



LE BULLETIN CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

- P. 3** **EN BREF**
- P. 4** **L'INFO MILITANTE - ASSURANCE CHÔMAGE, FORMATION PROFESSIONNELLE, APPRENTISSAGE : LA CFE-CGC MOBILISÉE**
- P. 5** **L'INFO MILITANTE - LA CFE-CGC A BATTU LE PAVÉ POUR SOUTENIR LES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE !**
- P. 6** **L'INFO MILITANTE – CICE : LA GABEGIE CONTINUE**
- P. 7 à 12** **REGARDS EMPLOIS**
- P. 13 à 16** **REGARDS PROTECTION SOCIALE**
- P. 17** **FOCUS – SANTÉ AU TRAVAIL : DE L'IMPORTANCE D'IMPLIQUER LES SALARIÉS**
- P. 18** **TENDANCES**
- P. 19** **BULLES TWITTER**
- P. 20** **AGENDA**





EN BREF

Rendez-vous salarial des fonctionnaires : une déception pour la CFE-CGC

Par la voix de Nathalie Makarski, présidente de la Fédération des services publics, la CFE-CGC a fait part de sa déception à l'issue du rendez-vous salarial de la fonction publique du 16 octobre avec le ministre de l'Action et des Comptes publics. Le gouvernement a en effet décidé unilatéralement de reporter la mise en œuvre du protocole parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) signé en 2016, qui garantit un meilleur déroulement de carrière. « *L'Etat ne tenant pas parole* », la CFE-CGC appelle tous les agents à rester mobilisés.

Plan stratégique chez Renault : la CFE-CGC demande des précisions sur l'emploi

Le constructeur automobile a présenté le 6 octobre son plan stratégique 2017-2022, avec notamment l'objectif affiché de doubler ses ventes hors d'Europe à l'horizon 2022 pour atteindre cinq millions de véhicules au total. Par la voix de Bruno Azière, la CFE-CGC (premier syndicat chez Renault) salue des objectifs « *équilibrés* » mais pointe un « *manque d'ambition en Europe* » et un « *besoin de précision* » sur le volet emploi.

Assurance chômage : la nouvelle convention est entrée en vigueur

La convention conclue par les partenaires sociaux au printemps dernier (signée par la CFE-CGC) s'applique depuis le 1er octobre. L'accord a notamment corrigé la durée maximale du différé d'indemnisation (réduite à 150 jours au lieu de 180), c'est-à-dire le décalage du paiement des allocations chômage aux demandeurs d'emploi bénéficiaires d'indemnités supérieures à ce que prévoit la loi lors de la rupture du contrat de travail.

Épargne salariale : les syndicats invitent le gouvernement à revoir sa copie

Dans un communiqué daté du 10 octobre, le Comité intersyndical de l'épargne salariale (CIES), qui réunit depuis 2002 la CFE-CGC, la CFDT, la CFTC et la CGT, interpelle le gouvernement qui souhaite « *introduire dans le projet de loi de financement de la Sécurité sociale une taxation rétroactive des plans d'épargne d'entreprise* ». Le CIES « *s'interroge sur la constitutionnalité d'un tel prélèvement rétroactif et demande au gouvernement de revenir sur son projet* ».

LE CHIFFRE



ANTICIPANT « UNE ACCÉLÉRATION DES EXPORTATIONS ET DE L'INVESTISSEMENT DES MÉNAGES ET DES ENTREPRISES », L'INSEE A RELEVÉ À 1,8 % (CONTRE 1,6 % JUSQU'ALORS) SA PRÉVISION DE CROISSANCE DU PRODUIT INTÉRIEUR BRUT (PIB) POUR 2017 EN FRANCE.



L'INFO MILITANTE

ASSURANCE CHÔMAGE, FORMATION, APPRENTISSAGE : LA CFE-CGC MOBILISÉE

Reçu le 12 octobre par Emmanuel Macron, François Hommeril a fait part au président de la République de l'opposition critique de la CFE-CGC aux ordonnances réformant le Code du travail.

