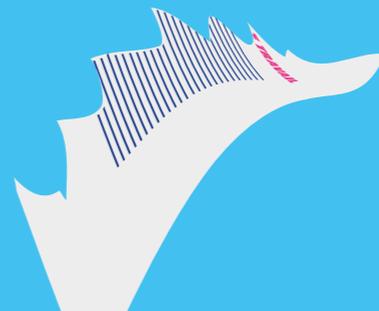
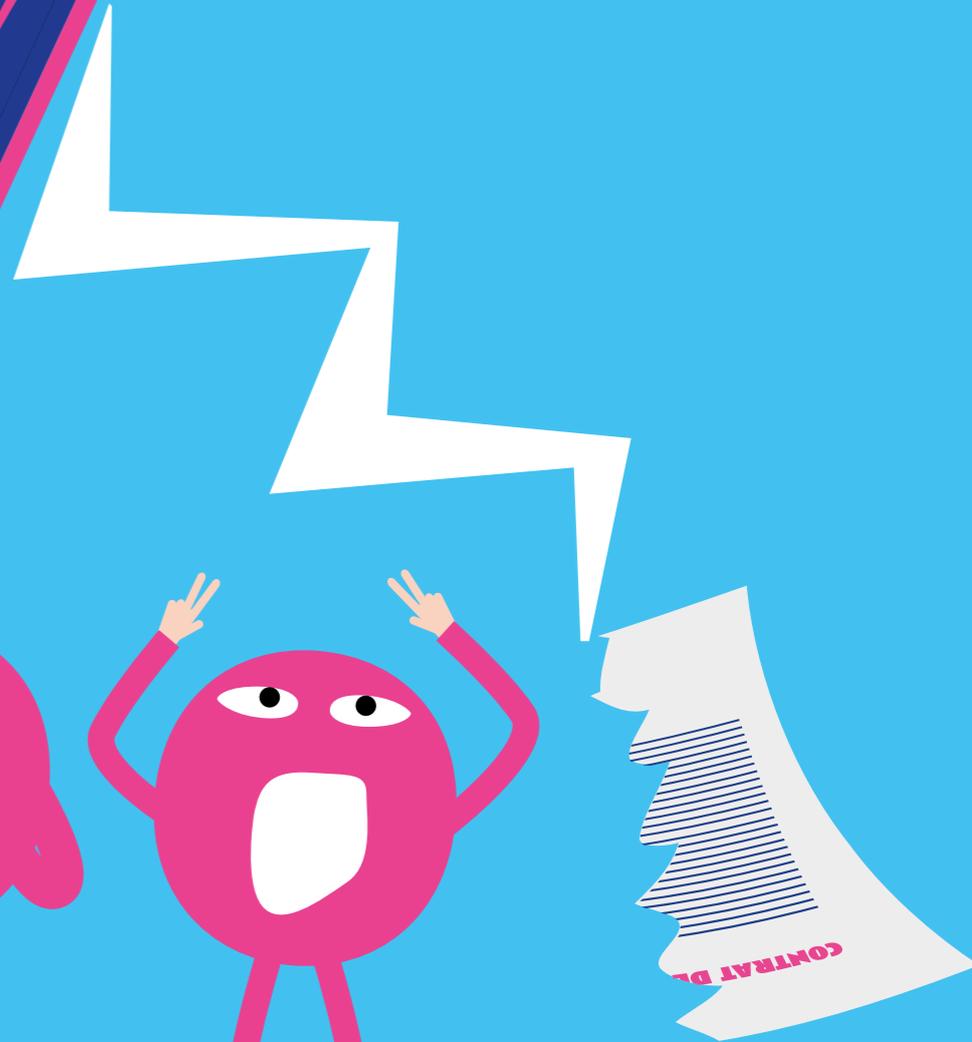


LE BULLETIN CONFÉDÉRAL





SOMMAIRE

- P. 3** **EN BREF**
- P. 4 & 5** **L'INFO MILITANTE - RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL : UNE OCCASION MANQUÉE !**
- P. 6 & 7** **ENTRETIEN - GILLES LÉCUELLE : « LA CFE-CGC VA S'ATTELER À LIMITER LES IMPACTS DES ORDONNANCES POUR LES SALARIÉS DANS LES ENTREPRISES »**
- P. 8 & 9** **L'INFO MILITANTE - POURQUOI LES ORDONNANCES N'AMÉLIORERONT PAS LA SITUATION DE L'EMPLOI EN FRANCE**
- P. 10** **L'INFO MILITANTE - PRODUIRE EN FRANCE : PASSER ENFIN DE LA PAROLE AUX ACTES !**
- P. 11 À 18** **REGARDS EMPLOIS**
- P. 19** **FOCUS - RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL EN EUROPE : DES RÉSULTATS TRÈS MITIGÉS**
- P. 20 & 21** **PROSPECTIVES - QUELS REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL POUR DEMAIN ?**
- P. 22** **TENDANCES**
- P. 23** **BULLES TWITTER**
- P. 24** **AGENDA**



EN BREF

La CFE-CGC Orange interpelle le Premier ministre

Dans une lettre ouverte adressée le 7 septembre à Edouard Philippe, la CFE-CGC Orange et l'Association pour la défense de l'épargne et de l'actionnariat salariés (ADEAS) s'inquiètent de la possibilité d'une cession des 23 % de l'Etat au capital de l'opérateur. « Orange est un acteur clé de la souveraineté numérique de la France, donc une entreprise pleinement stratégique pour les intérêts français », rappelle la CFE-CGC Orange.

La CFE-CGC et l'intersyndicale Nokia France mobilisées

Dans un communiqué du 6 septembre, l'intersyndicale du Groupe Nokia France (CFE-CGC, CGT, CFDT, CFTC) réagit à l'annonce de l'équipementier télécoms finlandais de supprimer 597 postes dans l'Hexagone en 2018 et en 2019, « un nouveau plan social inacceptable dans un groupe qui a distribué, en 2016, 4,4 Mds € à ses actionnaires ».

Les fonctionnaires appelés à la grève le 10 octobre

Les fédérations CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FA (Autonomes), FO, FSU, Unsa et Solidaires appellent les fonctionnaires à la grève le 10 octobre contre le gel de la valeur du point d'indice, le rétablissement de la journée de carence, la perspective de 120 000 suppressions d'emplois dans la fonction publique et la hausse de la CSG envisagée pour les fonctionnaires.

Les retraités vont battre le pavé le 28 septembre pour défendre leur pouvoir d'achat

À l'initiative de neuf organisations (dont l'UNIR CFE-CGC), les retraités sont appelés à défiler le 28 septembre à Paris et en province pour défendre leur pouvoir d'achat, les services médicaux et sociaux, et protester contre plusieurs mesures gouvernementales dont la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG).

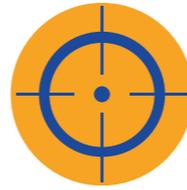
Jean-Paul Delevoye nommé haut-commissaire aux retraites

Emmanuel Macron a nommé Jean-Paul Delevoye (ex-président du Conseil économique, social et environnemental) au poste de haut-commissaire aux retraites. Il est rattaché à Agnès Buzyn, ministre des Solidarités et de la Santé, chargée de mettre en œuvre la future réforme des retraites.

LE CHIFFRE



POUR LA 3^E FOIS DE SON HISTOIRE (APRÈS 1900 ET 1924), PARIS ACCUEILLERA LES JEUX OLYMPIQUES D'ÉTÉ EN 2024. EN MARS DERNIER, LA CFE-CGC ET LES AUTRES GRANDES ORGANISATIONS SYNDICALES AVAIENT SIGNÉ UNE CHARTE SOCIALE POUR ACCOMPAGNER LA CANDIDATURE FRANÇAISE.



L'INFO MILITANTE

RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL : UNE OCCASION MANQUÉE !

**Plus de flexibilité pour les employeurs... moins de sécurité pour les salariés...
où est le projet de société ?**

La CFE-CGC, organisation syndicale de l'encadrement, dispose au sein de l'entreprise de tous les relais pour se faire une idée juste des bons et des mauvais impacts générés par les ordonnances en matière d'emploi. Hélas, force est de constater que les mesures prises ne vont pas dans le bon sens.

→ Mesures de dérégulation et de dumping social, précarité accrue... Passée en force, la réforme gouvernementale sur le Code du travail ne fait que servir la flexibilité de l'entreprise aux dépens du salarié.

**Les ordonnances valorisent le capital financier
mais affaiblissent le capital humain.**

→ Alors que le social et l'économie sont les deux faces d'une même pièce et que les salariés sont la première richesse de l'entreprise, où sont les éléments de sécurisation pour les salariés et de dynamisation des entreprises ?

