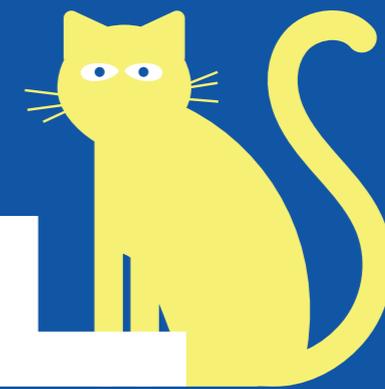


LE

BULLETIN

CONFÉDÉRAL





SOMMAIRE

- P. 3 EN BREF**
- P. 4 INFO MILITANTE : LA CFE-CGC SALUE LA MÉMOIRE DE DANIELE KARNIEWICZ, UNE GRANDE FIGURE SYNDICALE**
- P. 6 INFO MILITANTE - ENTRÉE EN APPLICATION DE LA LOI TRAVAIL : QU'EST-CE QUI CHANGE ?**
- P. 9 ARC : UNE RENCONTRE CONSTRUCTIVE ENTRE FRANÇOIS HOMMERIL, LES MILITANTS CFE-CGC ET LA DIRECTION**
- P. 10 INFO MILITANTE : TOUT CE QU'IL FAUT SAVOIR SUR LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ**
- P. 12 INFO MILITANTE - TÉLÉTRAVAIL : LA CONCERTATION AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX EST LANCÉE**
- P. 14 FOCUS SUR : LE PORTAGE SALARIAL EST-IL L'AVENIR DE L'EMPLOI ?**
- P. 15 ÉLYSÉE 2017**
- P. 17 POINT DE VUE : GASPARD KOENIG, PRÉSIDENT DE GÉNÉRATION LIBRE**
- P. 20 VU D'AILLEURS : LE DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL DU TÉLÉTRAVAIL**
- P. 22 TENDANCES**
- P. 24 BULLE TWITTER**
- P. 25 AGENDA**





EN BREF

Renault : La CFE-CGC en pole sur le dialogue social

La CFE-CGC et les deux autres syndicats majoritaires (CFDT et FO) ont signé le 13 janvier avec la direction le nouvel accord social triennal du groupe prévoyant une flexibilité accrue mais garantissant un certain niveau d'activité dans les usines. Délégué syndical central CFE-CGC, Bruno Azière estime que l'accord permet de « se doter d'outils pour être vigilants sur les conditions de travail » et précise que l'effort demandé « est d'abord sur la base du volontariat ».

Formation : l'Assemblée nationale valide le nouveau statut de l'Afpa

L'Assemblée a donné son feu vert, le 19 janvier, au changement de statut de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afpa), transformée en établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC) afin d'assurer la pérennité de la structure. L'Afpa forme chaque année 150 000 personnes.

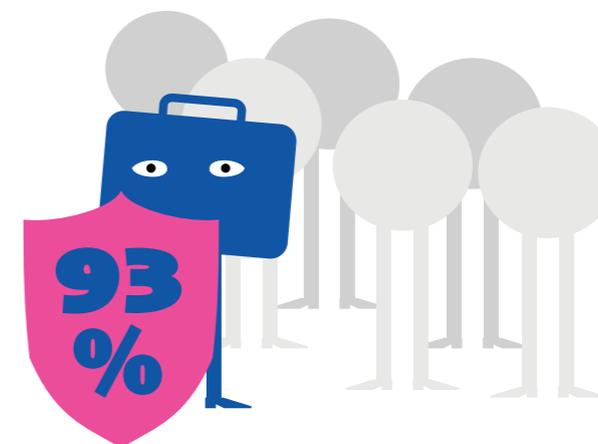
La CGPME devient la CPME

La Confédération générale des petites et moyennes entreprise a entériné le 5 janvier son changement d'identité, devenant la CPME (Confédération des PME). L'organisation patronale présidée par François Asselin entend ainsi « se donner un nouvel élan à l'aube d'une année cruciale où elle compte bien placer les préoccupations des PME au cœur de l'élection présidentielle ».

Pierre Gattaz, François Fillon et les fonctionnaires...

Lors d'une conférence de presse le 17 janvier, le patron du Medef a pris ses distances avec François Fillon et jeté une pierre dans son propre jardin. Ses critiques sur la suppression de 500 000 postes de fonctionnaires prévue par le candidat de la droite ont été perçues comme une trahison au Medef qui compte plusieurs fillonistes comme Viviane Chaine Ribeiro (présidente du Syntec numérique) ou Dorothee Pineau (chargée des présidentielles). Coïncidence ou non, Pierre Gattaz a publié dès le lendemain, sur son blog, une tribune intitulée « Supprimer 500.000 fonctionnaires en 5 ans : c'est possible ! »¹

LE CHIFFRE

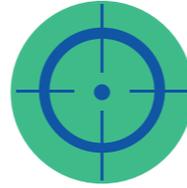


DES FRANÇAIS RECONNAISSENT QUE LA PROTECTION SOCIALE EST UN ENJEU MAJEUR DU DÉBAT POLITIQUE, SELON UN SONDAGE IFOP POUR LE THINK TANK CRAPS (CLUB DE RÉFLEXION SUR L'AVENIR DE LA PROTECTION SOCIALE).²



+ Sources

1. « Le boomerang de Pierre Gattaz sur les suppressions de fonctionnaires », *Lettre A*, 19/01/2017
2. « La protection sociale au cœur du débat politique, une évidence pour une écrasante majorité de Français », *Miroir social*, 15/12/2017



L'INFO MILITANTE



CARNET: LA CFE-CGC SALUE LA MÉMOIRE DE DANIELÈ KARNIEWICZ, UNE GRANDE FIGURE SYNDICALE

Militante CFE-CGC depuis 1988, ancienne secrétaire nationale chargée de la protection sociale et experte des questions sociales, Danièle Karniewicz (fédération de la Chimie) nous a quittés, à 61 ans. La direction confédérale salue la mémoire d'une militante reconnue et respectée.

C'est avec une infinie tristesse que la CFE-CGC a appris, à l'aube de cette nouvelle année, la disparition de Danièle Karniewicz, décédée le 31 décembre dernier à 61 ans des suites d'un cancer contre lequel elle se battait depuis des mois. Avec la mort quasi concomitante de François Chérèque, ancien secrétaire général de la CFDT entre 2002 et 2012, le syndicalisme français pleure deux grandes figures contemporaines.

Militante à la CFE-CGC depuis 1988, Danièle Karniewicz, cadre au sein de grands groupes industriels hexagonaux depuis 1978, a été secrétaire générale de la fédération de la Chimie de 1994 à 2003, date à laquelle la native de Digoïn (Saône-et-Loire) est élue secrétaire nationale confédérale chargée de la protection sociale (assurance maladie, retraite, politique familiale, santé au travail, pénibilité).

Un engagement sans faille, une femme de dossiers

Très fortement impliquée sur la question de la pérennité des régimes de retraite et de notre modèle social, Danièle Karniewicz a dès lors su défendre avec force et intelligence la place de l'encadrement dans les dispositifs sociaux à caractère contributif. Femme de dossiers, experte reconnue et respectée, Danièle Karniewicz a été membre du conseil d'administration de nombreuses institutions relatives à la protection sociale: Conseil d'orientation des retraites (COR), Haut conseil pour l'avenir de l'assurance maladie (HCAAM)... Ses compétences lui vaudront également d'assurer la présidence de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav) entre 2001 et 2011.



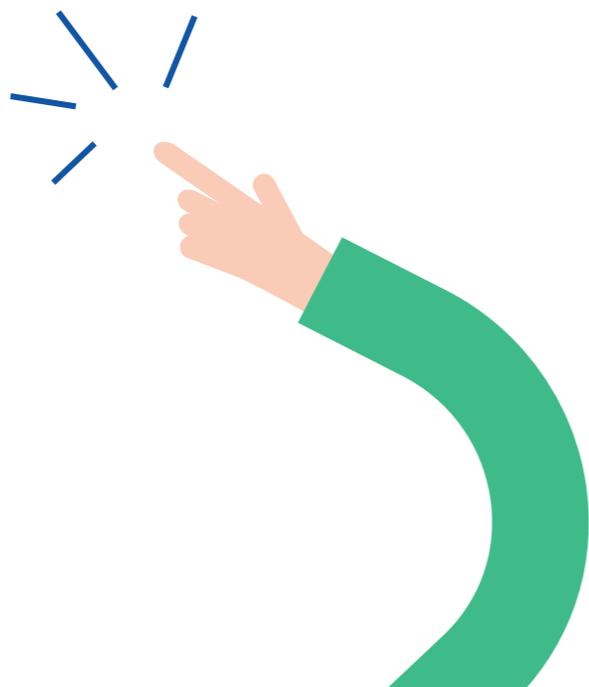
L'INFO MILITANTE

« Danièle Karniewicz était une très grande spécialiste du monde de la santé, de la protection sociale et des retraites », résume Régis dos Santos, président de la fédération CFE-CGC des Métiers de la Finance et de la Banque. Elle était réputée pour son franc-parler, mais elle pouvait se le permettre car elle connaissait parfaitement ses dossiers, ce qui est une qualité qui fait de plus en plus défaut. »

« D'une générosité incroyable, elle avait toujours cette conviction qu'il fallait s'engager pour aider les démunis, pour aider les gens qui en ont besoin », déclare de son côté Philippe Jaeger, président de la fédération de la Chimie dont Danièle Karniewicz était de nouveau membre du bureau depuis 2013.

VOTRE LETTRE D'INFO BIMENSUELLE 19
JANVIER 2017

LE BULLETIN
CONFÉDÉRAL



Militants - Adhérents

— entre —

VOUS

— et —

NOUS

un lien

indissociable



partenariat@macif.fr



Essentiel pour moi

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 : 2 et 4 rue de Pied de Fond 79000 Niort. Inscrite au registre des démarcheurs bancaires et financiers sous le n°2103371860HQ. Intermédiaire en opérations de banque pour le compte exclusif de Socram Banque.



