paritaires devant aboutir à un nouvel ANI sur la gouvernance des GPS, les réunions se poursuivent toujours. La dernière séance de travail paritaire dédiée à la gouvernance des GPS s'est tenue le 11 décembre dernier. L'essentiel des échanges a porté sur la question des quorums à atteindre pour la validité des décisions et sur les droits des administrateurs mandatés.

Si ces deux sujets restent à approfondir, *la CFTC a globalement soutenu que :*

- *Préserver le principe du quorum était primordial pour garantir une prise de décision paritaire. Le patronat propose en effet qu'au terme de 2 ou 3 réunions du conseil d'administration du GPS où le quorum ne serait pas atteint, le CA puisse quand même valablement délibérer. La CFTC est contre cette idée et a rappelé que suspendre la validité d'une délibération à un quorum était un gage pour que chacun fasse un effort permettant la tenue d'un dialogue paritaire.*
- *Les administrateurs, chefs de file compris, s'engagent bénévolement et participent à des réunions devant être préparées. La question des moyens s'est posée et la CFTC a soutenu que le temps de préparation, dans des conditions restant à définir, devrait être pris en charge (maintien de salaire).*
- *D'autres sujets, relatifs à l'Agirc-Arrco, au CTIP, aux relations entre les différentes entités d'un GPS restent en discussion.*

6. Europe

L'action de la CFTC en faveur de la révision de la directive sur les CEE

Pour rappel, les comités d'entreprise européens (CEE) ont le droit à l'information et à la consultation sur les questions transnationales dans les entreprises multinationales opérant dans plusieurs États membres de l'UE. Cette instance qui contribue à l'eupéanisation des relations industrielles voit cependant ses prérogatives et moyens considérablement réduits du fait de l'absence d'accès à la justice et le manque de sanctions suffisamment dissuasives pour les entreprises qui ne respectent pas la réglementation actuelle.

C'est pourquoi la CFTC a défendu la nécessité de réviser la directive sur les CEE dans le cadre du Comité exécutif de la Confédération européenne des syndicats qui s'est tenu début décembre, et ce afin de renforcer les prérogatives (en matière d'information consultation notamment) et capacités d'action (formation, conseil, etc.) des représentants des CEE.

De même, et à l'appel de la CES, notre organisation a écrit à l'ensemble des eurodéputés pour les inciter à soutenir et faire avancer les discussions institutionnelles en cours notamment au Parlement européen. Pour illustrer l'importance de cette révision, le président de la CFTC a insisté dans son courrier sur le cas très révélateur de l'entreprise américaine Verizon, où les représentants du CEE se retrouvent à devoir subvenir eux-mêmes aux frais juridiques liés à leur recours devant les juridictions compétentes en Irlande. A très court terme, et dans l'attente d'une révision de la directive sur les CEE, la CFTC a souligné la nécessité de créer ou de mobiliser le cas échéant des fonds existants pour subvenir, au moins pour partie et ne serait-ce que provisoirement, aux frais juridiques des représentants des CEE.

Lire notre article à ce sujet sur le site CFTC.FR [Ici](#)

7. CESE

La protection de l'enfance est en danger : les préconisations du CESE

Dans son avis adopté le 8 octobre 2024, le CESE dresse le bilan des trois dernières lois relatives à la protection de l'enfance et procède à l'état des lieux d'une politique publique souffrant d'importants dysfonctionnements. D'abord, un système de gouvernance jugé trop complexe qui nuit à la bonne coordination entre les acteurs et qui ne permet pas de collecter les statistiques nécessaires à l'évaluation des actions mises en œuvre. Ensuite, la sous-exécution des décisions de justice, directement liée à l'insuffisante capacité de prise en charge et d'accueil des territoires, qui maintient les enfants au sein d'environnements qui leur sont préjudiciables. Enfin, l'absence d'ambition politique qui se traduit par des moyens budgétaires qui ne permettent pas de faire les investissements nécessaires et de revaloriser le traitement des travailleurs sociaux dont le déficit d'attractivité du métier produit une pénurie de candidats au recrutement.

