

AURORE SOCIALE

REVUE PRESSE

FÉVRIER 2026



SOMMAIRE

Edito

Présentation du contenu de la revue *Aurore sociale* et des actualités du mois de Février 2026
..... p. 3

ACTUALITÉS LOCALES

France 3 Auvergne : Plan social chez Erasteel : des salariés lancent un appel sur LinkedIn pour sauver leurs emplois
..... p. 5

Francebleu Auvergne : “À Clermont-Ferrand, un forum des métiers territoriaux pour recruter de nouveaux agents de la fonction publique”
..... p. 7

ACTUALITÉS NATIONALES

Le Monde : “Les entreprises sont loin d’avoir compensé les récentes pertes de pouvoir d’achat pour leurs salariés, malgré des hausses de salaires supérieures à l’inflation pour 2026
..... p. 10

LES ÉCHOS : “Emploi : les partenaires sociaux négocient à nouveau sur les contrats courts”
..... p. 14

ACTUALITÉS INTERNATIONALES

Le Monde : “En Argentine, Javier Milei s’essaie à la négociation pour réformer le droit du travail
..... p. 16

L’organisation internationale du travail : “Les interdictions d’importation peuvent contribuer à lutter contre le travail forcé”
..... p. 19



Chers lecteurs,

Sur le plan local, deux articles vous seront présentés :

L'article publié par Manale Makhchoun le 20 février 2026 sur France 3 Auvergne relate l'appel lancé sur LinkedIn par des salariés d'Erasteel à Commentry (Allier) pour trouver un repreneur face à un plan social supprimant 190 postes. Ils défendent un projet alternatif de recyclage industriel, jugé viable d'ici 2028, mais nécessitant encore trois millions d'euros et un partenaire industriel.

Le deuxième article, présenté par Pheline Leloir-Duault, évoque l'organisation d'un forum à Clermont-Ferrand qui a pour objectif de donner de la visibilité aux métiers de la fonction publique territoriale. En effet, de nombreux demandeurs d'emploi ont pu découvrir la fonction publique territoriale et déposer leurs CV.

Sur le plan national, deux articles vous seront présentés :

Le premier article du Monde, publié début février 2026, analyse les premières négociations salariales en entreprise pour 2026. Dans un contexte économique jugé incertain, les entreprises privilégient les augmentations individuelles et réduisent les mesures collectives, alimentant les inquiétudes des salariés et des syndicats sur une « normalisation » salariale défavorable. L'article souligne également que la future transposition de la directive européenne sur la transparence salariale, attendue d'ici juin 2026, reste largement absente des négociations actuelles. Bien que le recours accru aux augmentations individuelles puisse laisser entrevoir une volonté de corriger certains écarts, la directive n'est évoquée que dans 1 % des accords. Ses effets concrets devraient surtout se faire sentir lors des négociations annuelles obligatoires de 2027, une fois le dispositif pleinement entré en vigueur.

Le deuxième article des Échos, publié par Alain Ruello le 28 janvier 2026, évoque le fait que le Premier ministre a confirmé le retrait de la réforme Bayrou de l'assurance-chômage, permettant la reprise des négociations sur les contrats courts. En contrepartie, le patronat obtient l'assouplissement du bonus-malus sur les cotisations chômage. Les discussions se tiennent sous forte pression, le gouvernement exigeant des économies substantielles tandis que syndicats et Medef restent opposés.



Sur le plan international, deux articles vous seront présentés :

Le premier article du Monde et publié par Anais Dubois le 2 février 2026, évoque le contexte de l'ouverture d'une session parlementaire en Argentine pour tenter de faire adopter une réforme du travail très contestée. Réforme visant notamment à flexibiliser l'emploi et réduire le pouvoir syndical.

L'article publié par l'Organisation internationale du travail aborde la question de l'efficacité des interdictions d'importation dans la lutte contre le travail forcé. Il souligne que si ces mesures peuvent, dans certains cas, encourager des actions correctives et un dialogue social constructif, elles ne suffisent pas à elles seules à traiter les causes structurelles du problème.