L'INFO MILITANTE

ENTRÉE EN APPLICATION DE LA LOI TRAVAIL: QU'EST-CE QUI CHANGE?

Droit à la déconnexion, forfait-jours, Compte personnel d'activité, médecine du travail, accords d'entreprise, licenciements économiques, garantie jeunes, bulletin de paie dématérialisé...
Focus sur quelques-uns des nouveaux dispositifs de la loi Travail entrés en vigueur.

Adoptée en force l'été dernier au Parlement, la loi Travail, rejetée par une majorité de Français et d'organisations syndicales dont la CFE-CGC, entre progressivement en application au gré de la publication des décrets (plus d'une centaine).

Droit à la déconnexion

Entré en vigueur le 1^{er} janvier, le droit à la déconnexion garantit aux salariés le respect de leurs temps de repos durant lesquels ils n'ont pas à être contactés dans un cadre professionnel. C'est lors de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (loi Rebsamen d'août 2015) que seront négociées les modalités d'exercice du droit à déconnexion dans l'entreprise. Faute d'accord, l'employeur doit élaborer une charte. Rappelons que le phénomène insidieux d'hyper connexion (inflation d'e-mails le soir et le week-end, appels sur les téléphones professionnels pendant les vacances...) touche particulièrement les cadres. La CFE-CGC prône un partage équilibré entre les temps de vie personnelle et professionnelle, et défend la nécessité de former les salariés, l'encadrement et les membres de la direction à un usage pertinent des smartphones, ordinateurs, tablettes, etc.





L'INFO MILITANTE

Bulletin de paie dématérialisé

Depuis le 1^{er} janvier, les employeurs peuvent communiquer les fiches de paie par voie électronique, sauf si le salarié s'y oppose.

Forfait-jours

La CFE-CGC milite depuis des années pour que le législateur comble les lacunes et sécurise (santé et sécurité au travail, conciliation des temps de vie, rémunération minimum, représentation du personnel...) un dispositif créé dans les années 2000 et qui concerne aujourd'hui 1,5 million de salariés dont près de 50% des cadres. Force est de constater que la loi Travail (qui n'a pas modifié la définition des salariés éligibles au forfait-jour, dont la mise en œuvre nécessite l'existence d'un accord collectif), n'offre toujours pas les garanties nécessaires...

En matière de santé et sécurité, l'unique garantie nouvelle est l'obligation pour l'employeur de s'assurer régulièrement que la charge de travail est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps du travail. S'agissant de la rémunération des salariés en forfait-jours, la loi s'est contentée de maintenir la possibilité pour les salariés de saisir le juge pour contester un salaire sans rapport avec les sujétions imposées.



Médecine du travail

Depuis le 1^{er} janvier, la visite médicale d'embauche est remplacée par une «visite d'information et de prévention» et ne sera plus forcément menée par un médecin du travail, celle-ci pouvant dorénavant être réalisée par un infirmier ou un interne... La CFE-CGC dénonce vivement cette réforme, arguant du fait que les salariés en risque de burn-out sont en déni de leur situation. Si un médecin ne tire pas pour eux la sonnette d'alarme, ils courent le risque de tomber en épuisement professionnel. Pour la CFE-CGC, qui se bat inlassablement pour que le burn-out soit reconnu comme maladie professionnelle, seul un médecin peut faire ce diagnostic!



Compte personnel d'activité

Applicable depuis le 12 janvier, le CPA, portefeuille de comptes individuels (formation, prévention de la pénibilité et engagement citoyen), doit permettre de sécuriser les parcours professionnels et se veut un outil au service de la formation des personnes. Trop peu ambitieux pour la CFE-CGC, le dispositif a toutefois vocation à s'enrichir progressivement. La CFE-CGC préconise notamment la création d'un compte épargne-temps inclus dans le Compte personnel d'activité.

Garantie jeunes

Dédié aux 16-25 ans en situation de précarité, le dispositif, expérimenté depuis 2013 et désormais généralisé, permet un accompagnement renforcé des jeunes vers l'emploi pendant un an, avec une allocation mensuelle pouvant aller jusqu'à 471 euros.



L'INFO MILITANTE

Accords d'entreprise

L'article 21 a modifié les conditions de validité des accords d'entreprise et prépare la généralisation de l'accord collectif majoritaire. Jusqu'alors, un accord devait, pour être validé, être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli 30% aux élections professionnelles sans opposition majoritaire (50%). Dorénavant, la validité d'un accord va exiger une majorité (plus de 50%) des voix obtenues par les organisations syndicales représentatives assises à la table de négociation.

Pour prévenir tout risque de blocage de la négociation collective, le législateur prévoit qu'en cas d'absence de majorité, les organisations syndicales signataires de l'accord, si elles représentent 30% d'engagement, peuvent recourir à une consultation ou un référendum des salariés pour obtenir une majorité absolue. Pour la CFE-CGC, le risque de banalisation du référendum est dangereux. En effet, comment croire en l'efficacité d'un système qui permet à des syndicats représentant plus de 50% des voix aux élections et refusant de signer un accord, d'être contournés par un référendum sollicité par les syndicats minoritaires?

L'entrée en application de l'accord majoritaire, effective depuis le 1^{er} janvier, va se faire par étape selon le thème de l'accord (temps de travail, repos, congés...). De fait, plusieurs règles de validité des accords collectifs vont donc cohabiter d'ici la généralisation prévue au 1^{er} septembre 2019. Notons que les accords de maintien dans l'emploi sont exclus du système et gardent leurs règles spécifiques de validité (au moins 50%, sans consultation des salariés).



Licenciements économiques

Parmi les dispositifs les plus contestés de la loi Travail, l'article 67 entré en vigueur le 1^{er} décembre dernier a modifié la définition du licenciement économique, intégrant désormais la réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise comme un élément justifiant des suppressions d'emploi. Idem pour les entreprises qui enregistrent une baisse de leurs ventes ou de leurs commandes pendant une certaine période définie selon leur taille : 1 trimestre pour les entreprises de moins de 11 salariés, 2 trimestres consécutifs pour celles de moins de 50 salariés, 3 trimestres consécutifs pour les entreprises de moins de 300 salariés et 4 trimestres consécutifs pour celles de plus de 300 salariés.



L'INFO MILITANTE

ARC : UNE RENCONTRE CONSTRUCTIVE ENTRE FRANÇOIS HOMMERIL, LES MILITANTS CFE-CGC ET LA DIRECTION

Le président confédéral s'est rendu le 19 janvier à Arques (Pas-de-Calais) pour rencontrer la direction d'Arc International (arts de la table et verrerie) et les militants CFE-CGC.

Arc France à l'honneur ! Le fabricant et distributeur de produits d'arts de la table et de verrerie (849 M€ de chiffre d'affaires en 2015 ; plus de 10 000 salariés dont la moitié dans l'Hexagone) a reçu la visite, le 19 janvier, de François Hommeril, accueilli à Arques par Elisabeth Jacques, déléguée syndicale centrale d'Arc France.

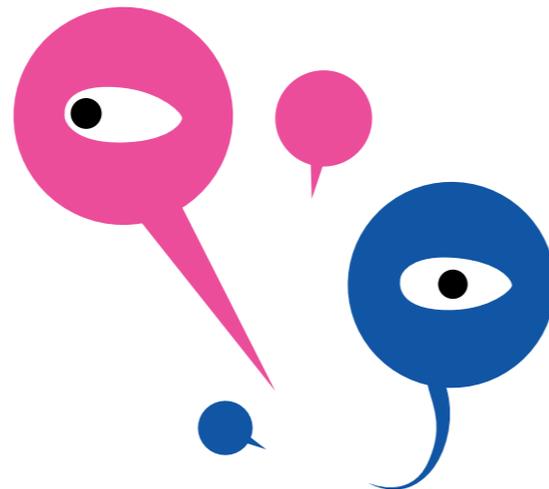
Rencontre avec les militants et adhérents, visite du site de production historique, discussions nourries avec la direction de l'entreprise reprise en mars 2015 par l'américain Peaked Hill Partners (PHP) : la journée a été riche en échanges. Il faut dire que le dialogue social est plus que jamais au centre des enjeux, à l'heure où de nombreuses réorganisations ont été mises en place chez Arc (au bord du dépôt de bilan il y a deux ans), entraînant notamment une charge de travail accrue pour les salariés.

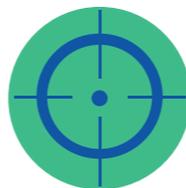
La CFE-CGC vigilante et exigeante

Si près de 100 millions d'euros ont été investis sur le site et si le tonnage s'est inscrit à la hausse l'an passé, Arc continue de faire face à des problèmes de trésorerie. D'où la mise en place de mesures d'économies et un accord en cours de négociation pour diminuer fortement le recours à l'intérim. La CFE-CGC reste donc vigilante, comme l'explique Patrice Bollengier, délégué syndical : « On nous agite le chiffon rouge, mais lors des vœux, on nous a dit que tout allait bien. C'est difficile dans ces conditions de se positionner. 2016 a été l'année de la mise en place de la réorganisation, des unités autonomes. Ça marche plus ou moins bien, il y a encore du travail. »

À l'occasion de la venue de François Hommeril, qui a rappelé « la nécessité de soutenir l'industrie française et d'investir pour que nos compétences s'expriment », la CFE-CGC, partenaire social responsable, fait donc valoir ses exigences :

- › La CFE-CGC demande aux pouvoirs publics d'accompagner la recherche de financements alternatifs à des taux plus compétitifs afin de pouvoir mettre en place des gains de productivité substantiels, en lieu et place de mesures d'économie impactant uniquement les salariés.
- › La CFE-CGC, qui devrait participer prochainement aux négociations d'un pacte social ou accord dit de compétitivité, exigera qu'en contrepartie soit acté dans cet accord un maintien de l'emploi sur les années à venir et la revalorisation des salaires, actuellement parmi les plus bas de la branche.