**Les ordonnances ne facilitent pas l'entrée
sur le marché du travail
mais elles en facilitent la sortie !**

→ Le projet de départ - favoriser l'emploi et le dialogue social - a fait long feu.

Fidèle à sa culture et à l'engagement de ses militants, la CFE-CGC, dont les propositions n'ont pas été entendues, va désormais s'atteler à limiter sur le terrain les impacts néfastes des ordonnances pour les salariés.



**Assurance chômage, formation professionnelle, retraites :
la CFE-CGC se tient prête**

→ Ces prochaines semaines et prochains mois, le gouvernement va engager d'autres réformes sur des dossiers qui sont au cœur de notre modèle social : l'assurance chômage, la formation professionnelle et les régimes de retraite.

→ La volonté de la CFE-CGC de participer à un dialogue social qui anticipe et accompagne toute réforme n'a jamais faibli. Nous saurons, comme toujours, répondre présents à toute sollicitation pour travailler à construire et mettre en œuvre les réformes dont notre pays a besoin. Dans l'intérêt des salariés et en faveur d'un vrai projet de société.



L'INFO MILITANTE

RÉMUNÉRATION

CE QU'ILS ONT FAIT

La convention collective de branche n'est plus une obligation pour les annexes de rémunération (13^e mois, primes et indemnités de licenciement). L'entreprise pourra prévoir moins (ou rien !) en négociant avec un simple salarié, notamment dans les petites entreprises.

NOTRE SOLUTION

Préserver tout ce qui touche à la rémunération afin de garantir le pouvoir d'achat des salariés et éviter une concurrence des entreprises basée sur les salaires.

LICENCIEMENT COLLECTIF

CE QU'ILS ONT FAIT

Autoriser les licenciements économiques en France pour les entreprises dont la santé financière est florissante à l'international.

NOTRE SOLUTION

Conserver la législation en place pour sauvegarder l'emploi.

INDEMNITÉS PRUD'HOMALES

CE QU'ILS ONT FAIT

Le coût du licenciement d'un salarié est fixé au préalable. C'est une limitation du rôle de la justice et de la protection des salariés.

NOTRE SOLUTION

Maintenir le principe de la proportionnalité entre les faits commis et la sanction. Et renforcer les moyens de la conciliation prud'homale.

REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

CE QU'ILS ONT FAIT

Fusionner toutes les instances représentatives du personnel de manière contrainte pour toutes les entreprises, même celles revendiquant un dialogue social très performant !

NOTRE SOLUTION

Laisser la liberté aux partenaires sociaux, dans les entreprises, de maintenir ou de faire évoluer la représentation du personnel.

LICENCIEMENT INDIVIDUEL

CE QU'ILS ONT FAIT

Faciliter le licenciement individuel sous prétexte que des difficultés à se séparer des salariés empêchent les embauches.

NOTRE SOLUTION

Investir pour accompagner les TPE et les PME dans leurs démarches administratives et sécuriser les procédures liées au contrat de travail.



Le tract Réforme du Code du travail





ENTRETIEN



« LA CFE-CGC VA S'ATELER À LIMITER LES IMPACTS DES ORDONNANCES POUR LES SALARIÉS DANS LES ENTREPRISES »

Gilles Lécuelle fait le point sur les conséquences de la réforme du Code du travail. Tout en rappelant les positions critiques de la CFE-CGC, le secrétaire national confédéral explique combien la CFE-CGC, avec l'appui de ses sections syndicales, va plus que jamais accompagner les salariés dans les entreprises.

Après la présentation des ordonnances et en attendant la publication officielle des décrets, comment la CFE-CGC appréhende-t-elle la suite ?

Nous entrons dans la phase d'application d'une réforme gouvernementale passée en force. Les décrets officiels vont venir préciser quelques mesures, en particulier la question des modalités et des moyens alloués dans le cadre de la fusion des instances

« Le volet rémunération est le plus dangereux pour les salariés »

représentatives du personnel. D'ores et déjà, la CFE-CGC va s'atteler à déminer tous les pièges sur le terrain afin de limiter les impacts négatifs des ordonnances dans les entreprises pour les salariés, pour nos adhérents et pour nos militants.

Quels sont les principaux risques pour les salariés ?

Le volet rémunération est le plus dangereux puisque ce sont désormais les entreprises qui pourront négocier le 13e mois et les primes d'ancienneté, sans que la branche puisse apporter la moindre régulation. La possibilité donnée aux entreprises de baisser les rémunérations va pénaliser les salariés tout au long de leur carrière. Le plafonnement des dommages et intérêts versés aux prud'hommes en cas de licenciement abusif est également préjudiciable mais cela ne concerne que très peu de salariés. Nous sommes en revanche très inquiets concernant les nouvelles dispositions facilitant les licenciements économiques. C'est catastrophique. Et ce n'est pas le fait de remonter de 25 % les indemnités de licenciement qui vient compenser les conséquences désastreuses pour un salarié de la perte de son emploi.

Que vous inspire le nouveau dispositif de rupture conventionnelle collective ?

Les employeurs vont pouvoir, sans raison économique, mettre en place des plans de départs volontaires. Soyons clairs : ce sont des pré-retraites et des plans sociaux déguisés qui vont largement impacter les seniors.

Vis-vis de ses militants, comment la CFE-CGC se prépare-t-elle à la fusion des instances représentatives du personnel (CE, DP et CHSCT) en une instance unique : le comité social et économique ?

Cette fusion imposée des IRP est une transgression qui jette la suspicion sur l'ensemble de la réforme gouvernementale. La CFE-CGC exige que les moyens alloués à la nouvelle instance soient renforcés. C'est un minimum : il serait en effet paradoxal d'affirmer vouloir renforcer le dialogue social dans les entreprises tout en diminuant les moyens de l'exercer dans de bonnes conditions !

Les « super héros » qui seront élus ne pourront pas tout faire. Il faut absolument mutualiser les moyens au niveau de la section syndicale pour répondre au mieux aux problématiques spécifiques des salariés. Une des principales missions des élus et militants, c'est en effet de capter les signaux faibles du terrain et de les traiter avant qu'ils ne s'amplifient. Pour cela, il faut avoir les moyens d'y aller. En l'état, le risque est grand d'une détérioration du climat social dans l'entreprise.

« Un risque de détérioration du climat social dans l'entreprise »



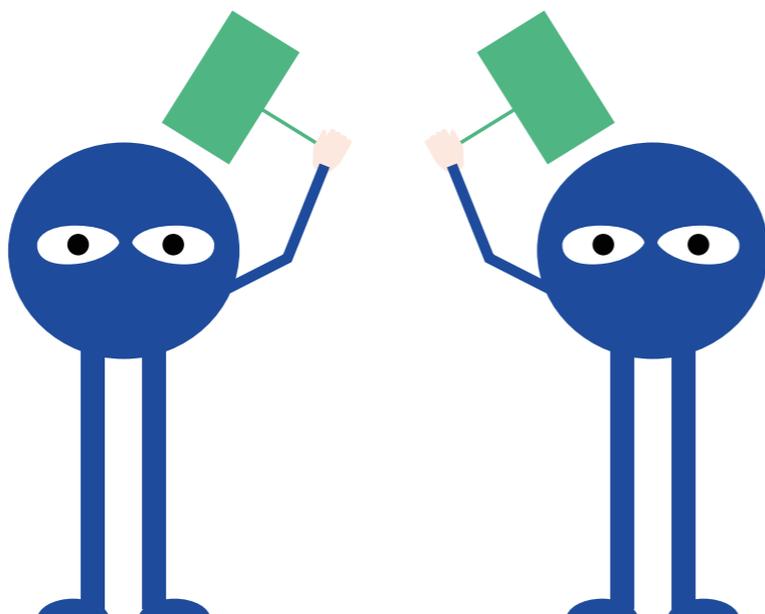
ENTRETIEN

Le gouvernement présente cette réforme comme faite en premier lieu pour les TPE et les PME.

Les ordonnances reprenant toutes les vieilles lunes du Medef, il est difficile d'affirmer que cette nouvelle loi travail est faite pour les TPE et les PME ! Au contraire, toutes les mesures - licenciement facilité, prise en compte du périmètre national pour les difficultés économiques, fusion des IRP imposée pour les entreprises de plus de 300 salariés (c'était déjà le cas en-dessous de ce seuil par la loi Rebsamen) - concourent à aider les multinationales et les grands groupes financiers à faire encore plus de cash pour distribuer toujours plus de dividendes aux actionnaires.

Dans quelle mesure les branches professionnelles sont-elles affaiblies ?

