



« Continuer d'outiller nos militants et nos sections syndicales »

Budget et conjoncture économique, conférence travail, emploi et retraites, négociation assurance chômage, transparence salariale, élections fonction publique... Président de la CFE-CGC, François Hommeril passe en revue les grands dossiers 2026.

À l'attaque de cette nouvelle année, que peut-on souhaiter à la CFE-CGC et à ses militants alors que s'ouvre un nouveau cycle d'élections professionnelles dans les entreprises ?

Je souhaite avant tout à nos militants une bonne santé et du bonheur avec ceux qui leur sont chers. Sur le plan syndical, je leur souhaite une grande réussite dans leurs entreprises respectives. Entre les négociations annuelles obligatoires (NAO) et la préparation des élections, 2026 est chargée. Pour la CFE-CGC, il s'agit comme toujours de fournir les meilleures analyses, d'avoir les militants les mieux formés et les propositions les plus adaptées. Assurer à long terme la représentativité de l'organisation reste un défi permanent. C'est en ce but que nous avons triplé, ces dernières années, nos efforts en matière de formation syndicale. Nous continuons d'outiller nos militants et nos sections syndicales sur le terrain, au service des salariés. C'est notre priorité.

« La suppression de la limitation à 3 mandats des élus CSE est la preuve que l'on peut agir et ouvrir des brèches »

Comme stipulé par l'accord national interprofessionnel de 2024 signé entre partenaires sociaux sur l'évolution du dialogue social, le législateur a mis fin (loi du 24 octobre 2025) à la limitation à 3 mandats successifs pour les élus du comité social et économique (CSE). En quoi était-ce fondamental ?

C'est assurément une victoire dont il faut attribuer le mérite à un front syndical uni mais aussi à la CFE-CGC qui a initié et porté cette proposition entre partenaires sociaux. Cela montre qu'il est possible de revenir sur les régressions qui avaient été imposées par les ordonnances Macron, lesquelles ont objectivement fait très mal au dialogue social et à la représentation syndicale. Cette suppression constitue la preuve que l'on peut agir, ouvrir des brèches et qu'il n'y a pas de fatalité. Au-delà de ce succès symbolique, cela répond à une forte demande pratico-pratique de nos syndicats et sections. Dans certaines entreprises, où le cycle d'élections intervient tous les 2, 3 ou 4 ans, cette limitation de mandats forçait à constamment trouver et former des candidats volontaires pour effectuer un travail syndical très prenant, toujours plus exigeant et impactant les carrières professionnelles.



Le budget 2026 est encore en délibération au Parlement. Les débats sont-ils à la hauteur des enjeux ?

Absolument pas. Il est à déplorer que les parlementaires et les gouvernements successifs ont tendance à s'intéresser exclusivement à la réduction des coûts et des dépenses, une obsession amplifiée par la multitude de cabinets de consultants qui inondent les ministères. On ne peut pas s'occuper que de ça ! Pour la CFE-CGC, il convient de tirer l'économie vers le haut, de remettre à plat les politiques d'intervention économique, d'investir davantage dans la recherche. Il faut une vision, des projets stratégiques et des investissements dans des secteurs clés (industrie, énergie, intelligence artificielle...) pour redonner son rang économique au pays. Et non pas en faisant sans cesse des calculs de « gribouille » pour chasser des euros ici et là avec comme conséquence d'appauvrir les Français. J'insiste par ailleurs sur la nécessaire conditionnalité des aides publiques accordées aux entreprises. Le fait que le monde politique ne s'interroge pas sur l'efficacité tangible de ce transfert d'argent public vers le monde économique est symptomatique.

Les faillites d'entreprises ont atteint un niveau record en 2025 (68 500), la fermeture de sites industriels se poursuit ([Brandt](#), Novasco, Teisseire...). Faut-il s'inquiéter de la situation économique et des impacts sur l'emploi ?

Évidemment. Je suis très sensibilisé à cette question, ayant vécu cette situation comme salarié pendant près de 30 ans chez Pechiney, une entreprise qui, comme tant d'autres, s'est retrouvée à la barre d'un tribunal, faute de vision stratégique de certains dirigeants. Beaucoup d'entreprises se contentent de consommer l'argent public pour faire tourner la machine. Les petites entreprises sont également en souffrance, mettant en lumière la mise sous pression de la chaîne de sous-traitance entre les grandes entreprises qui donnent les ordres et les petites qui les exécutent.

