



PSTE

MAGAZINE

INFORM'EXPRESS

N°518
Janvier 2026

MENSUEL DE LA FÉDÉRATION CFTD PROTECTION SOCIALE TRAVAIL EMPLOI

TRANSPARENCE SALARIALE



Écarts de Salaires

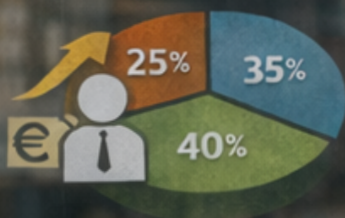
Poste A	45K€	
Poste B	55K€	
Poste C	70K€	

✓ Obligation de publier les écarts de salaire dans l'entreprise

✓ Grilles de Salaires

Poste A	45K€ - 55K€	
Poste B	55K€ - 70K€	

✓ Transparence sur les grilles de salaires



l'information sur l'évolution salariale

65 ans.
6 millions
de sociétaires.
Et toujours
0 actionnaire.

Nous sommes heureux de fêter
notre 6 millionième sociétaire,
un cap atteint à l'aube de nos 65 ans.
Merci à tous d'avoir choisi la Macif,
un modèle sans actionnaires qui agit
toujours dans l'intérêt de ses sociétaires.



* Étude OpinionWay - 1005 répondants - Janvier 2024 - Catégorie compagnies d'assurance.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE.
Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.



La menace masculiniste : quand l’anti-égalité devient un projet politique

Le mois de janvier 2026 a été marqué par la publication du rapport du Haut Conseil de l’Egalité sur l’état du sexisme en France qui s’intéresse pour la première fois au masculinisme. Loin d’être anecdotique, le masculinisme constitue un mouvement structuré et organisé menant une stratégie de

symétrisation : faire passer la défense de privilèges masculins pour une revendication d’“égalité”. Pourtant soyons clairs, le masculinisme ne défend pas l’intérêt des hommes, il s’érige contre l’égalité des femmes en défendant les privilèges et la domination masculine.

Le HCE pointe surtout un fait politique central : la convergence idéologique entre masculinisme, mouvements anti-droits et extrême droite. Le rapport décrit un écosystème structuré, financé et organisé à l’international, où le numérique sert à la fois de caisse de résonance et de modèle économique.

Le carburant de cette mécanique, c’est la victimisation : au lieu de questionner les schémas patriarcaux, on désigne des coupables — féministes et minorités — et l’on durcit le sexisme, jusqu’à légitimer la violence.

Le HCE appelle d’ailleurs à un changement de paradigme : la radicalisation masculiniste devient un enjeu de sécurité publique, avec une reconnaissance institutionnelle de formes de radicalisation à dimension terroriste. Oui le masculinisme tue, il tue des femmes : de la tuerie de l’école polytechnique de Montréal en 1989 aux tueries de masse perpétrées par la mouvance Incel aux états unis dans les années 2000 et 2010 en passant par l’attentat déjoué en France en 2025, nous ne pouvons plus l’ignorer.

Mais c’est aussi une bataille démocratique que nous avons à mener : le masculinisme constitue une porte d’entrée pour une “internationale réactionnaire” visant l’érosion des valeurs de la République. Face à cela, notre responsabilité est simple : nommer, protéger, prévenir, et exiger que l’égalité soit appliquée — au travail comme partout. Et surtout plus que jamais, réaffirmer que nous sommes une organisation féministe et qu’à ce titre nous lutterons sans relâche contre le masculinisme.

[Lire le rapport complet](#)



• Fédération CFDT PSTE Protection sociale Travail Emploi : 51, avenue Simon Bolivar- 75019 Paris - Tél. : 0156 415150 •
• Responsable de la rédaction : Hélène IBANEZ • Rédacteur en chef : Emmanuelle Perin •
• Maquette : Fanny BONNAL • Couverture : Photo DR •

SOMMAIRE

ACTUALITÉ DES SECTEURS

À Paris, la CFDT AG2R a mis à l'honneur ses porteurs de mandats et une dynamique syndicale remarquable

Une année de négociations au cœur des priorités sociales pour les différents secteurs de la fédération PSTE.

Sécurité sociale : la CFDT met ses revendications sur la table avant l'ouverture des négociations 2026

Accord GEPP France Travail et référendum : comprendre le processus et le choix de la CFDT

Le Havre : une journée ARC au plus près des militants du SYPS Normandie

Coup d'Boost ! Les défis sont déjà relancés !

Un bureau, des visages, des engagements.