L'INFO MILITANTE

TOUT CE QU'IL FAUT SAVOIR SUR LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ

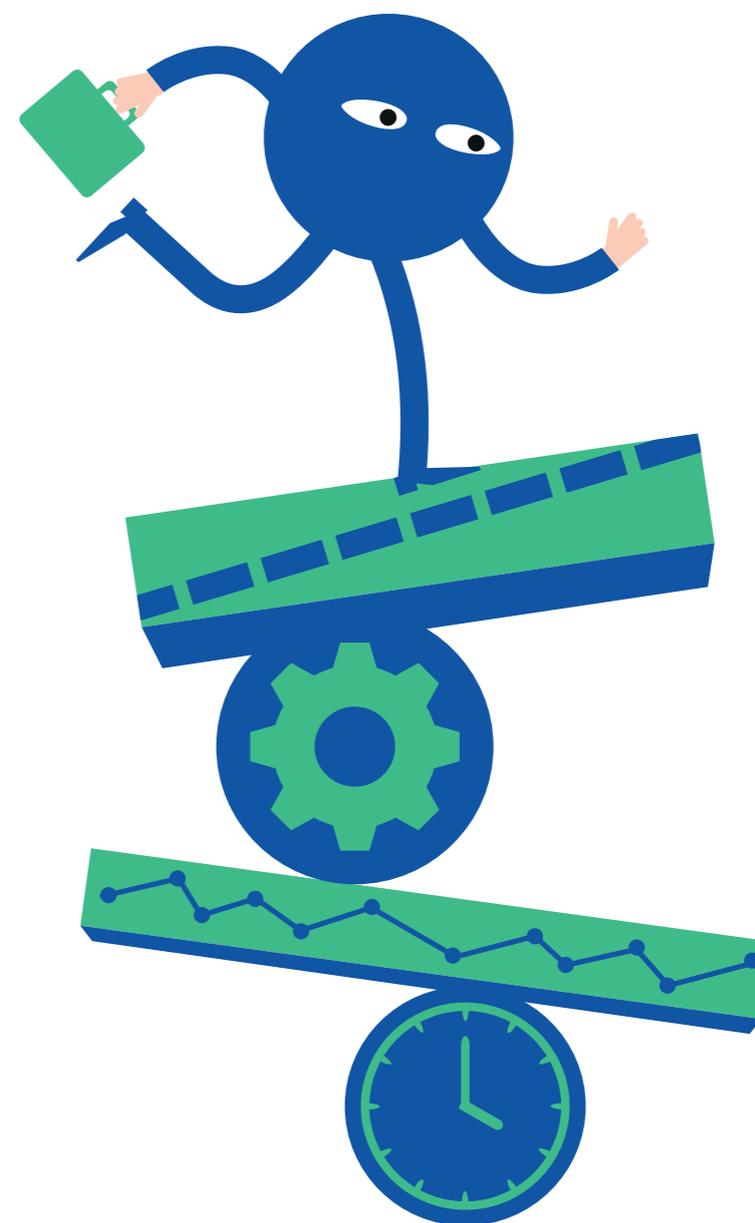
Applicable depuis le 12 janvier, le Compte personnel d'activité, portefeuille de comptes individuels (formation, prévention de la pénibilité et engagement citoyen), doit permettre de sécuriser les parcours professionnels et se veut un outil au service de la formation des personnes. Aujourd'hui trop peu ambitieux pour la CFE-CGC, le dispositif a toutefois vocation à s'enrichir progressivement. Explications.

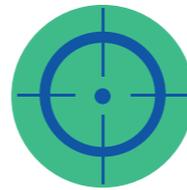
Le CPA, c'est quoi ?

Nouveau dispositif prévu pour regrouper un ensemble de droits d'une personne accumulés tout au long de sa vie professionnelle, le Compte personnel d'activité, dont les modalités de fonctionnement ont été détaillées dans la loi Travail, est officiellement entré en vigueur le 12 janvier.

Concrètement, il s'agit de renforcer l'autonomie et la liberté du titulaire du compte, de sécuriser son parcours professionnel en levant les éventuels obstacles à la mobilité (professionnelle et/ou géographique), de favoriser l'accès à la qualification professionnelle et de reconnaître l'engagement citoyen.

Toutes les personnes âgées d'au moins 16 ans (actifs du secteur public et du privé, demandeurs d'emplois, personnes ayant fait valoir l'ensemble de leurs droits à la retraite...) sont éligibles au CPA. Les titulaires bénéficient d'une plateforme de services en ligne – gérée par la Caisse des dépôts et consignations – pour consulter les droits acquis et d'un accompagnement global personnalisé.





L'INFO MILITANTE

Trois comptes individuels inclus dans le CPA

À ce jour, le Compte personnel d'activité est constitué de trois comptes individuels :



Le Compte personnel de formation (CPF), qui permet de capitaliser des droits à un certain nombre d'heures de formation.



Le Compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P), destiné aux salariés exposés à des facteurs de pénibilité et qui offre la possibilité d'accumuler des points pour faciliter une reconversion ou pouvoir partir plus tôt à la retraite.



Le Compte d'engagement citoyen (CEC), dont la vocation est de valoriser et de favoriser l'engagement dans des activités bénévoles ou de volontariat.

La CFE-CGC à la manœuvre pour améliorer le dispositif

Présenté comme une des réformes sociales phares du quinquennat, le CPA est aujourd'hui assez loin du compte du point de vue de la CFE-CGC, avec un texte *a minima* aux ambitions limitées s'agissant des droits nouveaux pour les salariés.

Rappelons que la loi Travail s'est appuyée sur la position commune conclue le 8 février 2016 par les partenaires sociaux sur le Compte personnel d'activité, la sécurisation des parcours et la mobilité professionnelle. À l'issue de cette difficile négociation paritaire marquée par les fortes réticences du patronat, la CFE-CGC avait contribué à ce que le Compte personnel de formation (CPF) et le Compte pénibilité (C3P) soient inclus dans le futur dispositif.

Aujourd'hui mobilisée pour la bonne mise en œuvre opérationnelle du CPA, la CFE-CGC demande à ce que, conformément aux dispositions prévues dans la loi Travail, une nouvelle concertation avec les partenaires sociaux s'ouvre rapidement pour réfléchir ensemble aux évolutions futures du Compte personnel d'activité.

Pour la CFE-CGC, le CPA doit ainsi répondre à un triple enjeu :

- › Assurer la sécurisation des parcours professionnels en garantissant la continuité des droits sociaux.
- › Offrir l'opportunité d'évoluer dans sa carrière en favorisant les passerelles entre public et privé et en permettant à un salarié des mobilités professionnelles ascendantes dans son entreprise ou chez un nouvel employeur. Il s'agit également, le cas échéant, de favoriser la création ou la reprise d'entreprise.
- › Mieux concilier les temps de vie (vie professionnelle et vie privée) pour tous les actifs. Le CFE-CGC préconise notamment la création d'un compte de type CET (compte épargne-temps) dans le CPA.



L'INFO MILITANTE

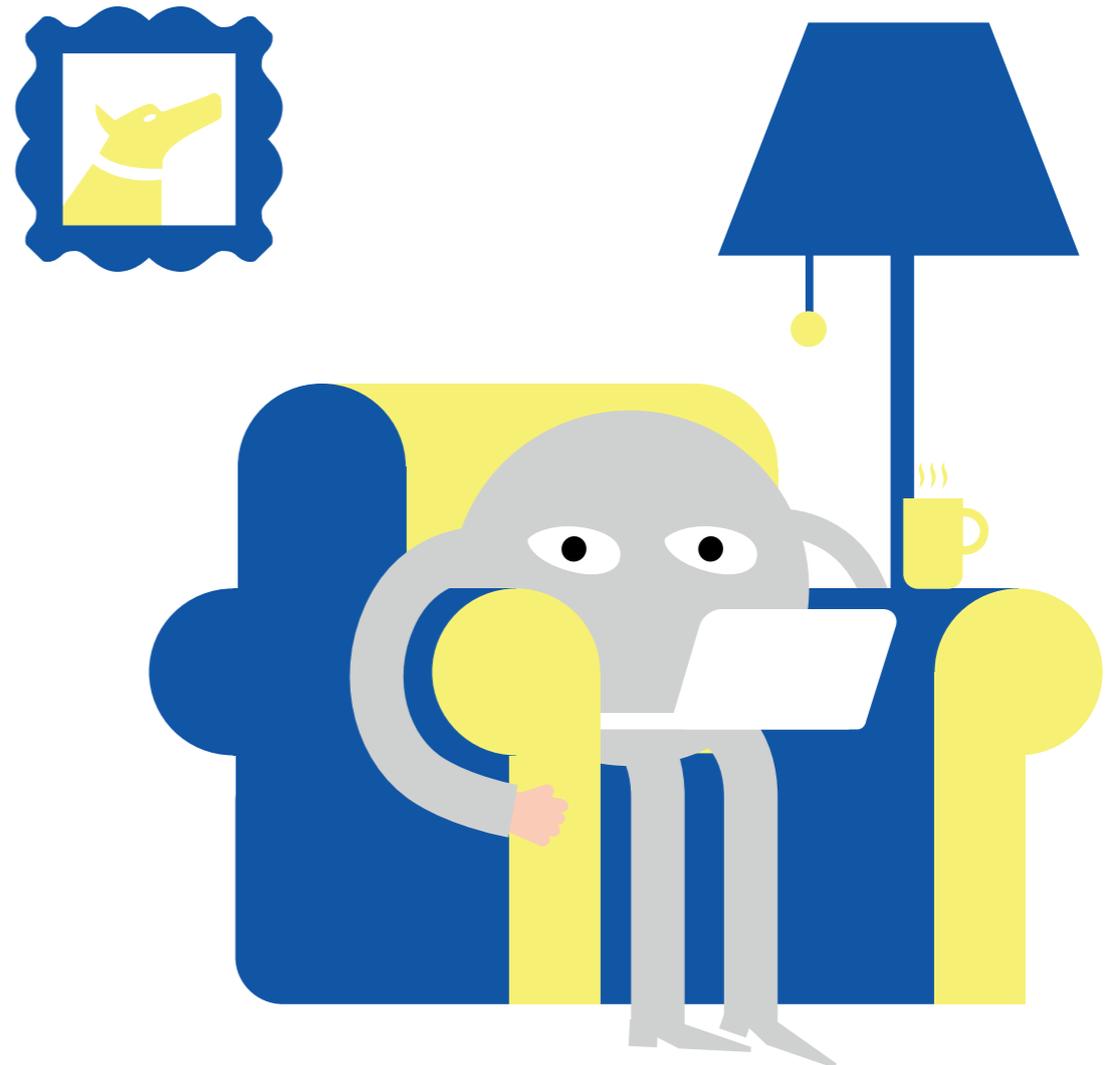
TÉLÉTRAVAIL : LA CONCERTATION AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX EST LANCÉE