Bonne lecture !

Plan social chez Erasteel : des salariés lancent un appel sur LinkedIn pour sauver leurs emplois

Par Manale Makhchoun publié le 20 février 2026

À Commentry (Allier), le plan social de l'entreprise Erasteel, qui prévoit la suppression de 190 postes, arrive à son terme le 26 février prochain. Aucune alternative ni proposition de reprise n'a été présentée. Des salariés et l'intersyndicale ont donc lancé une "bouteille à la mer" : un appel aux professionnels de l'industrie sur le réseau social LinkedIn.

Il suffit parfois de peu pour redonner espoir aux salariés d'Erasteel de Commentry, frappés par un plan social. Un message publié sur LinkedIn, le réseau social professionnel, en fait partie. Il a été mis en ligne par Dorian Durban, technicien de maintenance au sein de l'usine spécialisée dans les aciers rapides. "Nous sommes activement à la recherche d'un repreneur pour cette activité, accompagnés par Auvergne-Rhône-Alpes Entreprises", écrit-il.

Plus de 4 000 personnes ont déjà consulté cette publication, portée par les salariés et l'intersyndicale. Elle présente, dans les grandes lignes, le projet alternatif qu'ils défendent : une réorganisation de l'entreprise autour de l'activité de recyclage. "Le projet complet de recyclage sur site atteindrait l'équilibre financier dès 2028, souligne Dorian Durban. C'est le message que nous voulons faire passer : c'est un projet viable. Cela reste un drame social, car environ 90 personnes vont se retrouver sans emploi. C'est dramatique, mais nous pourrions malgré tout sauver une centaine de postes et l'intégralité des équipements".

Incompréhension chez certains salariés

Pour l'heure, la direction du groupe Erasteel n'a pas soutenu cette proposition, qui repose sur le recyclage de pièces issues de raffineries, une activité lancée il y a une dizaine d'années.

Annie Trémelet, gestionnaire des ressources humaines avec 39 ans d'ancienneté, ne cache pas son incompréhension : “Recycler des métaux coûteux et menacés d'épuisement représentait justement une nouvelle voie pour Commentry. Nous ne comprenons pas pourquoi il a été décidé, du jour au lendemain, de liquider cette activité”.

Jean-Luc Vergé, chargé d'études chez Erasteel depuis 40 ans, partage ce sentiment : “Le projet a suscité un espoir, mais nous voyons bien que la situation reste compliquée. Certains continuent à travailler dans l'angoisse, d'autres sont en colère”.

Selon l'intersyndicale, l'activité pourrait atteindre l'équilibre en 2028. Il manquerait toutefois trois millions d'euros pour concrétiser le projet, ainsi qu'un industriel prêt à s'engager. Les salariés espèrent le trouver grâce à l'appel lancé aux professionnels du secteur.



À Clermont-Ferrand, un forum des métiers territoriaux pour recruter de nouveaux agents de la fonction publique

Par Pheline Leloir-Duault, publié le 4 février 2026

La 4e édition du forum des métiers territoriaux s'est tenu mercredi 4 février à Clermont-Ferrand, pour donner plus de visibilité à ces emplois souvent peu connus. L'occasion pour des centaines de candidats de rencontrer les différentes collectivités territoriales du département du Puy-de-Dôme.

Secrétaire de mairie, Atsem (agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles), maître-nageur, ou encore agent de gestion : autant de métiers qui font partie de la fonction publique territoriale. Sur les 5,5 millions de fonctionnaires en France, on compte plus de deux millions d'agents territoriaux. À l'échelle du département du Puy-de-Dôme, 600 employeurs territoriaux emploient plus de 15.000 agents, dont 2.300 qui travaillent pour la Métropole de Clermont-Ferrand.

En 2024, plus de 2.500 offres d'emplois territoriales ont été publiées dans le département, des offres qui sont parfois trop méconnues du grand public. C'est pourquoi se tenait la 4e édition du Forum des métiers territoriaux ce mercredi 4 février au Hall 32 à Clermont-Ferrand, dans le Puy-de-Dôme, avec une vingtaine d'employeurs territoriaux présents. Leur objectif : recruter des nouveaux profils face à des équipes vieillissantes.