Transparence salariale : une obligation européenne qui change la donne

UN SYNDICALISME D'ADHÉRENTS

GRAND ANGLE

ACTUALITÉ DES SECTEURS



PHOTO DR

À Paris, la CFDT AG2R a mis à l'honneur ses porteurs de mandats et une dynamique syndicale remarquable

Les 9 et 10 décembre 2025, la CFDT AG2R a réuni à Paris l'ensemble de ses porteurs de mandats, délégués syndicaux, élus CSE et représentants de proximité à l'occasion de sa Journée annuelle des porteurs de mandats. Ce rendez-vous désormais incontournable s'est tenu exceptionnellement sur deux journées complètes et illustre la reconnaissance du rôle essentiel des représentants du personnel dans la vie sociale du groupe.

Accueillie à l'hôtel IBIS Alésia, cette édition 2025 a permis de dégager un temps de travail élargi, favorable aux échanges approfondis, au partage d'expériences et à la construction collective des orientations syndicales. Cette organisation a été rendue possible grâce à l'accord de la Direction des Ressources Humaines et a été saluée par l'ensemble des participants.

Deux journées placées sous le signe du dialogue et de l'engagement.

Les travaux ont alterné temps d'information, débats collectifs et ateliers de réflexion, abordant les missions syndicales, le fonctionnement des instances représentatives et les enjeux sociaux, économiques et organisationnels propres au groupe AG2R.

Ces échanges ont montré la richesse des pratiques locales, la diversité des situations rencontrées sur le terrain et la volonté partagée de faire vivre un dialogue social exigeant, constructif et utile aux salariés. La présence d'un administrateur ainsi que celle de la Direction des Ressources Humaines a donné

toute sa portée à ces deux journées et a inscrit les discussions dans un cadre de dialogue social ouvert, respectueux et responsable.

Des résultats électoraux qui confirment la confiance des salariés.

À l'occasion de cette rencontre, la Fédération PSTE a salué les résultats remarquables obtenus par la CFDT AG2R lors des dernières élections professionnelles. Ces résultats traduisent la confiance accordée par les salariés à une organisation syndicale engagée, présente sur le terrain et attentive aux réalités du quotidien. L'investissement, le sérieux et la responsabilité des élus et mandatés ont été soulignés, leur engagement quotidien contribuant directement à renforcer la crédibilité et l'efficacité de l'action syndicale au sein du groupe.

Un collectif solide, tourné vers l'avenir.

Au-delà du bilan, cette Journée des porteurs de mandats a permis de renforcer la cohésion du collectif CFDT AG2R, de valoriser l'engagement militant et de préparer les échéances à venir. Elle confirme la dynamique positive de la CFDT AG2R et sa place centrale dans le paysage du dialogue social. À travers ces deux journées de travail et d'échanges, la CFDT réaffirme sa volonté de construire un syndicalisme de proximité, fondé sur l'engagement des femmes et des hommes qui portent chaque jour les valeurs de solidarité, de justice sociale et de progrès au service des salariés. ■

Témoignages

Anne Bénédicte

Ces deux journées ont été bien plus qu'un temps de formation. Elles ont permis de riches rencontres entre militants aux parcours variés et un véritable partage entre nouveaux élus et élus plus expérimentés. L'écoute, la coopération et le respect mutuel ont créé une dynamique collective forte et un réel sentiment d'appartenance. Cette expérience confirme l'importance de structurer nos échanges, notamment à travers un espace commun d'information, afin de renforcer durablement le travail collectif.

Mariam

Ces journées ont été très positives et enrichissantes. Les échanges constructifs, l'animation dynamique et l'approche ludique ont permis d'aborder les sujets de manière claire et engageante. Les rappels sur les rôles et responsabilités, les échanges avec d'autres régions et les outils pratiques partagés ont renforcé mon efficacité dans mon engagement syndical. Ce rassemblement a consolidé la cohésion et la vision collective de l'action syndicale.

Franck

Deux jours de rassemblement ont réuni plus de 70 militants, format inédit face aux rencontres d'une journée. La mobilisation a été constante. L'occasion a permis de remercier les militants pour le score historique des élections d'avril 2025. Pour le DSC, ces échanges nourrissent un plan de travail adapté aux régions. Le travail en groupes a renforcé la dynamique CFDT à l'UES AG2R pour demain.

Une année de négociations au cœur des priorités sociales pour les différents secteurs de la fédération PSTE.

L'année 2026 s'annonce particulièrement dense en matière de dialogue social, salaires, classifications, égalité professionnelle, conditions de travail et évolutions des organisations figurent au cœur des échanges.

Agendas sociaux 2026 : des négociations programmées autour des rémunérations, des parcours et des conditions de travail.

Les institutions de retraite complémentaire et de prévoyance (RCIP).

Un agenda structuré autour des rémunérations, des parcours et de l'égalité. Dans la branche des institutions de retraite complémentaire et de prévoyance, un accord de méthode fixe l'agenda social pour l'année 2026. Celui-ci s'inscrit dans un contexte de renouvellement de plusieurs accords et vise à donner un cadre clair et partagé aux négociations à venir. Les discussions porteront en priorité sur les rémunérations, avec la fixation des RMMG pour 2026, ainsi que sur la poursuite de la révision des annexes II et IV de la convention collective nationale, enjeux majeurs pour la reconnaissance des métiers et des parcours professionnels.