C'est un mensonge que de prétendre que les ordonnances renforcent la branche. Celle-ci n'a eu de cesse d'être affaiblie depuis 2004 jusqu'à la loi El Khomri l'an passé avec l'inversion de la hiérarchie des normes. Les ordonnances enfoncent le clou puisque seule subsiste une liste réduite de 11 thèmes (minima salariaux, classification des métiers, durée du travail, CDD...) qui demeurent du ressort de la branche professionnelle. Dans tous les autres domaines (primes, conditions de sécurité...), les entreprises négocieront ce qu'elles veulent, y compris dans un sens défavorable aux salariés.



Seules les dispositions sur le télétravail et celles visant à mieux reconnaître les parcours syndicaux (rapport Simonpoli) semblent faire office d'avancées, désormais à concrétiser...

Le droit au télétravail pour les salariés qui peuvent y prétendre est une bonne chose tout comme la prise en compte, désormais, des accidents de travail dans le cadre du télétravail. La nécessaire valorisation de la mission syndicale et la lutte contre les discriminations syndicales en entreprise sont des sujets capitaux que la CFE-CGC défend depuis des années pour favoriser le syndicalisme du 21^e siècle. Il faut permettre au personnel de l'encadrement de remplir sa mission syndicale dans l'entreprise tout en conciliant sa carrière professionnelle. Notamment en adaptant la charge de travail en fonction des prérogatives syndicales et en valorisant l'expérience syndicale acquise avec les mandats.

« Valoriser la mission syndicale et lutter contre les discriminations syndicales en entreprise »

Comment jugez-vous la méthode gouvernementale de concertation, qui pourrait être reconduite pour les prochains grands dossiers au menu de l'agenda social (réformes de l'assurance chômage et de la formation professionnelle) ?

Ces concertations bilatérales sont dangereuses à partir du moment où le gouvernement n'a pas joué le jeu, passant en force et faisant fi des discussions. Les lignes étaient tracées d'avance, alors que la CFE-CGC a joué le jeu en faisant valoir ses propositions, sans qu'aucun texte ne soit jamais remis pendant les réunions. La diversité des analyses des partenaires sociaux lors d'une négociation enrichit le débat, fait évoluer les points de vue, facilite la recherche d'une solution consensuelle. La méthode des bilatérales a conduit les quatre premières organisations syndicales à donner un avis défavorable dans les instances officielles consultées. Est-ce cela le renforcement du dialogue social, objet affiché de ces ordonnances ?

Propos recueillis par Mathieu Bahuet



L'INFO MILITANTE

POURQUOI LES ORDONNANCES SUR LE CODE DU TRAVAIL N'AMÉLIORERONT PAS LA SITUATION DE L'EMPLOI EN FRANCE

Secrétaire national CFE-CGC, Gérard Mardiné analyse les ordonnances sur le Code du travail sous l'angle économique, faisant valoir combien la réforme gouvernementale risque, contrairement à l'objectif initial affiché, de dégrader un peu plus la situation de l'emploi.

Alors que l'objectif affiché par le gouvernement est d'améliorer significativement la situation de l'emploi en s'attaquant au chômage de masse, l'analyse du fonctionnement actuel de notre tissu économique montre que les ordonnances auront probablement un effet inverse et qu'il faut s'attendre à une dégradation de l'emploi.

Le fonctionnement de notre économie est en effet fortement déterminé par le comportement des grands groupes qui sont au sommet de la « chaîne économique », et influent fortement sur le tissu des entreprises sous-traitantes de taille inférieure.

L'omniprésence des fonds d'investissement actionnaires propriétaires

Les grands groupes français, comme beaucoup de grandes groupes internationaux, sont gérés avec l'objectif de maximiser le retour vers leurs actionnaires. Le bénéfice global de 75 Mds€ réalisé par les sociétés du CAC40 en 2016 (record depuis 2010) et le retour vers les actionnaires en hausse à 56 Mds€ (46 Mds de dividendes et 10 Mds de rachats d'actions), en témoignent. L'évolution de leur actionnariat en est la cause principale : le CAC40 est détenu à presque 60 % par des fonds d'investissement étrangers, essentiellement anglo-saxons. Ils se positionnent en actionnaires « propriétaires » des entreprises et demandent une rémunération élevée des actionnaires. De nombreux dirigeants de grands groupes y consentent, alors même que ce n'est pas dans l'intérêt social de leur entreprise, en échange de la bienveillance de ces « grands actionnaires » vis-à-vis d'une rémunération généreuse, mettant à mal la cohésion du corps social et l'efficacité collective.

Cette stratégie de maximisation des profits au bénéfice des actionnaires les conduit à réduire drastiquement leurs coûts, avec des conséquences pénalisantes pour l'emploi en France. Conséquences que les ordonnances vont amplifier...

Le recours croissant à l'activité dans des pays à bas coûts de main d'œuvre, en y implantant des usines ou en y augmentant le niveau de sous-traitance, vient réduire l'activité des établissements français, comme le démontre la baisse continue des effectifs de l'industrie et de nombreux secteurs des services, bien supérieure à l'effet des gains de productivité.

Pression économique et recul social

Les dispositions des ordonnances visant à faciliter les licenciements pour motif économique, notamment en réduisant le périmètre d'appréciation des difficultés économiques au niveau national, vont accélérer ce transfert d'activité et réduire l'emploi en France. Peu de secteurs sont en effet capables d'afficher des coûts comparables à ceux des pays low-cost, d'autant plus que la pression exercée sur nos PME les prive de la capacité d'investissement suffisante pour améliorer leur productivité.

Cette pratique est une des principales causes de la dégradation de notre déficit commercial (48 Mds€ en 2016 et plus de 34 Mds€ au 1er semestre 2017 !) et génère, dans des secteurs high-tech, une fuite de savoir-faire pénalisante pour l'emploi à long terme. C'est ainsi que l'excédent commercial du secteur aéronautique, premier contributeur au commerce extérieur français et domaine d'excellence de notre industrie, diminue en dépit d'une conjoncture sectorielle favorable.



L'INFO MILITANTE

La forte pression économique sur les sociétés sous-traitantes françaises les amène à réduire en cascade leurs coûts pour tenter de résister à la concurrence low-cost. La prééminence donnée par les ordonnances aux accords d'entreprise sur les accords de branche pour la négociation d'éléments de rémunération (ex : le 13^{ème} mois) et la généralisation des contrats CDI de chantier va être exploitée par ces entreprises pour baisser leur masse salariale. Les salariés concernés vivront un recul social.

La vassalisation de l'économie française

Le risque est donc avéré d'amplifier le rythme de perte d'emplois et de générer une baisse de rémunération pour d'autres emplois, y compris dans des secteurs à forte valeur ajoutée. Aucune régulation n'existe, a fortiori, dans les ordonnances, alors même que la loi d'habilitation traitait pourtant de l'amélioration des conditions de représentation des salariés dans les conseils d'administration pour éviter que le niveau supplémentaire de flexibilité et de dérégulation qu'elles introduisent ne serve qu'à alimenter cette stratégie de maximisation des profits au bénéfice des actionnaires des grandes entreprises.

L'axiome « *les profits d'aujourd'hui sont les investissements de demain et les emplois d'après-demain* », souvent cité pour justifier la nécessité de bénéfices toujours en augmentation, s'avère aujourd'hui complètement démenti par les faits. Le risque est grand que notre économie devienne encore plus dépendante des grands investisseurs. Les 35 Mds€ versés annuellement à des fonds étrangers par les sociétés du CAC40 sortent de notre circuit économique. L'économie française

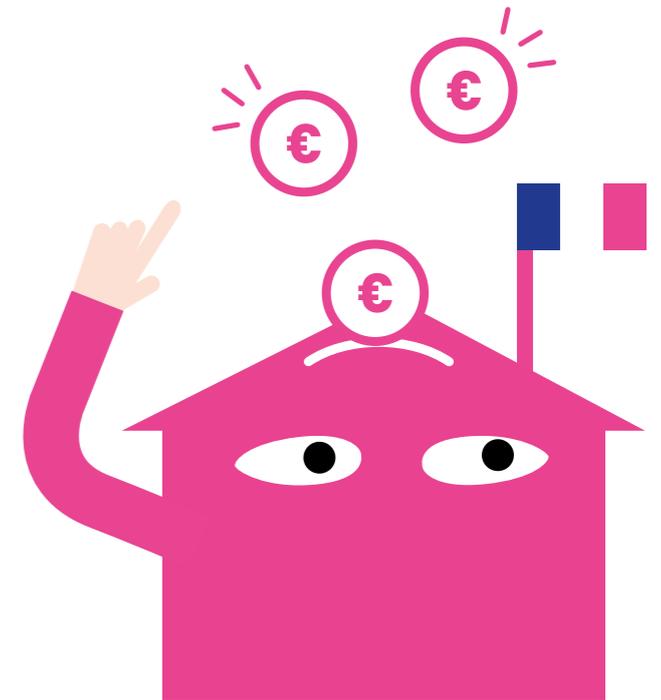
est vassalisée, versant une rente annuelle nette de plus de 25 Mds€ et augmentant sa dépendance en devant emprunter des devises du fait de son déficit commercial croissant. Y remédier doit être érigé en priorité numéro un.

