

Actualités sociales

JUIN 2025



Table des matières

1. Emploi/Chômage	3
Bonus-malus : ajustement temporaire d'un dispositif complexe dans l'attente d'une négociation sur les contrats courts fin 2025	3
2. Formation professionnelle	3
Fin de la négociation sur les transitions / reconversions professionnelles.....	3
3. Handicap	4
Service public départemental de l'autonomie : un nouveau service public prometteur ?	4
4. Egalité professionnelle.....	5
Un salaire égal pour un travail de valeur égale : la France avait-elle besoin d'une Directive pour enfin appliquer la loi ?	5
5. Politique familiale.....	6
La Réforme du Complément mode de garde entre en application au 1er septembre	6
6. Protection sociale	6
Fin des travaux en conclave sur les retraites	6
Financement de la sécurité sociale	7
Protection sociale complémentaire.....	8
7. Dialogue social	8
Auditions parlementaires sur la multiplication des plans de licenciement.....	8
Transposition législative des Ani sur les salariés expérimentés et en faveur d'un dialogue social ambitieux	9
8. Europe.....	10
Les rencontres internationales du dialogue social	10
9. Pouvoir d'achat et rémunérations	10
Proposition de la CFTC pour le planning de travail du HCREP 2025-2026.....	10
10. Fonction publique	11
Agents en arrêt maladie : le traitement à la baisse, la CFTC dit non !	11
11. Actualité juridique	11
Règlementation	11
Jurisprudence.....	12

1. Emploi/Chômage

Bonus-malus : ajustement temporaire d'un dispositif complexe dans l'attente d'une négociation sur les contrats courts fin 2025

Mis en place par l'État en 2019, le dispositif de bonus-malus de notre régime d'assurance chômage module le taux de contribution patronale chômage des entreprises d'au moins 11 salariés dans 7 secteurs, selon le nombre de ruptures de contrats de travail suivies d'une inscription à France travail. Le dispositif s'appuie sur de nombreux paramètres, actualisés régulièrement. D'après le bilan fait du dispositif, le taux de séparation des entreprises concernées baisse plus que dans les autres, mais l'effet est limité car il ne corrige pas assez celles qui en abusent le plus.

Conformément à la convention d'assurance chômage, un projet d'avenant du 27 mai prévoit d'ici 1er mars 2026 :

- l'exclusion certains contrats (remplacement, saisonnier, licenciement inaptitude non professionnelle, licenciement avec faute) et prise en compte des seuls contrats inférieurs à 3 mois ;
- le changement de nomenclature (NAF 272) excluant les sous-secteurs éloignés du taux du secteur ;
- l'ouverture d'une négociation avant le 31 décembre 2025 sur les contrats courts.

Ces évolutions excluent un secteur, le Travail du bois, industries du papier et imprimerie.

Sur le papier, l'intention est bonne, mais le dispositif reste très et trop marginal. Pour nous, le plus important était d'obtenir une négociation plus large pour limiter les effets des contrats courts, et viser tous les secteurs, comme la CFTC le préconise depuis le début. La CFTC a demandé des travaux pour exclure les contrats liés à l'obligation de continuité de service via une délégation de service public, comme la restauration collective.

☞ Pour lire notre article à ce sujet sur le site cftc.fr c'est [ICI](#)

2. Formation professionnelle

Fin de la négociation sur les transitions / reconversions professionnelles

Engagée à la demande du gouvernement, cette négociation tenue en un mois avait pour double objectif de simplifier et d'améliorer l'écosystème des transitions et des reconversions professionnelles. Les dispositions de cet ANI devraient être intégrées dans un projet de loi regroupant les ANI sur l'emploi des seniors et le dialogue social.

Durant ces quatre semaines, la délégation CFTC a œuvré pour rendre les dispositifs plus incitatifs et lisibles, avec un cadre sécurisé pour les salariés et les entreprises, tout en améliorant la qualité de la gouvernance des transitions professionnelles et en conservant un schéma budgétaire soutenable.

Les principales dispositions à retenir sont :

La création **d'un Espace stratégique national quadripartite** destiné notamment à définir des orientations et priorités en matière de développement des compétences, d'orientation et de formation professionnelle.

La CFTC a obtenu que les statuts de cette nouvelle instance prévoient une répartition équilibrée des votes entre les quatre collèges (État, régions, partenaires sociaux).

Renforcement des missions et du rôle de Certif Pro, dont le pilotage reste paritaire : interlocuteur principal de l'État et de ses opérateurs dans le champ des transitions et reconversions professionnelles ; définition

des principaux critères d'éligibilité et plafonds de prise en charge des Projets de transition professionnelle (PTP).

Salariés et employeurs disposent d'un nouveau levier de dialogue en matière de perspectives d'évolution avec **l'Entretien parcours professionnel**. Réalisé tous les 4 ans, avec un bilan au bout de 8 ans.

