

LE BULLETIN CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

- P. 3** **EN BREF**
- P. 4** **L'INFO MILITANTE - RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL : UNE DÉCEPTION HÉLAS ATTENDUE**
- P. 5 & 6** **L'INFO MILITANTE - RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL : QUELS RISQUES DÉSORMAIS POUR LES SALARIÉS ?**
- P. 7** **L'INFO MILITANTE - LA CFE-CGC MOBILISÉE DANS LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS SYNDICALES**
- P. 8 & 9** **ENTRETIEN - MARTINE KERYER : « AGIR FACE AU BURN-OUT, UN ENJEU SOCIAL ET SOCIÉTAL MAJEUR »**
- P. 10 & 11** **REGARDS ÉCONOMIQUES**
- P. 12 À 17** **REGARDS DURABLES**
- P. 18 À 22** **REGARDS PROTECTION SOCIALE**
- P. 23** **FOCUS - TRAVAILLEURS DÉTACHÉS : DES DROITS À LA DÉRIVE**
- P. 24 & 25** **PROSPECTIVES - ÉCONOMIE COLLABORATIVE : DANS LES BRUMES DE L'UBÉRISATION**
- P. 26** **TENDANCES**
- P. 27** **BULLES TWITTER**
- P. 28** **AGENDA**



EN BREF

Réforme de l'Unédic : les partenaires sociaux veulent être reçus collectivement

Dans un communiqué, les syndicats représentatifs (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC, CFTC) et le patronat (Medef, CPME, U2P) « demandent à être reçus collectivement dès le démarrage de la concertation annoncée par le gouvernement » sur la future réforme de l'assurance chômage. Les partenaires sociaux en appellent à « un débat approfondi sur l'indemnisation des démissionnaires, les travailleurs indépendants, la gouvernance et le financement ».

Conseillers prud'hommes : la CFE-CGC en très forte progression

La Direction générale du travail (DGT) a transmis cet été la répartition des sièges dévolus aux conseillers prud'hommes pour la future mandature 2018/2022. Avec 819 sièges (soit une progression de 32 %) et 43 % des sièges en encadrement, la CFE-CGC conforte sa place de première organisation syndicale représentative de l'encadrement.

Record de ruptures conventionnelles au 1^{er} semestre

D'après la Dares (ministère du Travail), 207 132 ruptures conventionnelles ont été enregistrées au cours du premier semestre, soit 5 % de plus que l'ancien record établi au deuxième semestre 2016 (197 308). Mise en place en 2008, le dispositif permet à l'employeur et au salarié de mettre fin à un contrat à durée indéterminée (CDI) d'un commun accord.

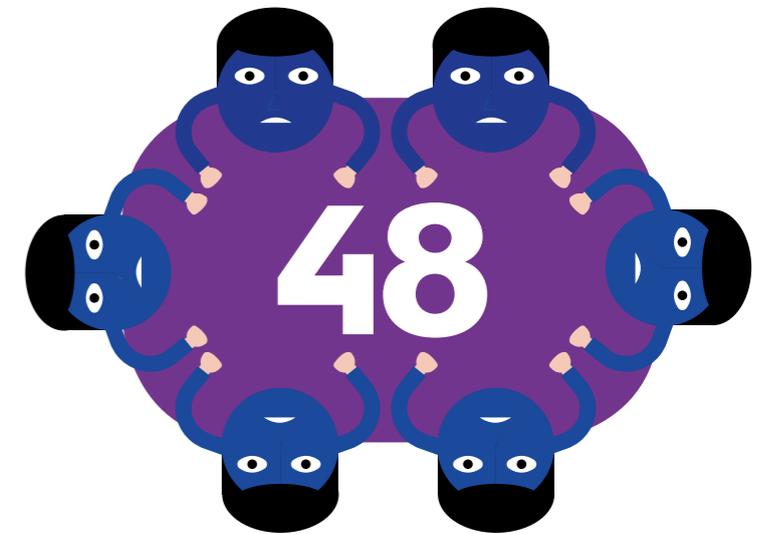
L'intelligence artificielle, moteur de la croissance mondiale ?

Selon le cabinet PwC, l'intelligence artificielle va contribuer à hauteur de 15 700 milliards de dollars à l'économie mondiale en 2030, soit plus que le PIB cumulé actuel de la Chine et de l'Inde. Grâce aux gains de productivité engendrés par les nouvelles technologies et à la hausse de la demande, le PIB mondial devrait augmenter de 14 % d'ici 2030, d'après l'étude.

Rallonge budgétaire pour le plan 500 000 formations

Selon un décret paru en juillet au Journal officiel, le gouvernement va mobiliser 259 millions d'euros supplémentaires pour financer la poursuite du plan 500 000 formations à destination des demandeurs d'emplois, mis en place en 2016. La prolongation porte sur 200 000 formations supplémentaires en 2017.

LE CHIFFRE



C'EST LE NOMBRE DE RÉUNIONS BILATÉRALES GOUVERNEMENT/PARTENAIRES SOCIAUX PENDANT LA CONCERTATION (ACHEVÉE LE 25 AOÛT) SUR LA RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL.



L'INFO MILITANTE

RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL : UNE DÉCEPTION HÉLAS ATTENDUE

Les ordonnances présentées le 31 août dernier confirment la violence de l'attaque contre le droit du travail. La CFE-CGC appelle les organisations syndicales à se concerter.

Rendu public le 31 août, le contenu détaillé des ordonnances a confirmé les pires craintes que pouvait nourrir la CFE-CGC sur l'ampleur et la violence de l'attaque du gouvernement contre le droit du travail.

Au-delà de ce qui était connu ou attendu, la CFE-CGC continue d'examiner point par point ce que révèle ce texte de 160 pages, en s'interrogeant sur la logique qui consiste à prétendre soutenir l'emploi en renforçant les moyens de le détruire. Clarifiant ses intentions, le gouvernement assouplit partout les règles relatives au licenciement, qu'il soit individuel ou collectif, de nature économique ou non. Pire : il renvoie à la charge du salarié le moyen de garantir ses droits contre les abus.

Fusion des IRP et affaiblissement des corps intermédiaires

La fusion forcée des instances représentatives du personnel contre la volonté des acteurs de l'entreprise et les moyens entravés du recours à l'expertise symbolisent, pour la CFE-CGC, l'aveu ultime de la vraie cible poursuivie par le projet de loi : l'affaiblissement des corps intermédiaires.

Des avancées sur la reconnaissance de la discrimination syndicale, la prise en compte des parcours syndicaux ou encore l'accès au télétravail n'équilibrent en rien la perspective de diminution des moyens donnés pour un dialogue social constructif et durable.

La CFE-CGC ne s'associe pas au mouvement du 12 septembre initié unilatéralement avant l'été. Elle appelle l'ensemble des organisations syndicales à se rapprocher pour partager leurs évaluations sur les risques que ce projet de loi fait peser sur les salariés et sur l'économie. C'est dans ce cadre que le comité directeur confédéral de la CFE-CGC

a réaffirmé la nécessité de travailler ensemble à des moyens d'action et de communication unitaires, au-delà des spécificités que chacun reflète de la diversité et de la force de notre modèle social.

Une réforme qui fait peser des risques de désordre social

La CFE-CGC est en prise permanente avec la « réalité de terrain » que le gouvernement nous objecte à l'appui de son projet. C'est l'ensemble des sections syndicales CFE-CGC qui témoignent de la difficulté du quotidien et des craintes pour l'avenir. C'est avec ses sections syndicales, avec ses fédérations rassemblées, que la CFE-CGC continuera son devoir d'informer l'opinion sur les risques de désordre social que fait peser ce projet de loi. C'est dans les entreprises que la CFE-CGC poursuivra son développement pour soutenir et défendre les intérêts des salariés qui restent la première richesse de l'entreprise.

La volonté de la CFE-CGC de participer au dialogue qui anticipe et accompagne toute réforme ne faiblit pas. Et nous saurons, comme toujours, répondre présents à toute sollicitation du gouvernement pour travailler à construire et mettre œuvre les réformes dont notre pays a besoin. La CFE-CGC est aujourd'hui telle qu'elle a toujours été : libre et indépendante, critique et constructive, réaliste et inventive.



L'INFO MILITANTE

RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL : QUELS RISQUES DÉSORMAIS POUR LES SALARIÉS ?

**Le contenu des ordonnances sur la réforme du Code du travail confirme les craintes exposées par la CFE-CGC durant la phase de concertation avec les partenaires sociaux.
Rémunération, licenciements économiques, indemnités prud'homales, fusion des instances représentatives du personnel, ruptures conventionnelles collectives...
Décryptage des principales mesures et de leur futur impact sur les salariés.**

Les dés sont jetés. Après avoir réuni conjointement les partenaires sociaux lors d'une ultime réunion de concertation, le gouvernement a présenté, le 31 août dernier, les ordonnances relatives à la réforme du Code du travail. Celles-ci doivent être adoptées le 22 septembre en Conseil des ministres avant publication au Journal officiel.

Au fur et à mesure de la concertation sociale et durant tout l'été avec sa campagne visant à sensibiliser l'opinion publique, la CFE-CGC n'a cessé de pointer les dangers majeurs induits pour les salariés par « une réforme idéologique sans impact sur l'emploi, une énième réforme libérale qui va accroître la précarité et le dumping social » comme le résume François Hommeril, président confédéral.

« La CFE-CGC a fait part de son mécontentement et de ses inquiétudes, appuie Gilles Lécuelle, secrétaire national. Nous aurions voulu être entendus par le gouvernement sur nos propositions pour favoriser l'entreprise du 21^e siècle, mais ça n'a pas été le cas. Aujourd'hui, nous sommes vraiment inquiets. »

Cinq risques majeurs induits par la réforme du code du travail

1. Prime d'ancienneté et 13^e mois : dangers sur la rémunération !

Jusqu'alors, les primes d'ancienneté et le 13^e mois - des compléments de salaire souvent importants pour un salarié - relevaient des branches professionnelles avec des accords conventionnels qui en fixent les modalités et les montants. Les ordonnances prévoient que ce seront désormais les entreprises qui pourront négocier (avec les

représentants du personnel) le 13^e mois et les primes d'ancienneté, sans que la branche puisse apporter la moindre régulation.