L'emploi des personnes en situation de handicap fera également l'objet de travaux spécifiques. L'agenda intègre par ailleurs des thématiques essentielles en matière de progrès social, notamment l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'accompagnement des salariés aidants, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, ainsi que la situation et le maintien dans l'emploi des salariés expérimentés (seniors). Les négociations s'échelonneront sur l'ensemble de l'année 2026, avec un premier semestre consacré principalement aux enjeux salariaux et conventionnels, et un second semestre orienté vers l'égalité, les parcours professionnels et la qualité des conditions de travail.



Mutualité.

Un agenda ambitieux au service de la modernisation conventionnelle. Dans la branche Mutualité, l'agenda social pour la période 2025-2026 s'inscrit dans une démarche de modernisation de la convention collective. Les partenaires sociaux ont défini un programme de négociations large. La négociation annuelle obligatoire sur les salaires constitue un axe central, complété par la révision de la RMAG, de l'architecture de rémunération et par la poursuite des travaux sur les classifications. L'objectif affiché est de renforcer la cohérence et la lisibilité des dispositifs de rémunération et des parcours professionnels. D'autres thèmes majeurs sont également à l'ordre du jour, tels que le dialogue social et son financement, la petite enfance, la situation des salariés oubliés du Ségur, ainsi que la mise en œuvre de clauses de rendez-vous sur l'intéressement et l'emploi des travailleurs handicapés. Les réunions de la CPPNI sont programmées jusqu'à fin 2026, assurant un suivi continu des négociations.

France Travail.

Un premier semestre 2026 sous forte tension sociale. À France Travail, le calendrier social du premier semestre 2026 s'annonce particulièrement chargé. De janvier à juillet, les instances nationales seront rythmées par de nombreuses négociations

et consultations, reflet d'un contexte de transformations profondes de l'établissement. Les rendez-vous récurrents seront bien sûr au cœur de cet agenda : négociations salariales, intéressement, qualité de vie et conditions de travail (QVCT), santé et sécurité au travail. Pour la CFDT, ces discussions devront impérativement déboucher sur des avancées concrètes, tant les agents sont confrontés à une dégradation des conditions de travail. Fait marquant de ce semestre, une négociation inédite sur l'usage de l'intelligence artificielle s'ouvrira. La CFDT sera pleinement mobilisée pour que l'introduction de ces outils ne se fasse ni au détriment des métiers, ni des conditions de travail, ni du sens du service public, et qu'elle s'accompagne de garanties collectives solides. La négociation de l'accord senior, engagée en 2025, doit également aboutir cette année. Les attentes sont fortes chez les personnels concernés, qui espèrent des mesures ambitieuses d'aménagement des fins de carrière et de reconnaissance des parcours professionnels. Ce calendrier déjà dense sera encore impacté par l'organisation d'un référendum d'entreprise sur l'accord GEPP, un moment clé pour l'avenir des agents et des parcours professionnels.

Enfin, le premier semestre 2026 ouvrira la renégociation de l'accord sur l'égalité professionnelle. La CFDT n'avait pas signé le précédent accord, faute de mesures concrètes. Dans un établissement où 72 % des effectifs sont des femmes, il est indispensable de changer de méthode et de contenu. La CFDT arrive à la table des négociations avec un cahier revendicatif construit et exigeant, pour obtenir de réelles avancées sur l'égalité salariale, les déroulements de carrière et les conditions de travail.

Pour la CFDT, ce calendrier social dense doit être mis à profit pour faire progresser les droits des agents et construire des accords utiles, protecteurs et à la hauteur des enjeux de France Travail. ■

Sécurité sociale : la CFDT met ses revendications sur la table avant l'ouverture des négociations 2026

Dans le champ de la Sécurité sociale, le programme de négociation pour 2026 ouvre une année de dialogue social particulièrement attendue par les salariés. Si les thématiques inscrites au programme par l'employeur constituent une base de travail, le secteur a rappelé que ces négociations devront impérativement répondre aux difficultés sociales, salariales et organisationnelles rencontrées au quotidien dans les organismes.