Améliorer la gouvernance d'entreprise, une nécessité

Des solutions existent pourtant pour traiter les causes réelles de la faiblesse de notre économie et lutter contre les mécanismes qui pénalisent l'emploi. Il est indispensable de reprendre pied dans le capital de nos grandes entreprises, avec l'objectif d'une performance équilibrée et durable via des fonds d'investissement français issus d'un actionariat salarié mutualisé et l'ajout d'un compartiment de retraite complémentaire par placement économique. La gouvernance des entreprises doit aussi évoluer pour défendre l'intérêt équilibré de toutes les parties prenantes, en définissant ce qu'est l'intérêt social des sociétés et en augmentant la représentation des salariés dans les organes de gouvernance.

Contacts

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





L'INFO MILITANTE

PRODUIRE EN FRANCE : PASSER ENFIN DE LA PAROLE AUX ACTES !

Consacrées à la défense des produits, des emplois et des savoir-faire hexagonaux, les Assises du produire en France se sont tenues les 14 et 15 septembre dernier à Reims. La CFE-CGC en a profité pour faire valoir ses diagnostics et ses propositions.

A l'occasion de la troisième édition des Assises du produire en France qui ont rassemblé pendant deux jours plus de 600 dirigeants, créateurs d'entreprises, experts et syndicalistes, la CFE-CGC a réaffirmé sa conviction que la France dispose des atouts nécessaires pour mettre fin à la perte de vitesse de notre industrie. « *Encore faut-il que le gouvernement ait la volonté de les catalyser au service de notre économie et de l'amélioration de l'emploi* », fait savoir le syndicat de l'encadrement.

La CFE-CGC rappelle que « *les compétences et le savoir-faire de nos ingénieurs, techniciens et ouvriers sont largement reconnus et leur productivité individuelle est parmi les meilleures du monde* ». Pourtant, le solde extérieur de notre industrie se dégrade d'année en année (il s'est encore aggravé de 3 milliards d'euros au 1er semestre 2017 !) et l'emploi industriel, pourtant pourvoyeur de métiers qualifiés, connaît une baisse inexorable.

Manque d'investissement et pression sur les sous-traitants

La financiarisation des grandes entreprises industrielles françaises est la première cause de ce recul. « *Leurs dirigeants privilégient trop souvent une stratégie de rémunération élevée de leurs actionnaires devenus majoritairement des fonds d'investissement étrangers* », déplore la CFE-CGC. Il en résulte un manque d'investissement pénalisant la compétitivité de nombreux sites industriels français et une pression forte sur le tissu des sous-traitants conduisant à des délocalisations excessives.

La CFE-CGC redoute la dépendance économique excessive que cela génère.

Actionnariat salarié, gouvernance d'entreprise, cotisation sociale sur la consommation : des solutions existent !

Des solutions existent pour traiter les causes réelles de la faiblesse de notre économie, et particulièrement de l'industrie. La CFE-CGC formule notamment quatre propositions.

- Reprendre pied dans le capital de nos grandes entreprises, avec l'objectif d'une performance équilibrée et durable, via des fonds d'investissement français issus d'un actionnariat salarié mutualisé.
- Améliorer la gouvernance des entreprises, en définissant l'intérêt social des sociétés comme l'intérêt équilibré des parties prenantes et en augmentant la représentation des salariés dans les organes de gouvernance.
- Transférer les cotisations sociales employeur à vocation universelle (maladie et famille) sur l'assiette consommation (cotisation sociale sur la consommation).
- Renforcer et rendre plus prescriptives les dispositions de Responsabilité sociétale des entreprises (RSE).

« *La renaissance de l'industrie française et la création d'emplois qui en résultera passe aussi par la prise de conscience de nos concitoyens visant à consommer davantage français afin de retrouver un commerce extérieur équilibré* », souligne la CFE-CGC.



TÉLÉTRAVAIL : VERS DAVANTAGE DE SOUPLESSE

Le télétravail ne laisse personne indifférent.

Mode d'organisation alternatif du travail dont nombre de salariés souhaiteraient bénéficier, il a alimenté les débats entre partenaires sociaux au 1^{er} semestre 2017.

Cette concertation a abouti à l'élaboration d'un rapport conjoint qui a nourri les réflexions du gouvernement qui a, dans le cadre des ordonnances sur la réforme du Code du travail, procédé à quelques modifications du régime. Plusieurs revendications de la CFE-CGC ont été entendues.

Des avancées à saluer...

La CFE-CGC salue d'abord la suppression de la condition de régularité du télétravail, qui permet ainsi d'intégrer dans la définition légale du télétravail le cas du télétravail occasionnel, et d'y recourir de manière plus souple.

Nous approuvons la place donnée à la négociation collective. L'ordonnance prévoit en effet qu'en principe, les modalités de mise en œuvre du télétravail font l'objet d'une négociation collective. La réunion des différents acteurs, représentants des salariés et de l'entreprise, doit ainsi permettre une meilleure prévention des risques et problématiques du télétravail.

En outre, l'obligation pesant sur l'employeur de motiver le refus d'accorder au salarié le bénéfice du télétravail relevait selon nous, au-delà des seules considérations juridiques, du bon sens. L'ordonnance la consacre et cela est bienvenu.

Enfin, nous nous félicitons de la consécration légale de la présomption d'accident de travail durant les plages horaires du télétravail. Car si les accidents de travail sont rares lorsque le télétravail est effectué au domicile, le développement de tiers-lieux serait susceptible d'exposer davantage les télétravailleurs au risque d'accident.

... mais aussi des points de vigilance

Il n'en demeure pas moins que la CFE-CGC n'est pas entièrement satisfaite par le nouveau régime juridique proposé, et cela pour trois raisons.

1- La CFE-CGC regrette que le télétravail ne soit pas devenu un droit pour les salariés (comme le droit à la déconnexion). Cela aurait d'ailleurs davantage incité des entreprises à négocier sur ce mode d'organisation alternatif. En effet, si la définition des modalités de mise en œuvre se fait par la voie conventionnelle ou, à défaut d'accord, par une charte après information et consultation du comité social et économique, sur le même schéma que le droit à la déconnexion, la différence avec ce dernier est que la mise en place du télétravail dépend aussi de l'accord de l'employeur. Que ce soit dans le cadre de la négociation d'un accord ou dans celui de l'élaboration d'une charte.

Tout au plus, il est reconnu au salarié éligible au télétravail, en vertu de l'accord signé ou de la charte, le droit de demander à l'employeur d'en bénéficier. Mais l'article 24 de l'ordonnance conditionne ce « *droit de demander le télétravail* » à l'existence de contraintes personnelles et n'empêche aucunement l'employeur de refuser...



Les motifs pour lesquels l'employeur pourrait refuser le télétravail devraient en outre être définis dans l'accord ou la charte. La CFE-CGC demande à ce que la loi évolue dans ce sens.

Enfin, la CFE-CGC s'étonne de l'absence de sanctions dans le cas où aucune charte (et donc aucun accord collectif) n'aurait été élaborée par l'employeur, alors même que le recours au télétravail (informel en l'occurrence) serait autorisé dans l'entreprise.

2- La CFE-CGC souhaiterait que l'accord collectif sur le télétravail aborde impérativement la question de la régulation de la charge de travail. Pour l'heure, l'ordonnance laisse en effet le choix d'aborder ou non ce sujet.

3- La CFE-CGC s'oppose fermement à la suppression de la disposition du Code du travail selon laquelle l'employeur était tenu, à l'égard du salarié, « de prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci ».

Afin d'assurer une exécution de bonne foi du contrat de travail, il revient à l'employeur de fournir aux salariés tous les moyens matériels et dématérialisés. Rappelons également qu'en vertu de l'accord national interprofessionnel (ANI) de 2005 sur le télétravail, l'employeur « fournit, installe et entretient les équipements nécessaires au télétravail », que « si, exceptionnellement, le télétravailleur utilise son propre équipement, l'employeur en assure l'adaptation et l'entretien » et « prend en charge, dans tous les cas, les coûts directement engendrés par ce travail, en particulier ceux liés aux communications. »

Organisation du travail et temps de vie : la CFE-CGC reste mobilisée

En conclusion, si le télétravail devrait progresser, son développement n'est pas complètement à la hauteur des espérances des salariés représentés par la CFE-CGC.