« Améliorer le taux d'emploi des jeunes et de seniors »

Le budget de la Sécurité sociale pour 2026 a, lui, été publié au Journal officiel. Que penser de la suspension de la réforme Borne des retraites, l'âge minimal de départ à la retraite restant fixé à 62 ans et 9 mois jusqu'au 1er janvier 2028 ?

Tout a été dit et démontré concernant cette mauvaise réforme qui agit sur le plus mauvais des leviers, l'âge de départ à la retraite. Il faut désormais agir sur les taux d'emplois des jeunes et des seniors, pour lesquels la CFE-CGC porte de longue date des propositions. Il n'est pas normal que pour les moins de 30 ans et les plus de 55 ans, la France demeure un des plus mauvais élèves de l'OCDE en matière d'emploi. On ne peut pas plaider pour améliorer l'entrée dans la carrière professionnelle avec des phases d'apprentissage toujours plus longues et exigeantes et ne rien faire pour améliorer la transition entre la fin de carrière et la retraite. Ces fins de carrière sont un angle mort des politiques de l'État : il faut travailler à encourager les entreprises à embaucher des seniors expérimentés, à développer la retraite progressive, etc.



Comment concilier équilibre budgétaire et amélioration du système de protection sociale ?

Les politiques se font la course sur la thématique de la réduction des dépenses de santé. Je suis opposé à ce discours. En France, les dépenses de santé sont inférieures à des pays comme l'Allemagne ou les États-Unis. Nous sommes trop souvent dirigés par des comptables qui ne font qu'équilibrer les budgets et s'attacher au contrôle des dépenses plutôt qu'aux soins de santé eux-mêmes. Il convient de mieux financer l'Assurance-maladie. Nous sommes prêts à ouvrir le débat sur le financement socialisé, mutualisé, des dépenses de santé. Sinon on ouvre grand la porte aux financements privés et, de fait, à une prise en charge à deux vitesses de la maladie entre ceux qui auront les moyens de se soigner et les autres.

« Nous abordons cette conférence travail, emploi et retraites avec beaucoup d'ambition »

Initiée par le gouvernement Lecornu, [la conférence travail, emploi et retraites](#), avec des travaux prévus jusqu'à l'été 2026, doit permettre de poser, sans obligation de résultats, un diagnostic partagé sur les grands enjeux du travail pour les secteurs privé et public. Qu'en attend la CFE-CGC ?

Après une période assez aride en la matière, nous donnons crédit au gouvernement et au ministre du Travail de tenir ses promesses en lançant ces travaux associant les partenaires sociaux. Ce format, qui ouvre des espaces, est intéressant. Nous abordons donc cette conférence avec beaucoup d'ambition. C'est important d'être à la hauteur quand bien même personne ne peut deviner ce qu'il en sortira. Comme toujours, la CFE-CGC fera valoir ses propositions et sa capacité à éclairer les débats, à objectiver les dossiers et à convoquer les expertises sur ces sujets fondamentaux.

Les organisations syndicales et patronales représentatives ont débuté le 7 janvier une négociation sur l'assurance chômage (contrats courts, 400 millions d'euros d'économies demandés par le gouvernement) et sur les ruptures conventionnelles. Quels sont les enjeux ?

Comme souvent en pareil cas, les discussions vont en bonne partie dépendre de la capacité de la partie patronale à négocier avec loyauté. S'agissant des contrats courts, la CFE-CGC explique depuis des années que si on veut en réguler les usages, il faut augmenter les cotisations chômage des employeurs - actuellement fixées à 4 % et exonérées - à due proportion de la durée des contrats courts. L'Unédic, gérée par les partenaires sociaux, est équilibrée. Ce qui contribue au déficit du régime, ce sont les charges que l'État fait peser : contrats courts, indemnisation des frontaliers, intermittents du spectacle et financement de France Travail.