La question du pouvoir d'achat constitue la priorité centrale pour la CFDT. Après plusieurs années de perte de rémunération liée à l'inflation et l'absence de revalorisation de la valeur du point pour 2026, la CFDT revendique que la négociation salariale à venir permette une augmentation réelle des salaires. Nous avons notamment exigé une revalorisation de la valeur du point, un rattrapage de l'inflation cumulée depuis 2022 ainsi que la mise en place d'un minimum garanti de 180 euros bruts mensuels, afin de reconnaître l'engagement des salariés et de préserver l'attractivité des métiers de la Sécurité sociale. Dans le même esprit, nous avons porté la revendication d'une négociation sur les titres-restaurant, avec pour objectif une revalorisation de la participation employeur et son alignement sur le plafond légal. Pour la CFDT, il s'agit d'un levier immédiat et concret de soutien au pouvoir d'achat, qui ne peut rester durablement écarté du champ de la négociation. Les dispositifs de rémunération complémentaire devront également faire partie des enjeux majeurs de 2026. Nous avons revendiqué une négociation ambitieuse pour la reconduction de l'intéressement. La complémentaire santé constitue un autre dossier prioritaire. La CFDT demande l'ouverture d'une négociation portant sur la structuration des cotisations, aujourd'hui jugée injuste et peu solidaire, car elle pèse proportionnellement davantage sur les plus bas salaires. Elle revendique également une évolution de la répartition entre part employeur et part salarié ainsi que la pérennisation



PHOTO DR

des mécanismes de financement pour les anciens salariés. Les conditions de travail et la santé au travail figurent également au cœur de nos revendications. Dans un contexte d'intensification du travail, de transformations organisationnelles et de dégradation de la santé mentale, nous avons exigé l'ouverture d'une négociation dédiée à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, afin de renforcer la prévention et d'améliorer durablement la qualité de vie au travail.

Nous avons par ailleurs porté des revendications spécifiques concernant les UGECAM, avec l'ouverture de négociations sur les astreintes ainsi que sur le travail des dimanches et jours fériés. Les contraintes particulières subies par les personnels concernés doivent être reconnues et compensées à la hauteur des exigences du service rendu. Les enjeux liés aux parcours professionnels et aux droits collectifs font également partie des priorités. La CFDT revendique une négociation sur les mobilités internes afin de sécuriser les parcours, garantir l'équité entre organismes et faire de la mobilité un droit effectif et choisi. Nous avons également demandé la renégociation de l'accord relatif au droit syndical, notamment pour mieux reconnaître et valoriser les parcours des salariés engagés syndicalement. Enfin, la CFDT entend pleinement investir les nouveaux enjeux liés aux transformations du travail,

en particulier l'utilisation de l'intelligence artificielle dans les organismes. Nous avons revendiqué l'ouverture d'une négociation nationale afin d'encadrer ces usages, garantir la transparence, préserver l'autonomie professionnelle, protéger l'emploi et assurer le respect des principes éthiques. À ce stade, il appartient désormais au COMEX de l'UCANSS de prendre pleinement connaissance des revendications de l'ensemble des organisations syndicales et d'élaborer une proposition de calendrier de négociation. Ce calendrier devra ensuite être soumis à validation par le Conseil d'orientation de l'UCANSS, prévu à la fin du mois de janvier. Cette étape conditionnera l'ouverture effective des négociations et leur organisation dans les mois à venir.

Une dynamique commune.

Si les agendas sociaux diffèrent selon les secteurs, ils font néanmoins apparaître de nombreux thèmes de négociation communs. Cette convergence des enjeux constitue un levier pour la fédération PSTE. Elle permet d'alimenter une réflexion collective, de partager les analyses et les revendications et de construire une ligne de conduite cohérente et lisible dans l'ensemble des négociations. La mutualisation des travaux, des positions et des retours d'expérience entre les secteurs doit ainsi renforcer l'efficacité de l'action syndicale, tout en tenant compte des spécificités propres à chaque branche. ■

Accord GEPP France Travail et référendum : comprendre le processus et le choix de la CFDT

À l'issue de plusieurs semaines de négociation, un projet d'accord GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels) du périmètre France Travail a été finalisé et ouvert à signature jusqu'au 19 décembre 2025. Cet accord s'inscrit dans un contexte de transformations profondes de l'établissement France Travail, avec des impacts directs sur l'organisation du travail, les métiers et les parcours professionnels des agents. (CF numéro de novembre)

Première organisation syndicale à France Travail, la CFDT a fait le choix de la responsabilité en s'engageant pleinement dans cette négociation et en signant l'accord GEPP. Ce choix repose sur une conviction forte : mieux vaut un cadre collectif protecteur que l'absence de garanties, face aux évolutions en cours et à venir.

Les règles de validité d'un accord d'entreprise.

Un accord d'entreprise est directement applicable, sans référendum, lorsque les organisations syndicales signataires représentent au moins 50 % des suffrages exprimés lors des élections professionnelles. Lorsque ce seuil n'est pas atteint mais que les syndicats signataires totalisent au moins 30 % et moins de 50 %, l'accord est qualifié de minoritaire. Dans cette situation, la loi prévoit qu'il peut être validé par référendum, à la demande d'un ou plusieurs syndicats signataires. En dessous de 30 %, aucun référendum n'est possible et l'accord est automatiquement non valide.