Les organisations syndicales de salariés et patronales ont entamé une série de réunions pour dresser un état des lieux sur le télétravail et le travail à distance. Pour la CFE-CGC, cette concertation doit permettre de déboucher sur une négociation au niveau national et interprofessionnel.

Prévue par l'article 57 de la loi Travail, la concertation sur le développement du télétravail et du travail à distance débute entre partenaires sociaux. Celle-ci doit s'appuyer sur « *un large état des lieux* » faisant apparaître d'une part « *le taux de télétravail par branche selon la famille professionnelle et le sexe* » ; d'autre part « *la liste des métiers, par branche professionnelle, potentiellement éligibles au télétravail* ».

La concertation porte également sur l'évaluation de la charge de travail des salariés en forfait-jours, sur la prise en compte des pratiques liées aux outils numériques permettant de mieux articuler la vie personnelle et la vie professionnelle, et sur l'opportunité de modalités du fractionnement du repos quotidien ou hebdomadaire de ces salariés.

Bref, il s'agit d'établir un diagnostic sur le télétravail avant la possible ouverture d'une négociation au niveau national et interprofessionnel, ardemment souhaitée par la CFE-CGC. Partenaire social responsable et exigeant, la CFE-CGC demande par ailleurs que cette future négociation fasse, le cas échéant, l'objet d'un avenant à l'ANI du 19 juillet 2005 sur le télétravail, faisant valoir que nombre de dispositions prévues sont en effet toujours pertinentes.





L'INFO MILITANTE

Le télétravail gagne du terrain auprès des salariés, notamment chez les cadres

L'ouverture de cette concertation intervient alors que l'intérêt pour le télétravail et le travail à distance trouve un écho de plus en plus favorable dans l'opinion publique et auprès des salariés. Un récent sondage de l'institut Ipsos révélait ainsi que 65% des Français travaillant dans un bureau sont intéressés par le télétravail, dont 24% qui le pratiquent déjà. Le télétravail est par ailleurs particulièrement répandu chez les cadres (41%) et les Franciliens (31%).



La CFE-CGC, force de propositions constructives

Outre l'ouverture d'une négociation nationale interprofessionnelle et un avenant à l'ANI du 19 juillet 2005 sur le télétravail, la CFE-CGC fera valoir ses grandes préconisations.

- › La CFE-CGC demande à ce que soit rendue obligatoire la signature d'un accord collectif d'entreprise pour encadrer le télétravail.
- › Par dérogation à cette règle de principe, la CFE-CGC revendique que les salariés en forfait-jours puissent bénéficier du télétravail sans qu'un accord ne soit conclu mais en signant un avenant à leur contrat de travail.
- › La CFE-CGC s'oppose au fractionnement des temps de repos intangibles de 11 heures quotidiennes et 24h hebdomadaires et propose une plage horaire élargie de travail en fonction du statut des salariés, permettant aux télétravailleurs de fractionner plus facilement leur temps de travail de façon à mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

- › Afin de préserver les télétravailleurs de l'isolement social, la CFE-CGC préconise notamment de prévoir une limitation des jours télétravaillés, des plages horaires de contact durant lesquelles le télétravailleur est joignable ou encore un droit d'accès aux outils numériques de l'entreprise aux représentants des salariés.
- › Le télétravail doit être accessible à l'ensemble des salariés qui peuvent justifier d'une autonomie et dont l'activité le permet.
- › Pour assurer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle du télétravailleur, la CFE-CGC entend mobiliser divers leviers dont le droit à la déconnexion, l'utilisation pertinente des outils numériques et un suivi régulier de la charge de travail et mentale des télétravailleurs.

Autant de propositions et de grands principes que la CFE-CGC défendra avec vigueur à l'occasion de cette concertation.



FOCUS SUR

LE PORTAGE SALARIAL EST-IL L'AVENIR DE L'EMPLOI ?

Le 7 décembre a marqué le lancement des négociations entre partenaires sociaux sur la création d'une branche professionnelle dédiée au portage salarial. Ce statut, qui connaît une forte croissance (de 15 à 20 % par an), est désormais adopté par près de 70 000 travailleurs en France, principalement des cadres. Et son fonctionnement avantageux, permettant d'associer protection du salariat et liberté d'entreprendre, devrait lui permettre de se développer encore davantage.

Le principe du portage salarial est simple : le salarié porté négocie une mission ponctuelle auprès d'une entreprise. Lorsqu'un accord est intervenu, le cadre sollicite une société de portage afin que celle-ci prenne à sa charge les démarches commerciales et sociales liées à son contrat de travail, ce qui lui garantit le statut protecteur de salarié. Cette relation se matérialise par deux contrats : un contrat de prestation entre la société de portage et l'entreprise bénéficiaire de la prestation ; et un contrat de travail entre le porté et la société de portage.

En France, le développement du portage salarial s'est déroulé en plusieurs phases : à partir de 1988, l'activité se structure avec l'apparition des premières sociétés et des associations de professionnels. En 1998, la création du Syndicat national des entreprises de portage salarial (SNEPS) permet d'envisager la création d'accords d'entreprises. Toutefois, il faut attendre le 15 novembre 2007 pour voir signer un premier accord collectif avec la CFTD, la CFTC, la CFE-CGC, ainsi que la CGPME et le SNEPS.

L'année 2008 marque une nouvelle étape, avec l'introduction légale de la notion au sein de la loi de modernisation du marché du Travail. Les choses se sont encore accélérées avec la loi Travail et une ordonnance ratifiée en juillet 2016, venue poser un premier cadre législatif. Elle a également avancé le principe de la négociation lancée en ce début d'année, qui devrait permettre la création d'une branche professionnelle.

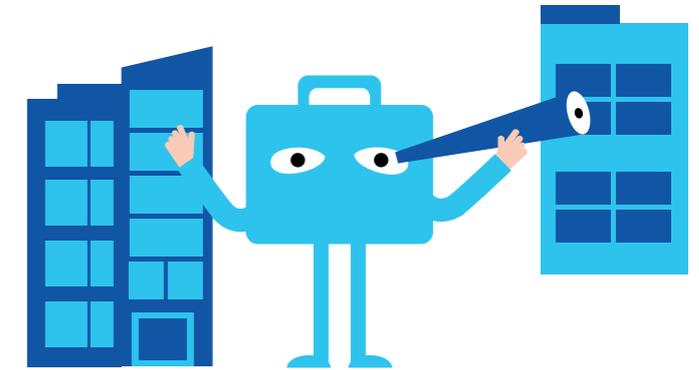
Plus largement, l'objectif de cette négociation est de dresser un cadre juridique garantissant la sécurité aux entreprises qui font appel à ces consultants. Aujourd'hui, certains employeurs craignent

d'être dans l'illégalité en sollicitant ces consultants, en raison du flou juridique qui entoure le statut. L'adoption d'une convention collective constituera une première étape, et permettra de s'attaquer par la suite à d'autres dossiers majeurs comme la formation.

Si les sociétés ont en effet une obligation d'accompagnement des consultants pour garantir leur employabilité, les modalités de financement doivent encore être affinées.

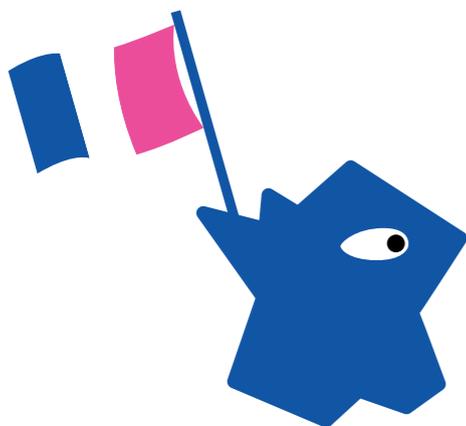
D'un point de vue politique, cette impulsion nouvelle résulte notamment d'une volonté forte de l'exécutif : faire du portage salarial un des leviers de la lutte contre le chômage. Lors de la présentation de son plan d'urgence contre le chômage début 2016, François Hollande avait ainsi annoncé que « *le régime du portage salarial sera assoupli pour permettre à chacun de proposer ses services à des entreprises ou des particuliers, sans avoir à créer une entreprise tout de suite* ».