"S'engager dans le quotidien de sa ville et de ses voisins"

Face à ces recruteurs, des centaines de candidats, CV sous le bras, qui recherchent un emploi avec du sens. "Pour moi, c'est essentiel, on a tous besoin d'avoir un sens à sa vie, et aujourd'hui, c'est d'autant plus important de s'engager dans le quotidien de sa ville, de ses voisins et des gens qu'on pourrait croiser", indique Elsa, en recherche d'emploi autour de Clermont-Ferrand.

Un avis partagé par Sandrine, qui cherche à retrouver un emploi dans la fonction publique : "Le besoin d'être en contact avec les gens, de se sentir utile et d'être utile aux autres, c'est le rôle d'un agent public", estime-t-elle.

Devant le stand de Clermont Auvergne Métropole, une longue file de candidats s'étale et patiente en attendant d'être reçu. Certains postes sont déjà assaillis de demandes, remarque Aurélien Gires, le responsable du recrutement : "On a l'ouverture de la Bibliothèque de l'Hôtel-Dieu, et on est en train de recruter pour constituer les équipes, donc ce sont des métiers passions où on a beaucoup de candidatures. Ensuite, on a des métiers qui couvrent des besoins structurels, comme les espaces verts et l'entretien de la voirie. Et on a enfin des métiers sur des directions support, comme les finances publiques ou la sécurité informatique, où on recrute surtout des profils atypiques, surtout junior, car ce sont des jeunes qui ont été formés pour ces compétences."

Cassandra fait notamment partie de ces candidats junior : à 23 ans, elle est tout juste diplômée en agronomie et développement du territoire. Pour elle, c'est un secteur d'avenir, car "c'est se questionner sur la manière dont on peut aménager l'espace durablement avec les enjeux de logement, de changement climatique, d'écologie et d'habitat."

Une vitrine pour les métiers territoriaux

L'autre objectif de ce forum des métiers territoriaux, c'est aussi de donner de la visibilité à ces métiers. "La Métropole est une structure assez jeune, créée en 2017, donc les gens n'ont pas toujours connaissance de quelle collectivité s'occupe de quelle compétence, et les différences entre une Métropole et une Mairie ou un Département, donc être présent sur ce forum, ça permet d'éclaircir les rôles de chacun", détaille Aurélien Gires. "Comment devenir fonctionnaire, les règles des concours, l'accès à l'emploi, tout ça n'est pas très connu du grand public et pas très bien représenté dans les cursus universitaires."

La fonction publique territoriale peut aussi attirer un certain nombre de profils peu qualifiés ou éloignés de l'emploi, comme les bénéficiaires du RSA. Grégory Benazouz, chargé de mission au Département du Puy-de-Dôme, a justement pour mission de faire le lien entre ces bénéficiaires et les collectivités : "On oriente plutôt vers des postes dits en tension, avec peu de qualification : agent d'entretien en collège, commis de cuisine, ou bien des postes administratifs comme du secrétariat ou de l'accueil.

Beaucoup de postes aujourd'hui sont accessibles via la partie contractuelle, car on cherche des compétences externes."

Pour ces acteurs du territoire, la fonction publique territoriale souffre d'un manque de notoriété et d'un manque de communication sur ses recrutements, souligne Tony Bertrand, président du Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Puy-de-Dôme : "Dans le privé comme dans le public, on a un très bon savoir-faire, mais un très mauvais faire-savoir, c'est à dire qu'on ne passe pas assez de temps à communiquer sur ce qu'on fait. Face à une tension de disponibilité en main-d'œuvre, les gens ne viennent pas forcément spontanément vers la fonction publique territoriale, donc on doit redresser ce déficit d'image."