Pour remédier à ces trois dysfonctionnements, le CESE formule des préconisations ventilées au sein de quatre priorités :

- 1) Améliorer la coordination des acteurs et le pilotage de l'évaluation ;**
- 2) Assurer une protection effective des enfants menacés ;**
- 3) Faire respecter les droits de l'enfant ;**

4) Garantir l'accueil et la prise en charge des enfants par des personnels suffisamment nombreux et formés.

À ce titre, le CESE propose de :

- Missionner le GIP France Enfance Protégée pour faire, tous les ans, le bilan des actions et des besoins des territoires ;
- Conditionner les financements aux départements à l'application du PPE (Projet pour l'Enfant) ;
- Créer un Code de l'Enfance réunissant toutes les normes relatives aux droits, libertés et devoirs de l'enfant ;
- Publier le décret prévoyant un socle minimal d'encadrement des enfants en accueil collectif.

Le groupe CFTC a voté en faveur de l'avis. Dans sa déclaration, la CFTC a affirmé son adhésion au constat d'une protection de l'enfance en danger et a souligné qu'il fallait immédiatement la sortir de l'invisibilité statistique. L'absence d'information et de volonté politique condamne les acteurs de la protection de l'enfance à la lenteur et l'inefficacité qui, mécaniquement, condamnent elles-aussi les enfants nécessitant une prise en charge urgente.

En outre, la CFTC a rappelé que cette prise en charge devait s'adresser à tous les enfants sans distinction, qu'ils soient accompagnés ou non, et qu'elle devait encore progresser en ce qui concerne les enfants porteurs de handicap.

Mieux connecter les Outre-mer

Dans son avis adopté le 22 octobre 2024, le CESE envisage la place des territoires ultramarins en France et dans leur environnement régional sous l'angle des réseaux, qu'ils soient économiques, numériques, maritimes ou encore aériens. Alors que les stratégies commerciales et industrielles s'appuient encore majoritairement sur la France continentale, le développement des réseaux à l'intérieur et entre les Outre-mer ainsi que leur insertion dans les réseaux globaux sont insuffisants. Ce déficit d'interconnexions accentue les difficultés liées à leur éloignement, telles que la "vie chère" ou l'inégal accès aux services publics. Ainsi exacerbées, ces difficultés minent la promesse républicaine de continuité territoriale et d'égalité entre tous les citoyens.

Afin de les atténuer, le CESE propose de sécuriser juridiquement le droit à la continuité territoriale et de prendre davantage en compte les contraintes inhérentes aux Outre-mer en matière de financement publics : revalorisation du taux de cofinancement des fonds européens ou hausse des crédits attribués à LADOM (agence de l'outre-mer pour la mobilité). L'avis préconise aussi de favoriser le développement des filières locales de transport en Outre-mer avec 1) la création de zones franches portuaires, 2) la coopération et les synergies entre compagnies aériennes spécialisées dans la desserte des OM et 3) la concentration des investissements publics sur la mise à niveau des infrastructures aéroportuaires. Enfin, l'emplacement de certains de ces territoires sur les routes des câbles sous-marins ouvre une opportunité de développement de "hubs numériques" qui doit être soutenue par une stratégie de diversification des sources d'énergies, notamment renouvelables, pour réduire à long terme la dépendance aux hydrocarbures.

Le groupe CFTC a voté en faveur de l'avis. Dans sa déclaration, la CFTC a rappelé qu'une meilleure connexion des Outre-mer permettrait à la fois de réaffirmer la solidarité entre tous les territoires et de répondre directement à la dégradation des conditions de vie et du pouvoir d'achat des citoyens ultramarins. Attachée à la notion de subsidiarité, la CFTC a particulièrement soutenu les préconisations de

solutions locales de développement, notamment dans le secteur numérique, qui offriraient des opportunités d'emploi dans des territoires fortement touchés par le chômage. De même, le développement de la filière des énergies renouvelables pourrait offrir un levier de développement économique tout en réduisant les besoins en importations de pétrole brut dont la fiscalité est problématique.