Le gouvernement envisage différents scénarios pour rendre le dispositif plus accessible, particulièrement aux chômeurs. L'idée serait par exemple de mieux former ceux-ci à des métiers d'avenir, adaptés au portage salarial, dans des secteurs comme l'informatique et le numérique qui favorisent de courtes missions et des projets spécifiques.



+ Sources

- « Portage salarial : ces négociations qui vont changer la vie des freelances », BFM Business, 07/12/2016
- Observatoire du portage salarial, site de l'observatoire, consulté le 16/01/2017



ÉLYSÉE 2017

PRÉSENTATION DES PROPOSITIONS DES FINALISTES DE LA PRIMAIRE DE GAUCHE

RÉFORME DU SYNDICALISME



MANUEL VALLS

54 ans, ancien
Premier ministre

- › Renforcement de la place attribuée aux accords de branches et d'entreprises
- › Généralisation du chèque syndical
- › Ouverture d'une conférence sociale sur l'égalité professionnelle, le pouvoir de l'achat et l'emploi.

DROIT DU TRAVAIL

- › Mise en place d'un salaire minimum européen
- › Rendre la prime d'activité plus incitative

DROITS SOCIAUX

- › Création d'un revenu décent, issu de la fusion de minima sociaux, attribué sous condition de ressources à partir de 18 ans
- › Création d'un droit à la qualification et à la reconversion professionnelle pour tous

RETRAITE

- › Revalorisation des petites retraites : la retraite minimum de ceux ayant cotisé pour un retraite à taux plein sera augmenté de 10%

FISCALITÉ

- › Défisicalisation des heures supplémentaires



BENOÎT HAMON

49 ans, ancien ministre
de l'Éducation nationale

- › Abrogation de la loi Travail et rétablissement de la hiérarchie des normes traditionnelle
- › Mise en place d'un chèque syndical
- › Création d'un droit de veto pour les représentants des salariés élus au CE sur les choix stratégiques des entreprises de plus de 2000 employés.

- › Organisation de la baisse du temps de travail, tout en maintenant la durée légale à 35h
- › Reconnaissance du burn-out comme maladie professionnelle
- › Reconnaissance d'un droit à la déconnexion pour tous

- › Création d'un revenu universel d'existence, sans condition de ressources
- › Création d'un droit universel à la formation tout au long de la vie
- › Revalorisation des minima sociaux et du SMIC à hauteur de 10 %

- › Inclusion du temps consacré aux engagements associatifs dans le calcul des droits à la retraite
- › Prise en compte de la pénibilité pour le calcul des cotisations retraite

- › Création d'une taxe sur la richesse créée par les systèmes automatisés afin de financer la protection sociale
- › Refonte de l'impôt sur le revenu



ÉLYSÉE 2017



CHARLOTTE MARCHANDISE, VICTORIEUSE DE LA PRIMAIRE CITOYENNE DE LAPRIMAIRE.ORG

Dans son édition du 13 octobre dernier, Le Bulletin confédéral abordait le phénomène des primaires citoyennes, en présentant trois initiatives lancées en vue de l'élection présidentielle: La Vraie Primaire, La Primaire des Français et LaPrimaire.org. Cette dernière a officiellement désigné sa candidate le 31 décembre : Charlotte Marchandise, formatrice et adjointe à la maire socialiste de Rennes, choisie par 32 685 votants.

Devant quatre autres personnes issue de la société civile pour devenir le ou la « candidat(e) citoyen(ne) », Charlotte Marchandise était arrivée en tête du premier tour en novembre à l'issue d'un scrutin réalisé sur internet. Au second tour, elle a recueilli 50,6 % de mentions « très bien », arrivant largement en tête des résultats.

La Rennaise de 42 ans peut se targuer d'un parcours riche et atypique. Après avoir arrêté ses études, elle vit successivement aux États-Unis et en Espagne avant de revenir en France pour travailler dans le web-marketing. De retour

à Rennes, devenue formatrice indépendante dans ce domaine, Charlotte Marchandise co-fonde un collège basé sur la méthode Montessori qui fait finalement faillite. Elle devient également militante associative, en s'engageant auprès de France Nature Environnement et en participant à la création de la Fondation Internet Nouvelle Génération.

Son engagement politique n'est pas nouveau puisqu'elle est adjointe déléguée à la santé à la mairie de Rennes depuis mars 2014, élue en tant que membre de la société civile sur une liste constituée par des écologistes et des militants du Front de gauche. Elle a également été désignée en septembre 2014 à la présidence du réseau français des villes-santé de l'Organisation mondiale de la santé (OMS).

À l'issue de la primaire, Charlotte Marchandise a été choisie en défendant un programme plutôt marqué à gauche, autour de thématiques comme le revenu universel, le partage du temps de travail, ou la transition énergétique, avec

plusieurs propositions identiques à celles des programmes de Benoît Hamon ou Yannick Jadot. Elle réfute pour autant tout clivage partisan : « Je suis traditionnellement de gauche mais ça ne m'a jamais empêchée de discuter avec les gens de droite. Je me définis avant tout comme humaniste. Beaucoup de Français ne se reconnaissent pas dans cette opposition ».

Elle aura toutefois du mal à recueillir les 500 signatures d'élus nécessaires à une candidature à la présidentielle, ce qui ne l'empêche pas de prévoir de nombreux déplacements en province ces prochaines semaines pour gagner en notoriété.



Sources

- « Présidentielle 2017: Charlotte Marchandise remporte la primaire citoyenne », *Le Monde*, 31/12/2016
- « Qui est Charlotte Marchandise, la candidate "citoyenne" qui a eu plus de voix que Copé? », *Challenges*, 05/01/2016



POINT DE VUE



« FAIRE DU REVENU DE BASE LA DERNIÈRE ÉTAPE DE LA LENTE ET LÉGITIME ACCUMULATION DES DISPOSITIFS SOCIAUX EN FRANCE »

Dirigeant du think tank libéral Génération libre, l'écrivain, chroniqueur et intellectuel Gaspard Koenig (34 ans), figure montante du débat public, s'est imposé comme un des plus fervents défenseurs du revenu de base. Rencontre avec un partisan du «*jacobinisme libéral*» pour qui «*l'État doit avant tout émanciper l'individu de ses tutelles*».

› **Présenté comme un outil de lutte contre la pauvreté ou de simplification du système de protection sociale, le revenu de base (ou revenu universel) s'est invité dans le débat public et politique. Pourquoi militez-vous en faveur de son instauration ?**

Depuis plus de deux ans, Génération libre défend la mise en place d'un revenu universel, une vieille idée libérale, car c'est à nos yeux la meilleure façon – la moins paternaliste et la plus respectueuse de l'individu – d'éradiquer la grande pauvreté. Le premier objectif d'un tel dispositif est en effet d'assurer de manière inconditionnelle à toute la population, surtout les plus démunis, la satisfaction des besoins de base tout au long de son existence. Plus largement, il faut assurer une autonomie qui permette à l'individu d'effectuer librement ses choix de vie entre périodes d'activité – salariées ou non, multiples ou uniques – et périodes de sous-activité.

› **Concrètement, quelles seraient les modalités et le montant de ce revenu ?**

Il s'agirait de donner à tout individu résident légal sur le territoire, quel que soit son revenu, 500 euros par mois sous forme de crédit d'impôt. Ce revenu universel de base, non désincitatif au travail comme le montrent toutes les expériences menées depuis quarante ans dans le monde, est un système égalitaire et en ce sens très libéral puisque chacun reçoit la même chose dans une société qui s'auto-assure le fait de survivre. Ce système permettrait d'éliminer les effets de seuil, la trappe à pauvreté et la trappe à Smic.

« Le revenu universel n'est pas risqué car il ne modifiera ni la répartition ni la redistribution des revenus »



POINT DE VUE

› Quid du financement d'un tel dispositif ?

Pour financer ce système, une taxe de 25% sur l'ensemble des revenus du capital et du travail se substituerait à l'impôt sur le revenu. Les dispositifs d'aide existants – RSA, prime pour l'emploi, allocations familiales – permettent déjà, d'un strict point de vue budgétaire, de disposer des sommes suffisantes pour le mettre en œuvre. Le revenu de base n'est donc que la dernière étape de la lente et légitime accumulation des dispositifs sociaux en France. S'il suppose une refonte totale du système, notamment fiscal, ce dispositif n'est pas risqué car il ne modifiera ni la répartition ni la redistribution des revenus. L'impact sur les finances publiques serait neutre.

› Doit-on dès lors supprimer toutes les allocations existantes ?

Non. La retraite, la sécurité sociale, le chômage ou l'allocation aux adultes handicapés, qui n'ont aucun rapport, doivent être exclus du dispositif. En revanche, le RSA – dont le taux de non-recours est, rappelons-le, trop élevé en raison de contraintes bureaucratiques parfois humiliantes – les allocations familiales et la prime pour l'emploi disparaîtraient.

**« Un indispensable
filet de sécurité
laissant l'individu
libre de ses choix »**



› Vous estimez que le revenu universel est en adéquation avec l'évolution de l'économie et les nouvelles formes d'emploi.

Au-delà de résoudre la question sociale cruciale de la grande pauvreté, le revenu de base est d'autant plus important que la diversité des formes d'emplois qui émergent – portage salarial, travail indépendant etc. – va rendre fondamentale l'instauration d'un filet de sécurité laissant l'individu libre de ses choix et pouvant s'ajuster de manière extrêmement agile à la discontinuité des revenus.

› Faudrait-il en passer par une phase d'expérimentation, comme l'a récemment préconisé le Sénat ?

Non ! D'une part, le principe constitutionnel d'égalité devant l'impôt fait qu'il n'est pas possible de concevoir une fiscalité différente sur un territoire national. D'autre part, il y a déjà eu suffisamment d'expérimentations au fil du temps, dans le monde. La France se doit de prendre l'initiative et de montrer le chemin du progrès social.

› Qu'attendez-vous des débats de la campagne présidentielle ?