Notre organisation continuera d'œuvrer sur toutes ces problématiques d'organisation du travail, de qualité du travail et d'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.





ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : LE RENDEZ-VOUS MANQUÉ DES ORDONNANCES MACRON !

Le 31 août dernier, le gouvernement a dévoilé les projets d'ordonnance réformant le Code du travail. La CFE-CGC déplore que celles-ci ne comportent que relativement peu de dispositions sur la question de l'égalité professionnelle.

Le gouvernement martèle que ces ordonnances ont pour objectif de réformer, de simplifier notre marché du travail, de casser les inégalités, de donner plus de souplesse aux entreprises et plus de protection aux salariés. Mais elles oublient la dimension de l'égalité femmes-hommes.

Pas d'amélioration sensible

La CFE-CGC ne note aucune amélioration particulière sur le thème de l'égalité professionnelle.

- Rien pour forcer certaines entreprises récalcitrantes à mieux respecter l'égalité, notamment salariale, entre les femmes et les hommes.
- Pas de mesures incitatives pour mieux équilibrer vie professionnelle et vie familiale, ou favoriser l'accès des femmes aux postes de direction.

Des inégalités durables

La CFE-CGC estime que le texte installe durablement ces inégalités entre les hommes et les femmes.

- **L'ordonnance n° 1 (renforcement de la négociation collective)** prévoit la possibilité d'organiser un referendum dans les entreprises de moins de vingt salariés.

Or dans de nombreux secteurs professionnels dans lesquels les femmes sont minoritaires, on imagine sans mal que la volonté de la majorité exprimée par referendum puisse se faire au détriment des minorités, et donc de l'égalité femmes-hommes (et ce d'autant plus pour les femmes cadres !).

- **L'ordonnance n° 2 (nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise)** ouvre la possibilité d'adapter, par accord d'entreprise, le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes du comité social et économique (CSE). La liste et le contenu des informations nécessaires pour ces consultations peuvent également être fixés par accord d'entreprise.

Cette faculté d'adaptation fragilise considérablement la portée des obligations légales de consultation. À l'heure où les femmes sont moins payées que les hommes, l'information et la consultation des représentants du personnel sur ce sujet constitue un vecteur primordial pour assurer une transparence sur les pratiques salariales dans l'entreprise et pour faire bouger les lignes.





Cette ordonnance n° 2 ouvre également la possibilité de modifier, par accord d'entreprise, l'organisation, l'architecture et le contenu de la base de données économiques et sociales (BDES). Cette disposition permet de moduler à souhait le contenu de la BDES, qui devient alors une BDES « à la carte », qui sera nécessairement différente d'une entreprise à l'autre.

Si la CFE-CGC se félicite que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'entreprise reste toujours un thème obligatoire de la BDES, il n'en reste pas moins que les informations s'y rattachant pourront être amoindries. Cela ne manquera pas d'avoir un impact sur la négociation collective en matière d'égalité professionnelle. Au niveau de la branche ou de l'entreprise, la négociation collective est un outil indispensable pour faire bouger les lignes. Elle permet de déterminer les objectifs en matière d'égalité professionnelle, et de définir les moyens pour les atteindre ainsi que les modalités de suivi.

D'autres dispositions de l'ordonnance n° 2 marquent également un recul très net de la prise en compte de l'égalité professionnelle. En effet, l'obligation de mettre en place une commission de l'égalité professionnelle devient supplétive au sein du comité sociale et économique, alors que sa mise en place était auparavant obligatoire dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Vers une représentation plus équilibrée aux élections professionnelles

Il convient de saluer l'évolution des règles applicables en matière de représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les listes de candidats aux élections professionnelles.

Les règles issues de la loi Rebsamen pouvaient conduire dans certains cas à interdire la présentation d'une candidature féminine si les femmes étaient peu nombreuses dans un collège, et inversement pour les hommes lorsqu'ils étaient très minoritaires.

L'ordonnance remédie à cette difficulté. Désormais, lorsque l'application des règles mathématiques posées par le Code du travail a pour effet d'exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, il est prévu que les listes de candidats puissent quand même comporter un candidat du sexe qui, à défaut, n'aurait pas été représenté.

Toutefois, la question se pose de savoir si les règles de représentation équilibrée s'appliquent également au Conseil d'entreprise...

Autre incertitude : l'égalité professionnelle constitue-t-elle un thème obligatoirement soumis à l'avis conforme du Conseil d'entreprise, au même titre que la formation ?

- **À la lecture de l'ordonnance n° 3**, il apparaît que les femmes, majoritaires dans les emplois à temps partiel et très nombreuses dans les petites et moyennes entreprises, occupant souvent des emplois moins bien rémunérés et plus précaires, vont encore être défavorablement impactées par les mesures.

La CFE-CGC regrette que le télétravail ne soit pas devenu un droit pour les salariés, ce qui aurait pu être une réponse pertinente en vue d'une conciliation vie professionnelle/vie familiale.

Temps partiel : un gros point noir

La CFE-CGC regrette aussi qu'aucune disposition n'ait été adoptée sur le travail à temps partiel qui concerne surtout les femmes puisque :

- 82 % des salariés à temps partiel sont des femmes ;
- 31 % des femmes salariées sont à temps partiel (contre 7 % des hommes).
- plus de 45 % des femmes salariées ayant au moins trois enfants travaillent à temps partiel. (Sources : DARES, 2013).

C'est, pour les femmes, un des facteurs clé d'inégalités salariales, de retard d'évolution de carrière et de différence quant au niveau de retraites. Rien dans les ordonnances ne vient compenser ou corriger cette réalité le plus souvent subie.

Sur le volet de l'égalité professionnelle, ces ordonnances sont donc une occasion ratée d'inclure un volet positif pour les femmes salariées. La CFE-CGC le regrette.

Dans leur ensemble, les ordonnances vont accentuer la concurrence sociale entre entreprises au détriment des salariés.



ORDONNANCES : QUELLES CONSÉQUENCES DIRECTES POUR LE SALARIÉ ET SON CONTRAT DE TRAVAIL ?

Une des cinq ordonnances a pour objectif la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail. Elle vient notamment définir de nouvelles règles de rupture du CDI mais également modifier les règles régissant les CDD et les CDI de chantier.

La rupture du contrat de travail

Un modèle type de lettre de licenciement

Afin de simplifier la vie des entreprises et notamment des TPE/PME, le projet d'ordonnance prévoit la création par décret de modèles types de lettre de licenciement (type fiche Cerfa).

Ces modèles concerneraient les licenciements pour motifs personnels et économiques et rappelleraient les droits et obligations des employeurs et du salarié lors de la rupture.

La motivation du licenciement après la notification du licenciement

Les nouvelles règles ne changent rien quant à la notification du licenciement. L'employeur doit toujours le notifier au salarié. La lettre de licenciement envoyée au salarié devra toujours comporter les motifs personnels ou économiques.

Mais dorénavant, l'employeur pourra préciser ou compléter les motifs de licenciement après sa notification. Ces précisions pourront être apportées à l'initiative de l'employeur ou à la demande du salarié. Du fait de cette nouvelle règle, les limites du litige ne seraient plus fixées par la seule lettre de licenciement mais par la lettre et les précisions ultérieures apportées par l'employeur.

La CFE-CGC rappelle qu'elle n'a jamais soutenu un quelconque projet qui permettrait à l'employeur de minorer les conséquences de la violation de la loi.

Même au nom de l'emploi (la CFE-CGC, avec les autres organisations syndicales, a défendu cette vision lors des contentieux sur le contrat nouvelle embauche et sur le contrat première embauche) !

La motivation du licenciement n'est pas une question de forme. C'est une formalité de fond. La loyauté exigée dans la relation de travail nécessite que le salarié sache les raisons exactes qui conduisent à la rupture de son contrat de travail.

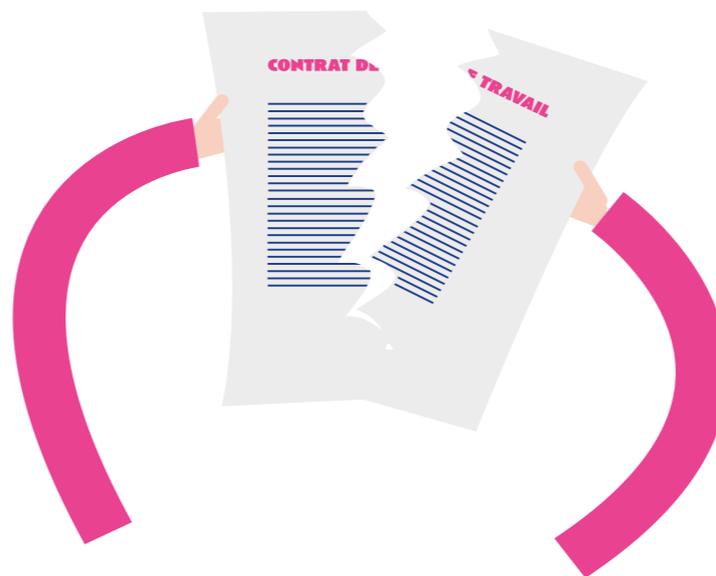
L'indemnité de licenciement dès 8 mois d'ancienneté

L'ordonnance ouvre la possibilité de bénéficier des indemnités de licenciement dès 8 mois d'ancienneté.