Pourquoi l'accord GEPP France Travail est concerné.

Dans le cas de l'accord GEPP France Travail, les organisations syndicales signataires (CFDT et SNAP) représentent 37,44 % des suffrages exprimés. Nous sommes donc clairement dans le cadre d'un accord minoritaire ouvrant la possibilité d'un référendum. Il est important de rappeler que le référendum n'est ni automatique, ni obligatoire. Il s'agit d'une faculté



PHOTO DR

prévue par la loi, permettant, lorsque les conditions sont réunies, de donner directement la parole aux agents de France Travail. À ce jour, l'accord GEPP France Travail n'est donc pas encore valide, mais le cadre légal permet l'organisation d'une consultation des salariés.

La demande de référendum : un cadre légal strict.

La loi prévoit un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour demander l'organisation d'un référendum. Cette demande doit être formalisée par écrit et notifiée à l'employeur ainsi qu'aux autres organisations syndicales représentatives. Cette étape ouvre une phase clairement encadrée par des délais précis et conditionne la suite du processus.

Les étapes et délais à venir. Après la demande de référendum, un délai de 8 jours s'ouvre, durant lequel :

► d'autres organisations syndicales peuvent compléter les signatures pour atteindre les 50 %, rendant l'accord GEPP France Travail immédiatement valide sans référendum ;

► ou certaines organisations peuvent revenir sur leur signature. À l'issue de ce délai, si l'accord demeure minoritaire tout en restant au-dessus de 30 %, un référendum est organisé. L'employeur dispose alors d'un délai maximal de deux mois pour organiser le scrutin, selon un protocole négocié avec les syndicats concernés. Les agents de France Travail devront être informés au moins 15 jours avant la date du vote. Le choix de la CFDT : démocratie sociale et protection des agents de France Travail. En tant que première organisation syndicale, la CFDT assume pleinement ce choix démocratique. Parce que l'accord GEPP France Travail engage durablement les parcours professionnels, il est légitime que les agents puissent se prononcer directement.

La CFDT fait confiance aux agents de France Travail pour décider en connaissance de cause. Elle continuera à informer, expliquer et défendre un cadre collectif protecteur, convaincue que la démocratie sociale est une force et que l'accord GEPP France Travail constitue un levier essentiel pour sécuriser l'avenir professionnel des agents.

CAISSE DE PREVOYANCE DES AGENTS DE LA SECURITE SOCIALE ET ASSIMILES

Institution de prévoyance régie par le code
de la Sécurité Sociale



Prestations servies :

- Pension d'invalidité complémentaire***
- Capital-décès***
- Rente de conjoint – de partenaire lié par un PACS
et de concubin***
- Rente d'éducation***

Fonds social :

- _secours exceptionnels aux bénéficiaires d'une pension complémentaire
d'invalidité en cours de service et aux ayants droit d'un assuré décédé
bénéficiaires de prestations en cours de service**

UN SYNDICATISME
D'ADHÉRENTS

Le Havre : une journée ARC au plus près des militants du SYPS Normandie

Le 8 décembre 2025, au Havre, les militants du SYPS Normandie se sont retrouvés pour une journée de travail dédiée au dispositif ARC – **Accompagnement, Ressources, Conseil**. Objectif : consolider les pratiques d'accompagnement du syndicat et ancrer, concrètement, le « réflexe ARC » dans la vie des sections et des équipes.

La matinée a permis de poser un cadre commun. Le Congrès confédéral de 2022 a instauré un droit à l'accompagnement, avec une exigence simple : « aucune section, aucun militant ne doit rester seul avec des questions sans réponses ». L'ARC vise précisément à rendre ce droit effectif, dans la proximité et la coopération entre structures CFDT.

Trois dimensions ont été rappelées :

► **A comme Accompagnement** : une démarche qui part des besoins, recherche l'autonomie, ne fait pas « à la place », s'inscrit dans le temps (un début, une fin) et repose sur des objectifs partagés. Une posture résume l'esprit : « être à côté ».

► **R comme Ressources** : un espace de fiches thématiques, de mutualisation documentaire, d'outils (dont la conception de documents), d'espaces de discussion et de contenus d'actualité utiles au quotidien.

► **C comme Conseil** : une réponse rapide, précise et ponctuelle lorsqu'une situation soudaine et urgente appelle un appui expert externe (économique, juridique, négociation, reclassement, mobilité, PSE, discrimination syndicale, etc.), via des partenariats nationaux – notamment avec Syndex.

L'après-midi, la journée s'est prolongée par un atelier "Accompagnement" toujours animé par Emmanuelle Perin et Dominique Taupin. La méthode de travail a combiné séquences individuelles, échanges en sous-groupes puis restitution en plénière, autour de trois temps : (1) les pratiques, ressources et besoins d'accompagnement dans le syndicat ; (2) les changements induits par le droit à l'accompagnement et l'ARC ; (3) la mise en œuvre opérationnelle au SYPS, à partir d'une fiche "9 étapes" pour structurer une démarche de déploiement.