Surtout que la fonction publique territoriale souffre aussi d'une forme de dépréciation par rapport à la fonction publique d'État. "Souvent, les gens voulaient devenir enseignant, magistrat ou rentrer dans la préfectorale", pointe Tony Bertrand. "Puis, ils finissent par se rendre compte que ces fonctions-là ont des contraintes de mobilité géographique, ce qu'on ne trouve pas dans la fonction publique territoriale. On n'a pas d'obligation à la mobilité géographique. Donc, pour trouver un équilibre entre la vie professionnelle et la vie de famille, c'est peut être une bonne piste.



Les entreprises sont loin d'avoir compensé les récentes pertes de pouvoir d'achat pour leurs salariés, malgré des hausses de salaires supérieures à l'inflation pour 2026

Par Aline Leclerc, publié le 4 février 2026

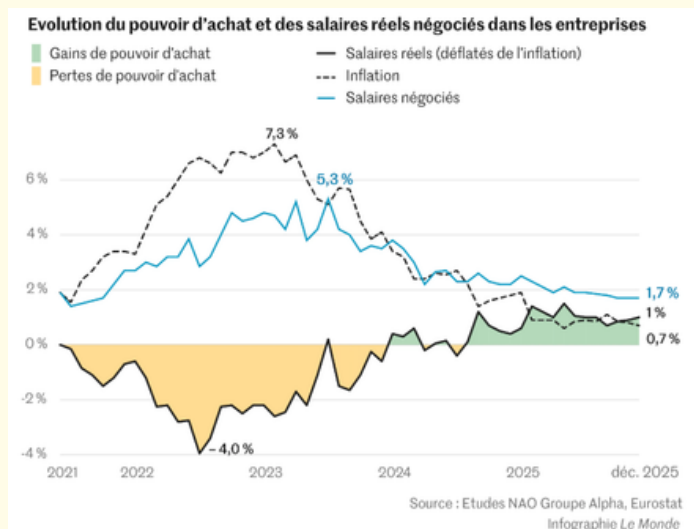
La moyenne des augmentations de salaires pour 2026 s'élève à 1,73 %, selon une étude du Centre études & data du Groupe Alpha, à partir de 800 accords déjà signés en entreprise pour 2026.

C'est une plongée dans la réalité des pratiques salariales en France pour 2026 que livre le Centre études & data du Groupe Alpha dans sa nouvelle note, publiée en avant-première par Le Monde, mercredi 4 février. Contrairement à la plupart des enquêtes salariales, élaborées à partir d'un sondage des directions et de budgets prévisionnels, l'étude du Groupe Alpha s'appuie sur l'analyse exhaustive des accords de négociations annuelles obligatoires (NAO) déjà conclus pour 2026 et disponibles début janvier dans la base Legifrance.

Ainsi sur 1 285 accords salariaux, 800 se sont révélés « exploitables », avec des données précises sur les augmentations du salaire de base, représentant un panel de 800 entreprises de tout secteur et de toute taille, employant au total environ 430 000 salariés.

Premier constat : le niveau des augmentations négociées baisse pour la troisième année d'affilée. La hausse moyenne constatée dans les entreprises qui revalorisent les salaires est de 1,73 % (1,71 % pour les cadres, 1,75 % pour les ouvriers et employés), contre 2,27 % pour 2025 et 3,5 % pour 2024.

Les augmentations sont en recul dans l'ensemble des secteurs avec les budgets les plus élevés dans les services financiers (2,06 %) et l'énergie-chimie (1,97 %), et les plus bas dans les transports (1,42 %) et dans les entreprises de l'économie sociale (1,45 %).



L'inflation s'étant imposée ces dernières années comme le référentiel-clé des NAO, son ralentissement, à 0,8 % sur un an en décembre 2025, a sans surprise fait diminuer le niveau des budgets consacrés aux salaires. « Ils restent tout de même bien au-dessus de l'indice des prix à la consommation, ce qui signifie donc des hausses de pouvoir d'achat pour les salariés concernés. Pour autant, selon nos calculs, seules 32 % des pertes de pouvoir d'achat connues durant la période de forte inflation ont été compensées à ce jour et, à ce rythme, cela nécessitera plusieurs mois voire années », souligne Alice Rustique, chargée d'études au Groupe Alpha.