Concrètement, une entreprise aura donc la possibilité de revenir sur les primes existantes, voire de les supprimer. Le risque d'un dumping social accru est évident. Comme l'explique François Hommeril dans les colonnes de Marianne, « il est facile d'imaginer qu'un chef d'entreprise, sous la pression du marché, pourrait demander à ses salariés de renoncer à des éléments substantiels de leur rémunération. Le moins-disant social devient la règle ».

2. Réduction du périmètre des licenciements économiques et facilitation des plans sociaux

Actuellement, les difficultés financières d'une entreprise qui souhaite licencier pour motif économique sont appréciées à l'échelle internationale, dans tous les pays où elle opère. Dorénavant, seule la situation financière de l'entreprise en France sera prise en compte. Le risque est donc grand de voir se mettre en place des faillites organisées et autres montages complexes destinés à « noircir le tableau » des comptes des filiales françaises...

Autrement dit : une filiale pourra désormais licencier à sa guise dans l'Hexagone pour motif économique, même si l'entreprise est bénéficiaire à l'échelle mondiale. Voilà pourquoi la CFE-CGC s'est toujours prononcée contre cette réduction du périmètre d'appréciation des difficultés économiques, faisant valoir que seules des difficultés importantes et durables doivent justifier un licenciement pour motifs économiques, cela dans le but d'assurer la pérennité de l'entreprise.



L'INFO MILITANTE

3. Plafonnement des indemnités prud'homales

Autre dossier brûlant et autre risque accru pour les salariés sous l'effet des ordonnances : le plafonnement des dommages et intérêts versés aux prud'hommes en cas de licenciement abusif. La possibilité est ainsi donnée à l'employeur de connaître « par avance » le coût du licenciement d'un salarié puisque si un salarié est victime d'un licenciement abusif, ses indemnités prud'homales seront dorénavant fixées selon un barème ne tenant pas compte de sa situation personnelle.

Dans le détail, le texte prévoit un plafonnement d'un mois de salaire en-dessous d'un an d'ancienneté et un plafonnement à trois mois de salaire jusqu'à deux ans d'ancienneté. Ce plafond augmente d'un mois par année jusqu'à 10 ans d'ancienneté, puis d'un demi-mois par année au-delà, sans pouvoir excéder 20 mois. De son côté, la CFE-CGC s'est toujours fermement opposée au plafonnement des indemnités prud'homales qui remet en cause le fondement du droit du travail et fragilise les salariés.

A noter également : le délai de saisine des prud'hommes dont disposera un salarié estimant son licenciement illégal va être réduit à 12 mois, contre 24 mois actuellement dans la plupart des cas.

4. Fusion des instances représentatives du personnel (IRP) et disparition du CHSCT

C'est un des sujets qui a le plus largement cristallisé les critiques envers cette nouvelle loi travail. Sans surprise, le texte entérine, pour les entreprises de plus de 50 salariés, la fusion des instances représentatives du personnel (DP, CE et CHSCT) en une instance unique : le « comité social et économique ». Les modalités et moyens alloués à cette nouvelle entité doivent être précisés lors de la publication des décrets.

Quoi qu'il en soit, pour la CFE-CGC, la disparition du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est une transgression qui jette la suspicion sur l'ensemble de la réforme gouvernementale. Ce sont en effet les élus du CHSCT qui veillent au quotidien sur la santé des salariés au travail (risques professionnels, burn-out, souffrances...). A l'avenir moins nombreux et plus sollicités, les représentants des salariés seront fatalement moins disponibles pour accompagner les salariés.

5. Mise en place de ruptures conventionnelles collectives

Comme prévu, la réforme gouvernementale introduit dans le Code du travail la création d'un dispositif de rupture conventionnelle collective. Par accord majoritaire, les entreprises pourront ainsi définir un cadre commun de départs volontaires alors qu'aujourd'hui, ces ruptures à l'amiable ne peuvent être conclues qu'individuellement entre un salarié et son employeur.

Malgré quelques garde-fous - l'accord de rupture conventionnelle collective devra être homologué par l'administration - il est aisé, là encore, d'identifier les risques d'une telle mesure, notamment les plans sociaux déguisés, en particulier vis-à-vis des seniors.

La CFE-CGC mobilisée dans les entreprises au service des salariés

Avec ses sections syndicales et ses fédérations, la CFE-CGC continuera d'informer l'opinion sur les risques de désordre social que fait peser cette réforme. « *C'est dans les entreprises que la CFE-CGC poursuivra son développement pour soutenir et défendre les intérêts des salariés qui restent la première richesse de l'entreprise* », rappelle également le syndicat de l'encadrement.



L'INFO MILITANTE



LA CFE-CGC MOBILISÉE DANS LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS SYNDICALES

Le Conseil économique, social et environnemental (CESE) a adopté un avis unanime avec 23 recommandations pour lutter contre les discriminations syndicales.

La CFE-CGC en appelle désormais à une véritable reconnaissance et valorisation de la mission syndicale.

L'engagement syndical reste encore trop souvent « *discriminé* » et « *stigmatisé* » en France. Sur la base de ce constat corroboré par de nombreux indicateurs, le CESE, troisième assemblée de la République composée de représentants de la société civile organisée, a voté le 13 juillet à l'unanimité (dont le groupe CFE-CGC) un avis pour « *repérer, prévenir et lutter contre les discriminations syndicales* ».

Élaboré avec le Défenseur des droits, le rapport formule 23 recommandations pour combattre les discriminations syndicales, dont le renforcement de la politique pénale en matière de discriminations et la nécessité de valoriser l'utilité du fait syndical en renforçant la visibilité et la légitimité des représentants syndicaux.

« *Il est urgent de protéger et de conforter les femmes et les hommes, employeur.euse.s ou salarié.e.s, qui s'investissent dans des tâches de représentation et qui participent à la performance économique, sociale et environnementale dans tous types de structures privées et publiques, souligne le CESE. Les reconnaître et les valoriser permettrait de motiver celles et ceux qui hésitent à franchir le pas de la syndicalisation en raison de craintes pour leur carrière, voire leur emploi.* »

La CFE-CGC veut des actes concrets

« *Convaincue depuis très longtemps que, loin d'être des freins, le dialogue social et la négociation participent activement à la performance de l'entreprise par une recherche de conciliation entre l'économie et le progrès social* », la CFE-CGC partage l'essentiel des constats du rapport contre les discriminations syndicales. Il faut désormais transformer l'essai et « *mettre en application ces recommandations* », résume Gilles Lécuelle, secrétaire national confédéral.

Il s'agit notamment de rendre concrète la valorisation de l'engagement syndical par la reconnaissance de la mission syndicale. C'est pourquoi la CFE-CGC demande que la loi « *reconnaisse le caractère d'intérêt général des fonctions syndicales dans l'entreprise comme à l'extérieur, notamment en sécurisant et en clarifiant la situation des militants qui exercent des mandats externes à l'entreprise* ».

Afin de valoriser l'expérience du mandat, la CFE-CGC est par ailleurs favorable à la mise en œuvre d'une véritable validation des acquis de l'expérience (VAE) syndicale, et d'un dispositif dit d'« *assessment syndical* » devant permettre aux intéressés de trouver, en sortie de mandat, un poste en adéquation avec leur expérience.



ENTRETIEN



« **AGIR FACE AU BURN-OUT, UN ENJEU SOCIAL ET SOCIÉTAL MAJEUR** »

Médecin du travail, Martine Keryer dresse un état des lieux sans concession face à la multiplication des cas d'épuisement professionnel. La secrétaire nationale confédérale du secteur santé au travail et handicap rappelle par ailleurs l'incessant combat de la CFE-CGC pour la reconnaissance comme maladie professionnelle d'une pathologie qui s'apparente à « un désastre humain ». Entretien.

A l'occasion du récent salon Préventica à Paris, la CFE-CGC a présenté son nouveau guide pratique sur le burn-out. A qui s'adresse-t-il ?

La CFE-CGC est la première organisation syndicale qui a parlé du stress professionnel et du lourd tribut payé par les salariés de l'encadrement à la surcharge de travail et à l'explosion des risques psychosociaux (RPS). Dédié aux adhérents, aux militants et aux DRH, de plus en plus nombreux à s'emparer d'une problématique complexe, ce guide pédagogique décrit les étapes menant au burn-out afin de mieux l'identifier. Le support est également conçu pour permettre aux délégués syndicaux, en s'appuyant sur le CHSCT, de réaliser dans les entreprises de véritables avancées en matière de prévention.

Comment identifier le burn-out ?

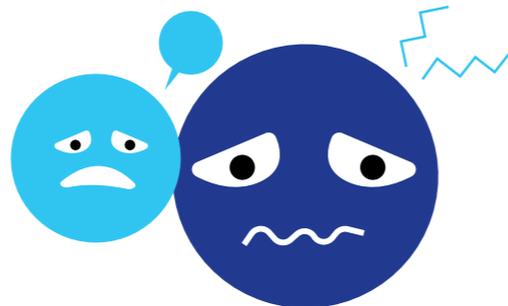
Le burn-out s'apparente à une montagne. Une fois en haut du col, c'est la bascule irrémédiable entraînant six mois, un an ou deux ans d'arrêt de travail. Il y a plusieurs signes récurrents : extrême fatigue, surprésentisme, hyper-connexion au travail et impossibilité de « décrocher ». Cela occasionne des troubles de concentration, de mémoire. Les sujets deviennent irritables, agressifs.

Pour la CFE-CGC, le burn-out - ou syndrome d'épuisement professionnel - s'apparente au mal professionnel du 21^e siècle. Vous le qualifiez même de « mort sociale ». N'est-ce pas excessif ?