Le présidentielisme, de par son caractère plébiscitaire et contraire à la séparation des pouvoirs, est un système que nous réprouvons. Ceci étant dit, il faut profiter de cette période pour faire émerger un certain nombre de propositions dont le revenu universel et la réforme de l'éducation via les « free schools » pour refonder l'école et renforcer l'autonomie des établissements scolaires financés par l'État. À l'heure du numérique, la propriété des données est également un sujet que nous souhaitons porter, au même titre que le statut de la fonction publique, le contrat de travail, la formation ou encore le compte épargne-temps pour rassembler les dispositifs visant à cotiser pour du temps libre.



POINT DE VUE

› Que vous inspire la loi Travail ?

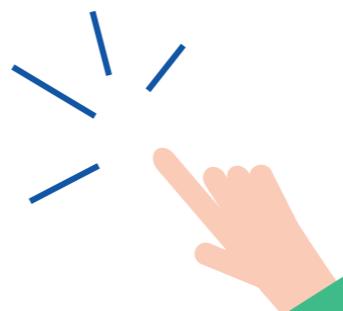
Certaines dispositions vont dans le bon sens. Je suis favorable à l'inversion de la hiérarchie des normes car les êtres humains sont capables de s'organiser. La norme doit être là en cas de problème. Plus globalement, je ne suis pas sûr que cette loi, en l'état, permette vraiment les simplifications escomptées... Il faudra mesurer quelle latitude sera concrètement laissée à la négociation d'entreprise.

« Le syndicalisme 2.0 doit être un syndicalisme de services »

› Quel regard portez-vous sur le syndicalisme ?

Les choses évoluent très vite pour tous, y compris les partenaires sociaux. J'observe avec attention l'émergence des syndicats 2.0, en particulier pour les chauffeurs VTC dont certains souhaitent se syndiquer pour rester indépendants et ne pas subir les effets d'une relation de subordination. On retrouve là le sens originel du syndicat, à savoir l'union par l'association d'individus qui négocient les conditions de leur offre de travail vis-à-vis d'un donneur d'ordre, qu'il s'agisse d'un employeur ou d'une plateforme. C'est ce syndicalisme de services qu'il faut aujourd'hui développer.

Propos recueillis par Mathieu Bahuet



GÉNÉRATION LIBRE : UN THINK TANK OUVERTEMENT LIBÉRAL

- › Fondé en 2013 par Gaspard Koenig, Génération libre est un think tank libéral «*indépendant de tout parti politique, qui vise à promouvoir les libertés en France, que ce soit en termes de droits fondamentaux, de mécanismes économiques ou de choix sociétaux*».
- › Génération libre compte aujourd'hui plus de 300 membres. «*Le financement provient pour plus de 90% de dons de particuliers, gage de notre indépendance*», explique son dirigeant. Avec l'appui d'experts et de personnalités, le think tank produit régulièrement des études académiques et scientifiques (revenu universel, fiscalité, restructuration de la dette française...) pour nourrir le débat public.



VU D'AILLEURS

LE DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL DU TÉLÉTRAVAIL

Début janvier, une concertation interprofessionnelle sur le télétravail a été lancée afin de dresser un état des lieux de cette pratique (voir page 12). Celle-ci devrait permettre de publier un guide de bonnes pratiques, voire d'entamer une négociation formelle. La pratique du télétravail s'est en effet développée très rapidement ces dernières années, aussi bien en France qu'à l'étranger, poussée par le développement des outils numériques.

Un concept anglo-saxon

Le concept du télétravail apparaît aux États-Unis en 1950 dans les travaux du mathématicien Norbert Wiener, qui présentait l'histoire d'un architecte vivant en Europe, et qui supervisait la construction d'un immeuble aux USA grâce à des moyens de transmission de données. Dès 1962, la pratique connaît ses premières expériences en Angleterre, avant d'être rebaptisée en 1973 *telecommuting*.

En France, il faut attendre 1993 pour qu'une première définition du télétravail soit donnée par Thierry Breton (à l'époque directeur de la stratégie chez Bull). En 1997, une charte européenne du travail à distance est adoptée et, en 2002, les partenaires européens signent un accord cadre sur le télétravail, alors que l'on compte 9 millions de télétravailleurs sur le territoire. Aujourd'hui, et selon les sondages, entre 24% et 31% des entreprises permettent le télétravail selon les pays.

De nombreuses études pour comprendre de multiples aspects

La société Regus, fournisseur d'espaces de travail flexibles, s'est intéressée au phénomène, lançant une étude auprès de plus de 44 000 travailleurs dans 100 pays pour recueillir leur avis et leurs pratiques sur le télétravail. Le résultat a mis en lumière les attentes fortes sur le sujet chez les salariés interrogés : pour 74% d'entre eux, un cadre de travail alternatif est propice à une réduction du stress. Mais l'étude a également montré que les sondés déploraient les risques liés à un mélange croissant entre vie privée et professionnelle. Conséquence, plus de la moitié des personnes interrogées privilégient les centres de co-working pour une meilleure productivité hors de leur bureau alors que 34% privilégieraient le travail à domicile. Une pratique inverse de celle du télétravail à la française, où les salariés télétravaillent plus largement à domicile.

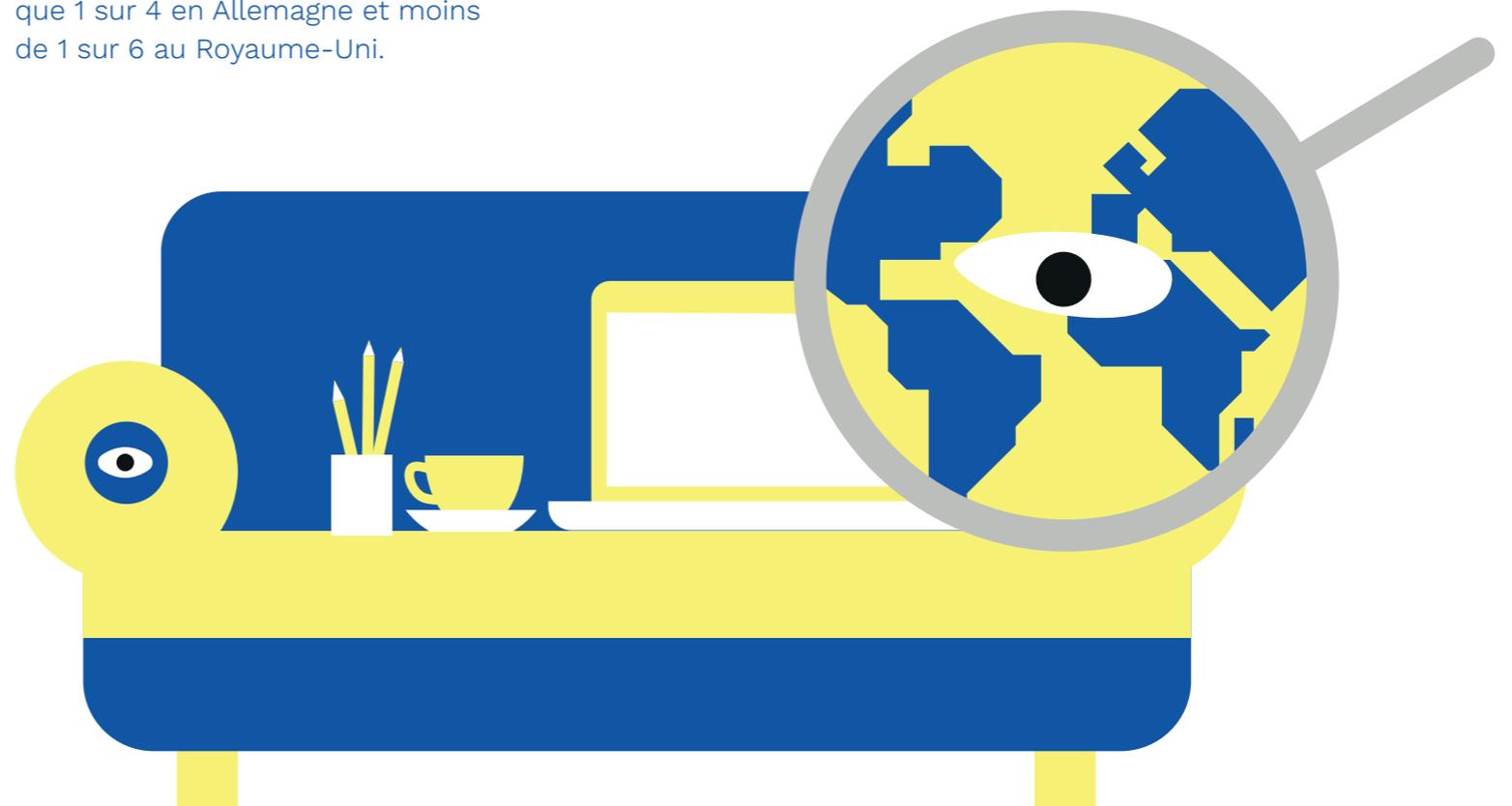




VU D'AILLEURS

Cette différence n'empêche pas la France de figurer parmi les pays les plus ouverts sur le sujet, selon une autre étude européenne menée par l'éditeur de gestion de projets collaboratifs Wrike. Selon celle-ci, c'est l'Allemagne qui affiche les mœurs les plus strictes: deux-tiers des entreprises y autorisent le télétravail, mais seulement 12% sans restriction et 55% avec des garde-fous. Les pays anglo-saxons, réputés ouverts au télétravail, ne sont pas toujours plus bienveillants: au Royaume-Uni, 53% des entreprises permettent à leurs employés le travail à distance, mais seulement 5% le permettent selon le bon vouloir du salarié et 48% sous conditions. Selon la même étude, en France, 7 entreprises sur 10 autorisent leurs salariés à travailler à distance: un peu plus de 18% sans restriction et plus de 1 sur 2 moyennant conditions.