Moins d'inflation, cela veut dire également moins de clauses de revoyure et moins de « talons », ces sommes plancher pour garantir un minimum d'augmentation aux bas salaires. Cela se traduit également par un moindre recours aux augmentations générales, lesquelles avaient fait leur retour en grâce ces dernières années, tous les salariés étant concernés par la hausse des prix.

Ainsi, pour la première fois depuis cinq ans, les augmentations individuelles (1,47 % en moyenne, 1,62 % pour les cadres) sont plus fréquentes et plus élevées que les augmentations générales (1,29 % en moyenne, 1,35 % pour les ouvriers et employés). Un moyen de redynamiser l'échelle des salaires après que la revalorisation automatique du smic, indexé sur l'inflation, a contribué au tassement de la grille des rémunérations.

« S'il reste des effets correctifs, il semble que nous assistons à une normalisation, c Cette « normalisation » se constate d'ailleurs au niveau des marges des entreprises. Après avoir atteint un point bas à 30,4 % mi-2022 (après 36 % début 2021) sur fond de hausse des coûts de l'énergie, des matières premières et des salaires, elles se sont stabilisées depuis un an « à leur niveau de long terme », constate le cabinet (autour de 31,5 %).

« Manque de visibilité »

Mais l'étude insiste cependant sur une autre tendance : 44 % des accords ne prévoient aucune augmentation des salaires, en nette hausse par rapport à 2025, où ce n'était le cas que pour 33 % des entreprises.

C'est que, malgré « quelques signaux macroéconomiques favorables » comme les prévisions de la Banque de France qui tablent sur un redémarrage progressif de la croissance en 2026 (1 % après 0,8 % en 2025), l'amélioration de l'indice Insee sur le climat des affaires et le ralentissement du rythme des défaillances d'entreprises, « les entreprises continuent de manquer de visibilité, marquées par les évolutions brutales du contexte économique – avec les annonces erratiques sur les droits de douane – comme du contexte géopolitique », souligne Alice Rustique.

Or, comme en 2025, la baisse ou l'absence de budgets consacrés aux augmentations ne sont pas compensées par ailleurs par un recours accru à des mesures périphériques. « La tendance observée est même inverse : les entreprises qui n'accordent pas d'augmentations prévoient, en moyenne, moins de mesures périphériques que celles qui en accordent », précise l'étude.

Les experts du Groupe Alpha notent cependant que davantage d'entreprises (22 % contre 12 % en 2025) ont recours à une mesure relative au temps de travail, en particulier une augmentation des journées non travaillées rémunérées sous conditions pour un événement familial (enfant malade, déménagement, aidance, décès...).

Dans un contexte de hausse continue du prix des complémentaires santé, deux fois plus d'accords NAO prévoient des mesures relatives à la mutuelle (15 % contre 6,8 % en 2025).

Les entreprises anticipent visiblement d'éventuelles répercussions de la taxe exceptionnelle demandée aux complémentaires dans la loi de finances de la Sécurité sociale, et cela malgré le gel des hausses des cotisations, voté à l'Assemblée nationale.

Enfin, si elle peut se deviner dans un recours accru aux augmentations individuelles en vue de corriger des écarts, la prochaine transposition de la directive européenne sur la transparence salariale, qui doit intervenir d'ici au 7 juin, n'est apparemment pas encore au cœur des préoccupations des entreprises : elle n'est mentionnée que dans 1 % des accords. Ses effets seront vraisemblablement plus significatifs quand elle sera effectivement entrée en vigueur, dans les NAO 2027.

Les Echos

Emploi : les partenaires sociaux négocient à nouveau sur les contrats courts

Par Alain Ruello, publié le 28 janvier 2026

Le Premier ministre a confirmé aux partenaires sociaux qu'il retirait le projet de réforme Bayrou sur l'assurance-chômage et qu'il va mettre en oeuvre un accord sur la cotisation chômage employeur.