Revalorisation de l'indemnité légale de licenciement en fonction de l'ancienneté

Le gouvernement a annoncé sa volonté de revaloriser l'indemnité légale de licenciement. Un projet de décret allant dans ce sens a été soumis pour avis. Mais contrairement à ce qui avait été annoncé, l'augmentation de 25 % de l'indemnité légale ne concerne que les salariés ayant moins de 10 ans d'ancienneté. Le projet de décret, prévoit que l'indemnité légale de licenciement serait désormais égale à 1/4 de mois de salaire par année jusqu'à 10 ans et 1/3 au-delà.

Ces nouveaux montants seront applicables aux licenciements et mises à la retraite prononcés et aux ruptures conventionnelles conclues postérieurement à sa publication.





Ancienneté	Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)		Taux de revalorisation	Augmentation (en mois de salaire)
	Indemnité légale actuelle	Nouveau montant		
	1/5 + 2/15 (au-delà de 10 ans)	1/4 pour les années <=10 et 1/3 pour les années >10		
1	0,2	0,25	25 %	0,05
2	0,4	0,5	25 %	0,1
3	0,6	0,75	25 %	0,15
4	0,8	1	25 %	0,2
5	1	1,25	25 %	0,25
6	1,2	1,5	25 %	0,3
7	1,4	1,75	25 %	0,35
8	1,6	2	25 %	0,4
9	1,8	2,25	25 %	0,45
10	2	2,5	25 %	0,5
11	2,33	2,83	21,4 %	0,5
12	2,67	3,17	18,8 %	0,5
13	3	3,50	16,7 %	0,5
14	3,33	3,83	15 %	0,5
15	3,67	4,17	13,6 %	0,5
16	4	4,50	12,5 %	0,5
17	4,33	4,83	11,5 %	0,5
18	4,67	5,17	10,7 %	0,5
19	5	5,50	10 %	0,5

Ancienneté	Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)		Taux de revalorisation	Augmentation (en mois de salaire)
	Indemnité légale actuelle	Nouveau montant		
	1/5 + 2/15 (au-delà de 10 ans)	1/4 pour les années <=10 et 1/3 pour les années >10		
20	5,33	5,83	9,4 %	0,5
21	5,67	6,17	8,8 %	0,5
22	6	6,50	8,3 %	0,5
23	6,33	6,83	7,9 %	0,5
24	6,67	7,17	7,5 %	0,5
25	7	7,5	7,1 %	0,5
26	7,33	7,83	6,8 %	0,5
27	7,67	8,17	6,5 %	0,5
28	8	8,5	6,3 %	0,5
29	8,33	8,83	6	0,5
30	8,67	9,17	5,8 %	0,5
31	9	9,50	5,6 %	0,5
32	9,33	9,83	5,4 %	0,5
33	9,67	10,17	5,2 %	0,5
34	10	10,50	5 %	0,5
35	10,33	10,83	4,8 %	0,5
36	10,67	11,17	4,7 %	0,5
37	11	11,50	4,5 %	0,5
38	11,33	11,83	4,4 %	0,5



Le délai de contestation du licenciement écourté

L'ordonnance aligne sur la durée la plus courte (un an) le délai de contestation de la rupture du contrat de travail. En 2013, cette revendication avait déjà été avancée par le patronat. Les arguments du front syndical avaient permis que cette revendication n'aboutisse pas. La CFE-CGC ne voit toujours pas en quoi la réduction de ce délai de contestation favoriserait la création d'emploi... Notre organisation, en signant l'ANI de 2013, a déjà fait des concessions importantes en acceptant des réductions de délai de prescription, notamment en matière salariale, et nous attendons la mesure positive des effets sur l'emploi.

L'encadrement des réparations en cas non-respect des règles du licenciement

→ En cas d'insuffisance de motifs

- Si le salarié ne demande pas à l'employeur de préciser ou compléter les motifs énoncés dans la lettre de licenciement, l'irrégularité que constitue une insuffisance de motivation de la lettre de licenciement ne prive pas, à elle seule, le licenciement de cause réelle et sérieuse. L'insuffisance de motivation ouvre droit à une indemnité qui ne peut excéder 1 mois de salaire.

Cette ordonnance revient donc sur les règles actuelles qui considèrent comme sans cause réelle et sérieuse un licenciement insuffisamment justifié.

En cas d'absence de cause réelle et sérieuse reconnue par les juges, les règles ne changent pas : les juges déclarent le licenciement abusif, ce qui donne droit à des indemnités. Cependant, l'ordonnance impose aux juges d'appliquer le barème des indemnités de licenciement.

- Si le salarié a demandé un complément de motivation, l'insuffisance des motivations reconnue par les juges continuerait à priver le licenciement de cause réelle et sérieuse.

→ En cas d'irrégularités de formes

L'ordonnance encadre les réparations dans le cas d'irrégularités de formes au cours de la procédure de licenciement. Ces irrégularités donneraient droit à une indemnité qui ne pourra être supérieure à 1 mois de salaire.

L'ordonnance liste notamment l'absence d'observation des obligations relatives à la convocation à l'entretien préalable et au déroulement de celui-ci, mais aussi l'absence d'observation de la « *procédure conventionnelle de consultation préalable au licenciement* ».

La sécurisation de la rupture envisagée est importante car la jurisprudence actuelle considère que ces irrégularités de procédure sont susceptibles de faire perdre au licenciement sa cause réelle et sérieuse.

La nullité du licenciement en cas de pluralité de motifs n'est plus systématique

L'ordonnance prévoit que si un salarié est licencié pour plusieurs motifs dont l'un viole un droit ou une liberté fondamentale, le juge pourra examiner les autres motifs du licenciement pour atténuer l'indemnisation accordée.

Cette disposition s'oppose à une jurisprudence établie selon laquelle le caractère illicite du licenciement prononcé, même en partie, en violation d'une liberté fondamentale, entraîne la nullité du licenciement, sans qu'il y ait « *lieu d'examiner les autres griefs invoqués par l'employeur pour vérifier l'existence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement* » (Cass. soc., 3 février 2016).

Entrée en application de ces mesures

Seront applicables aux licenciements notifiés postérieurement à la publication de l'ordonnance les dispositions concernant :

- la notification du licenciement ;
- l'encadrement des réparations en cas non-respect des règles du licenciement ;
- la nullité du licenciement en cas de pluralité de motifs ;
- l'indemnité de licenciement dès 8 mois d'ancienneté ;
- le plafonnement des indemnités prud'homales.

Concernant le délai de contestation du licenciement, ces dispositions seront applicables aux prescriptions en cours à compter de la date de promulgation de l'ordonnance. Lorsqu'une instance a été introduite avant la promulgation, l'action est poursuivie et jugée conformément à la loi ancienne, y compris en appel et en cassation.



L'encadrement du CDD et du travail temporaire

Aujourd'hui, sont fixées par la loi avec impossibilité d'y déroger :

- la durée totale du CDD ou du contrat de mission ;
- le nombre maximal de renouvellements possibles ;
- le délai de carence applicable en cas de succession de contrats sur un même poste ;
- les cas dans lesquels ce délai de carence n'est pas applicable.

Le projet d'ordonnance prévoit qu'une convention ou un accord conclu au niveau de la branche pourra fixer la durée totale du CDD, le nombre maximal de renouvellement et le délai de carence afin d'adapter la réglementation à la spécificité de chaque secteur d'activité. A défaut, les dispositions légales s'appliqueraient. Ces nouvelles dispositions s'appliqueraient aux contrats conclus postérieurement à la publication de l'ordonnance.

Pour la CFE-CGC, les recours aux CDD, à l'intérim et à toutes formes d'emploi précaire doivent être strictement encadrés et contrôlés.

Avec cette réforme, nous risquons d'assister à un élargissement considérable des cas de recours au CDD et aux contrats précaires.