Non ! Le burn-out est bien une véritable mort sociale. Dans la majorité des cas, les victimes vont demeurer en invalidité et ne retrouveront pas de travail. C'est un désastre humain qui touche un nombre croissant de salariés du privé et du public. C'est pourquoi la CFE-CGC milite inlassablement, depuis des années, pour la reconnaissance du syndrome d'épuisement professionnel comme maladie professionnelle. Le problème étant que les salariés qui en sont victimes sont classés comme dépressifs. Pour les employeurs, seuls des facteurs individuels conduisent les salariés au burn-out.

Pourquoi cette reconnaissance est-elle aujourd'hui indispensable ?

Les dispositifs actuels ne sont pas adaptés. Le stress post-traumatique, l'anxiété généralisée et la dépression n'étant pas inscrits au tableau des maladies professionnelles, le salarié doit prouver que sa maladie est directement et exclusivement liée à sa profession, celle-ci le rendant - au moins partiellement - incapable de retravailler. Reconnaître le burn-out comme maladie professionnelle placerait la pathologie sur le compte employeur, au même titre qu'un accident de travail. Les entreprises seraient incitées à entamer des actions de prévention. Enfin, cela « déculpabiliserait » le salarié en admettant qu'il est n'est pas malade par hasard mais bel et bien à cause de son travail !





ENTRETIEN

A l'initiative de plusieurs parlementaires, le sujet du burn-out est entré à l'Assemblée nationale sous la précédente législature. En vain jusqu'ici...

Les propositions du rapport parlementaire publié en février dernier ont largement fait écho aux positions de la CFE-CGC : mesures de prévention et de prise en charge rapide des patients, inscription de la prévention des RPS dans les négociations obligatoires sur l'égalité hommes-femmes et la qualité de vie au travail, possibilité donnée aux commissions d'instruire les dossiers à partir de 10 % d'incapacité

« Un broyeur silencieux dont les principales victimes sont les cadres et les salariés de l'encadrement »

permanente au lieu de 25 % actuellement, etc. Charge désormais au nouveau gouvernement de prendre le relais ! Et cela dans le but d'assurer la pérennité de l'entreprise.

Que peut-on attendre du nouvel exécutif ?

Si le burn-out n'a pas été évoqué par Emmanuel Macron pendant la campagne présidentielle, nous empessons le gouvernement d'agir sur un dossier devenu

un enjeu social et sociétal majeur. La CFE-CGC ne manquera pas de solliciter la ministre du Travail et de faire valoir ses propositions. Comme l'a indiqué notre président confédéral, François Hommeril, le combat pour la reconnaissance du burn-out en maladie professionnelle est peut-être la mère de toutes les batailles pour notre organisation et les populations que nous défendons.

Quid des troubles cardiaques liés aux RPS ?

Sous l'impulsion des partenaires sociaux, une porte s'entrouvre s'agissant d'une possible future prise en charge, au titre de maladie professionnelle, des risques cardio-vasculaires liés aux RPS. La CFE-CGC pèsera de tout son poids en ce sens car, là encore, cette pathologie touche largement les salariés de l'encadrement.

Face à la multiplication des cas d'épuisement professionnel, les médecins du travail, dont le rôle de lanceur d'alerte a été largement mis à mal par la loi El Khomri, tirent la sonnette d'alarme. Peut-on quantifier le phénomène ?

Selon la Sécurité sociale, 20 % des arrêts supérieurs à six mois sont dus à des troubles psychologiques liés au travail. C'est énorme ! De son côté, l'Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm) indique que 150 000 personnes sont touchées chaque année. Le burn-out est un broyeur silencieux dont les principales victimes sont les cadres et les salariés de l'encadrement, soumis à une pression et à une charge de travail toujours plus soutenues.

Peut-on guérir d'un burn-out ?

D'après mon expérience de médecin du travail, je ne crois pas. S'il est possible de récupérer ses fonctions cognitives (concentration, mémoire...), l'organisme ne s'en remet jamais véritablement. Le plus souvent, les individus sont amenés à réorienter leur vie, à changer d'emploi.

Propos recueillis par Mathieu Bahuet





BARRIÈRES À L'EMBAUCHE DANS LES ENTREPRISES : AVEC LA LOI TRAVAIL, LE GOUVERNEMENT FAIT FAUSSE ROUTE

C'est en plein cœur des négociations sur la loi travail, annoncée par le gouvernement comme créatrice d'emploi, que l'INSEE a publié le 20 juin dernier les résultats de sa dernière enquête de conjoncture. Elle est enrichie depuis janvier de nouvelles questions concernant les barrières à l'embauche au sein des entreprises. Ainsi, chaque trimestre, les entreprises concernées doivent désormais indiquer les éventuelles barrières qui les retiennent d'embaucher davantage de travailleurs en CDI ou CDD longue durée.

Les résultats obtenus peuvent constituer des éléments pour arbitrer entre différentes politiques d'emploi. En avril 2017, 47 % des entreprises déclarent rencontrer des barrières à l'embauche, avec de larges différences entre secteurs (73 % pour le bâtiment contre seulement 43 % pour les services).

Les barrières identifiées sont de 4 types : l'incertitude sur la situation économique (28 %) et l'indisponibilité de main d'œuvre compétente (27 %) sont les plus citées, suivies avec 23 % par les barrières liées au coût (salaires, cotisations et coûts de recrutement) et, les barrières liées à la réglementation (18 %) : coûts de licenciement, risques juridiques associés aux licenciements, incertitudes sur la législation du travail. *

Ces résultats confortent la position de la CFE-CGC. Ainsi, contrairement aux idées qui s'imposent sur la scène médiatique, portées notamment par le Medef et le nouveau gouvernement, ce ne sont ni les barrières liées au coût, ni celles liées à la réglementation du travail qui freinent réellement l'embauche.

La loi travail telle qu'annoncée ne peut donc être une solution pour réduire le chômage efficacement, puisqu'elle ne répond pas aux difficultés rencontrées sur le terrain. La création d'emploi passera

plutôt par des politiques économiques de montée en gamme pour améliorer la compétitivité hors coût, et ainsi maîtriser l'incertitude sur la situation économique. Ou encore par l'investissement dans la formation professionnelle à tous les niveaux de qualification pour répondre au manque de main-d'œuvre qualifiée. Seules de telles politiques permettront de répondre aux difficultés les plus prégnantes sur le terrain - qui sont clairement identifiées par cette enquête - et ainsi, de réduire le chômage.

*ZOOM

- Cette enquête concerne environ 10 000 entreprises des secteurs des services, de l'industrie et du bâtiment, ce qui représente 70 % de l'emploi salarié marchand hors agriculture, commerce et autres activités de services.
- Tous les pourcentages évoqués dans les résultats sont pondérés par les effectifs des entreprises considérées, ce qui permet d'estimer l'importance de chaque barrière à l'embauche pour l'emploi.

QUELQUES CHIFFRES

2 227 MDS €

PIB France 2016

0,77 %

Inflation (moyenne des 12 derniers mois à fin mai)

2 210 MDS€

97,8 % du PIB
Dette publique
(fin du 4^e trimestre 2016)

- 60,6 MDS€

Balance commerciale (douze derniers mois à fin avril 2017)

9,5 %

Chômage au sens du BIT
(2^{ème} trimestre 2016)

1 257 MDS€

56,4 % du PIB
Dépenses publiques 2016



LA CONFIANCE DES ENTREPRISES SE CONSOLIDE MAIS LA BAISSSE DU TAUX DE CHÔMAGE SE FAIT TOUJOURS ATTENDRE

ENTREPRISES

• Climat des affaires

En août 2017, l'indicateur du climat des affaires, établi à partir d'une enquête auprès des chefs d'entreprise, est toujours en hausse, pour le quatrième mois consécutif. Il s'établit à 109, c'est-à-dire 9 points au-dessus de sa moyenne de long terme (100), un niveau inégalé depuis avril 2011.

Dans tous les secteurs, l'indicateur reste également au-dessus de la moyenne de long terme, avec cependant des évolutions légèrement différentes : une amélioration nette dans les services (+2) et dans l'industrie (+3), contre une baisse dans le commerce de détail (-4) et dans le bâtiment (-1).

• Création d'entreprises

En juillet 2017, la création d'entreprises s'accélère, avec une hausse de 4,9 % du nombre total d'entreprises créées (vs +3 % en juin). Cependant, ce chiffre est surtout porté par l'augmentation des immatriculations de micro-entrepreneurs (+11,6 % après +4,5 %), tandis que les créations d'entreprises classiques restent beaucoup plus modérées et ralentissent par rapport à juin (+0,5 % en juillet après +1,9 %).



MÉNAGES

• Confiance des ménages

En août 2017, l'indicateur de confiance des ménages continue de baisser (-1), après une diminution de quatre points en juillet. En cause, une dégradation de l'opinion des ménages sur le niveau de

vie futur en France (-9), alors que les ménages semblent confiants sur le reste des sujets. Malgré cette fluctuation des deux derniers mois, la tendance pour l'indicateur synthétique de confiance des ménages est globalement à la hausse depuis 2013.

• Consommation des ménages

En juillet 2017, les dépenses de consommation des ménages en bien augmentent de 0,7 % en volume. C'est notamment le fait de la hausse pour le troisième mois consécutif de la consommation en biens durables, qui accélère en juillet (+0,9 %). Les dépenses en habillement-textile ainsi que les dépenses alimentaires se redressent (+0,8 % pour cette dernière).

Au contraire, la consommation d'énergie recule légèrement pour le deuxième mois consécutif (-0,5 % en juillet).

CHÔMAGE

A fin juillet 2017, le nombre de demandeurs d'emploi de catégorie A en France (y compris DROM) s'élève à 3 775 200. Cela représente une évolution de +1 % par rapport au mois de juin, +1,3 % sur 3 mois et +0,1 % sur un an.

En prenant en compte les catégories A, B et C (demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi et ayant exercé une activité réduite), le nombre de demandeurs d'emploi progresse de 1 % en juillet (+3 % sur un an).

A noter également que le chômage au sens du BIT s'établit en France à 9,5 % de la population active au premier trimestre 2017, soit une baisse de 0,5 point par rapport à son niveau de fin d'année 2016.