Concernant les ruptures conventionnelles, la partie patronale vient dire qu'il y a des salariés qui veulent démissionner et qui négocient une rupture conventionnelle puis s'inscrivent à France Travail. En quoi est-ce un problème ? Ce sont les employeurs qui voulaient ce dispositif permettant à un salarié de rompre un CDI à l'amiable et de toucher des allocations chômage, et à l'employeur de se séparer d'un collaborateur sans engager une lourde procédure de licenciement. Depuis son instauration en 2008, le dispositif a évité de nombreux contentieux prud'homaux. Mais la partie patronale n'en a jamais assez, arguant que la rupture conventionnelle serait parfois une démission cachée. C'est leur problème. Pour la CFE-CGC, il faut discuter des impacts générés dont l'instabilité - plus prononcée chez les jeunes diplômés - découlant d'un attachement moindre à l'entreprise. Ce qui n'est pas forcément bon sur le plan économique, et dont les causes doivent être analysées en profondeur bien au-delà des effets d'un dispositif de départ de l'entreprise.

Les partenaires sociaux sont concertés dans le cadre de la transposition, avant juin 2026 en France, de la directive européenne sur la transparence des salaires. Les entreprises sont-elles prêtes à une révolution culturelle ?

Un de mes plus anciens souvenirs de syndicaliste, c'est une négociation salariale difficile chez Pechiney. Nous sollicitons une réunion bilatérale avec la direction pour faire avancer les choses et avoir une négociation loyale, faute de quoi nous demanderons une enquête sur les salaires dans l'entreprise. J'ai vu la direction générale se crispier immédiatement. Cette histoire a plus de 30 ans mais elle dit tout de la sensibilité des enjeux quand l'employeur, seul, connaît l'ensemble des grilles salariales en vigueur dans l'entreprise. Le sujet va être sensible dans les services RH. Les élus du personnel et nos militants syndicaux vont être sollicités pour travailler ces problématiques et les enjeux afférents : défense des salariés, compétitivité, mobilité professionnelle, évolutions de carrières, classification des postes, etc.

Les négociations salariales battent leur plein en entreprise. Quelles sont les revendications de la CFE-CGC ?

Là encore, nos sections syndicales sont largement mobilisées pour mener ces NAO et améliorer le partage de la valeur en faveur des salariés, d'autant plus dans les entreprises où sont chaque année battus des records de versements de dividendes aux actionnaires et/ou de rachats d'actions. Nous sommes aussi particulièrement vigilants quant aux mesures salariales discriminatoires qui peuvent s'appliquer contre les salariés de l'encadrement (techniciens, agents de maîtrise, cadres) et qui sont inacceptables.

« Mobilisé jusqu'au dernier jour de mon mandat »

Les élections professionnelles dans les trois versants de la fonction publique (État, territoriale et hospitalière) se tiendront en décembre 2026. Comment se prépare la CFE-CGC ?

C'est une échéance très importante pour laquelle nos structures sont pleinement mobilisées : la confédération ; la fédération CFE-CGC des services publics et les syndicats



qui la constituent ; et nos équipes territoriales. Le premier défi est de constituer des listes avec des candidats et des candidates partout où cela est possible. La marque CFE-CGC est compétitive. Nous sommes dans une dynamique de développement et chaque agent de la fonction publique mérite d'être représenté par des militants CFE-CGC dans son univers professionnel.

Après dix années à la présidence de la CFE-CGC, vous passerez la main en juin prochain lors du 39^e congrès qui sera organisé à Strasbourg. Quel est votre état d'esprit ?

Je m'y prépare mais ma motivation est intacte ! Les défis sont encore nombreux et je serai bien entendu mobilisé jusqu'au dernier jour de mon mandat. Au-delà de la dimension personnelle, je suis fier de présider une organisation conquérante, reconnue, et qui a progressé lors des trois derniers cycles électoraux de la représentativité syndicale. Le congrès sera un temps fort et les débats sont un signe de vitalité démocratique au sein d'une organisation. Indépendamment des personnes qui la dirigent, la CFE-CGC est et sera toujours capable de se tracer un destin ambitieux et d'obtenir des résultats à la hauteur de l'engagement et de l'implication de tous ses militants.