Donc à un risque d'augmentation de la précarité des salariés. La précarité engendrée par le CDD constitue un coût pour la société et notamment l'assurance chômage. Cet élargissement éventuel des cas de recours ne peut donc se faire sans régler la question du coût des CDD et contrats précaires pour l'Unédic.

Lors des deux dernières négociations assurance chômage, la CFE-CGC a ainsi proposé de mettre en place un système qui consiste à faire supporter à chaque employeur les coûts qu'il engendre pour le régime au-delà d'un seuil de mutualisation.

Le CDI de chantier

Actuellement, le CDI de chantier n'est pas encadré par la loi. On peut y recourir dans tous les secteurs où sont habituellement organisés des « chantiers ». Certaines branches ont déjà encadré ce type de contrats (bâtiment, bureaux d'études). La loi n'encadre que le « licenciement pour fin de chantier ». L'article L1236-8 du Code du travail dispose en effet que « le licenciement qui, à la fin d'un chantier, revêt un caractère normal selon la pratique habituelle et l'exercice régulier de la profession, n'est pas soumis aux dispositions du chapitre III relatives au licenciement pour motif économique, sauf dérogations déterminées par convention ou accord collectif de travail ».

Selon le projet d'ordonnance, le recours au CDI de chantier sera possible, outre les secteurs où son usage est habituel, dans les entreprises couvertes par un accord de branche définissant les raisons d'y recourir. Cet accord devra fixer plusieurs critères :

- la taille des entreprises concernées ;
- les activités éligibles ;
- les mesures d'information du salarié sur la nature de son contrat ;
- les contreparties pour les salariés en termes de rémunération et d'indemnité de licenciement ;
- les garanties en termes de formation pour les salariés concernés.

L'article L1236-8 actuel du Code du travail sur le licenciement pour fin de chantier sera réécrit pour tenir compte de cet encadrement. La fin du chantier ou la fin des tâches contractuelles constituera toujours un motif spécifique de rupture du contrat, et le licenciement qui interviendra pour ce motif reposera sur une cause réelle et sérieuse.

La convention ou l'accord collectif de branche devra prévoir en outre des modalités adaptées de rupture du contrat de chantier ou d'opération, dans l'hypothèse où le chantier ou l'opération pour lequel ce contrat a été conclu ne peut pas se réaliser ou se termine de manière anticipée.

Ces nouvelles dispositions s'appliqueront aux contrats conclus postérieurement à la publication de l'ordonnance.

La CFE-CGC s'oppose à cette généralisation du contrat de chantier dans la mesure où il existe déjà une autre forme de contrat très proche : le CDD à objet défini. Expérimental à partir de 2013, ce CDD a été légalisé de façon définitive en 2015. Il est plus sécurisant et aboutit aux mêmes effets pour l'employeur, c'est-à-dire se séparer de son salarié à la fin de sa mission. À la fin de ce CDD, le salarié bénéficie de garanties relatives à l'aide au reclassement, à la validation des acquis de l'expérience, à la priorité de réembauche et à l'accès à la formation professionnelle continue.

Contacts

Jean-François Foucard
Secrétaire national en charge
du secteur Emploi, formation,
digitalisation, égalité
professionnelle
jeanfrancois.foucard@cfecgc.fr

Eric Freyburger
Délégué national
eric.freyburger@cfecgc.fr

**Service Europe, Emploi,
Formation et Travail**
Emérance de Baudouin,
Franck Boissart,
Aurélien Césaire,
Laure Lafourcade,
Laurence Matthys



FOCUS

RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL EN EUROPE : DES RÉSULTATS TRÈS MITIGÉS

La très controversée nouvelle loi travail en France est loin d'être une exception européenne. Ces dernières années, plusieurs pays (Angleterre, Espagne, Italie...) ont réformé le droit du travail avec l'objectif affiché de lutter contre le chômage. Avec, à la clé, un impact très limité.

Les lois travail se suivent et se ressemblent en Europe. D'après le Bureau international du travail (BIT), plus de 400 changements de la législation du travail ont été impulsés par les divers gouvernements européens depuis 2008 !

Flexibilité accrue pour les employeurs

Entrées en vigueur dans un contexte économique plutôt morose, la plupart de ces évolutions législatives ont accru la flexibilité au profit de l'employeur afin d'offrir - sur le papier - plus de souplesse aux entreprises et leur permettre d'embaucher davantage... Sans effet jusqu'ici, comme le prouvent plusieurs études de l'Organisation de coopération et de développement (OCDE) ou de l'Organisation internationale du travail (OIT).

« Les réformes en matière de droit du travail sont davantage destructrices que créatrices d'emplois » souligne Gilles Lécuelle, secrétaire national CFE-CGC. « En Italie, le " Jobs act " n'a eu aucun effet positif. Aux Pays-Bas, les réformes de flexisécurité ont en partie détruit de l'emploi et surtout renforcé la précarité [ndlr : voir les études de Marie Wierink, chercheuse à l'Ires]. Il y a parfois eu des créations d'emplois, notamment en Espagne. Mais rien ne prouve que ce sont les mesures sur le droit du travail qui en soient à l'origine. Beaucoup d'experts mettent plutôt en avant une amélioration de la conjoncture. »

Développement du travail précaire

Au-delà des résultats très partiels sur l'emploi, les mesures de flexibilité ont surtout conduit à moins de sécurité pour les salariés et à une généralisation de la précarité du travail. C'est le cas en Grande-Bretagne avec les contrats « zéro-heure », dans lequel l'employeur ne mentionne aucune indication d'horaires ou de durée

minimum de travail. En Allemagne, souvent présentée comme un modèle dans la lutte contre le chômage, les lois Hartz ont entraîné une multiplication de l'intérim et des mini-jobs payés 400 euros. « Le problème démographique, une balance commerciale excédentaire, et surtout plus de 17 % de la population sous le seuil de pauvreté - dont un grand nombre de salariés - peuvent expliquer le taux de chômage relativement bas en Allemagne » précise Christophe Lefèvre, secrétaire national CFE-CGC en charge du secteur Europe et international.

En Italie, le « Jobs act » (2014) a imposé une période d'essai de trois ans pour le salarié. En Espagne, la réforme de 2012 a permis aux employeurs de revoir les conditions de salaire et de travail (assouplissement des conditions de ruptures des CDI, facilitation des licenciements économiques). Au Portugal, sous la pression de Bruxelles, les horaires de travail et les critères de licenciement ont été assouplis en 2012, et le plafond des indemnités abaissé.

L'OIT s'empare du dossier des « emplois décents »

Consciente de ces dérives et afin de répondre à l'urgence de « créer des emplois décents pour tous », l'OIT a récemment lancé une commission internationale sur l'avenir du travail pour plancher, en outre, sur la relation entre le travail et la société, l'organisation et la gouvernance du travail.



Sources

« Loi travail : en Europe, les réformes ont eu des résultats partiels sur l'emploi », RTL (11/07/2017)

« Chez nos voisins européens, flexibilité du travail rime avec précarité », France Bleu (11/09/2017)



PROSPECTIVES

QUELS REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL POUR DEMAIN ?

Les dispositions (à concrétiser) visant à mieux reconnaître les parcours syndicaux figurent parmi les rares avancées contenues dans les ordonnances sur la réforme du Code du travail. La valorisation de l'engagement syndical et la lutte contre les discriminations syndicales en entreprise sont en effet autant de sujets fondamentaux que la CFE-CGC défend depuis des années.

Le 19 septembre, le gouvernement a confié à Gilles Gateau (DRH d'Air France) et Jean-Dominique Simonpoli (directeur de l'association Dialogues et déjà auteur d'un rapport sur le sujet remis le 3 août dernier) une mission sur les parcours syndicaux. Pour Muriel Pénicaud, ministre du Travail, il convient notamment d'avoir, chez les représentants syndicaux, « *des personnes qui soient armées, qui soient formées, et qui aient confiance* » dans la possibilité d'« *avoir une carrière* ».

La fusion des IRP en toile de fond

La valorisation de la mission syndicale en entreprise est d'autant plus indispensable au regard de la future fusion imposée des instances représentatives du personnel (CE, DP et CHSCT) en une instance unique (le comité social et économique) contre laquelle la CFE-CGC a tiré à boulets rouges tout au long de la concertation. Comme le résume Gilles Lécuelle, secrétaire national confédéral, « *les futurs élus vont s'apparenter à des "super héros"* », tant leurs missions et leurs responsabilités seront vastes !

« Être représentant du personnel n'est toujours pas reconnu à sa juste valeur »

D'où l'impérieuse nécessité de placer ces élus du personnel dans les meilleures dispositions et de remédier à certains maux persistants (freins à la carrière professionnelle, stigmatisations...) mis en lumière en juin dernier par un rapport (voté par la CFE-CGC) du Conseil économique, social et environnemental (CESE).