Le président confédéral a également évoqué les prochaines réformes, pour lesquelles la CFE-CGC souhaite des phases préalables de négociation entre partenaires sociaux.

Assurance chômage : préserver le caractère assurantiel du régime

« Pour la CFE-CGC, il est impératif de conserver le caractère contributif, assurantiel et solidaire du régime actuel géré par les partenaires sociaux, dans lequel l'indemnisation chômage est proportionnelle au salaire antérieur pris en compte pour la cotisation », résume François Hommeril. La CFE-CGC rappelle par ailleurs que le personnel d'encadrement (techniciens, cadres, agents de maîtrise) contribue à hauteur de 25 % de contribution nette (40 % des cotisations, 15 % de dépenses) au régime de l'assurance chômage !

Alors que le gouvernement souhaite ouvrir l'assurance chômage aux indépendants et aux démissionnaires, la CFE-CGC avertit quant au coût estimé de l'ouverture de ces nouveaux droits. L'indemnisation des démissionnaires, par effet d'aubaine, occasionnerait un risque économique important, souligne la CFE-CGC.

Formation professionnelle : des doutes sur l'individualisation des droits

« La formation professionnelle est un dispositif clé pour la compétitivité économique », rappelle au préalable François Hommeril. Sur ce dossier, la CFE-CGC exprime des doutes sur l'individualisation des droits et le peu d'impact d'un tel dispositif. A ce titre, la CFE-CGC veillera notamment à ce que le congé individuel de formation ne soit pas absorbé dans un dispositif du type CPF (compte personnel de formation).

Apprentissage : un consensus à concrétiser

« Voilà un dossier qui n'est pas politique » indique François Hommeril. « Tout le monde est d'avis qu'il faut développer l'apprentissage et répondre aux problèmes de terrain pour permettre aux personnes, dans un processus de qualification, d'intégrer de manière plus fluide les entreprises. » Pour la CFE-CGC, il faut d'abord savoir pourquoi il est aujourd'hui plus coûteux que bénéfique, pour les entreprises, d'accueillir des apprentis.

Trois dossiers, trois méthodes

Les éléments de méthode, le calendrier, et les grands axes des trois prochains dossiers ont ensuite été précisés aux partenaires sociaux, reçus à Matignon la semaine passée. Au terme de son entretien avec Edouard Philippe (Premier ministre), Muriel Pénicaud (ministre du Travail) et Jean-Michel Blanquer (ministre de l'Éducation nationale) le 18 octobre, François Hommeril a indiqué qu'il y aura bien une négociation nationale interprofessionnelle concernant la formation professionnelle (avec une lettre de cadrage début novembre) et une concertation sur la réforme de l'apprentissage. Quant aux discussions sur l'assurance chômage, celles-ci seront conduites sous une forme multilatérale.

La CFE-CGC se tient prête. « Quel que soit le dossier, la CFE-CGC souhaite que les partenaires sociaux aient une phase préalable de négociation » déclare François Hommeril. « Je crois en la force de la négociation et dans la qualité du dialogue social pour générer des compromis de qualité ».





L'INFO MILITANTE

LA CFE-CGC A BATTU LE PAVÉ POUR SOUTENIR LES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE !

Aux quatre coins du pays, la CFE-CGC a pris part activement à la journée de mobilisation intersyndicale le 10 octobre dernier. Objectif : faire face à l'accumulation des mesures négatives à l'encontre des agents de la fonction publique.

Issus des trois versants de la fonction publique (État, territoriale et hospitalière), plusieurs centaines de milliers d'agents ont défilé le 10 octobre dernier à l'appel de neuf fédérations de la fonction publique : CFE-CGC, CFDT, CFTC, CGT, FA (Autonomes), FO, FSU, UNSA et Solidaires. Mot d'ordre de la mobilisation : dénoncer l'ensemble des mesures gouvernementales prises à l'égard des 5,4 millions d'agents publics (gel de la valeur du point d'indice, rétablissement de la journée de carence, menace sur le statut, perspective de 120 000 suppressions d'emplois, hausse de la CSG).