Sortir de la crise démocratique – Rapport annuel sur l'état de la France en 2024 (RAEF)

Dans son RAEF adopté le 23 octobre 2024, le CESE s'appuie sur les résultats d'une enquête conduite par l'institut de sondage Ipsos mesurant le niveau de bien-être des Français, mais aussi leurs inquiétudes. S'ils montrent un léger regain d'optimisme des Français par rapport à l'année précédente, ces résultats mettent avant tout en évidence une inquiétude grandissante des Français vis-à-vis de leur santé qui devient leur première préoccupation devant le pouvoir d'achat. Cependant, la persistance des difficultés économiques et le rôle joué par les inégalités, qu'elles soient vécues ou ressenties, restent prépondérants dans l'aggravation de "la crise démocratique".

En effet, le rapport souligne que, malgré le ralentissement récent de l'inflation, près de la moitié des interrogés jugent que leur pouvoir d'achat leur permet tout juste de couvrir leurs besoins essentiels voire ne le permet pas. À cette situation économique toujours difficile, s'ajoute le poids des inégalités territoriales, salariales et des discriminations de toutes sortes qui minent la confiance accordée par les citoyens à leurs institutions et au personnel politique. Parce qu'elles nourrissent un sentiment d'exclusion et d'injustice, ces inégalités renforcent la conviction que le régime démocratique n'est pas capable d'accomplir sa promesse d'égalité et qu'il n'est pas le meilleur régime pour résoudre les problèmes du quotidien.

Le groupe CFTC a voté pour l'adoption du rapport. Dans sa déclaration, la CFTC a souligné que le regain relatif d'optimisme présenté par l'enquête Ipsos traduit une espérance fragile encore mise à l'épreuve dans un contexte de fragmentation inédite du paysage politique et d'incertitudes sur l'adoption du budget pour l'année 2025. Pour ne pas décevoir cette espérance, la CFTC a insisté sur la nécessité de répondre d'urgence aux trois attentes fondamentales transparaissant dans l'enquête : le rétablissement d'un dialogue politique et social de proximité, la protection de la santé des travailleurs et la revalorisation des salaires.

Priorités du CESE pour la nouvelle mandature européenne

Dans sa résolution adoptée le 13 novembre 2024, le CESE expose les trois piliers sur lesquels doivent reposer les travaux de la mandature européenne 2024-2029 :

- 1) La garantie d'une Europe protectrice et solidaire ;**
- 2) La conjugaison des transitions écologiques et numériques avec l'impératif de compétitivité ;**
- 3) Le renforcement démocratique de l'Union.**

Concernant le premier pilier, le CESE rappelle que la crise de la COVID-19 a montré le rôle désormais essentiel de l'Union européenne en matière de santé et plaide pour une intégration plus poussée des politiques sanitaires au niveau européen. En outre, l'institution réaffirme son attachement à la politique de cohésion et invite à une meilleure prise en compte des Régions Ultra Périphériques dans ce cadre. Quant au deuxième pilier, il doit s'articuler autour de trois volets que sont la préservation de l'autonomie stratégique de l'UE, la poursuite des engagements pris avec le Pacte vert et, pour tenir ces mêmes engagements, la création d'un environnement propice à lever d'importants financements privés. Enfin, le troisième pilier se définit par une meilleure association des parties prenantes en valorisant les instances où

siège la société civile et par une plus grande légitimité démocratique en accroissant le rôle du Parlement européen.

Le groupe CFTC a voté en faveur de la résolution. Dans sa déclaration, la CFTC a affirmé que l'Union européenne ne pouvait pas demeurer qu'une alliance économique alors qu'elle est régulièrement attaquée par ses rivaux économiques menaçant sa souveraineté stratégique et par les ingérences répétées de ses rivaux politiques cherchant à affaiblir ses valeurs. Si elle veut être crédible dans un environnement géopolitique hostile, l'UE doit donc démontrer sa capacité à protéger ses citoyens en considérant désormais autant le travailleur que le consommateur. Pour ce faire, la CFTC a rappelé que le dialogue social était un outil indispensable de démocratie à même de répondre à toutes les priorités énoncées dans la résolution.