« Le fait d'être représentant du personnel n'est toujours pas reconnu à sa juste valeur : c'est frustrant pour les salariés et une grande perte pour les entreprises » confiait récemment à L'Express Régis Dos Santos, président du Syndicat National de la Banque CFE-CGC. « *Les entreprises négligent ces profils capables de mener une réunion et d'examiner des dossiers, des compétences nécessaires pour la conduite de projets. Un secrétaire de comité d'entreprise, par exemple, a des connaissances sur les volets humain, économique, commercial, financier ; il représente une richesse incroyable.*»

Même son de cloche chez Gilles Lécuelle : « *La nécessaire valorisation de la mission syndicale et la lutte contre les discriminations syndicales en entreprise sont des sujets capitaux que la CFE-CGC défend depuis des années pour favoriser le syndicalisme du 21^e siècle. Il faut permettre au personnel de l'encadrement de remplir sa mission syndicale dans l'entreprise tout en conciliant sa carrière professionnelle. Notamment en adaptant la charge de travail en fonction des prérogatives syndicales et en valorisant l'expérience syndicale acquise avec les mandats.* »

Les propositions de la CFE-CGC pour valoriser l'engagement syndical

Dans son document confédéral « *Quelle société pour demain* », publié en mars dernier, la CFE-CGC rappelle combien l'engagement au service d'un collectif par la voie syndicale implique un sens civique et de la disponibilité pour améliorer les conditions de travail et d'emploi



PROSPECTIVES

des adhérents au syndicat et, au-delà, de l'ensemble des salariés. Perçu depuis trop longtemps comme un désintéret pour son travail ou comme une critique systématique et stérile de l'entreprise, il est temps que l'engagement syndical soit considéré comme un apport, une richesse, un investissement à l'entreprise, mais aussi à la société dans son ensemble.

La CFE-CGC formule plusieurs propositions, dont :

- reconnaître le caractère d'intérêt général des fonctions syndicales dans l'entreprise et à l'extérieur, notamment en sécurisant la situation des militants qui exercent des mandats externes à l'entreprise ;
- garantir à chaque salarié qui s'engage dans le militantisme syndical une évolution de salaire et de carrière au moins identique à celle de la moyenne des salariés de la catégorie à laquelle il appartient au moment de son engagement ;
- indemniser les employeurs dont les salariés exercent leur mission à l'extérieur de l'entreprise, afin de faciliter l'émergence de cadres syndicaux issus d'horizons élargis.

Des leviers pour valoriser l'expérience syndicale

De la même manière, la valorisation des compétences exercées et acquises lors d'un mandat syndical passe, pour la CFE-CGC, par plusieurs leviers :

- mettre en œuvre une véritable validation des acquis de l'expérience (VAE) syndicale ;
- tenir compte de la situation particulière des salariés de l'encadrement engagés dans des mandats syndicaux par la mise en place de dispositifs spécifiques ;
- prévoir systématiquement une formation pour les managers et dirigeants de l'entreprise pour que la politique de dialogue social de l'entreprise soit connue par tous ;
- garantir au militant, à l'issue de l'engagement, un poste correspondant à sa nouvelle classification, ainsi qu'une période de formation.

Sources

- « Rapport sur la reconnaissance et la valorisation des compétences des représentants du personnel et des mandataires syndicaux » (ministère du Travail, août 2017)
- « Encore un représentant du personnel qui va nous causer des problèmes », L'Express (29/08/2017)
- « Quelle société pour demain ? », CFE-CGC (mars 2017)



Nos missions :

- Initier la réflexion
- Nourrir les débats
- Partager l'actualité
- Communiquer pour avancer

L'interlocuteur des acteurs de la protection sociale



Le partenaire des partenaires sociaux

Le promoteur d'une protection sociale collective et solidaire

Abonnez-vous à L@ lettre de l'INPC

et recevez par courriel mensuel l'actualité de la protection sociale

Abonnement sur notre site www.inpc.fr

Institut de Protection sociale Collective



TENDANCES

Évolution salariale : les cadres optimistes

Selon la dernière étude de l'Association pour l'emploi des cadres menée auprès de 14 000 cadres du secteur privé, ceux-ci sont plus optimistes s'agissant de leurs perspectives d'évolution salariale. Près d'un sur deux a l'intention de demander une augmentation au cours de l'année 2017, 35 % estimant qu'ils l'obtiendront, soit deux points de plus par rapport à 2016.

Près d'un quart (24 %) des cadres interrogés estiment que leur pouvoir d'achat s'est amélioré cette année (+ 2 points vs 2016) tandis que la part de ceux estimant qu'il s'est dégradé est en recul de 5 points. Les divers éléments de rémunération occupent une place centrale puisque près de 9 cadres sur 10 « *considèrent les avantages salariaux (revalorisation salariale, primes, bonus divers...) comme le principal levier de reconnaissance professionnelle* », souligne l'Apec.

En 2016, la rémunération annuelle brute moyenne des cadres s'établissait à 56 000 euros (salaire fixe + part variable) avec un salaire médian de 48 000 euros. Des niveaux stables par rapport à 2015.



«*Evolution de la rémunération des cadres - Edition 2017*», Apec (12/09/2017)

La musique adoucit-elle le travail ?

Le réseau social professionnel LinkedIn et la plateforme de streaming Spotify ont publié début septembre une étude sur les habitudes musicales des salariés sur leurs lieux de travail. Menée auprès de plus de 13 000 salariés, l'enquête tend à prouver que les mélomanes sont nombreux au bureau (surtout en open space) : 65 % des personnes interrogées affirment ainsi écouter de la musique « *pour se motiver* ».

Les salariés sont 42 % à répondre que la musique les apaise et 40 % estiment que cela stimule leur créativité, tandis que 33 % jugent que cela les aide à se concentrer. Les sondés sont également 18 % à expliquer écouter de la musique exclusivement pour ne pas entendre les bruits de leurs collègues.

Sur la base des écoutes des utilisateurs de Spotify et de leurs playlists pour le bureau, le groupe anglais Coldplay est, avec 33%, « *le meilleur artiste à écouter au travail* », précise l'étude. Le podium, 100 % british, est complété par Adele (32 %) et Ed Sheeran à (24 %).



«*Quel est le groupe que les internautes écoutent le plus au travail ?*», The Huffington Post (07/09/2017)

Militants - Adhérents
entre
VOUS et nous
un lien **indissociable**

partenariat@macif.fr



Essentiel pour moi



BULLES TWITTER



 **ALAIN GIFFARD** @ALAIN_GIFFARD - 9 SEPTEMBRE 2017

Je ne suis ni fainéant, ni cynique, ni extrémiste, mais je suis persuadé que les ordonnances sont nocives aux salariés, chômeurs, retraités.



 **GERARD MARDINE** @GERARDMARDINE - 14 SEPTEMBRE 2017

La @CFECCG défend que concevoir et #ProduireEnFrance des produits de qualité est non seulement possible mais indispensable pour l'emploi



 **LCP** @LCP -13 SEPTEMBRE 2017

«Cette réforme par ordonnances ne traite que de la flexibilisation du contrat de travail, pas de la question de l'emploi» @fhommeil #PolMat



 **CFE-CGC** @CFECCG - 18 SEPTEMBRE 2017

Communiqué de #presse : La CFE-CGC Whirlpool se félicite des accords signés ! metallurgie-cfecgc.com/presse/la-cfe-... @gabfd



AGENDA

MERCREDI

27/09

Présentation du projet de loi de finances pour 2018.

JEUDI

05/10

ET VENDREDI

06/10

L'UR CFE-CGC Bretagne reçoit à Rennes la direction confédérale (tournée des 13 régions).

MARDI

10/10

Mobilisation intersyndicale des fonctionnaires, appelés à la grève nationale.

JEUDI

19/10

ET VENDREDI

20/10

L'UR CFE-CGC Occitanie reçoit à Toulouse la direction confédérale (tournée des 13 régions).

JEUDI

28/09

Mobilisation des retraités à l'appel de neuf organisations syndicales (dont l'UNIR CFE-CGC) pour défendre leur pouvoir d'achat, les services médicaux et sociaux.

DU LUNDI

09/10

AU VENDREDI

13/10

Semaine pour la qualité de vie au travail (organisée par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) sur le thème « *Un management de qualité, ça s'apprend ?* ».

MERCREDI

18/10

Conférence-débat CFE-CGC : « *L'entreprise : du compromis fordien au bien commun* » organisé au siège confédéral, à Paris (Projet « *Y voir clair* »).



CONTACTS

Mathieu Bahuet

mathieu.bahuet@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

@CFECCG #cfecgc