Selon l'étude, ces bons résultats français sont liés à la qualité de la couverture du réseau internet et au développement des outils de travail en mode cloud: par exemple, près de 1 salarié français sur 3 utilise un outil de type CRM (outil de gestion clients), tandis qu'ils ne sont que 1 sur 4 en Allemagne et moins de 1 sur 6 au Royaume-Uni.



Sources

- «Où en est le télétravail en France? État des lieux et perceptions», Anthedesign, 27/06/2016
- «Flexible working: state of the nation», Regus, consultée le 16/01/2017
- «La France plus ouverte au télétravail que l'Allemagne et le Royaume-Uni», BFMTV, 13/01/2017



TENDANCES

Les « slashers », ces pluri-actifs qui s'assument

Le cumul des activités a longtemps été perçu comme une contrainte, passage obligé de toute personne en attente d'un CDI à plein temps. Mais en raison de l'émergence du travail numérique ces dernières années, la perception de cette pratique a fortement évolué. Il s'agit d'un changement profond, illustré notamment par le nom désormais donné aux personnes qui pratiquent le cumul des activités : les « slashers ». C'est toute une génération qui vit maintenant cette organisation comme une façon de s'adonner à plusieurs activités et à plusieurs passions.

Selon les statistiques, les « slashers » de moins de 30 ans le sont par choix dans 70% des cas. Ils pratiquent une activité qui leur permet de subvenir à leurs besoins et une autre qui les passionne, généralement jusqu'à ce que la seconde se développe et prenne le pas sur la première. Cette approche n'est pas seulement générationnelle puisqu'elle est adoptée par des quadragénaires ou des quinquagénaires désireux de s'investir dans une activité leur plaisant davantage que leur véritable métier.

Cette démocratisation a notamment été permise par le développement des outils de télétravail ou de statuts permettant cette forme d'organisation (comme l'auto-entreprise), ainsi que par l'apparition de plateformes permettant de gagner en visibilité.¹



La généralisation du bulletin de paie électronique s'accélère

Si le texte n'est pas celui qui a fait le plus parlé dans les médias, l'article 54 de la loi Travail n'en représente pas moins une avancée notable, en favorisant la dématérialisation du bulletin de paie. À compter du 1^{er} janvier, les entreprises françaises, quelle que soit leur taille, sont autorisées à passer au bulletin de paie électronique de leur propre initiative. Ce texte s'inscrit en complément de la loi du 12 mars 2009 qui autorisait déjà cette dématérialisation, mais qui la suspendait à l'accord des salariés.

La France accuse un important retard par rapport à ses voisins européens avec 15% de bulletins de paie dématérialisés (95% en Allemagne, 73% en Grande-Bretagne). Le gouvernement espère ainsi donner une nouvelle impulsion au procédé, qui permet aux entreprises d'économiser jusqu'à 50% sur les coûts de diffusion.²



Sources

1. « Qui sont les "slashers", ces Français qui cumulent plusieurs jobs? », *Le Figaro*, 31/08/2016
2. « Généralisation du bulletin de paie électronique: le décompte est lancé », *Courrier Cadres*, 14/12/2016



TENDANCES

Le phénomène «French Tech» vu du côté de l'emploi

Alors que le Consumers Electronics Show 2017 (CES) de Las Vegas vient de fermer ses portes, les start-up de la French Tech (label français des entreprises innovantes) ont à nouveau été encensées pour leurs résultats et les récompenses qu'elles y ont gagnées. Mais la dimension «emploi et RH» du mouvement est beaucoup moins souvent évoquée.

La Fédération Tech In France a publié une étude dédiée au marché de l'emploi

du phénomène. Celle-ci met en lumière la réelle progression et le dynamisme continu du recrutement dans la French Tech, créatrice nette d'emplois avec environ 7300 recrutements en 2016. Cette tendance devrait se poursuivre en 2017 avec un nombre de recrutements qui pourrait dépasser le seuil des 10 000 postes selon cette étude.

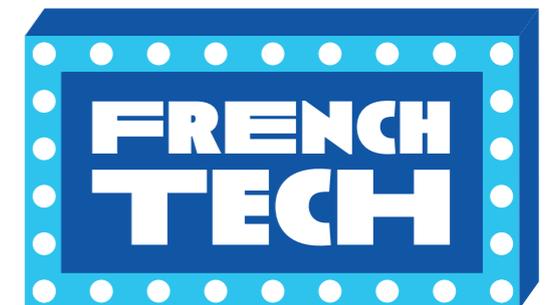
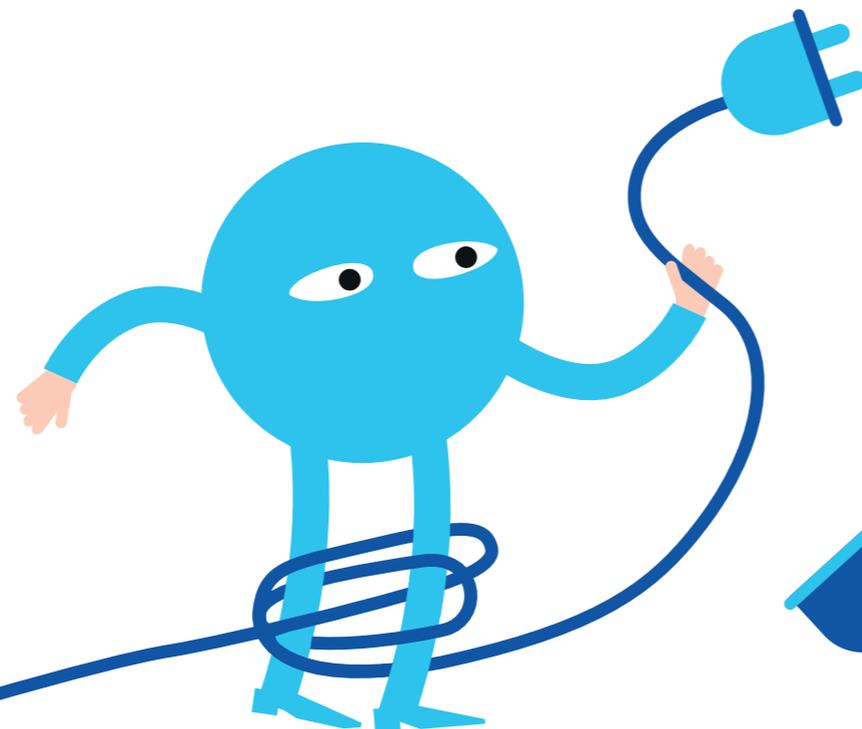
Autre constat, la proportion de salariés en CDI dans l'univers de la tech est

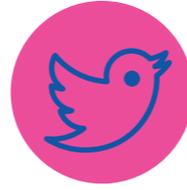
supérieure à celle de l'ensemble du marché du travail français en 2016, avec 95% de contrats en CDI. Notons enfin que la population active dans les start-up françaises reste très masculine (à 92%) et plus jeune que dans les secteurs traditionnels.



Source

«Les grandes tendances du recrutement dans la French Tech en 2016», Side Pulse, 31/10/2016





BULLE TWITTER

**L'USINE
NOUVELLE**

 **L'USINE NOUVELLE** @USINENOUVELLE - 10 JANVIER 2017

Pour une majorité de cadres, l'organisation au travail de leur entreprise est « has-been »



 **FRANCE STRATÉGIE** @STRATEGIE_GOUV - 22 JANVIER 2017

Le contenu des métiers évolue avec le #numérique dans un sens qui les rend paradoxalement moins automatisables
<http://ow.ly/GJN9307Wcc5>



 **FRANÇOIS HOMMERIL** @FHOMMERIL - 19 JANVIER 2017

Il faut soutenir l'industrie française et investir pour que nos compétences s'expriment. Utile et concret, tout le contraire du CICE.



 **CFE-CGC** @CFECGC - 23 JANVIER 2017

Vivarte: la CFE-CGC mobilisée contre la restructuration et contre les licenciements. 2 000 postes menacés :(



AGENDA

MARDI
31/01

Vœux confédéraux
et conférence
de presse au siège
de la CFE-CGC,
rue du Rocher.

MERCREDI
01/02

Conférence sur la
productivité en France,
organisée par France
Stratégie et la Banque
de France.

VENDREDI
03/02

Proclamation des
résultats des élections
professionnelles
dans les TPE.

JEUDI
09/02

Visite d'entreprise
de François Hommeril
à la Cristallerie d'Art
de Baccarat
(Meurthe-et-Moselle).