Contacts

Gérard Mardiné,
secrétaire national en
charge du secteur
Économie et Industrie,
Développement
durable, RSE, Logement
gerard.mardine@cfecgc.fr

Service Économie
Anne Bernard,
Francine Didier,
Kevin Gaillardet,
Flore Gauffeny,
Justine Vincent



LÉGISLATION SUR LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE : QUEL IMPACT ?

La transition écologique repose actuellement sur deux lois essentielles :

La loi n° 2015-992 du 17 août 2015 relative à la transition énergétique pour la croissance verte et la loi n° 2016-1087 du 8 août 2016 pour la reconquête de la biodiversité, de la nature et des paysages.

Elles impactent profondément la vie des citoyens, les entreprises et leurs salariés. Mais leur portée dépend aussi de la publication des décrets d'application. A fin juillet 2017, la loi relative à la transition énergétique a vu 98 % des décrets publiés au Journal Officiel et la loi sur la biodiversité 75 %.

Retour sur le contenu de cette loi et son application un an après son adoption.

Le 20 juillet 2016, la loi pour la reconquête de la biodiversité était officiellement adoptée par l'Assemblée nationale. Promesse de campagne du candidat Hollande, cette loi intervient 40 ans après la loi relative à la protection de la nature, qui posait les bases de la protection des espèces et des milieux naturels en France. Les espoirs suscités par la nouvelle loi n'ont eu d'égal que la longueur du processus parlementaire pour lui faire voir le jour : entre sa présentation au Conseil des ministres en 2014 et son adoption définitive, plus de 2 ans se sont écoulés. Le projet de loi a été vivement débattu et amendé au sein du Parlement ; il a fait l'objet de pressions de la part des lobbies concernés.

De nouveaux grands principes inscrits dans le droit

Le Code de l'environnement est basé sur certains grands principes qui donnent les lignes directrices pour les réglementations environnementales. Avant cette nouvelle loi, il en existait cinq, parmi lesquels le principe de précaution, le principe d'information du public et le principe pollueur-payeur. La loi pour la reconquête de la biodiversité 2016 y en inscrit quatre nouveaux principes de solidarité écologique, de l'utilisation durable, de complémentarité et de non-régression).



Celui qui a suscité le plus de débat est sans doute le principe de non régression du code de l'environnement, selon lequel aucune loi future ne pourra revenir sur une avancée écologique inscrite au code de l'environnement.

Autre avancée importante, la hiérarchie Eviter-Réduire-Compenser (ERC) est introduite dans le code de l'environnement. Tout projet et toute politique publique devra désormais être conçue de façon à « éviter les atteintes à la biodiversité et aux services qu'elle fournit ; à défaut, d'en réduire la portée; enfin, de compenser les atteintes qui n'ont pu être évitées ni réduites ». La CFE-CGC est satisfaite de cette avancée, car c'est la concrétisation d'un principe qu'elle soutient depuis longtemps.

Enfin, le préjudice écologique est inscrit au Code civil, sur le modèle de la jurisprudence de la catastrophe de l'Erika en 1999. Toute personne responsable d'une atteinte non négligeable à la biodiversité est tenue de la réparer en nature, ou à défaut sous la forme de dommages et intérêts.

Ces deux derniers principes vont dans le sens d'une responsabilisation croissante des entreprises quant à leur impact sur l'environnement. La CFE-CGC soutient cette évolution, qui traduit un devoir de la part des entreprises envers la nature, mais qui peut également être transformée en un atout de compétitivité.



Une gouvernance de la biodiversité simplifiée, enrichie, centralisée et démocratisée

Une des réalisations les plus attendues de la loi pour la reconquête de la biodiversité a été la mise en place d'instances de gouvernance de la biodiversité. C'est notamment le cas de l'Agence française pour la biodiversité (AFB), née de la fusion de plusieurs agences publiques et notamment de Parcs nationaux de France (PNF), et garante également de missions additionnelles. Dès 2010, la CFE-CGC avait pris des positions en faveur de la création d'une telle agence. L'AFB a pour mission le développement des connaissances sur la biodiversité, l'appui à la conception, à la mise en œuvre et à l'évaluation des politiques publiques de la biodiversité, la sensibilisation et la formation à ces questions, ainsi que le suivi des mesures de compensation des pertes de biodiversité. Elle constituera également une force d'appui technique aux acteurs socio-économiques agissant en faveur de la biodiversité. Elle pourra leur attribuer des aides financières et constituer un réseau d'acteurs. L'AFB est officiellement entrée en fonctionnement en janvier 2017. Cependant, les associations environnementales émettent des réserves quant au budget qui lui est alloué, puisqu'il correspond à la somme des budgets des agences qu'elle remplace, alors que l'AFB possède des prérogatives supplémentaires.

La loi qui a créé l'AFB permet aux régions qui le souhaitent de mettre en place une Agence régionale de la biodiversité (ARB). Sept régions sur 13 ont prévu de créer une telle agence, avec des missions particulières à chaque région.

- **le Comité national biodiversité (CNB)** créé par décret du 15 mars 2017, présidé par le ministre de la transition écologique et solidaire. Il vise à inclure la société civile dans les discussions sur les politiques de biodiversité. Y siègent des acteurs issus de diverses organisations concernées par la biodiversité, et notamment des organismes socio-professionnels.
- **les comités régionaux de la biodiversité (CRB)** créés par décret du 21 mars 2017, co-présidés par le préfet de région et le président du conseil régional. Ils sont le pendant régional du CNB. En parallèle de l'avis donné par ce dernier sur les orientations stratégiques de l'Agence française pour la biodiversité, les comités régionaux de la biodiversité donneront un avis sur les orientations prises par les futures agences régionales pour la biodiversité (ARB). Les comités régionaux seront associés à l'élaboration des stratégies régionales de la biodiversité conformément aux Schémas régionaux d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires (SRADDET).
- **le Conseil national de protection de la nature (CNPN)** a été rénové et recentré sur un rôle d'expertise scientifique et technique. Y siègent des spécialistes des sciences du vivant comme des sciences humaines, qui doivent apporter leur expertise sur un projet de loi, ou se saisir d'office.
- **les comités de bassin** sont désormais ouverts à certaines associations (environnementales, sportives et de consommateurs), de même que le conseil d'administration des agences de l'eau.





La CFE-CGC engagée pour la biodiversité

La CFE-CGC est représentée dans diverses instances de la gouvernance de la biodiversité :

- le Comité national de la biodiversité (CNB) ;
- certains comités régionaux (CRB) ou agences régionales (ARB) ;
- le comité de suivi de la mise en œuvre de la stratégie nationale pour la biodiversité (SNB) ;
- le conseil national de la transition écologique (CNTE). Elle y suit de près les travaux autour des Objectifs de développement durable (ODD). Au nombre de 17, ces objectifs fixés par l'ONU remplacent les objectifs du millénaire pour le développement, qui ont pris fin en 2015. Ils déterminent les grandes lignes des actions à mener et des cibles pour les 15 prochaines années pour le développement des pays de manière durable. Deux objectifs concernent la biodiversité : l'un sur la « vie marine », l'autre sur la « vie terrestre », fixant des cibles de préservation des milieux et des écosystèmes. La CFE-CGC souhaite réconcilier les objectifs de long terme que sont les ODD avec les objectifs de court terme des entreprises, en construisant avec elles des moyens de s'approprier ces objectifs et de valoriser leur démarche.

La biodiversité : un enjeu gagnant-gagnant

La philosophie de la CFE-CGC, qu'elle porte au sein de ces comités, est centrée sur l'idée que la préservation de la biodiversité est un jeu où tout le monde est gagnant. Collectivement, les activités de préservation des écosystèmes et des milieux sont une manne largement inexploitée d'emplois.

Au niveau des entreprises, la CFE-CGC estime que cette question les concerne directement : la plupart des services rendus par la biodiversité aux entreprises sont considérés comme des acquis car gratuits, alors même qu'ils sont nécessaires à leur activité. Sans l'épuration des eaux, des sols, et de l'air par la nature, ou sans la pollinisation qui sert l'industrie agroalimentaire, c'est tout notre système économique qui tombe en ruines. La transition dans les entreprises vers une activité plus soucieuse de la biodiversité est donc inéluctable. La CFE-CGC considère que les entreprises ont intérêt à anticiper ce mouvement afin de rester compétitives dans le monde de demain. Il est également dans leur intérêt d'accompagner la prise de conscience globale sur ces sujets, qui est très avancée chez les nouvelles générations de travailleurs, en quête de sens dans leur travail et sensibles aux valeurs éthiques de leur entreprise. Développer les questions de RSE, et notamment de prise en compte de la biodiversité, est donc un facteur d'attractivité de l'entreprise pour les salariés et joue positivement sur la performance de ces derniers.

Outre les comités dans lesquels elle siège, la CFE-CGC engage des actions pour la biodiversité. Dès 2011, elle a adhéré à la Stratégie nationale pour la biodiversité (SNB) et s'engage à effectuer des actions de formation et de sensibilisation auprès des représentants syndicaux afin qu'ils portent ces questions dans l'entreprise, ainsi qu'auprès des conseils d'administration des universités dans lesquels elle siège.

L'intégralité des engagements de la CFE-CGC au titre de la SNB est disponible sur l'intranet CFE-CGC dans le document « *Stratégie nationale pour la biodiversité ; engagements de la CFE-CGC pour une action syndicale éco-responsable* ».



Eviter et réduire l'impact des activités économiques

Pour protéger les espèces et les milieux naturels, la loi prévoit des mesures d'évitement et de réduction de l'impact de l'activité économique.

• Dispositions sur la pollution

L'interdiction de la mise sur le marché de produits cosmétiques rincés contenant des microbilles de plastique (pour 2018), ainsi tout comme des cotons tiges dont la tige est en plastique (2020), que l'on retrouve dans la nature et qui sont nuisibles à certains écosystèmes, a été actée par un décret de mars 2017.