Les militants CFE-CGC ont garni les cortèges

« *Le pouvoir d'achat des fonctionnaires a baissé de 15 à 20 % en 15 ans, c'est insupportable. Réunir sous un slogan commun toute la diversité syndicale, c'est un signe fort* », a déclaré le président de la CFE-CGC, François Hommeril, en tête du cortège parisien aux côtés notamment d'Alain Giffard (secrétaire général confédéral), de Nathalie Makarski (présidente de la Fédération des services publics CFE-CGC) et de Jean-Claude Delage (secrétaire général d'Alliance Police Nationale).

Aux quatre coins du pays (Lille, Nantes, Metz, Montpellier...), les militants CFE-CGC ont également battu le pavé en nombre pour témoigner d'un ras-le-bol général. « *Une série d'annonces négatives nous font sortir dans la rue aujourd'hui. On dit stop* », résume Nathalie Makarski.

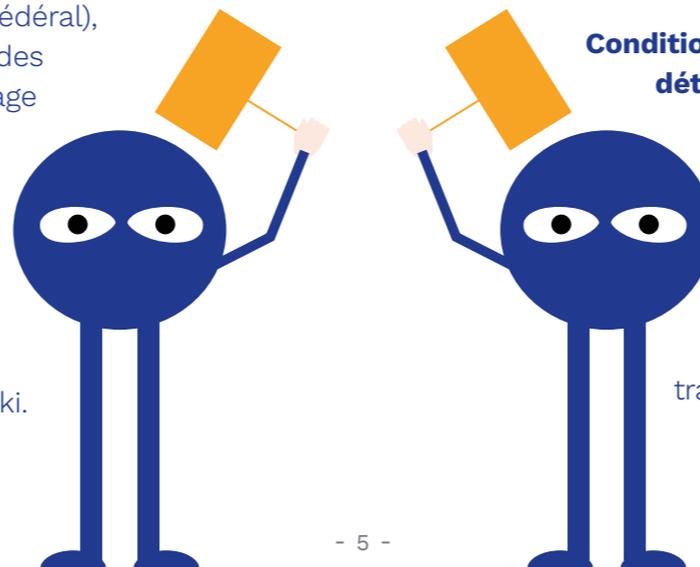
Les fédérations de la fonction publique à l'unisson

Dénonçant des mesures gouvernementales injustes, inefficaces et qui ne contribuent en rien à l'amélioration de la qualité des services publics de moins en moins attractifs dans de nombreux secteurs, les neuf fédérations de la fonction publique exigent désormais « *une véritable négociation salariale qui aboutisse à une réelle reconnaissance du travail, des missions et de l'engagement professionnel des agent.e.s par une augmentation du pouvoir d'achat et la revalorisation des carrières, le non rétablissement de la journée de carence et les moyens nécessaires pour permettre aux agent.e.s d'exercer leurs missions de services publics* ».

Les organisations syndicales ont également tenu à rappeler « *leur attachement au code des pensions civiles et militaires et seront très vigilantes sur la future réforme des retraites annoncée pour l'ensemble des agent.e.s public.que.s* ».

Conditions de travail, pouvoir d'achat : la CFE-CGC reste déterminée

Saluant une mobilisation réussie et une unité syndicale d'envergure, la Fédération des services publics CFE-CGC fait savoir qu'elle restera déterminée pour les prochaines échéances, ce afin de préserver la considération des métiers de la fonction publique, d'améliorer les conditions de travail et le pouvoir d'achat des agents.





L'INFO MILITANTE

CICE : LA GABEGIE CONTINUE...

Le dernier rapport du Comité de suivi du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) confirme le peu d'effet sur l'emploi du dispositif fiscal.

La CFE-CGC en appelle à de fortes inflexions et à des mesures complémentaires.

Quatre ans après sa mise en place, le Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE), dispositif fiscal phare de la politique économique du quinquennat Hollande, peine toujours à convaincre. Censé redonner aux entreprises des marges de manœuvre pour investir, innover et soutenir la création d'emplois, le CICE a jusqu'ici coûté 65 milliards d'euros à la collectivité nationale avec, à la clé, « de très faibles effets positifs sur l'emploi », déplore la CFE-CGC.