La CFTC a obtenu qu'un accord de branche puisse déterminer une fréquence plus courte et que tout nouvel embauché bénéficie de cet entretien au cours de sa première année dans l'entreprise.

Le **PTP**, dispositif de reconversion à la main du salarié est conservé.

La CFTC a obtenu qu'à l'issue de sa formation, le salarié ait la possibilité, s'il le souhaite, de réintégrer son entreprise.

La **Période de reconversion**, dispositif de reconversion à l'initiative de l'entreprise, fusionne les dispositifs « Transco » et « Pro-A ».

- *Dans le cadre d'une mobilité interne : elle fait l'objet d'un accord écrit salariée / employeur avec maintien du contrat de travail et de la rémunération. À l'issue de la formation, un avenant peut être signé, si changement de poste ;*
- *Dans le cadre d'une mobilité externe : le salarié donne son accord au préalable (demande CFTC), le contrat de travail est suspendu pendant la durée de la formation et un nouveau contrat est signé avec l'entreprise d'accueil.*

En cas de période d'essai non concluante, la CFTC a obtenu que le salarié puisse réintégrer l'entreprise initiale sur l'emploi initial ou équivalent

Finalement et malgré les délais contraints, la CFTC signera cet accord car elle a obtenu beaucoup d'avancées pour les salariés notamment en matière d'anticipation, de co-construction, d'accompagnement, de sécurisation des parcours, et de dialogue social.

☞ Pour lire notre article à ce sujet sur le site cftc.fr c'est [ici](#)

3. Handicap

Service public départemental de l'autonomie : un nouveau service public prometteur ?

Inscrit dans la loi portant mesures "pour bâtir la société du bien vieillir et de l'autonomie" du 8 avril 2024, le Service public départemental de l'autonomie (SPDA) a pour ambition d'être le socle de la 5ème branche de la Sécurité sociale dédiée à l'autonomie et portée par la CNSA (Caisse Nationale de Solidarité pour l'autonomie).

Après une phase de préfiguration dans 18 départements en 2024, le SPDA a été généralisé depuis le 1er janvier 2025. Le projet d'arrêté qui en fixe le cahier des charges a été soumis pour avis au CNPH, mais aussi au CA de la CNAF et de la CNSA.

La CFTC, qui siège dans ces 3 instances, a émis un avis favorable et noté avec intérêt que le cahier des charges s'inscrit bien dans une mission de service public puisqu'il poursuit pour chacune de ses 4 missions "l'objectif global de la mission du point de vue des personnes concernées".

Pour la 1ère mission - Accueil, information et mise en relation - les besoins sont clairement précisés aussi bien pour les personnes âgées que les personnes en situation de handicap, sans oublier les aidants ;

Pour la 2ème mission - Instruction et évaluation des droits, il est clairement précisé que cette mission est au service de l'effectivité des droits, avec des explications et informations régulières pendant l'instruction du dossier ;

Pour la 3ème mission - Soutien à des parcours personnalisés, continus et coordonnés - l'objectif est d'informer, conseiller et coordonner les acteurs sur les solutions concrètes et accessibles au niveau local ;

Quant à 4ème mission - Prévention, repérage, aller-vers - l'objectif est d'aider la personne à se projeter, à anticiper en bénéficiant d'une offre de prévention de qualité, adaptée à sa situation, accessible, lisible et équitable sur tout le territoire.

4. Egalité professionnelle

Un salaire égal pour un travail de valeur égale : la France avait-elle besoin d'une Directive pour enfin appliquer la loi ?

Le principe juridique de l'égalité salariale existe en France depuis 1972. Il prévoit que femmes et hommes reçoivent le même salaire lorsqu'ils occupent des emplois identiques (ce qui est déjà difficile), mais aussi quand il s'agit d'emplois différents, mais de valeur égale.

Malgré l'index Pénicaud créé en 2018, l'égalité salariale n'est toujours pas appliquée ni en France ni dans l'Union européenne, notamment en raison du manque de transparence des rémunérations dans la plupart des États membres.

La Directive européenne sur la transparence salariale de mai 2023 vise à renforcer l'application du principe d'une même rémunération « pour un même travail ou un travail de valeur égale » et à mettre plus de transparence sur les niveaux de salaires en entreprise.

Elle devra être transposée dans le droit français au plus tard le 7 juin 2026. Le chantier législatif a été officiellement lancé avec l'ouverture le 21 mai d'un cycle de concertations entre le ministère du travail et les partenaires sociaux.