Les règles concernant les sites de stockage de CO², les reconversions de sites industriels et les carrières ont été assouplies, afin notamment de ne pas exclure un certain nombre d'acteurs du fait des garanties financières exigées.

• Disposition sur la protection du milieu marin

L'encadrement des activités économiques (hors activités régies par le code minier ou celles concernées par la politique commune de la pêche) dans la ZEE (Zone économique exclusive) ou sur le plateau continental est renforcée, afin de contrôler les impacts sur le milieu marin. Désormais, une activité d'exploration ou d'exploitation des ressources naturelles, ou d'utilisation des milieux marins recevra une autorisation, nécessaire à sa conduite, et ce seulement si l'activité n'entre pas en contradiction avec le plan d'action pour le milieu marin. Une fois l'autorisation délivrée, le titulaire doit fournir à l'administration les données issues de l'étude d'impact et effectuer des recherches sur le milieu marin qu'il impacte. Il a également l'obligation de verser une redevance annuelle à l'AFB.

La notion de zone de conservation halieutique est créée, afin d'y interdire ou d'y réguler les activités imposant des pressions sur une ressource halieutique.

La loi crée également la possibilité pour un propriétaire de faire naître volontairement à sa charge et à celle des propriétaires futurs du bien, une obligation réelle concernant la protection de la biodiversité ou de fonctions écologiques.

Une meilleure définition des règles de compensation

Le processus de compensation écologique du triptyque ERC est renforcé. Des règles précises y sont fixées.

- La compensation vise une absence de perte nette de biodiversité, voire un gain.
- Les mesures de compensation font l'objet d'une obligation de résultat et d'effectivité pendant toute la durée des atteintes liées au projet.
- Le projet ne peut être mis en place si les atteintes ne peuvent être ni évitées, ni réduites, ni compensées.
- Les mesures de compensation peuvent être mises en place en nature par le maître d'ouvrage, par un opérateur de compensation agréé ou bien via l'acquisition d'unités de compensation écologiquement équivalentes dans un site de compensation agréé.
- Les mesures doivent être au plus proche géographiquement du site impacté.

De plus, le Commissariat général au développement durable (CGDD) met actuellement en place un outil appelé GéoMCE, permettant aux acteurs concernés de gérer leurs mesures de compensation, à l'administration de les géolocaliser et les suivre, et au grand public d'être informé via une plateforme cartographique.

Outre la définition de règles générales de compensation pour tout projet futur, la loi pour la reconquête de la biodiversité prévoit également des mesures concrètes de compensation écologique. Par exemple, lors d'une liquidation judiciaire, la loi interdit désormais d'utiliser les garanties financières apportées au début d'un projet, parce que polluant, pour indemniser les créanciers de l'entreprise. La notion de préjudice écologique introduite dans le Code civil participe également au principe de compensation écologique. Enfin, à partir de mars 2017, tout commerce de plus de 1000m² nouvellement construit devra utiliser tout ou partie de son toit pour produire de l'énergie issue de sources renouvelables, ou bien devra le végétaliser avec un objectif d'efficacité énergétique et de reconquête de la biodiversité. De même, les aires de stationnement devront favoriser l'infiltration des eaux et la préservation des fonctions écologiques des sols.



Quel bilan ?

La CFE-CGC salue les avancées contenues dans la loi, et notamment celles qui correspondent aux positions qu'elle a soutenues ces dernières années (AFB, ERC). Elle salue également les mesures qui visent à maîtriser l'impact des activités économiques sur la biodiversité. La prise en compte de cet impact a non seulement un effet bénéfique pour la nature, mais est également un gisement de compétitivité pour les entreprises. En effet, modifier son comportement dès à présent via des politiques RSE permet de prendre de l'avance sur une tendance inévitable, qui s'incarnera notamment par des réglementations environnementales plus strictes. De plus, un comportement vertueux de la part d'une entreprise permet à ses salariés de se sentir en accord avec leur travail et d'y trouver du sens, ce qui est un facteur indéniable de performance.

Cependant, tous les décrets d'applications ne sont pas encore parus. L'interdiction des néonicotinoïdes, ces « *pesticides tueurs d'abeilles* », prévue pour 2018 (avec des dérogations jusqu'à 2020) a fait l'objet de discussions, notamment au niveau européen. Le gouvernement a fini par déclarer qu'il ne reviendrait pas sur la loi.

Concernant la fiscalité sur les huiles végétales, et notamment sur l'huile de palme (sujet qui n'a finalement pas été abordé dans la loi biodiversité), l'Etat s'était fixé l'objectif d'étudier dans les 6 mois la mise en place d'un dispositif de refonte du système actuel et permettant de favoriser la production durable de ces huiles. Aucun dispositif n'a encore été présenté.

POUR ALLER PLUS LOIN



Biodiversité et entreprises

La loi biodiversité témoigne d'un changement de regard progressif et nécessaire sur la biodiversité. Partout, des initiatives fleurissent afin de concilier entreprises et biodiversité, et de nombreux acteurs du monde de l'entreprise se saisissent de cette thématique. La biodiversité est à la fois source de profit et de coût. Elle est un défi multifacettes pour l'entreprise.

- **Risques** : la qualité et la quantité des ressources naturelles peuvent impacter la santé humaine ; la prévention et la limitation des risques industriels et naturels sont essentiels pour l'activité économique.
- **Soutenabilité** : risque de pénurie à relativement court terme de certaines ressources naturelles qui pourraient menacer la pérennité de l'activité économique des entreprises.
- **Concurrence** : des changements vers des comportements plus vertueux peuvent améliorer la compétitivité hors-prix, via l'affichage environnemental. De plus, l'adoption de normes environnementales fournit une motivation supplémentaire aux salariés.
- **Pressions externes** : l'entreprise a tout à gagner à anticiper les pressions des réglementations publiques, mais aussi des pressions de la part des consommateurs, des investisseurs, des ONGs, etc.
- **Financements** : le secteur financier, dont dépendent largement les entreprises, se montre de plus en plus soucieux d'anticiper les risques climatiques et l'évolution des mentalités et des normes, et de réaliser des investissements socialement responsables.



RESSOURCES



Pour approfondir ce sujet, plusieurs guides et outils peuvent être consultés afin de réfléchir aux moyens d'intégrer la biodiversité aux stratégies d'entreprises, notamment :

- **Guide Orée et FRB** : « *Comment intégrer la biodiversité dans les stratégies des entreprises ?* », 2008
- **Guide MEDEF** : « *Entreprises et biodiversité : comprendre et agir* », 2013. A destination des entreprises, de toutes tailles et de tous secteurs d'activités, des fédérations professionnelles et des MEDEF territoriaux.
- **Guide C(G)PME et Humanité et Biodiversité** : « *Biodiversité et Entreprises : mieux comprendre les enjeux pour se mobiliser* », 2013. A destination des TPE-PME.
- **Guide EpE (Entreprises Pour l'Environnement)** : « *Entreprises et biodiversité – Gérer les impacts sur la chaîne de valeur* », 2016.
- **Outil EBEvie** : de conception simple et pratique, il est déjà utilisé par plus de 1800 entreprises, et vise une appropriation facile pour les PME et TPE, tout en étant destiné à toutes les entreprises.
- **Liste d'autres outils** : analysés dans « *Les outils d'évaluation de la biodiversité et des services écosystémiques recommandés aux entreprises : compromis entre crédibilité, pertinence et légitimité* » par Wolff, Gondran Brodhag.

A CONSULTER ICI

LVMH et RTE : des exemples concrets

La biodiversité a déjà fait l'objet d'actions dans les entreprises. Ainsi, à l'occasion de la 10ème édition du salon ProDurable à Paris en mars 2017, EpE (Entreprises pour l'Environnement) a organisé une table ronde où des exemples d'entreprises ont été présentés avec des stratégies intégrant la préservation de la biodiversité. C'est par exemple LVMH qui travaille à améliorer les pratiques avec ses chaînes d'approvisionnement, ou qui met en place des formations pour ses salariés. Ou encore RTE (Réseau de transport d'électricité) qui effectue depuis une dizaine d'années des projets pilotes pour réintroduire la biodiversité à proximité des lignes électriques, et cherche désormais à intégrer à une plus grande échelle ces expérimentations dans le modèle de l'entreprise.

Par ailleurs, les entreprises des secteurs de la cosmétologie et de l'industrie pharmaceutique se préparent désormais à l'entrée en vigueur en France du règlement APA (Accès et partage des avantages). Ce dernier encadre les activités de recherche et de développement réalisées sur les ressources génétiques prélevées sur le territoire français, ainsi que celles menées à partir de connaissances traditionnelles associées, détenues par les communautés d'habitants présentes en Outre-mer. (Voir le guide « Pas à pas » de la FRB, Fondation pour la recherche sur la biodiversité.

Contacts

Gérard Mardiné,
secrétaire national en charge du
secteur Économie et Industrie,
Développement durable, RSE,
Logement
gerard.mardine@cfecgc.fr
François Moreux,
délégué national
francois.moreux@cfecgc.fr

Service Économie
Anne Bernard,
Francine Didier,
Flore Gauffeny



ÉQUILIBRE FINANCIER DU SYSTÈME DE RETRAITE : OÙ EN EST-ON ?

**Septembre 2016 : Marisol Touraine se félicitait d'avoir redressé
les comptes de la Sécu et équilibré les retraites.**

**Septembre 2017 : rien ne va plus ! Le Comité de suivi des retraites (avis rendu le 13 juillet 2017) constate
que notre système de retraite s'éloignerait significativement de son objectif de pérennité financière.**

**En conséquence, le CSR recommande au gouvernement de « prendre les mesures nécessaires
afin de ramener le système sur une trajectoire d'équilibre ».**

Que s'est-il passé durant cette année pour que la situation s'aggrave à ce point ? Rien, si ce n'est que l'INSEE a revu certaines de ses hypothèses, lesquelles ont fondé les nouvelles projections du Conseil d'orientation des retraites (COR) : réduction du solde migratoire, révision à la hausse de l'espérance de vie, diminution de la masse salariale de la fonction publique (qui résulterait de la diminution du nombre de fonctionnaires).