Un dispositif inefficace et coûteux

Selon le nouveau rapport du comité de suivi du CICE, 100 000 emplois auraient été sauvegardés ou créés sur la période 2013-2015, loin des 200 000 créations d'emplois envisagées par le gouvernement de l'époque au lancement du dispositif. Sans parler du million d'emplois un temps promis du côté patronal ! Outre l'effet très faible et difficilement quantifiable sur l'emploi, le rapport de France Stratégie pointe également « l'absence d'impact de court terme du CICE sur l'investissement, la recherche, le développement et les exportations ».

Pour la CFE-CGC, le rapport 2017 confirme « l'inefficacité du CICE » dont il ne faut attendre « aucun effet positif si cet effort majeur consenti par la collectivité n'est pas orienté prioritairement vers l'investissement en France (innovation, recherche et développement et investissement productif), afin qu'il y ait un retour sur investissement réel pour notre pays ».

Si le rapport 2017 souligne que le CICE a conduit à une amélioration des marges des entreprises, celle-ci « a été d'abord affectée par leurs dirigeants à une augmentation de la rémunération des actionnaires au niveau record - rien que pour les sociétés du CAC 40 - de 56 Mds€ en 2016 », regrette la CFE-CGC.

La CFE-CGC exige d'indispensables mesures complémentaires

Selon la CFE-CGC, « des inflexions fortes sont indispensables pour mettre fin à la gabegie du CICE ». Le syndicat de l'encadrement réitère ses demandes de mesures complémentaires afin de mieux cibler les mesures de soutien à l'économie. La mise en place de dispositions favorables à la compétitivité des secteurs exportateurs est en effet indispensable pour enrayer le déficit croissant du commerce extérieur français.

Autre préconisation : adopter des dispositions permettant de garantir un retour sur investissement des efforts consentis par la collectivité, et d'atténuer les effets d'aubaine des mesures d'aide aux entreprises. La CFE-CGC prône en particulier des mesures fortes pour réformer la gouvernance des entreprises : renforcement de l'actionnariat salarié, augmentation de la représentation des salariés dans les organes de gouvernance... « Sans ces mesures complémentaires déterminantes, les effets positifs du CICE sur l'économie et l'emploi se feront encore attendre longtemps », fait valoir la CFE-CGC.



QUE FAUT-IL ATTENDRE DE LA RÉFORME DU RÉGIME D'ASSURANCE CHÔMAGE ?

Conformément à ses engagements électoraux, le président de la République a engagé une réforme en profondeur de l'assurance chômage, en ouvrant notamment le régime aux indépendants et aux démissionnaires. Décryptage du contexte, des enjeux et des positions de la CFE-CGC.

Durant la campagne présidentielle, le candidat Emmanuel Macron s'était engagé à une réforme de l'Unedic en trois étapes.

- 1** Ouvrir les droits à l'assurance-chômage aux salariés qui démissionnent de leurs emplois, son programme précisant que « *ce droit ne sera utilisable qu'une fois tous les cinq ans. En contrepartie, l'insuffisance des efforts de recherche d'emploi ou le refus d'offres raisonnables entraîneront la suspension des allocations* ».
- 2** Ouvrir à tous les travailleurs le droit aux prestations d'assurance-chômage. L'idée était que « *les artisans, les commerçants indépendants, les entrepreneurs, les professions libérales et les agriculteurs disposeront, comme les salariés, de cette protection* ».
- 3** Responsabiliser les employeurs dans le but de combattre la précarité issue des contrats de travail de courtes durées. Pour ce faire, le candidat Macron souhaitait créer un système de « *bonus-malus* » selon lequel « *les employeurs qui entretiennent la précarité en recourant exagérément aux contrats courts paieront plus de charges et ceux qui créent des emplois stables en paieront moins* ».

Ouverture des droits aux démissionnaires et aux indépendants : une problématique financière

En premier lieu, rappelons le contexte dans lequel s'engage cette réforme. En France, le CDI reste la norme puisque plus de 85 % des salariés déjà en poste en 2016 étaient en CDI. Cette statistique est toutefois à nuancer car la grosse majorité des embauches se font désormais en CDD.