Pour la CFTC, qui avait déjà travaillé sur ce texte au Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE) en 2024, et qui est partie prenante de cette concertation, la priorité sera de s'assurer que la transposition de cette Directive en droit français respecte scrupuleusement les 4 objectifs poursuivis par l'Union européenne :

- Créer une société mieux informée dès le processus d'embauche avec l'obligation de transparence,
- Faire prendre conscience des discriminations salariales fondées sur le genre et avec l'obligation des employeurs de prouver l'absence de discrimination,
- Donner aux salariés les moyens de faire respecter leur droit à l'égalité de rémunération en inversant la charge de la preuve,
- Une prise en compte du principe de travail de valeur égale, incluant des critères comme les compétences, les responsabilités et les conditions de travail par le biais des classifications.

En effet, quand on étudie de près le contenu des emplois, on relève une sous-valorisation systématique des métiers de service et du social (à prédominance féminine) au profit des métiers des secteurs techniques et industriels (à prédominance masculine). Les métiers très féminisés, bien qu'essentiels à notre société, n'ont pas la même valeur sur le marché du travail que les « métiers d'hommes ».

Renforcer la transparence des rémunérations, c'est permettre de révéler ces différences de rémunération injustifiées, mais difficiles à déceler. Or, en permettant à chacun de savoir comment se situe son salaire par rapport à ceux de ses collègues exerçant un travail similaire, mais aussi de connaître le niveau de rémunération de ses collègues occupant d'autres niveaux hiératiques que son salaire, cela permet aux

personnes concernées de se rendre compte de leur situation et agir pour y mettre fin. On met ainsi fin à l'opacité et aux éventuelles discriminations.

5. Politique familiale

La Réforme du Complément mode de garde entre en application au 1er septembre

Le 12 juin sont parus au Journal officiel deux décrets d'application de la réforme du complément de libre choix du mode de garde (CMG) qui visent à adapter la prestation aux coûts supportés par les familles et à leurs ressources. Le CMG bénéficie actuellement à 700 000 familles et leur permet de financer en partie les dépenses de gardes d'enfant de moins de 6 ans par une assistante maternelle, une garde à domicile, une microcrèche ou une crèche familiale.

À partir du 1er septembre, le nouveau mode de calcul va permettre de réduire l'effort financier demandé aux familles en tenant compte de ses revenus, de sa composition, du nombre d'enfants et du nombre d'heures nécessaires. Pour les familles monoparentales, la durée du CMG passera de 6 à 12 ans et, pour les enfants en résidence alternée, chacun des parents pourra en bénéficier.

Pour la CFTC, consultée sur ces textes au haut conseil de la famille de l'enfance et de l'âge (HCEFA), mais également au CA de la CNAF, il était urgent de prendre en compte la situation des familles car le mode de calcul et les conditions d'éligibilité avaient- comme l'a démontré la Cour des comptes - trouvé leurs limites : niveau de reste à charge élevé pour les familles modestes ou celles qui ont d'importants besoins de garde, effets de seuil, écarts importants en termes de dépenses à assumer par les familles selon le mode de garde utilisé - que ce soit par choix ou par défaut - selon qu'elles ont recours à un mode collectif (crèche) et financé par la PSU via la CAF ou individuel (emploi direct avec un soutien financier via le CMG).

De plus, cette prestation ne prenait pas totalement en compte les nouvelles configurations familiales comme, par exemple, les familles monoparentales, les familles recomposées, les enfants en résidence alternée.

Dans un contexte de manque de places d'accueil pour les jeunes enfants et dans le cadre de la mise en œuvre du service public de la petite enfance, cette réforme va permettre de mettre dans une situation comparable toutes les configurations de familles, celles qui recourent à un accueil collectif ou individuel, celles qui ont des attentes particulières, celles qui ont besoin de concilier leur vie professionnelle et familiale.

6. Protection sociale

Fin des travaux en conclave sur les retraites

Après plus de 5 mois et une vingtaine de séances (multilatérales et bilatérales), le « conclave » des retraites a pris fin dans la nuit du 23 au 24 juin, après une ultime séance ajoutée au calendrier, déjà préalablement rallongé.

Les réunions menées dans le cadre de ce travail devaient aboutir à un relevé de conclusions, sous forme d'un courrier à adresser au Premier ministre, et reprenant les sujets et orientations sur lesquels les partenaires sociaux se seraient entendus en matière de retraite, à la fois pour équilibrer le système en 2030 en améliorant la réforme de 2023 (ce qui supposait d'articuler dépenses et recettes de façon à combler le déficit prévisionnel établi à 6,5 mds € à cet horizon) et de faire des propositions pour préserver l'équilibre sur le temps long, ce qui impliquait d'avancer des pistes en matière de pilotage paritaire.

Sans revenir sur les différents à-coups politiques ayant irradié le conclave (sorties de syndicats, positionnements du Premier ministre sur l'âge, question du financement...), quelques sujets ont été retenus

comme susceptibles d'être travaillés communément : les carrières longues, l'âge d'annulation de la décote, l'égalité hommes-femmes, le financement et évidemment la pénibilité.