Le COR ne propose toutefois pas au gouvernement de mesures concrètes à mettre en œuvre. Plus exactement, il suggère certaines mesures, mais apporte aussitôt l'argument contraire à leur mise en œuvre. Ainsi, lorsqu'il indique que « les augmentations de l'âge de départ à la retraite peuvent avoir des effets transitoires sensibles sur le chômage ». Ou encore, « qu'une sous-indexation des pensions permettrait des économies assez rapides », mais qu'elle « pourrait

cependant poser des difficultés d'acceptation au moment de la hausse de la CSG » !

Ces réflexions sont frappées au coin du bon sens, même si l'on pouvait attendre plus de fulgurance de la part des experts de haut niveau composant le Comité. En réalité, chacun attend que s'engage le débat concernant le régime de retraite universel qui figure au programme du président de la République. Ce futur régime n'est défini ni dans son périmètre, ni dans ses modalités de fonctionnement. Une délégation ministérielle à la réforme des retraites devrait être rapidement mise en place, laquelle consultera les partenaires sociaux. La CFE-CGC participera à cette consultation pour y défendre un haut niveau de pension basé sur la contribution de chacun.

L'expertise mutualiste

au service de votre protection sociale complémentaire

SANTÉ - PRÉVOYANCE - AUTONOMIE





LA PÉRENNITÉ DES RETRAITES À NOUVEAU EN QUESTION...

Dans un avis rendu le 13 juillet, le Comité de suivi des retraites (CSR) alerte le gouvernement sur la nécessité de prendre des mesures pour ramener le système des retraites sur une trajectoire d'équilibre.

Dans son quatrième avis, le Comité de suivi des retraites, s'appuyant sur le rapport de juin dernier du Conseil d'orientation des retraites, alerte sur le fait que notre système de retraite s'éloigne de sa trajectoire d'équilibre, contrairement à ce que projetaient les précédentes anticipations.

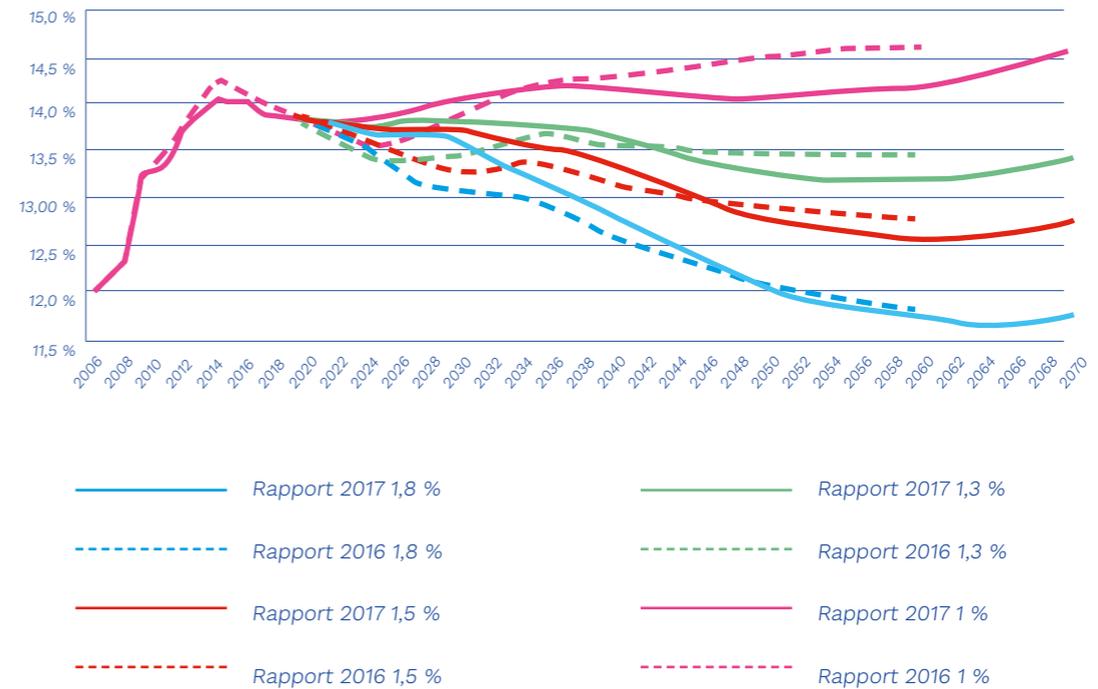
Après avoir observé que ce système continue à garantir aujourd'hui et en moyenne un niveau de vie satisfaisant aux retraités et tout en soulignant que la situation relative des femmes continue par ailleurs à s'améliorer, le CSR recommande au gouvernement de « *prendre des mesures nécessaires afin de ramener le système sur une trajectoire d'équilibre* ».

En revanche, le CSR spécifie qu'il ne fait « *pas de recommandation sur le calendrier qui dépend de divers arbitrages qui reviennent au gouvernement* ».

La révision des hypothèses démographiques de l'INSEE conduit à dégrader à moyen terme (réduction du solde migratoire) et à long terme (allongement de l'espérance de vie) le solde des régimes. A ces raisons démographiques s'ajouteraient les effets d'une diminution de la masse salariale de la fonction publique.

Le COR effectue des hypothèses en fonction de 4 scénarios de croissance annuelle de la productivité : 1 % - 1,3 % - 1,5 % - 1,8 %. Il est intéressant de noter que dans les 3 derniers scénarios, les dépenses de retraite exprimées en part de PIB seraient inférieures, à moyen comme à long terme, à la part qui y est affectée aujourd'hui. Même dans l'hypothèse du scénario le plus défavorable (1 %), les dépenses en part de PIB du système de retraite seraient comparables à ce qu'elles sont aujourd'hui.

Les dépenses en part de PIB du système de retraite en fonction des scénarios de croissance de la productivité



Source

Rapport CSR 2017



Le rôle du Comité de suivi des retraites (CSR) dans le dispositif des retraites

Quand le CSR a-t-il été créé ?

Le CSR a été créé en 2014 en vue de garantir dans la durée l'équilibre financier et de justice du système de retraite. Présidé par Yannick Moreau, il est composé de 5 membres.

Quelles sont ses missions ?

Après du Premier ministre, le CSR a trois missions :

- rendre chaque année, avant le 15 juillet, un avis public destiné à évaluer si le système s'éloigne, « *de manière significative* », de ses objectifs ;
- le cas échéant, émettre des recommandations de mesures correctrices ;
- réunir et consulter un jury citoyen sur ses avis et recommandations.

Sur la base de quels types d'indicateurs le CSR rend-il ses avis ?

- Deux taux de remplacement projetés sur 10 ans
- La durée moyenne de versement de la pension projetée sur 25 ans
- Un indicateur d'inégalité entre retraités (par générations et par sexe)
- Le niveau de vie des retraités par rapport à l'ensemble de la population par sexe
- Les soldes comptables des régimes projetés sur 25 ans dans le cadre macroéconomique retenu par le programme en cours

Quel est son pouvoir ?

Si l'avis constate une divergence significative par rapport aux objectifs, le CSR adresse des recommandations au Parlement, au gouvernement et aux régimes de retraite de base et complémentaires.

Quels sont les principaux indicateurs de la retraite en France, tous régimes confondus ?

Nombre de retraités 17,1 MILLIONS DE PERSONNES <small>(dont 16 M bénéficiaires de droits)</small> <small>Nombre de bénéficiaires pour les principaux régimes :</small> 13,9 M : Régime général 2,5 M : Régime agricole salariés 1,5 M : Régime agricole non-salariés 2,2 M : Fonction publique d'Etat	Pension moyenne mensuelle 1 376 € <small>La pension de droit direct des femmes est inférieure de 39,2 % en moyenne à celle des hommes. Si l'on ajoute les droits dérivés, l'écart de pension s'établit à 25,1 %.</small>	Coût global des retraites 300 MDS€
Augmentation du nombre de retraités de droits directs 2015/2014 = + 152 000	Hausse des pensions 2015/2014 = + 0,7 %	Part dans le PIB 1/7