Les discussions ont mis en évidence un point clé : ne pas confondre suivi et accompagnement. Le suivi est indispensable pour piloter, coordonner, planifier ; mais l'accompagnement suppose un cadre, une posture, une méthode et une intention : aider une équipe à progresser, à se structurer, à décider et à agir par elle-même. Les échanges ont aussi rappelé l'intérêt de valoriser les accompagnements menés (ce qui a été tenté, ce qui fonctionne, ce qui manque) afin de capitaliser et d'essaimer entre sections.

La séquence de clôture a été consacrée à la Charte d'engagement "Garantir ensemble le droit à l'accompagnement des militantes et militants", qui formalise un engagement commun : proposer une réponse adaptée, rendre visibles et accessibles les offres d'accompagnement, et s'inscrire dans une dynamique de coopération et d'entraide entre organisations CFDT. La charte a été signée au Havre par Antoine Cogoluegnes, secrétaire général du

SYPS Normandie. Cette signature marque une étape politique : faire de l'accompagnement un repère partagé, au service de la structuration, du développement et de l'action syndicale de proximité. ■



Antoine Cogoluegnes Secrétaire Général du SYPS Normandie signe pour le Syndicat la Charte d'engagement ARC.

Coup d'Boost ! Les défis sont déjà relancés !



La remise des prix de la troisième édition du Coup d'Boost Confédéral s'est déroulée le 16 décembre 2025 au Sand Fabrik à Pantin.

Les syndicats pouvaient s'inscrire du 1er mai au 30 juin 2025 sur la plateforme coudboost.cfdt.fr.

5 challenges et défis étaient ouverts :

- Challenge n° 1 : Coup d'boost adhésions
- Challenge n° 2 : Coup d'boost adhésions jeunes
- Challenge n° 3 : Coup d'boost adhésions cadres
- Défi « adhésions découvertes »
- Défi « Oscar » (nombre de fiches contacts créées)

Les challenges et défis ont pris en compte les données enregistrées dans Gasel du 1er mai au 1er novembre 2025, sauf pour le défi « adhésions découvertes » dont les données concernaient la période de couverture de l'action, soit du 1er mai au 30 septembre 2025.

257 syndicats, dont 13 syndicats de la Fédération

PSTE, se sont inscrits à Coup de Boost 2025 : SFASS, SEGO, PS BRETAGNE, PS PROVENCE, PS PDL, SYPS ALSACE, SYPS CHAMPAGNE ARDENNES, SYPS MIDI PYRENEES, SYNAMI, SYPS CENTRE, SEAURA, SYNEE, SRPS BOURGOGNE FRANCHE CONTE.

Le SFASS et le PS Bretagne ont été récompensés au Coup d'Boost « adhésions cadres » en terminant respectivement 1er et 4 au top 10 des Syndicats inscrits. Bravo aux équipes mobilisées !

Et grâce à l'investissement de tous les Syndicats de la PSTE et leurs équipes syndicales, la Fédération a remporté la coupe d'or au challenge n°3 des Fédérations/URI.

La quatrième édition du Coup d'Boost vient d'être lancée.

Les Syndicats ont jusqu'au 31 mars 2026 pour s'y inscrire sur la plateforme dédiée.

Nouveauté 2026 : le défi « adhésions découverte »

sera remplacé par « Boostons la TEJ » et récompensera les 10 syndicats ayant mené les initiatives les plus innovantes et impactantes associant transition écologique juste et développement syndical. Leur action sera évaluée selon les critères suivants :

- Impact syndical : nombre d'adhésions ou contacts générés.
- Implication collective : participation des sections, des adhérent.es.
- Originalité et reproductibilité : idée innovante et facile à répliquer.

Les résultats des challenges et défis seront proclamés à l'occasion de la remise des prix prévue lors du Congrès Confédéral du 22 au 26 juin 2026 à Bordeaux. Les gagnants seront déterminés à l'aide des données enregistrées dans Gasel du 1er janvier au 1er juin 2026. Par avance bons challenges à toutes et tous! ■

**Vous êtes
un aidant ?
Nous sommes
là pour vous
soutenir !**



Nous proposons des solutions concrètes et un accompagnement sur mesure. Avec notre ligne dédiée, vous pourrez bénéficier d'écoute et de conseils adaptés à vos besoins.

**Scannez et découvrez
l'accompagnement
dont vous bénéficiez**



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

MH-25646_2409 - ©AdobeStock



Un bureau, des visages, des engagements.