La CFTC, a défendu des mesures fortes sur la retraite des femmes, la pénibilité ou encore l'âge d'annulation de la décote à 66 ans, tout en s'opposant aux régressions, présentées comme des contreparties aux améliorations obtenues, du patronat (sur les carrières longues et la pénibilité notamment). L'objectif était d'améliorer la réforme Borne, mais il s'agissait d'y procéder sans régresser sur une majorité de dispositifs. Par ailleurs, le fort enjeu politique autour de la retraite, dans un contexte budgétaire tendu, a nécessairement complexifié les échanges en limitant les marges de manœuvre. Néanmoins les revendications confédérales ont été maintenues et portées jusqu'au dernier tour de table ayant acté l'absence d'entente sur un relevé de conclusions commun.

A ce stade, nous restons en attente des suites qui seraient données aux demandes formulées au Premier ministre, sur les points dits « de blocage ».

Prenez connaissance des nombreuses prises de paroles de notre président et de notre négociatrice sur le site cftc.fr

Financement de la sécurité sociale

Rapports de la Cour des comptes et commission des comptes de la sécurité sociale

Comme chaque année depuis l'exercice 2023, une loi d'approbation des comptes de la sécurité sociale doit être votée par le Parlement à partir du mois de juin de l'année en cours, pour arrêter les comptes définitifs de la sécurité sociale de l'exercice précédent. Ce texte budgétaire, qui ne comprend aucune mesure, mais seulement des tableaux et des annexes, offre une photographie des comptes sociaux au 31 décembre de l'année précédente.

Son calendrier la rend concomitante à d'autres publications officielles, plus anciennes : les rapports de certification des comptes des caisses nationales de sécurité sociale et de la commission des comptes de la sécurité sociale.

Si ces publications traitent de périmètres différents, la thématique reste la même : la santé financière des régimes de sécurité sociale, et leurs trajectoires prévisibles au regard du contexte macro-économique. Ces publications éclairent et influencent, au moins indirectement, les mesures que les pouvoirs publics seront amenés à prendre pour l'année suivante en matière budgétaire.

Parallèlement à ces travaux habituels, en plus de la mission confiée au conclave alors en cours, le Premier ministre a missionné les 3 hauts conseils (financement de la protection sociale / assurance maladie/ Famille) en vue de se voir remettre un rapport comportant des pistes de redressement de la sécurité sociale.

La CFTC, intéressée par l'ensemble de ces sollicitations (en tant qu'organisation représentée dans les caisses de sécurité sociale, à la commission des comptes et dans les hauts conseils) a eu l'occasion d'exprimer à plusieurs reprises son avis, résumé ci-après.

Nous avons ainsi réaffirmé notre attachement aux cotisations sociales, qui structurent le lien avec le droit généré grâce à l'activité professionnelle. Alors que la TVA sociale avait de nouveau été évoquée, la CFTC a privilégié la piste de la CSG comme alternative, qu'elle a présentée comme susceptible de constituer une solution d'appoint préférable et moins injuste. Pour autant, la CSG reste un impôt, et la CFTC reste vigilante face à la tendance à fiscaliser toujours davantage la protection sociale, en appelant à ne pas avoir le réflexe du prélèvement obligatoire pour répondre aux difficultés financières. Notre organisation a également insisté sur la nécessité de réduire et de mieux maîtriser certaines dépenses, sans remettre en cause la qualité du service rendu. Les dépenses doivent mieux s'opérer, et les efforts mieux partagés entre les actifs, les assurés, les consommateurs et les entreprises, dans un contexte où les allègements généraux ont dépassé les 80 mds €.

Protection sociale complémentaire

Ce périmètre a été moins médiatiquement exposé que le financement de la sécurité sociale ou des retraites, depuis la dernière lettre d'actualités. Pour autant, le sujet n'est pas resté amorphe.

En effet, la CFTC a été sollicitée en mai dans le cadre d'une mission mobilisant les inspections générales des finances et des affaires sociales, en vue d'un rapport sur les prélèvements applicables aux couvertures complémentaires. Cela impacte donc directement les complémentaires santé, mais aussi les couvertures prévoyance. Ce rapport n'a pas encore été publié, mais *ce travail a donné l'occasion à la CFTC de rappeler ses positions sur des subtilités juridiques et techniques (clauses de désignations par exemple) ou encore sur la nécessité de penser des couvertures santé calibrées pour les retraités, en rafraîchissant le cadre de la loi Evin (qui garantit la portabilité, mais avec un plafonnement des tarifs cantonné aux trois premières années qui suivent le départ de l'entreprise)*.