8. Pouvoir d'achat et rémunérations

Haut conseil des rémunérations, de l'emploi et de la productivité (HCREP) : les CFTC rend son avis sur le rapport Bozio/wasmer

Dans le prolongement de la conférence sur les salaires et le pouvoir d'achat d'octobre 2023 et à la demande de Matignon, deux économistes, Étienne Wasmer et Antoine Bozio, ont été chargés de produire un rapport évaluant l'impact des allègements de charges sur l'évolution des salaires. Plusieurs pistes y ont été explorées, et différents scénarios testés.

Le scénario central retenu propose de réduire le niveau des exonérations, en supprimant certains allègements tout en maintenant ceux qui subsistent jusqu'à 2,5 fois le SMIC, contre 1,6 actuellement. Ce mécanisme vise à lisser les effets des dispositifs d'exonérations, limitant ainsi les trappes à bas salaires, une problématique dénoncée depuis très longtemps par la CFTC. En effet, le système actuel peut dissuader les employeurs d'augmenter les salaires, car au-delà de 1,6 SMIC, les cotisations patronales augmentent significativement.

Pour la CFTC, cette approche constitue une avancée notable : c'est, à notre connaissance, le premier dispositif en plus de 30 ans à rompre avec la concentration des exonérations sur le SMIC. Bien qu'imparfait, ce scénario constitue un bon point de départ.

Lors des séances du HCREP tenues entre octobre et décembre, la CFTC a salué le choix de cibler les emplois intermédiaires plutôt que les moins qualifiés. Ce positionnement est pertinent dans le cadre de la montée en gamme des emplois que nous appelons de nos vœux, avec des allègements plus avantageux pour les salaires supérieurs au SMIC.

Cependant, la CFTC a également souligné certains points faibles du rapport, notamment le manque de traitement des enjeux liés au pouvoir d'achat et à l'articulation entre salaire et aides individuelles, comme la prime d'activité.

Le 17 décembre 2024, le HCREP a publié sa note d'orientation, reprenant certaines de nos remarques. La CFTC continuera à s'engager, dans cette instance et ailleurs, pour mettre fin aux trappes à bas salaires et pour conditionner le bénéfice des allègements à des critères plus justes.

9. Actualité juridique

Règlementation

- Lutte contre les faux arrêts de travail : nouveau formulaire Cerfa en juin 2025
- Partage de la valeur : 2 Q/R Min.trav. du 09/10/24 (3 nouveaux cas de déblocage sur PEE et avances sur intéressement/participation)
- Calcul des IJ maladie-maternité/période de référence incomplète : pérennisation des règles transitoires (décret 30/10/24)
- « CDI employabilité » (difficultés d'insertion) : reconduction de l'expérimentation (loi 15/11/24)
- Parité F/H : nouvelles exigences dans les organes de direction des SA (ord. 15/11/24)