Pour ce quatrième épisode, la série des portraits chinois continue d'ouvrir de nouvelles portes du Bureau fédéral. Quelques questions simples, des réponses parfois très directes, parfois décalées, mais toujours révélatrices d'une même réalité : la PSTE avance par la diversité des parcours et la force du collectif. De nouveaux portraits à découvrir, pour mieux comprendre ce qui rassemble, ce qui anime, et ce qui met en mouvement celles et ceux qui portent la fédération au quotidien.



SANDRA DELSINNE

Peux-tu te présenter brièvement ?

Je viens de Dunkerque, 47 ans, deux ados que j'élève seule et je suis juriste à la CPAM.

Si tu étais une valeur syndicale, tu serais...
L'émancipation.

Si tu étais un moment de vie militante, tu serais...

Les Cafés Orange.

Si tu étais une cause à défendre, tu serais...

Les discriminations.

Si tu étais un mot qui résume ton engagement, tu serais...

L'épanouissement.

Et pour finir, si tu devais choisir ton carburant de vie hors syndicat, ce serait...

Mes enfants.



STEPHANE FOURNIER

Peux-tu te présenter brièvement ?

J'ai 53 ans, je suis SG du syndicat CFDT PS AURA, membre du BF et du bureau URI AURA. J'anime également des formations pour la CFDT. Je suis adhérent et militant depuis 1997.

Si tu étais une valeur syndicale, tu serais...
L'émancipation.

Si tu étais un moment de vie militante, tu serais...

La négociation et la signature de mon premier accord rtt.

Si tu étais une cause à défendre, tu serais...
La lutte contre toute les discriminations.

Si tu étais un mot qui résume ton engagement, tu serais...

La patience.

Et pour finir, si tu devais choisir ton carburant de vie hors syndicat, ce serait...

Ma famille.



STÉPHANE CAVALLINI

Peux-tu te présenter brièvement ?

Je suis grand, barbu et engagé.

Si tu étais une valeur syndicale, tu serais...

L'émancipation, se débarrasser de ses préjugés encombrants, apprendre à les reconnaître et découvrir d'autres chemins de penser sans céder à la facilité.

Si tu étais un moment de vie militante, tu serais...

Un débat d'idée passionné dans un congrès, qui aboutit à la satisfaction générale d'un débat qui ne craint pas d'être

Si tu étais une cause à défendre, tu serais...

La sécurité pour tous sans coercition, donc la liberté et la confiance.

Si tu étais un mot qui résume ton engagement, tu serais...

L'intégrité.

Et pour finir, si tu devais choisir ton carburant de vie hors syndicat, ce serait...

L'art.

GRAND ANGLE

GRAND ANGLE



Transparence salariale : une obligation européenne qui change la donne

La transparence salariale est en passe de devenir un pilier structurant du droit du travail européen et français. Avec l'adoption de la directive européenne 2023/970 du 10 mai 2023, l'Union européenne a choisi de s'attaquer frontalement aux inégalités de rémunération persistantes entre les femmes et les hommes. Cette évolution s'inscrit dans un combat syndical de long terme porté par la CFDT en faveur de l'égalité salariale.

Elle impose un cadre juridique contraignant, fondé sur la transparence, l'information et le renforcement des droits des salariés. Cette directive doit être transposée dans l'ensemble des États membres au plus tard le 7 juin 2026. Cette échéance ouvre une période décisive de préparation pour les entreprises, les administrations et les acteurs du dialogue social en France.

Des inégalités toujours présentes malgré le droit existant.

Depuis plusieurs décennies, le principe « à travail égal salaire égal » est inscrit dans le droit européen et dans le Code du travail français. Pourtant, les écarts de rémunération demeurent structurels et largement invisibles pour les salariés concernés.

Selon la Commission européenne, le manque de transparence est l'un des principaux obstacles à la détection et à la correction des discriminations salariales. Les salariés ne disposent pas des informations nécessaires pour comparer leur situation. Les représentants du personnel peinent à obtenir des données exploitables pour engager des négociations efficaces. Une situation que la CFDT dénonce de manière constante dans les entreprises et les branches. C'est dans ce contexte que la directive marque un changement de paradigme, en faisant de la transparence non plus une option, mais une obligation légale. Interrogée sur cette directive, Hélène Ibanez, vice-présidente du comité femmes, souligne que la transparence salariale est un outil essentiel pour rendre visibles les inégalités entre les femmes et les hommes. Elle insiste sur la nécessité de transformer ce cadre juridique en avancées concrètes.

Recrutement, information, droits des salariés, ce que prévoit la directive.

Le texte européen introduit des droits nouveaux dès le stade du recrutement. Les employeurs devront communiquer aux candidats le niveau de rémunération initial ou la fourchette salariale as-

sociée au poste concerné avant l'entretien d'embauche. Il sera également interdit de demander aux candidats leur historique de rémunération. Cette mesure vise à éviter la reproduction d'inégalités antérieures et à rééquilibrer le rapport de force dès l'entrée dans l'emploi. Au-delà du recrutement, la directive consacre un droit à l'information salariale pour les salariés en poste. Chaque salarié pourra demander et obtenir des informations sur son niveau de rémunération individuelle ainsi que sur les niveaux de rémunération moyens ventilés par sexe pour les catégories de travailleurs accomplissant un même travail ou un travail de valeur égale.