Le sujet de la couverture santé fait également l'objet d'une actualité importante au sein du CTIP, puisqu'un travail en cours, susceptible d'aboutir à des évolutions du contrat responsable, semble prendre place. *La CFTC a pris le soin, d'ores et déjà, de faire part des garde-fous dont il faudra se douter afin que ces évolutions ne se fassent pas au détriment de la qualité des couvertures complémentaires.*

7. Dialogue social

Auditions parlementaires sur la multiplication des plans de licenciement

La CFTC a récemment été une voix active lors de plusieurs auditions parlementaires cruciales, abordant la problématique grandissante de l'augmentation des plans de licenciement en France. *Notre confédération a non seulement souligné l'ampleur de ce phénomène préoccupant, mais a également cherché à en dérypter les causes profondes et les conséquences multiples, tout en proposant des pistes d'évolution indispensables pour y faire face et mieux protéger les salariés.*

Nous avons insisté sur le fait que cette hausse des licenciements est intrinsèquement liée à un contexte économique et politique incertain, tant au niveau national qu'international. Les tensions inflationnistes actuelles pèsent lourdement sur tous les secteurs d'activité, contraignant de nombreuses entreprises à revoir en profondeur leur modèle économique. Ce phénomène conjoncturel est malheureusement accentué par des transformations structurelles majeures qui impactent en profondeur certains secteurs, notamment la transition énergétique, la digitalisation massive et l'émergence de l'intelligence artificielle. Ces mutations rapides exigent une adaptation constante, mais peuvent aussi entraîner des ajustements douloureux en termes d'emplois.

Par ailleurs, la CFTC a rappelé avec force que, dans certains cas, les décisions de licenciement sont malheureusement guidées par des logiques de rentabilité financière à court terme, souvent au détriment d'un investissement pourtant essentiel dans la pérennité de l'emploi et le développement des compétences.

Face à ce constat alarmant, la CFTC a formulé des propositions concrètes lors de ces auditions parlementaires, visant à infléchir cette tendance et à assurer une meilleure protection des salariés. Cela passe avant tout par un renforcement de l'anticipation et de l'accompagnement. L'objectif est de pouvoir intervenir en amont des licenciements grâce à une gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) proactive.

Il est également nécessaire de renforcer significativement les dispositifs de formation et de reconversion professionnelle afin d'anticiper les mutations du marché du travail et d'accompagner les salariés vers de

nouveaux métiers porteurs. Sur ce point précis, nous attendons des solutions concrètes de la négociation nationale interprofessionnelle actuellement en cours.

Enfin, la CFTC a tenu à rappeler que les réformes issues des ordonnances travail de 2017 ont offert aux entreprises la possibilité de recourir à de nombreux dispositifs de rupture collective du contrat de travail, tels que les accords de performance collective ou les ruptures conventionnelles collectives. Ces outils s'ajoutent désormais aux traditionnels Plans de Sauvegarde de l'Emploi (PSE), ce qui peut parfois se faire au détriment des mesures d'anticipation et de préservation de l'emploi. Il est nécessaire remettre en place un cadre légal plus protecteur de l'emploi.

La CFTC continuera d'œuvrer activement pour défendre les intérêts des travailleurs et pour que ces propositions soient pleinement prises en compte dans les futures politiques publiques. N'hésitez pas à nous solliciter pour toute question ou complément d'information.

Transposition législative des Ani sur les salariés expérimentés et en faveur d'un dialogue social ambitieux

Un projet de loi visant à transposer des ANI sur l'emploi des salariés expérimentés et sur l'évolution du dialogue social (tous deux signés par la CFTC) est actuellement en cours de transposition au Parlement, avec une adoption prévue fin juin. Le Sénat a d'ailleurs déjà adopté le texte en première lecture début juin, et il est maintenant en discussion à l'Assemblée nationale.

Cet ANI, signé en novembre 2024, représente une avancée majeure pour les travailleurs expérimentés et le dialogue social. Parmi les principales avancées sociales que nous avons obtenues et qui devraient être inscrites dans la loi, on peut noter :

Des négociations obligatoires renforcées sur l'emploi des seniors : Le projet de loi prévoit d'instaurer des négociations obligatoires tous les trois ans au niveau des branches professionnelles, et tous les quatre ans dans les entreprises de plus de 300 salariés, spécifiquement dédiées à l'emploi et au travail des salariés expérimentés. Ces négociations devront aborder des thèmes clés tels que le recrutement et le maintien dans l'emploi des seniors, l'aménagement des fins de carrière (incluant la retraite progressive), et la transmission des savoirs et compétences (via le mentorat ou le tutorat).

Un entretien professionnel dédié aux seniors : Un entretien professionnel devra être organisé deux ans avant le soixantième anniversaire du salarié pour aborder les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagements de fin de carrière, notamment la retraite progressive.

De nouvelles possibilités pour la retraite progressive : Le texte vise à faciliter le recours à la retraite progressive à partir de 60 ans.