Moins une ou presque. Après avoir semé le doute, le Premier ministre a écrit aux partenaires sociaux mardi soir pour leur confirmer qu'il accéderait bien à leurs demandes, syndicats et patronat ayant tenu leur promesse de débiter une négociation sur les ruptures conventionnelles et de faire de même sur les contrats courts. Suspendue à ce courrier, la première séance sur ce deuxième sujet a donc bien pu se tenir ce mercredi comme prévu.

Ce faisant, les syndicats ont obtenu le scalp de la réforme Bayrou de l'assurance-chômage et la mise en oeuvre d'une mesure pour les jeunes négociée fin 2024 mais restée dans les cartons faute de décret. Le patronat, de son côté, a obtenu l'agrément d'un avenant négocié en juillet atténuant la portée du dispositif -honnit dans ses rangs - de modulation de la cotisation chômage employeur (bonus-malus).

Menace de boycott

Sébastien Lecornu ayant tenu sa parole, Medef, CPME et U2P ont levé leur menace de boycotter la séance de ce mercredi, les suivantes devant courir jusqu'à fin mars en parallèle de l'autre négociation sur les ruptures conventionnelles, dont l'échéance a été fixée un mois plus tôt. Avec une certaine pression sur le dos des partenaires sociaux.

« Comme le ministre du Travail et des Solidarités vous l'avait écrit le 29 novembre dernier, au regard du contexte des finances publiques et de la situation de l'emploi, si je fais le pari de la réussite de votre négociation, le gouvernement prendrait immédiatement ses responsabilités si elle ne devait pas aboutir le 25 février, en vue d'une réforme de l'assurance-chômage », a prévenu Sébastien Lecornu, dans son courrier auquel « Les Echos » ont eu accès.

En filigrane, il faut voir dans ce rappel la volonté du gouvernement que cette énième négociation sur l'assurance-chômage dégage au moins 400 millions d'euros d'économies dans les dépenses de l'Unédic, en ciblant l'indemnisation des ruptures conventionnelles notamment. Le patronat, lui, a mis la barre plus haut en visant 1 milliard.

Le sujet des contrats courts est plus ancien. Sujet d'opposition récurrent entre patronat et syndicats depuis des années, il a pris une certaine résonance durant le premier quinquennat d'Emmanuel Macron avec l'imposition de ce dispositif de bonus-malus (et d'autres mesures imposées par le gouvernement Philippe), censé pénaliser les employeurs qui font tourner leur main-d'oeuvre et récompenser ceux qui la garde longtemps.

Tour de table

Conçu par l'économiste Marc Ferracci quand il conseillait l'ex-ministre du Travail, Muriel Pénicaud, ce dispositif a produit des effets mitigés. Dénonçant une absurdité économique, le patronat a fait voeu de lui tordre le cou définitivement. Avec l'accord de juillet que Matignon s'apprête à engager, une partie du chemin a été faite, mais les syndicats ne sont pas prêts à lâcher la proie pour l'ombre.

« Nous serons très exigeants. Nous avons besoin de plus qu'une promesse du patronat », a prévenu Olivier Guivarch pour la CFDT tandis que son alter ego pour FO, Michel Beaugas, s'est montré ouvert pour pousser la négociation au-delà du 25 mars, date prévue pour la dernière séance. Pour Frédéric Belouze, de la CFTC, pas question de signer quoi que ce soit sur les ruptures conventionnelles sans avancées sur les contrats courts.

Les lignes rouges du Medef

Motifs de recours, extension de la prime de précarité, nouvelle formule de bonus-malus (chacun à la sienne qu'il est prêt à ressortir), dialogue social en entreprise, fin de la réembauche de salariés par le même employeur... Au vu des pistes avancées ce mercredi, les syndicats ont donné l'impression de vouloir rejouer le match de 2017-2019 en un mois ou plus. L'issue s'annonce par conséquent très incertaine.