Jurisprudence

DROITS COLLECTIFS

- DS : en cas de conflit de désignation entre un syndicat et sa fédération, il faut se référer aux statuts et, à défaut, appliquer la règle chronologique (Cass.soc. 10/07/24, n° 23-14617)
- CSE : la prolongation du délai de consultation pour rendre un avis vaut également pour la saisine du juge par le CSE qui réclame des informations manquantes (Cass.soc. 26/06/24, n° 22-24488)
- Elections : les syndicats qui ont signé un PAP sans émettre de réserves ainsi que les candidats ou élus sur leurs listes, ne peuvent le contester après les élections (Cass.soc.11/09/24, n° 2315822). En cas de non-respect de la parité F/H et d'annulation d'un siège, le juge ne peut attribuer le siège vacant à un autre candidat (Cass.soc.11/09/24, n°23-60107). Pas d'effet sur la représentativité du syndicat qui a présenté le candidat irrégulier, ni sur la validité du scrutin (Cass.soc. 09/10/24, n° 23-17506)
- PSE : les mesures SST du PSE n'ont pas à faire l'objet d'un vote et d'un avis spécifique du CSE (CE 15/10/24, n° 24519)
- GEPP : la négociation n'est obligatoire que s'il existe un DS au niveau de **l'entreprise**, pas de l'établissement (Cass.soc. 11/09/24, n° 23-14333)
- Salariés protégés : un déplacement provisoire et exceptionnel constitue une modification des conditions de travail qui peut être imposée au RP (Cass.soc.11/09/24, n° 23-14627).
- Licenciement éco dans un groupe : l'inspecteur doit examiner le motif à ce niveau et non se limiter au seul périmètre de spécialisation de l'entreprise (CE 08/11/24, n° 24-566 bis)
- Syndicats/action en substitution visant au versement de la Pepa à des intérimaires : le syndicat doit informer les salariés concernés **au plus tard le jour de l'introduction de l'instance** et non après (Cass.soc. 23/10/24, n° 23-11087, CFTC/Manpower).
- Un syndicat peut avoir une certaine sensibilité politique et un objet licite dès lors qu'il agit dans l'intérêt des salariés (Cass.soc. 25/09/24, n° 23-16941)
- Syndicats/règlement intérieur : un syndicat peut obtenir sa suspension si les formalités de mise en place n'ont pas été respectées, mais pas son inopposabilité aux salariés (Cass.soc. 23/10/24, n° 22-19726)
- Scrutin TPE : validation de l'union syndicale Gilets jaunes (Cass.soc.21/11/024, n° 24-20853)

DROITS INDIVIDUELS

- Licenciement : le contenu d'une clé USB personnelle trouvée dans le bureau d'un salarié sur laquelle figurent des fichiers professionnels copiés peut être produite en justice pour prouver un licenciement pour faute grave même si la preuve est illicite (Cass.soc. 25/09/24, n° 23-13992). Un salarié qui refuse une modification de ses conditions de travail risque un licenciement pour faute. S'il refuse d'effectuer le préavis aux nouvelles conditions, il perd le droit à l'indemnité de préavis (Cass.soc. 23/10/24, n° 22-22917)
- Licenciement vie privée/vie personnelle : le licenciement fondé sur des blagues sexistes tenues sur la messagerie professionnelle est **nul** (mails **personnels** dans le cadre d'une conversation privée protégés par le secret des correspondances) en raison du droit au respect de l'intimité de la vie privée (= violation d'une liberté fondamentale) (Cass.soc.25/09/24, n° 23-11860). Des faits relevant de la vie personnelle du salarié (chauffeur de bus testé positif au cannabis lors d'un contrôle de police après son service), sans relever de l'intimité de sa vie privée, rendent le licenciement **sans cause réelle et sérieuse**. Un fait de la vie personnelle ne relève pas nécessairement de l'intimité de la vie privée (n° 22-20672)
- Licenciement **nul**/liberté d'expression : le salarié a droit aux salaires entre son éviction et sa réintégration, sans déduction des revenus de remplacement perçus (Cass.soc. 23/10/24, n° 23-16479)
- Licenciement **nul**/grossesse : la salariée a le droit aux salaires qu'elle aurait perçus entre son éviction et la fin des 10 semaines suivant le congé maternité (Cass.soc. 06/11/24, n° 23-14706)
- Licenciement **nul**/gréviste : la protection du salarié gréviste s'étend aux menaces de grève (Cass.soc. 14/11/24)
- Licenciement **nul**/mandat extérieur : le salarié est protégé s'il a informé l'employeur avant l'entretien préalable ou le dernier entretien prévu par une procédure conventionnelle disciplinaire (Cass.soc. 27/11/24, n° 22-21693)
- Licenciement économique : l'offre de reclassement doit être **ferme**, ce qui n'est pas le cas si un entretien de recrutement est prévu pour vérifier si le salarié est capable d'occuper le poste à pourvoir (Cass.soc. 11/09/24, n° 23-10460). Et l'offre doit être **précise**, sans omettre aucune des mentions légales, à défaut : licenciement abusif (Cass.soc. 23/10/24, n° 23-19629)
- Discrimination : le licenciement économique prononcé au retour d'un long arrêt maladie peut être jugé discriminatoire, le seul contexte économique (réorganisation) n'étant pas suffisant pour le justifier (Cass.soc. 10/07/24, n° 22-16805)
- Heures supplémentaires : la réalisation d'HS peut ouvrir droit à un repos compensateur de remplacement. L'employeur doit informer les salariés sur ce droit à repos (à prendre dans les 2 mois) dans une annexe au bulletin de paie. A défaut = indemnité pour repos non pris (Cass.soc. 04/09/24, n° 22-20976)
- Manquement de l'employeur/préjudice nécessaire : le non-respect du temps de pause quotidien ou de l'obligation de suspendre toute prestation de travail pendant un arrêt maladie ou maternité, cause nécessairement un préjudice au salarié ouvrant droit à réparation automatique (Cass.soc. 04/09/24, n° 23-15944, 22-16129, 22-23648).
En revanche, l'absence de suivi médical ou de visite de reprise/congé maternité ou de classement en invalidité 2^e catégorie n'y ouvre pas droit automatiquement (n° 22-16129 et 22-23648)
- Congé maternité : la majoration salariale n'est due **qu'à l'issue du congé**. Si la salariée a dû travailler durant le congé, elle n'a droit qu'à des DI, pas à un rappel de salaire (Cass.soc. 02/10/24, n° 23-11582).
- Congé parental : une demande tardive de départ en congé sans respect du délai de prévenance est recevable (Cass.soc.18/09/24, n° 23-18021)