La suppression de la limitation du nombre de mandats au CSE : C'est une avancée majeure en matière de dialogue social, qui était une revendication forte de la CFTC pour permettre aux élus de capitaliser sur leur expérience et leurs compétences sans être contraints par une limitation artificielle.

La CFTC a travaillé activement à la table des négociations pour obtenir ces avancées concrètes. Nous suivons de très près les discussions parlementaires pour nous assurer que ces acquis sociaux soient fidèlement intégrés dans la loi, et nous vous tiendrons informés des étapes clés et de la version finale du texte dès sa promulgation.

8. Europe

Les rencontres internationales du dialogue social

Le 18 juin dernier se sont tenues les rencontres internationales du dialogue social qui portaient sur la question du temps de travail. La CFTC a participé à la table ronde sur les enjeux économiques et sociaux autour de l'optimisation de la durée du travail. Cet échange devait permettre d'aboutir à un diagnostic partagé avec l'ensemble des participants (partenaires sociaux, experts, etc.).

A la question doit on augmenter la durée du travail pour faire face aux enjeux suscités par la mise en place d'une économie de guerre, le président de la CFTC a rappelé que les entreprises disposent déjà d'une très grande souplesse pour organiser et adapter le temps de travail à leurs besoins et qu'elles s'en saisissent, via les heures supplémentaires, les conventions en forfait jours, ou encore les accords de performance collective.

En outre, le président de la CFTC a souligné qu'une étude comparative avec nos voisins européens, et notamment l'Allemagne, montre que la problématique ne se situe pas en soi sur la durée, mais plutôt sur le taux d'emploi (notamment des séniors et des jeunes) ou sur les aspects propres à la qualité de l'emploi (avec derrière la question du temps partiel subi).

Pour mémoire, avec 69 % en 2024 selon Eurostat, le taux d'emploi est légèrement plus faible en France que dans la moyenne européenne (70 %) et notamment qu'en Allemagne (77 %).

L'écart est particulièrement prononcé pour l'emploi des séniors et des jeunes :

- Le taux d'emploi des 15 – 29 ans est de 49 % en France, vs. 63 % en Allemagne. De même, le taux d'emploi des 55 – 64 ans est de 60 % en France, vs. 75 % en Allemagne.

9. Pouvoir d'achat et rémunérations

Proposition de la CFTC pour le planning de travail du HCREP 2025-2026

Lors de la 2^{ème} réunion annuelle du HCREP du 20 juin 2025, *la CFTC a soumis quatre axes complémentaires de réflexion pour approfondir l'analyse des mutations du marché du travail. D'abord, le temps partiel constraint, touchant 1,2 million de travailleurs en France, révèle une précarité genrée persistante. La CFTC appelle de plus à renforcer l'étude des dispositifs d'emploi partagé et à clarifier leur cadre juridique pour sécuriser leur développement, notamment dans les TPE.*

Ensuite, concernant les contrats courts (CDD, intérim, CDDU), leur caractère répétitif fragilise les trajectoires professionnelles. Le manque de données détaillées entrave l'analyse des impacts par secteur ou niveau de salaire. La CFTC propose de faciliter l'accès aux données sociales pour un diagnostic plus fin.

Troisièmement, la prime d'activité, bien que centrale pour les travailleurs modestes, reste peu étudiée quant à ses effets sur la dynamique salariale, les effets de trappe ou les arbitrages des ménages. Des travaux microéconomiques ciblés sont souhaités pour mieux évaluer son rôle redistributif et ses effets incitatifs.

Enfin, les dispositifs de partage de la valeur (intéressement, PPV...) tendent à se substituer aux hausses pérennes de salaires. Leurs effets à long terme sur les inégalités, la structure des rémunérations, les

comportements d'investissement des salariés et la qualité du dialogue social doivent être mieux documentés, notamment dans les petites et moyennes entreprises.

10. Fonction publique

Agents en arrêt maladie : le traitement à la baisse, la CFTC dit non !

Depuis le 1er mars 2025, les fonctionnaires en congé pour maladie ordinaire ne perçoivent plus que 90 % de leur traitement les 3 premiers mois.

Une mesure jugée « budgétairement neutre » par le gouvernement, destinée à compenser la suppression du jour de carence. *Mais pour la CFTC, cette réforme est injuste et contre-productive. Baisser la rémunération des agents pendant un congé maladie est une mesure injuste, un agent ne choisit pas d'être malade ou accidenté. Cette mesure impacte non seulement le pouvoir d'achat des agents, mais aussi leur confiance envers leur employeur.*

Dans un contexte d'attrait en berne pour la fonction publique, cette baisse de rémunération fragilise encore un peu plus les agents, en particulier ceux de catégorie C, les moins rémunérés. L'impact est loin d'être négligeable : jusqu'à 200 euros de perte en vingt jours d'arrêt, sans compter les effets sur les primes. La CFTC Fonction Public dénonce une atteinte au principe de libre administration des collectivités. Elle rejoint en cela la position de Philippe Laurent, président du CSFPT, qui appelle à laisser aux employeurs locaux la possibilité de maintenir le traitement à 100 %.