CONTACTS

Mathieu Bahuet
mathieu.bahuet@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

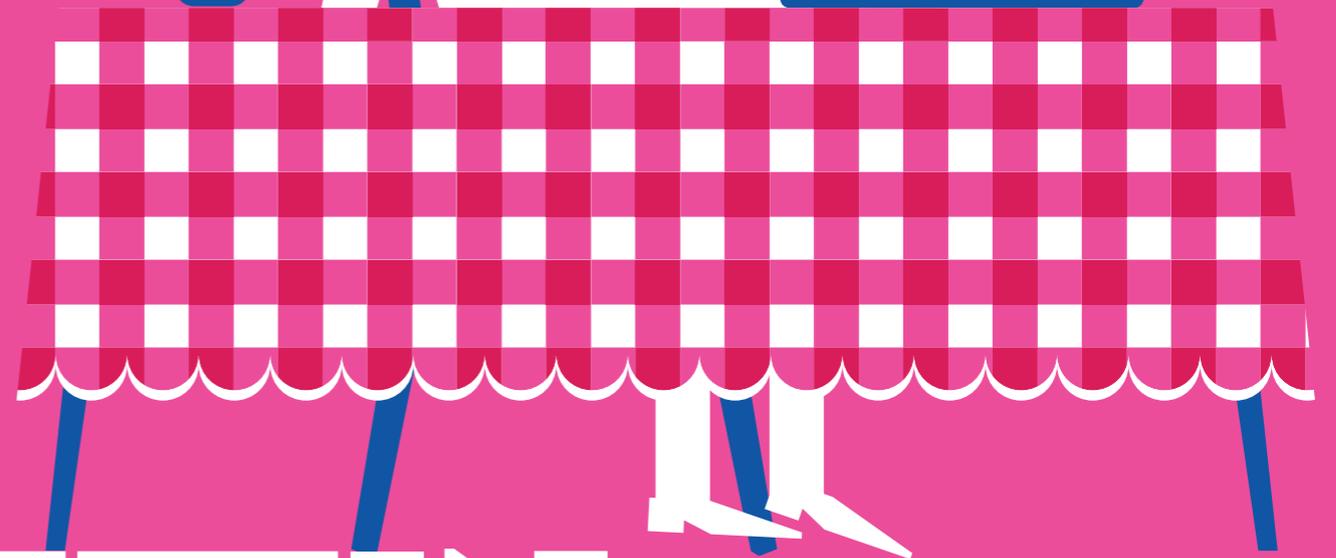
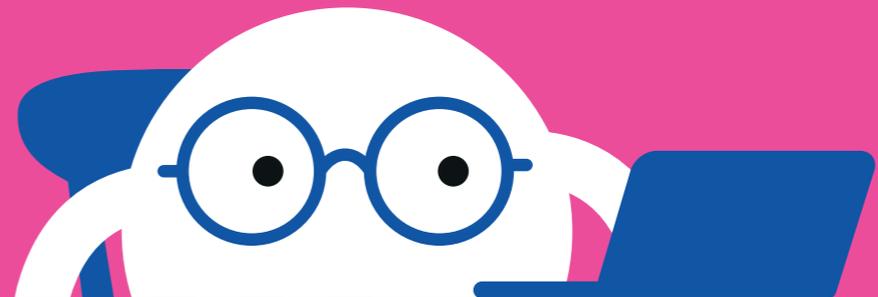
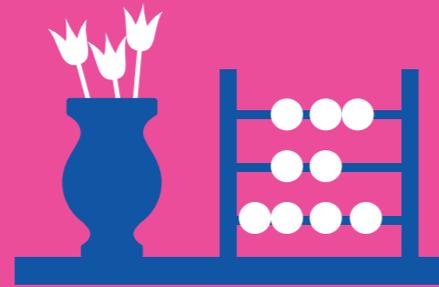
 **@CFECGC #cfecgc**



LE BULLETIN CONFÉDÉRAL



LE BULLETIN CONFÉDÉRAL

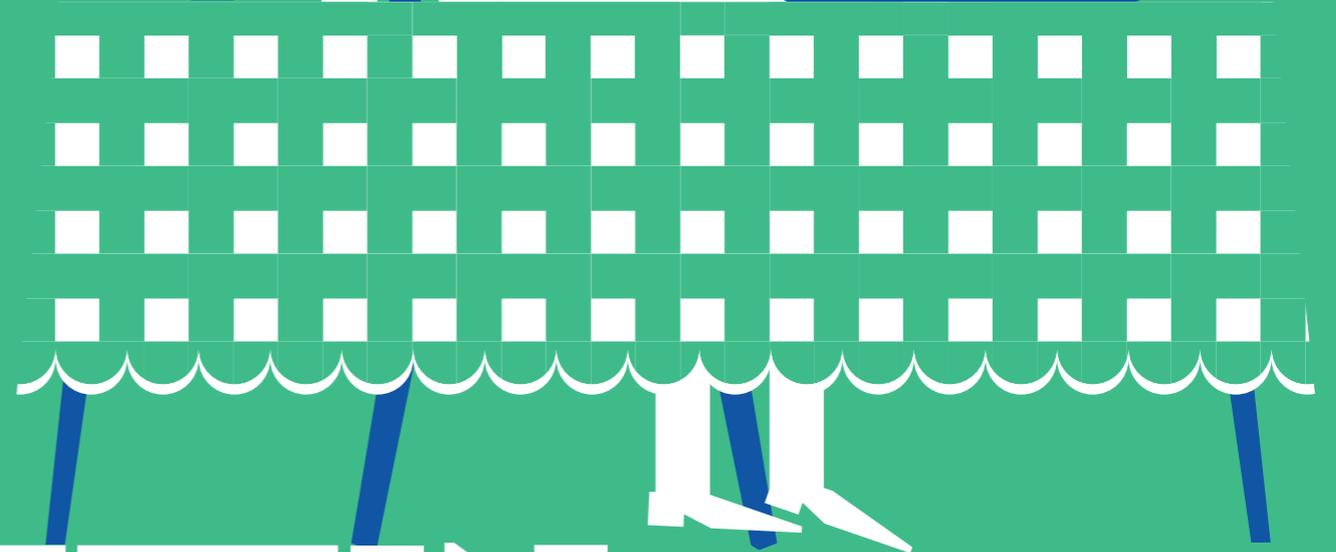
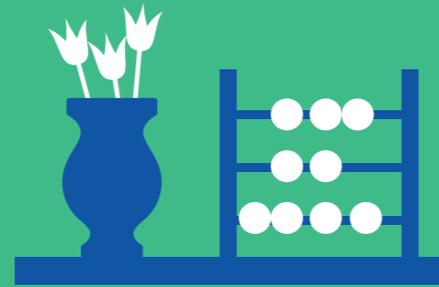


LE

BULLETIN

CONFÉDÉRAL

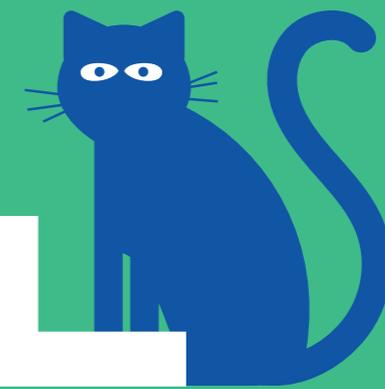


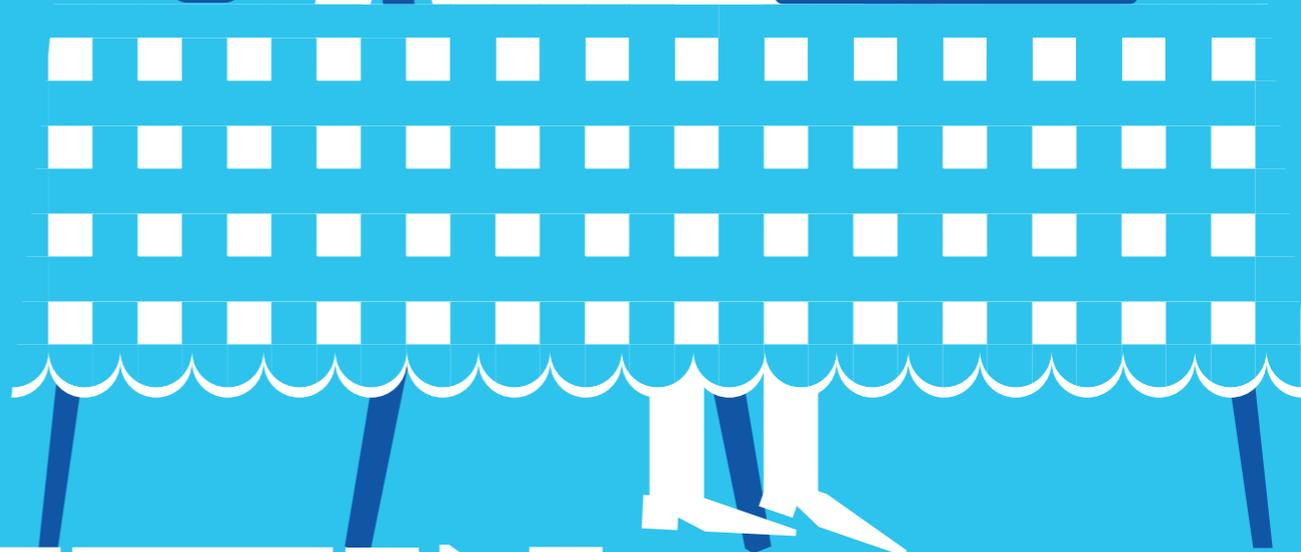
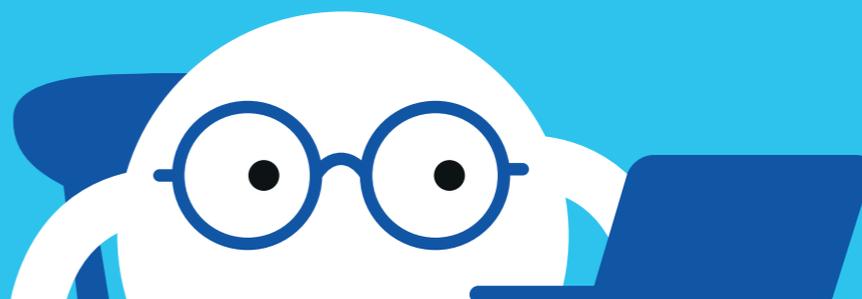
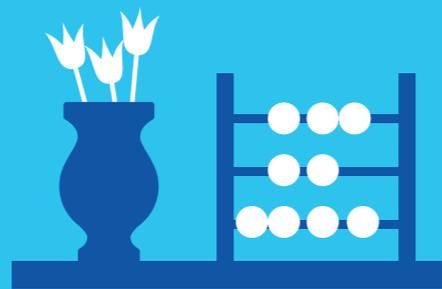


LE

BULLETIN

CONFÉDÉRAL





LE

BULLETIN

CONFÉDÉRAL