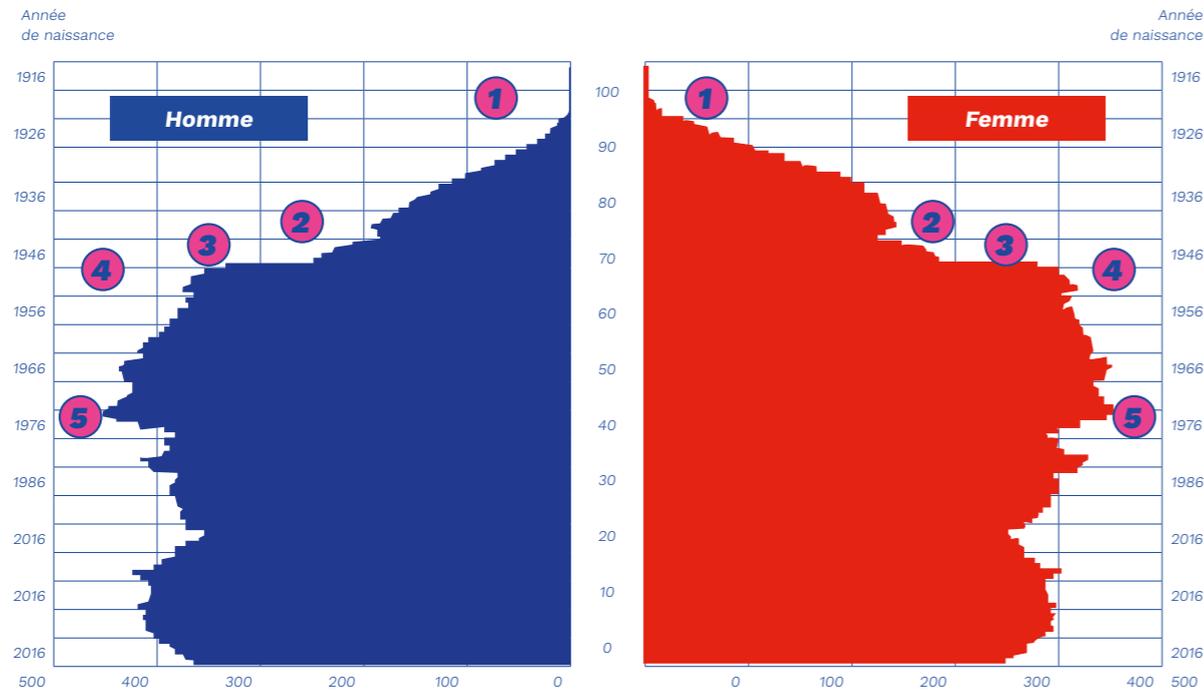


Source

Données DREES 2017 base 2015



Quel est le contexte démographique ? Pyramide des âges au 1^{er} janvier 2017



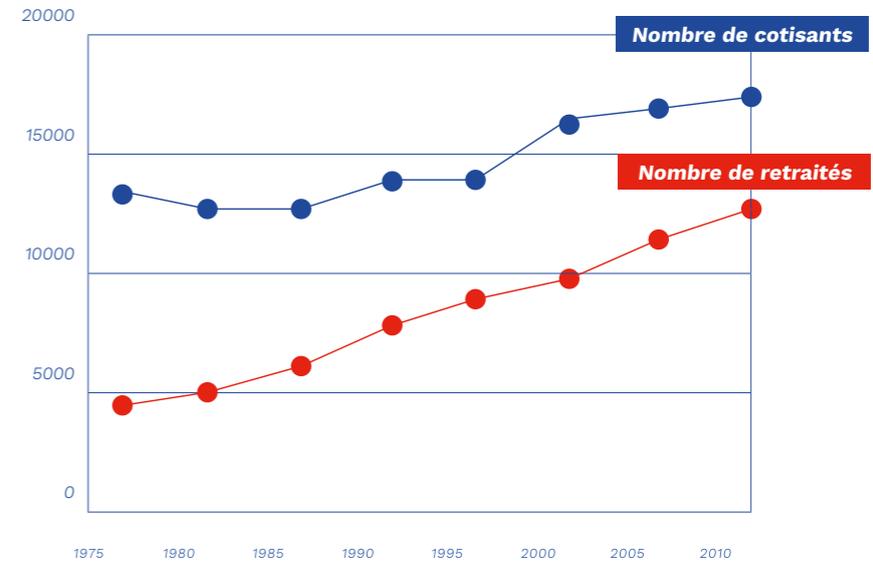
- 1** Déficit des naissances dû à la guerre de 1914-1918 (classes creuses)
- 2** Passage des classes creuses à l'âge de fécondité
- 3** Déficit des naissances dû à la guerre de 1939-1945
- 4** Baby Boom
- 5** Fin du Baby Boom

+ Source

INED

Compte tenu du papy-boom, de l'allongement de la durée de vie et du nombre de naissances légèrement en baisse, le rapport entre les effectifs de cotisants et de retraités a quasiment été divisé par deux depuis 35 ans. Parallèlement, la montée en puissance des départs à la retraite s'effectue dans un contexte économique tendu dû à l'augmentation du chômage.

Rapport entre le nombre de cotisants et le nombre de retraités



+ Source

INED



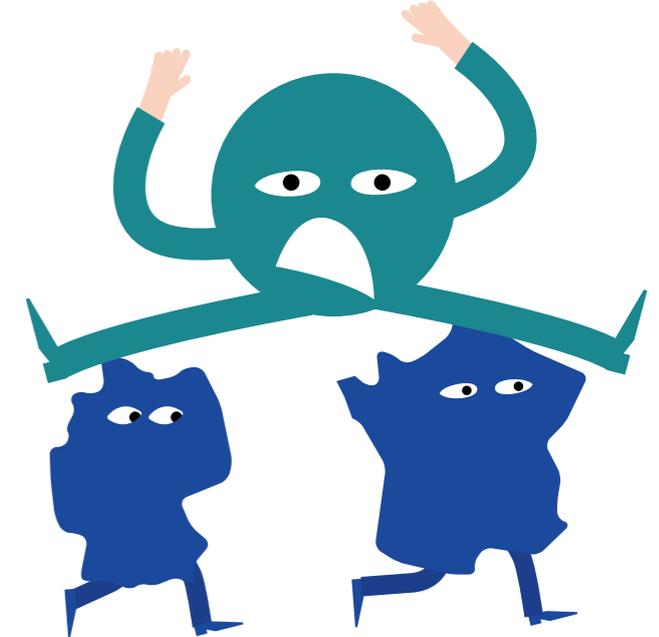


Une succession de réformes des retraites

1983	1987	1993	2000	2002	2003	2005	2010	2012	2014
Age légal de départ = 60 ans	RÉFORME SEGUIN	Création du Fonds de Solidarité Vieillesse (FSV)	Création du Conseil d'orientation des retraites (COR)	Rapport critique de la Commission européenne sur le système de retraite français	RÉFORME FILLON	Mise en place du Régime additionnel de la Fonction publique (RAFP)	RÉFORME WOERTH	Accélération du dispositif de report d'âge qui devra s'achever en 2017 (au lieu de 2018)	Nouvel allongement de la durée d'assurance minimale portée de 166 trimestres à 172 à raison d'un trimestre supplémentaire tous les 3 ans pour les assurés nés entre 1958 et 1973.
Nombre d'annuités cotisées pour une retraite à taux plein = 37,5		Modification du mode de calcul des pensions = 25 meilleures années (au lieu de 10)		Création du Fonds de réserve pour les retraites (FRR)		Alignement progressif de certaines règles du régime général à la fonction publique et aux travailleurs non-salariés			
	Indexation des pensions sur l'inflation (et non plus sur les salaires)	Nombre d'annuités pour le taux plein porté à 40.			Nouvel allongement du nombre d'annuités porté à 41,5 d'ici 2012 pour le taux plein	2007	L'âge auquel l'assuré peut prétendre au taux plein, quel que soit le nombre d'annuités cotisées, est porté progressivement de 65 à 67 ans	Assouplissement des mesures pour carrières longues	Prise en compte de certaines périodes de formation des jeunes
					Création de mécanismes de décotes et de surcotes	2008	Age maintenu à 60 ans en situation de handicap ou de pénibilité		Report en octobre de la date de revalorisation annuelle des pensions (au lieu d'avril)
					Mise en place du dispositif pour carrières longues	Réforme des régimes spéciaux	Prorogation du dispositif de départ anticipé pour carrière longue		Mise en place d'un compte pénibilité



FOCUS



TRAVAILLEURS DÉTACHÉS : DES DROITS À LA DÉRIVE

Le 25 août dernier, Emmanuel Macron a sévèrement taclé le gouvernement polonais qui refuse de modifier la directive européenne sur les travailleurs détachés. Relançant ainsi la polémique sur le « plombier polonais », symbole du dumping social et, plus largement, le débat sur le socle social européen prôné par la CFE-CGC...

Le travailleur détaché est un ressortissant de l'Union européenne missionné par son employeur pour une prestation de service de moins de deux ans dans un autre État membre. La directive européenne 96/71/CE soumet ce travailleur aux droits sociaux et aux conditions de travail du pays d'accueil, mais l'assujettit aux cotisations sociales de son pays d'origine.

Le pavé dans la mare européenne d'Emmanuel Macron a éclaboussé le statu quo installé par la directive de 1996 : garantir le principe de libre circulation, mais tolérer le développement d'une concurrence déloyale entre États.

La France soumise au dumping social

La France est particulièrement impactée : avec près de 300 000 travailleurs détachés sur son sol, elle est le deuxième pays d'accueil derrière l'Allemagne. Alors que le coût horaire de la main d'œuvre en France (35,6 €) est supérieur à la moyenne de celui des États membres (25,4 €), il tombe à 4,4 € en Bulgarie !

Les amendes pour fraude au détachement n'ont guère d'effet : le nombre de travailleurs détachés ne cesse de progresser (+45 % entre 2010 et 2014). En 1996, l'Europe a échoué à proposer des garde-fous : salaire minimum de référence, renforcement des contrôles, création d'une agence spécifique, carte électronique de travail... Autant de

mesures rejetées par une dizaine de pays, principalement de l'Est de l'Europe, comme la Pologne qui a beau jeu de rappeler que la France est le troisième pays qui détache le plus de travailleurs à l'étranger (140 000), après elle-même et l'Allemagne.

Pas de stabilité sans socle

Les fraudes au détachement sont multiples : entreprise prête-nom, triche sur les charges sociales, minoration des salaires de base, non-respect des réglementations sur les conditions de travail, etc. La France propose de limiter les détachements à douze mois sur une période de deux ans, d'intégrer les indemnités de transport, d'hébergement et de repas dans le revenu du travailleur ou de lutter contre les entreprises « boîtes aux lettres » qui n'ont aucune activité dans leur pays d'origine. Mais il s'agit de convaincre au moins seize États membres (majorité qualifiée)...

Pour la CFE-CGC, la lutte contre le dumping social doit être un objectif européen. Une solution de bon sens serait d'instaurer l'obligation pour les salariés détachés de comprendre la langue du pays d'accueil, notamment pour des questions de sécurité et de management. L'essentiel est que l'Europe retrouve sa vocation de communauté solidaire par la création d'un socle de droits sociaux portable dans tous les États. Un socle qui doit conjuguer flexibilité pour l'employeur et garanties pour le salarié.



Sources

« Travailleur détaché » : qu'est-ce que c'est ? », La Croix (24/08/2017).

« Pourquoi la France veut-elle durcir les règles sur le travail détaché ? », Le Figaro (23/08/2017).

« Quelle société pour demain ? », CFE-CGC (mars 2017)



PROSPECTIVES

ÉCONOMIE COLLABORATIVE : DANS LES BRUMES DE L'UBÉRISATION

L'économie collaborative est en plein boom. Mais « l'ubérisation » pose autant de questions qu'elle apporte de solutions aux bouleversements sociaux qu'elle entraîne. Le sujet de la protection des travailleurs est en première ligne.