Nous appelons les collectivités à se saisir de ce levier pour préserver l'équité et le respect des droits sociaux de leurs agents. Un modèle de courrier à adresser à l'autorité territoriale est disponible pour engager cette démarche de manière constructive.

☞ Consultez nos communiqués à ce sujet

<https://cftc-territoriaux.com/2025/02/19/la-reforme-des-arrets-maladie-dans-la-fonction-publique-changements-au-1er-mars-2025/>

<https://cftc-territoriaux.com/2025/03/25/la-cftc-sinsurge-contre-la-baisse-du-traitement-des-agents-en-maladie/>

<https://cftc-territoriaux.com/2025/04/24/la-fonction-publique-territoriale-est-en-peril-la-cftc-de-lorne-tire-la-sonnette-dalarme/>

11. Actualité juridique

Règlementation

- PSE : l'indemnité versée aux salariés en cas d'annulation de la validation d'un PSE est exonérée de cotisations (loi 14/02/25)
- Cumul emploi-retraite, retraite progressive, IJ maternité : nouveautés (décret 19/02/25)
- Lutte contre la fraude aux faux arrêts de travail : nouveau formulaire d'arrêt Cerfa sécurisé (LFSS 28/02/25)
- Transparence des rémunérations : projet de loi en septembre 2025 et refonte de l'index égalité professionnelle prévue pour 2027 ou 2030 (selon entreprises + ou - 150 salariés)
- Avantages en nature/véhicules de fonction : modifications (arrêté 25/02/25)
- Nouveaux modèles d'avis d'aptitude, de suivi de l'état de santé et de propositions d'aménagement de poste (arrêté 03/03/25)

- Fraction du salaire absolument insaisissable : 646,52 euros au 01/04/25 (décret 29/03/25)
- Chômage : précisions sur les éléments constitutifs d'une offre d'emploi raisonnable (décret 20/03/25)
- Apprentissage transfrontalier : modalités (décret 28/03/25)
- APLD rebond : modalités (décret 14/04/25) + Q/R Min.trav. 22/04/25
- CDD d'usage : liste des secteurs d'activité permettant d'y recourir complétée (décret 21/03/25)
- CDD multi-replacement : fin de l'expérience au 13/04/25
- Report (de 1 et 2 ans) des obligations en matière du durabilité/devoir de vigilance des entreprises (directive UE 14/04/25)
- Plan national pour l'emploi des travailleurs expérimentés de + 50 ans (lancé par le Gvt le 29/04/25 + avant-projet de loi)
- L'action de groupe est étendue à tous les manquements de l'employeur à ses obligations légales et contractuelles (autres qu'en matière de discriminations et de données personnelles) (loi du 30/04/25).

Jurisprudence

DROITS COLLECTIFS

- CSE/ droit d'alerte/danger grave et imminent : en cas de désaccord entre le CSE et l'employeur, le CSE ne peut agir en référé pour faire reconnaître la réalité du danger. Seul l'inspecteur du travail peut saisir le TJ (avis Cour cass. du 12/02/25, n° 24-70010)
- CSE/CSSCT : dans les entreprises où a été constitué un collège cadres, un siège au moins à la CSSCT doit être attribué à un élu cadre. En cas de contestation, le TJ statue en dernier ressort sans possibilité d'appel (Cass.soc. 26/02/25, n° 24-12295 et n° 23-20714)
- CSE/ASC : le CSE ne peut réduire le montant de bons cadeaux à des salariés n'ayant pas une certaine ancienneté (Cass.soc.12/03/25, n° 23-21223)
- PSE : son bénéfice ne peut être conditionné à la renonciation à toute action en justice (Cass.soc. 22/01/25, n° 23-11033)
- Salarié protégé : même autorisé par l'inspecteur du travail, le licenciement peut être jugé nul (si manquements de l'employeur) (Cass.soc. 26/03/25, n° 23-12790). Un salarié protégé ne peut refuser l'application d'un accord APC en se prévalant d'une incompatibilité avec son état de santé avec la nouvelle organisation du travail, sauf inaptitude constatée (CE 04/04/25, n° 471490).