Prêt à regarder les pratiques derrière les réembauches, les CDD d'usage, les CDI intérimaires et plus largement des questions liées au logement ou à la protection sociale, le Medef, a d'ores et déjà posé ses lignes rouges. Pour son chef de file, Hubert Mongon, il ne pourra y avoir d'accord sans suppression du bonus-malus. L'organisation patronale refusera également toute mesure qui augmenterait le coût du travail, rejetant de facto toute extension de la prime de précarité.



En Argentine, Javier Milei s'essaie à la négociation pour réformer le droit du travail

Par Anais Dubois, publié le 2 février 2026

Le président libertarien a convoqué une session extraordinaire du Parlement, qui commence lundi, pour faire adopter un projet de loi visant à flexibiliser le marché de l'emploi.

Javier Milei lance la seconde partie de son mandat de président par une session extraordinaire du Parlement, qui s'ouvre lundi 2 février, aux allures de test pour sa méthode de gouvernement. En effet, si son parti, La Libertad Avanza, a progressé aux élections législatives argentines de mi-mandat, en octobre 2025, et qu'il peut désormais compter sur 21 sénateurs (sur 72) et 78 députés (sur 257), le dirigeant libertarien n'a toujours pas de majorité dans les deux chambres. Son gouvernement doit donc trouver des alliés pour faire voter ses projets de loi.

D'autant que les textes à l'ordre du jour sont à la fois emblématiques et clivants, comme la réforme de la loi de protection des glaciers, qui ouvrirait la voie à des projets miniers ; la réforme du régime pénal pour les mineurs, qui abaisserait l'âge de la responsabilité pénale à 13 ans (contre 16 ans aujourd'hui). Les parlementaires seront surtout appelés à se prononcer sur un projet central pour le gouvernement, la réforme du droit du travail.

Le texte, baptisé « modernisation du travail », est durement critiqué par les syndicats et une partie de l'opposition. Il prévoit de donner la priorité aux accords d'entreprise sur les accords de branche, de créer une « banque d'heures » qui ouvrirait la voie à la disparition des heures supplémentaires en permettant qu'elles soient récupérées sous forme de congés ou de journées de travail réduites. Il limite fortement l'activité syndicale, notamment le droit de grève.

Recherche d'un soutien populaire et législatif

La CGT, le principal syndicat argentin, a été tenue à l'écart des consultations pour sa rédaction, contrairement aux organisations patronales. En décembre 2025, lors de l'examen du texte en commission, l'organisation syndicale avait appelé à une mobilisation contre la réforme. « Le projet est rédigé de façon malicieuse, en favorisant les grandes corporations et les grandes entreprises », avait alors déclaré Cristian Jeronimo, l'un de ses dirigeants.

Plutôt que de forcer le vote de la loi en décembre, le gouvernement s'est donné un peu de temps pour rechercher un soutien populaire et législatif. Depuis, il négocie pour s'assurer les 37 voix nécessaires pour lancer les débats au Congrès et éviter la contestation dans la rue à la rentrée, en mars, après l'été austral.

Le ministre de l'intérieur, Diego Santilli, et la présidente du groupe du parti présidentiel au Sénat et ex-ministre de la sécurité, Patricia Bullrich, deux élus chevronnés passés par de nombreuses formations politiques au cours de leur carrière, sont à la manœuvre. Le ministre de l'intérieur a fait la tournée des provinces pour convaincre les gouverneurs – qui ont une influence décisive sur les parlementaires de leur parti – d'appuyer la réforme, alors même que la diminution de l'impôt sur les sociétés prévue par le texte va affecter les ressources des provinces, déjà exsangues depuis l'arrivée au pouvoir de Javier Milei.

Patricia Bullrich, quant à elle, a finalement ouvert le dialogue avec la CGT comme avec les représentants de la chambre haute pouvant accompagner le vote. « Ils [la CGT] veulent discuter, nous sommes disposés à parler. Mais ce dialogue doit se faire sur la base d'un changement, pas du statu quo », a admis Patricia Bullrich début janvier dans un entretien au site Infobae. « Nous sommes ouverts et flexibles », a-t-elle ajouté en précisant que l'objectif est « de parvenir à réunir les voix nécessaires » pour faire approuver la loi. Mercredi, elle a rassemblé les chefs de groupe des partis d'opposition dits « dialoguistes » (éventuellement disposés à soutenir des projets du gouvernement), alors qu'une autre réunion est prévue le 3 février.