L'ubérisation de l'économie - du nom de la société américaine fondée en 2009 commercialisant un service de transports de particuliers par la mise en relation directe d'usagers avec des chauffeurs privés via les supports mobiles - est omniprésente. Le concept a rapidement inspiré de multiples services marchands (logement, tourisme, livraison, énergie...), symboles de l'essor d'une « nouvelle économie » qui pourrait représenter au niveau mondial jusqu'à 335 milliards de dollars à l'horizon 2025 contre 15 milliards en 2014, selon le cabinet PwC.

Zone grise

Dans une étude sur la régulation de l'économie collaborative publiée le 9 août dernier, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) estime que toute tentative de définition normée d'un système économique extrêmement diversifié est vaine. La Dares fait le distinguo entre l'économie du partage (covoiturage, brocante...) et les sites marchands à but lucratif (Uber, Airbnb...). Leur catégorisation dans les grilles habituelles est ardue tout comme il est difficile de comptabiliser le nombre d'emplois induits en France et le chiffre d'affaires généré.

Le statut des travailleurs de ces plateformes relève de la même incertitude : salarié ? indépendant ? petit boulot ? Ils sont toujours

dans la « zone grise ». Devant la brumeuse nouveauté de ces métiers, le législateur pourrait être tenté de créer un nouveau statut spécifique. La Grande-Bretagne, par exemple, a choisi pour eux un « statut intermédiaire ». Ce n'est pas la recommandation de la Dares qui craint avec cet entre-deux un « flou juridique ». Elle préconise une extension du droit existant et une adaptation de la réglementation, avec la difficulté de tenir compte de la « grande diversité des situations ».

Un bilan contrasté

D'un côté, il est intéressant de considérer les effets positifs de l'émergence des plateformes collaboratives sur l'économie de marché : mise en concurrence élargie, nouveaux marchés, dynamisation de l'offre et de la demande, réduction des coûts, flexibilité et partage de l'emploi, souplesse du temps de travail, mutualisation des ressources, qualité du service par évaluation, approvisionnement local...

D'un autre point de vue, il faut appréhender les effets plus inquiétants : concurrence déloyale, captation d'une partie de la valeur ajoutée des secteurs traditionnels, précarité de l'emploi, risques psychosociaux, substitution aux emplois salariés mieux protégés, appauvrissement des relations sociales, revenus aléatoires, instabilité des métiers, protection sociale limitée, entremêlement entre vie professionnelle et vie personnelle... Sans compter les déperditions dans le financement du modèle social et des finances publiques du fait des flux financiers et fiscaux pratiqués par les plateformes, la plupart du temps étrangères.



PROSPECTIVES

Quid de la protection des travailleurs ?

Pour l'instant, la réaction politique est timide. Le 6 mai 2017 est paru discrètement au Journal officiel un décret précisant qu'à compter du 1^{er} janvier 2018, toutes « les plateformes de mise en relation par voie électronique en vue de la vente d'un bien ou d'un service » seront soumises à cotisation pour assurer en partie la protection sociale des travailleurs indépendants affiliés. Selon certaines conditions de chiffre d'affaires, seront pris en compte les accidents du travail et la formation.

Cette mesure fait grincer les dents des intéressés car prise sans consultation préalable. Les chauffeurs privés et les cyclistes livreurs soulignent l'incohérence d'un texte publié alors que le régime social des indépendants, le RSI, est amené à disparaître ! Même rejet de la part des patrons pour qui un indépendant n'a pas à demander à son client de payer pour sa protection sociale. Le député Laurent Grandguillaume (PS) résume la situation en une formule : « Comment prendre en compte des travailleurs indépendants qui sont économiquement dépendants ? ».

La CFE-CGC vigilante

De son côté, la CFE-CGC se soucie avant tout des travailleurs de la plateforme, qu'ils soient indépendants, intérimaires, micro-entrepreneurs, franchisés. Ce ne sont pas à eux de subir les désorganisations économiques et sociales observées.

Partant du principe qu'il vaut mieux prévenir que guérir, la CFE-CGC en appelle à une anticipation des effets de l'ubérisation dans le cadre du dialogue social. Et, parce que l'équité fiscale le commande, elle demande une imposition du revenu des plateformes et pas seulement de leurs utilisateurs. De plus, la réussite de l'économie collaborative est essentiellement due à celles et ceux qui travaillent à leur fonctionnement : il serait donc juste de les faire bénéficier de ce succès grâce à un mécanisme de redistribution du bénéfice calqué sur celui de la participation.

+ Sources

« Travailleurs ubérisés : la Dares défavorable à un statut spécifique », Le Monde (24/08/2017).

« L'économie des plates-formes numériques en quatre questions », La Croix (11/08/2017).
Dares 2017-213 : « L'économie des plates-formes : enjeux pour la croissance, le travail, l'emploi et les politiques publiques » (août 2017).

« Quelle société pour demain ? », CFE-CGC (mars 2017)

CONSEIL > EXPERTISE > FORMATION



Au service des représentants du personnel

CE | CCE | CHSCT | DP
DUP | OS





TENDANCES

Le « forced ranking », une pratique illicite

Nouvelle forme d'évaluation en entreprise, le forced ranking (littéralement « classement forcé ») consiste à définir, par avance, des quotas en classant les salariés en trois catégories : ceux qui dépassent les attentes de leur manager (20 %), ceux qui remplissent les attentes (70 %) et ceux qui ne parviennent pas aux objectifs fixés (10 %).

Il s'agit donc de volontairement mal noter certains salariés, pourtant tout à fait performants, pour satisfaire aux quotas décidés par la hiérarchie. Et donc potentiellement alléger la masse salariale en licenciant pour « *insuffisance professionnelle* »...

Régulièrement pointé du doigt, le forced ranking est interdit depuis mars 2013 et un arrêt de la Cour de cassation. La pratique serait pourtant encore en vigueur en entreprise. En juin dernier, une longue enquête de France Inter faisait part de soupçons - sur la base de témoignages anonymes de nombreux cadres supérieurs - de sous-notation forcée au sein de Sanofi. La direction des ressources humaines du groupe pharmaceutique a démenti la présence de tels quotas tout en reconnaissant quelques « *anomalies dans le système* ».



« Le «forced ranking» ou comment sous-noter les salariés », Le Monde (10/07/2017)

Horaires de travail : les cadres plébiscitent la souplesse

Sans surprise, les cadres et les professions intermédiaires sont les salariés qui jouissent de la plus grande autonomie dans l'organisation de leur travail. Selon une récente étude Opinionway pour la société Horoquartz auprès de 1 036 collaborateurs d'entreprises publiques et privées, 73 % se déclarent libres d'organiser leurs horaires, contre 38 % des ouvriers et employés. Dans le détail, 72 % des cadres décident de leur heure d'arrivée, 77 % de leur heure de départ, et 78 % de la durée de leur pause déjeuner.

Pour 80 % des cadres et professions intermédiaires, la flexibilité des horaires augmente la productivité. Ils sont 79 % à estimer que cette organisation du travail leur permet d'équilibrer vie professionnelle et vie personnelle.

Fait intéressant : l'étude souligne également que les cadres restent attachés aux horaires de travail puisque 89 % estiment que la gestion des temps de travail et le respect des horaires est une condition au maintien de l'équité dans l'entreprise. Enfin, notons que 68 % des managers pensent que la bonne gestion du temps de travail repose plus sur la qualité que sur la quantité.



« Les cadres français restent attachés aux horaires de travail », Cadremploi (01/08/2017)



Credit photo : Getty Images - thupetchargé

Le pouvoir
d'agir
ensemble sur
l'essentiel.

La Macif est une entreprise de l'économie sociale.

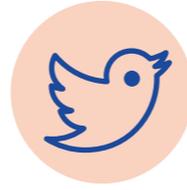
Sans actionnaires à rémunérer, la Macif réinvestit tous ses profits au bénéfice de ses 5 millions de sociétaires et dans l'intérêt commun. Ainsi, les sociétaires ont le pouvoir d'agir ensemble pour une économie plus sociale et plus solidaire.

Plus d'informations sur macif.fr

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.



Essentiel pour moi



BULLES TWITTER



 **CFE-CGC** @CFECGC - 31 AOÛT 2017

« Un syndicaliste n'est jamais résigné » @fhommeril
@CNEWS #ordonnances #CodeduTravail



 **CFE-CGC** @CFECGC - 1^{ER} SEPTEMBRE 2017

La réforme du #CodeDuTravail sonne le glas des #CHSCT #santé
#salariés



 **FRANÇOIS HOMMERIL** @FHOMMERIL - 1^{ER} SEPTEMBRE 2017

Il y a 2 Économies. Une sert la société, l'autre la détruit. La
#LoiTravailXXL est au service de la deuxième @CFECGC



 **CFE-CGC** @CFECGC - 4 SEPTEMBRE 2017

#LoiTravail Primes de nuit, d'ancienneté ou 13^e mois seront désormais
du ressort du patron. On vous l'avait dit...



AGENDA

JEUDI

14/09

ET VENDREDI

15/09

3^{èmes} Assises du Produire en France à Reims, en présence de la CFE-CGC.

SAMEDI

16/09

ET DIMANCHE

17/09

Journées européennes du patrimoine au Conseil économique, social et environnemental (CESE) sur le thème « Patrimoine et jeunesse ».

JEUDI

21/09

ET VENDREDI

22/09

L'UR CFE-CGC Île-de-France reçoit à Paris la direction confédérale, dans le cadre de la tournée des 13 régions.

VENDREDI

22/09

Adoption en Conseil des ministres des ordonnances sur la réforme du Code du travail .

LUNDI

25/09

Colloque CFE-CGC : « Intelligence artificielle et robotique » à l'Aéro-Club de France, Paris 16^e.

JEUDI

28/09

ET VENDREDI

29/09

L'UR CFE-CGC Pays de la Loire reçoit à Nantes la direction confédérale (tournée des 13 régions).

CONTACTS

Mathieu Bahuet

mathieu.bahuet@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

@CFECCG #cfecgc