DROITS INDIVIDUELS

- Inaptitude : le médecin du travail peut dispenser l'employeur de son obligation de reclassement en employant une formule différente, mais équivalente aux mentions prévues par le code du travail (Cass.soc. 12/02/25, n° 23-22612). Le salarié non informé des motifs s'opposant à son reclassement ne subit pas automatiquement un préjudice malgré la violation de l'obligation légale (Cass.soc.29/01/25, n° 23-17647). L'employeur doit consulter le CSE avant l'engagement de la procédure de licenciement, même en l'absence de possibilité de reclassement. A défaut, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse (Cass.soc. 05/03/25, n° 23-13802). Contester un avis d'inaptitude avec dispense de reclassement n'empêche pas le licenciement (Cass.soc.19/03/25, n° 23-19813).
- Grossesse : le licenciement, même prononcé pour faute grave ou pour impossibilité de maintenir le contrat non lié à l'état de grossesse, est nul s'il a été prononcé par un directeur n'ayant pas reçu délégation du conseil d'administration (Cass.soc.12/02/25, n° 23-22310)
- Congé de reclassement : la voiture de fonction doit être restituée pour la période excédant le préavis (Cass.soc. 12/03/25, n° 23-22756)

- Licenciement : un management injuste et agressif ayant provoqué le départ d'une salariée justifie le licenciement pour faute grave du responsable ayant manqué à son obligation de santé/sécurité (Cass.soc. 26/02/25, n° 22-23703). Le salarié dont l'état psychique est très altéré au moment des faits ne peut être licencié pour faute (Cass.soc.05/03/25, n° 23-50022). Préparer le remplacement d'un salarié encore en poste ne vaut pas licenciement « verbal » ou « de fait » sauf si l'employeur a informé l'intéressé ou a exprimé publiquement son intention de licencier (Cass.soc.26/03/25, n° 23-23625)
- Licenciement économique/CSP : l'employeur doit informer le salarié de sa priorité de réembauche au plus tard au moment de son adhésion au CSP. L'information tardive ne prive pas le licenciement de cause réelle et sérieuse, mais permet au salarié d'obtenir des dommages et intérêts s'il justifie d'un préjudice (Cass.soc.26/02/25, n° 23-15427). Le salarié adhère au CSP dès qu'il expédie son acceptation à l'employeur. Le motif économique doit être annoncé au salarié impérativement avant cette date (Cass.soc.26/03/25, n° 23-21099)
- CP (salarié empêché de les prendre), travail de nuit, forfait-jours : les manquements de l'employeur ne permettent plus aux salariés d'obtenir une réparation automatique de leur préjudice. Le salarié doit prouver l'existence d'un préjudice distinct (Cass.soc. 11/03/25, n° 21-23557, n° 23-16415, n° 24-10452, n° 23-19669)
- Discrimination syndicale : la demande en justice de production des bulletins de paye de collègues doit être limitée au strict besoin de la preuve de la discrimination (Cass.soc. 26/03/25, n° 23-16068)
- Discrimination/handicap : le refus d'appliquer les préconisations du médecin du travail laisse supposer une discrimination (Cass.soc. 02/04/25, n° 24-11728)
- Harcèlement moral : sa reconnaissance n'est pas conditionnée à la dégradation systématique des conditions de travail ou de l'état de santé du salarié (Cass.soc. 11/03/25, n° 23-16415). Le licenciement d'un salarié qui a subi ou refuse de subir un harcèlement moral est nul, à condition que le salarié établisse un lien entre celui-ci et la rupture du contrat. Un harcèlement concomitant à des motifs réels de licenciement ne rend pas ce dernier nul (Cass.soc. 09/04/25, n° 24-11421)
- Harcèlement sexuel : des propos sexuels adressés en public à plusieurs personnes (ou comportements offensants) peuvent caractériser le délit même si elles n'ont pas été directement visées (Cass.soc.12/03/25, n° 28-81644)
- Vie privée/vie professionnelle : la fin d'une relation amoureuse manager/ collaboratrice et les pressions exercées par lui pour maintenir la relation malgré le refus de la salariée, ayant porté atteinte à sa santé, justifie le licenciement pour faute grave du manager (Cass.soc.26/03/25, n° 23-17544)
- Sanction/preuve : l'employeur peut établir le comportement fautif d'un salarié en produisant exclusivement des témoignages anonymisés s'ils sont indispensables au droit de la preuve et proportionnés (Cass.soc.19/03/25, n° 23-19154)
- Télétravail : le salarié a droit à une indemnité d'occupation dès lors qu'un local professionnel n'est pas mis à sa disposition ou que le télétravail a été convenu. L'action en paiement de l'indemnité d'occupation se prescrit par 2 ans (Cass.soc. 19/03/25, n° 22-17315)
- CP : si le salarié ne les a pas pris, c'est à l'employeur de prouver qu'il a permis leur prise effective (Cass.soc. 09/04/25, n° 23-17723)
- Maladie : un employeur qui fait travailler un salarié pendant son arrêt maladie, lui cause un préjudice ouvrant droit à réparation automatique (Cass.soc.14/05/25, n° 24-12175).

Note réalisée par le Service politique sociale

Syndicat CFTC

45 Rue de la Procession
CS 82348
75739 Paris Cedex 15