Comme le taux de conversion des CDD en CDI est faible, et que la durée des CDD est de plus en plus courte (80 % des contrats font moins d'un mois et 50 % moins d'une semaine), les situations d'activité professionnelle atypiques tendent à se développer de plus en plus. Citons notamment : la « *permittance d'emploi* » (alternance fréquente entre périodes d'emploi et de chômage) ; les stratégies de cumul d'activités professionnelles salariés et indépendantes (l'un servant de complément à l'autre) ; les trajectoires dites d'« *aller/retours* » entre le salariat et le statut d'indépendant, facilités par le statut et la promotion de l'auto-entrepreneur ou de micro-entreprise.

Fort de ce constat, ouvrir le droit aux prestations d'assurance chômage aux salariés démissionnaires et aux travailleurs indépendants soulève de nombreuses problématiques sur l'avenir du régime, sa forme et son financement.

Financement du régime et interventionnisme de l'Etat

En supprimant la part salariale (2,4 %) des contributions de l'assurance chômage pour la remplacer par une participation étatique assise sur la CSG dans son budget 2018, l'Etat transforme radicalement le financement et la nature du régime d'assurance chômage.

Auparavant financée par les contributions salariales et patronales, dont le taux était décidé par les partenaires sociaux dans le cadre de la convention d'assurance chômage, l'Unedic est désormais dépendante du financement étatique. Le changement de gouvernance n'est pas neutre : l'Etat pourrait ainsi subordonner le versement de sa part en contrepartie d'une réforme du régime, ou sous conditions de critères financiers.



De plus, la volonté étatique de résorber la dette publique, en période de chômage important, rentre en contradiction avec la philosophie du régime d'assurance chômage conçu comme un stabilisateur économique et un amortisseur social.

L'extension du régime : une réforme mal anticipée ?

Au-delà de la méconnaissance du droit existant - le régime d'assurance chômage peut déjà aujourd'hui ouvrir des droits aux salariés démissionnaires - les engagements du candidat élu soulèvent plusieurs problématiques.

- Les effets d'aubaine engendrés par l'ouverture du régime aux salariés démissionnaires et aux travailleurs indépendants et donc l'appel d'air pouvant engendrer un surcoût pour l'assurance chômage. Avec un déficit annuel de 3,5 à 4 milliards d'euros et un financement constant, une réduction des droits existants est à craindre.
- Le cadrage, puisqu'il n'existe pas de définition juridique unique de l'indépendant, et que l'élément déclencheur du droit aux prestations d'assurance chômage est à inventer (est-ce une cessation d'activité ? une baisse de la rémunération ? une variation temporaire de l'activité ?) Si cet élément est mal cadré, un deuxième effet de comportement est à prévoir.

Enfin, contrairement à ce qui avait été annoncé lors de la campagne présidentielle, à paramètres d'indemnisation inchangés, l'extension du régime d'assurance chômage aux démissionnaires coûterait entre 8 et 14 milliards d'euros à l'Unedic rien que la première année, puis 3 à 5 milliards les suivantes selon les estimations en cours au ministère du Travail.

Les propositions de la CFE-CGC

Consciente de la détermination gouvernementale sur le dossier et afin d'avoir une réforme juste et d'éviter une baisse généralisée des prestations, la CFE-CGC défend :

- le maintien de la séparation entre régime assurantiel et régime de solidarité. En effet, seul le régime assurantiel contributif permet un lien entre le salaire et le revenu de remplacement, tout en

garantissant une équité de traitement dans le bénéfice de la couverture ;

- le maintien de la gestion paritaire du régime d'assurance chômage ;
- la prise en compte des indépendants via le système de solidarité dans un premier temps, afin de stabiliser les critères d'entrée et de maîtriser les effets d'aubaines ;
- la prise en compte des salariés démissionnaires au travers de règles spécifiques dans le régime assurantiel, avec un financement supplémentaire via la CSG pour ne pas dégrader les finances du régime ;
- l'introduction du bonus/malus pour faire payer les entreprises qui mettent à la charge de la collectivité le coût de la flexibilisation de leur organisation.