« Demande de la société »

Ces échanges sont-ils un changement de méthode pour la seconde partie de mandat de Javier Milei ? Pas vraiment, d'après Lara Goyburu, directrice du cabinet d'études MyF. « Le gouvernement rend simplement plus visible sa démarche de recherche de consensus, notamment avec les gouverneurs des provinces », analyse la politologue, qui estime que cette évolution répond à « une demande de la société qui s'est accentuée après les législatives : plus de négociations, plus de politique et moins de confrontations ».

Une étude d'opinion réalisée par son cabinet en décembre 2025 révélait que 52 % des personnes interrogées étaient opposées à la réforme du droit du travail. « En particulier chez les plus de 40 ans et chez les femmes », précise Lara Goyburu. Elle s'attend donc à ce que le gouvernement opère un glissement sémantique afin de convaincre que le projet de loi est davantage une « modernisation » du droit du travail qu'une « réforme », et minimise son impact sur les droits des salariés.

En face, l'opposition péroniste (gauche et centre gauche) semble vouloir jouer la montre, tandis que la CGT menace encore de prendre des « mesures de force » si aucune modification n'est apportée au texte. La capacité de la centrale syndicale – notablement silencieuse depuis le début du mandat de Javier Milei en dépit de la cure d'austérité imposée au pays – à mobiliser dans la rue semble toutefois limitée. « Les syndicats ont été très passifs ces dernières années et ils ont perdu en légitimité », assure la politologue, d'autant qu'avec 43,3 % des travailleurs dans le secteur informel au troisième trimestre 2025, d'après l'Institut national des statistiques, « la déconnexion entre la société et les syndicats est au plus haut ».



Les interdictions d'importation peuvent contribuer à lutter contre le travail forcé

Par l'Organisation internationale du travail, publié le 4 février 2026

Une nouvelle note de recherche de l'OIT montre que l'interdiction des biens produits par le travail forcé peut aider à combattre cette pratique illégale.

Une nouvelle note de l'OIT indique que les interdictions d'importation peuvent jouer un rôle dans la lutte contre le travail forcé, en particulier lorsqu'elles s'accompagnent de politiques visant à s'attaquer aux problèmes structurels sous-jacents.

Le travail forcé demeure un défi mondial majeur. Selon les estimations de l'OIT, le nombre de personnes concernées est en hausse, tout comme les profits illégaux qui en découlent. En réponse, plusieurs économies – les États-Unis, le Canada, le Mexique et l'Union européenne – ont mis en place des interdictions d'importation ciblant les biens produits par le travail forcé.

La note de l'OIT, *The Potential of Import Bans to Address Forced Labour*, examine dans quelle mesure les interdictions d'importation de biens issus du travail forcé peuvent contribuer à réduire les violations des droits du travail dans l'économie mondiale.

S'appuyant sur deux études de cas, la note montre que les interdictions d'importation peuvent, dans certains cas, favoriser des mesures correctives et créer une dynamique de changement. Les données suggèrent également que le dialogue social au niveau des entreprises peut aider à résoudre les problèmes à l'origine de l'interdiction.

Dans le même temps, l'analyse souligne que les interdictions d'importation, à elles seules, ne suffisent probablement pas à s'attaquer aux facteurs structurels à l'origine du travail forcé. Elle met en évidence l'importance de mesures complémentaires – notamment une réglementation efficace du travail, le dialogue social et l'engagement des acteurs locaux – et appelle à approfondir la recherche afin de mieux comprendre les effets des interdictions d'importation sur les travailleurs et les entreprises dans différents contextes.



MASTER 2 DROIT SOCIAL

COMMISSION PRESSE

Anaïs Trudelle-Guyot

Sirandou Diamé

Lara Vicente

Justine Perrot

Eya Bouledroua

Estel Chavannes

Anaïs Bardin