Quand la transparence devient opposable.

La directive impose également des obligations de transparence collective renforcées pour les employeurs. Les entreprises d'au moins cent salariés devront publier régulièrement des données relatives aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Lorsque les données révèlent un écart de rémunération supérieur à cinq pour cent non justifié par des critères objectifs, l'employeur devra procéder à une évaluation conjointe des rémunérations avec les représentants du personnel



et mettre en œuvre des mesures correctrices assorties d'un calendrier. Mais l'enjeu principal est la catégorisation des emplois pour mesurer les écarts. De ce point de vue, la CFDT n'a eu de cesse de défendre le rôle de la négociation collective et des grilles de classifications, à condition qu'elles soient construites à partir de critères exempts de biais de genre comme le prévoit la directive. « *Sur la place de la négociation, nous avons beaucoup avancé et les premiers arbitrages présentés sur la transposition vont dans ce sens* », explique Hélène Ibanez, qui a participé à certaines réunions de concertation. « *L'enjeu pour la CFDT va maintenant être de renforcer la formation des militants en charge de négocier ces grilles de classification pour qu'ils puissent aborder ces négociations en les regardant du point de vue de l'égalité salariale.* » Pour les élus et les mandatés syndicaux, cette directive constitue une véritable aubaine. Elle transforme des revendications longtemps considérées comme symboliques en obligations juridiques opposables. Elle permet de sortir d'une logique de soupçon pour entrer dans une logique de preuve fondée sur des données vérifiables.

La fonction publique face à ses propres angles morts.

Dans la fonction publique, la question des inégalités salariales a longtemps été abordée à travers le prisme des diplômes et des concours. Le recrutement par concours, le classement en catégories, corps et grades ont nourri l'idée d'un système objectivé et, par nature, égalitaire. Cette architecture statutaire a souvent servi de rempart contre la mise en débat des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Pourtant, cette neutralité affichée masque des déséquilibres profonds. Les filières historiquement féminisées restent moins valorisées et moins rémunérées, à niveaux de diplômes comparables. La reconnaissance différenciée des diplômes, des métiers et des parcours professionnels continue de produire des écarts salariaux tout au long de la carrière. La directive européenne constitue une avancée décisive pour la fonction publique. La transposition en cours confirme son application pleine et entière aux employeurs publics dans les trois versants. L'Index égalité professionnelle actuellement en vigueur a



vocation à être remplacé par un nouvel index aligné sur les exigences européennes, intégrant des indicateurs renforcés et harmonisés. Il ne s'agit plus seulement de mesurer, mais de corriger. Les obligations de transparence s'imposeront également dès le recrutement, y compris pour les agents contractuels. Pour les représentants syndicaux de la fonction publique, le renversement de la charge de la preuve renforce nettement leur capacité d'action. La CFDT Fonction publique s'est fortement mobilisée pour faire de cette transposition un outil ambivalent et réellement opérant.

2026 le moment de vérité.

En France, la transposition de la directive d'ici juin 2026 va nécessiter des évolutions substantielles du cadre juridique existant. La CFDT est pleinement investie dans les concertations sur la transposition de cette directive. Si les discussions concernant la proposition de projet de loi touchent à leur fin, une nouvelle concertation devrait s'ouvrir très prochainement sur les décrets d'application. Pour les entreprises comme pour les employeurs publics, la mise en conformité ne pourra pas se limiter à des ajustements formels. Elle impliquera

un travail de fond sur les systèmes de classification, les grilles de rémunération et les pratiques managériales. La transparence salariale ne règlera pas à elle seule l'ensemble des inégalités professionnelles. Mais elle enlève le voile qui les protégeait. En rendant visibles les écarts et en les rendant opposables, la directive européenne redonne du contenu au dialogue social. À partir de 2026, la question ne sera plus de savoir si les inégalités existent, mais ce que les employeurs feront concrètement pour les faire reculer. ■



Être assureur d'intérêt général c'est répondre aux besoins et contraintes de chacun de nos clients, en construisant, ensemble, une protection qui leur ressemble.

KLESIA s'engage pour la société en apportant des solutions de prévention d'assurance de personnes et de services simples, innovantes, solidaires et durables adaptées à vos besoins et à ceux de vos proches, tout au long de la vie. Au-delà de notre métier initial, nous agissons pour les plus fragiles, œuvrons pour le mieux vieillir et contribuons à rendre la santé accessible à tous.

KLESIA s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.

KLESIA
Assureur d'intérêt général