- Inaptitude : en cas de refus des propositions de reclassement (poste conforme), c'est au salarié de prouver que celles-ci ont été déloyales et qu'il existait d'autres postes disponibles respectant les exigences médicales (Cass.soc. 04/09/24, n° 22-24005). En cas de contestation du périmètre de reclassement par le salarié, l'employeur doit apporter des éléments précis (Cass.soc. 06/11/24, n° 23-15368)
- CDD : l'indemnité de fin de contrat n'est pas due lorsque le salarié refuse un CDI avant le terme du CDD, même si le salarié avait fait part de son intention de ne pas poursuivre la relation (Cass.soc. 03/07/24, n° 23-12340)
- Discrimination : la communication de bulletins de paie de collègues pour établir une discrimination syndicale est licite au regard du RGPD à condition de respecter le principe de minimisation des données personnelles (occultation des données non indispensables à la comparaison) (Cass. civ. 03/10/24, n° 21-20979)
- CP/arrêt pour maladie ou AT/MP avant 2024/pourvois en cours : la loi du 22/04/24 n'est pas rétroactive, mais le salarié peut invoquer la JP du 13/09/23 qui se fonde sur la Charte des droits fondamentaux et acquérir des CP. La loi antérieure sur ce point était contraire au droit de l'UE (Cass.soc. 02/10/24, n° 23-14806)
- AT/MP : la décision de reconnaissance par la CPAM s'impose au juge prud'homal (Cass.soc. 18/09/24, n° 22-17737 et 782)
- Activité partielle/jour férié : revirement de jurisprudence : le jour férié habituellement chômé doit être payé au salaire **habituel** et non à celui de l'AP (Cass.soc. 06/11/24, n° 22-21966)
- Lanceur d'alerte : le salarié qui dénonce de bonne foi un vol ne peut être licencié pour cette déclaration (Cass.soc. 23/10/24, n° 23-11537)
- Solde de tout compte : le salarié qui n'a pas signé son reçu (incarcération) peut contester les sommes dans les délais de droit commun : 12 mois, 2 et 3 ans (Cass.soc. 14/11/24, n° 21-22540)
- Modification du contrat : un changement d'employeur, hors transfert légal, nécessite l'accord **exprès** du salarié (Cass.soc.25/09/24, n° 23-15220).

Note réalisée par le Service politique sociale

Syndicat CFTC

45 Rue de la Procession
CS 82348
75739 Paris Cedex 15



Syndicat

cftc