L'encadrement est le plus gros contributeur solidaire de l'assurance chômage !

Afin de ne pas engendrer une baisse mécanique des prestations pour les salariés en élargissant le régime sans élargir le mode de financement, la CFE-CGC préconise de séparer financièrement le régime salarié et indépendant, et de mettre en place le nouveau système de façon progressive. Nous estimons que le changement doit se faire par étapes pour ne pas déstabiliser la gouvernance actuelle ainsi que les financements et les prestations, surtout pour le personnel d'encadrement qui est le plus gros contributeur solidaire de l'assurance chômage.

Enfin, consciente de l'évolution du marché du travail, la CFE-CGC sera attentive à ce que soient mises en place des passerelles entre les différents régimes d'assurance chômage, pour prendre en compte les phénomènes de multi-activités ou les changements de parcours qui se développent de plus en plus.



VERS UNE REFONTE EN PROFONDEUR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

**Après le droit du travail, le gouvernement s'attèle (outre l'assurance chômage et l'apprentissage) à réformer la formation professionnelle tout au long de la vie.
Focus sur les principaux points de la réforme.**

Critique sur le fonctionnement actuel du système de formation professionnelle, le candidat Emmanuel Macron souhaitait que celui-ci soit « *entièrement réformé* » pour « *créer une formation professionnelle à la hauteur* ». Objectif : accompagner les salariés des secteurs « *voués à disparaître ou à se transformer* », afin qu'ils ne soient « *condamnés ni au chômage, ni à la précarité* », et « *permettre à chacun, quel que soit son parcours, de se saisir des opportunités et des emplois nouveaux* ».

Le dossier est désormais sur les rails : le président de la République a annoncé le lancement de la réforme pour la fin de l'année (dans le cadre d'une concertation conduisant potentiellement à une négociation nationale interprofessionnelle) avec une traduction dans la loi au printemps 2018.

La volonté du gouvernement est d'aboutir à une réforme systémique de la formation professionnelle (formation tout au long de la vie professionnelle, apprentissage, demandeurs d'emploi) sous trois aspects : la compétitivité des entreprises, l'insertion dans l'emploi et l'employabilité/la personnalisation des droits.

Quatre grandes mesures

Quatre mesures principales sont envisagées.

- 1** Convertir la majeure partie des contributions actuelles des entreprises en droits individuels pour les actifs (articulation individualisation des droits/compétitivité des entreprises).
- 2** Mettre en place une nouvelle gouvernance (questionnement sur la plus-value et l'efficacité du paritarisme dans le recouvrement des contributions, gestion du dispositif comme le congé individuel de formation, pilotage du système aux côtés de l'Etat et des régions).

- 3** Revoir les modalités de contrôle de la qualité des actions de formation.
- 4** Fusionner les contributions professionnelles et l'apprentissage dans une seule cotisation « alternance » renouvelée.

Une plus forte individualisation des droits à la formation professionnelle

Le Compte personnel de formation (CPF), créé par l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, deviendrait le dispositif central avec des aménagements importants.

- Suppression des listes de formations éligibles (un accès plus ouvert aux formations) au motif que celles-ci « *ne correspondent pas toujours aux aspirations individuelles, ni au besoin du marché du travail* ».
- Augmentation des ressources financières via une réorientation d'autres financements vers le CPF. Le gouvernement souhaite ainsi créer des « *droits d'autant plus élevés que les besoins de qualification sont importants* ».
- Absorption dans le CPF du Congé individuel de formation (qui permet actuellement des formations longues à vocation de reconversion professionnelle financées collectivement) dans le CPF.
- Conversion en euros du nombre d'heures de formation dans le CPF.
- Questionnement sur les autres dispositifs de formation des salariés dans l'entreprise, notamment sur les contributions versées par l'employeur aux organismes collecteurs paritaires (OPCA). Le renforcement des droits individuels entraîne un impact sur la personne qui porte la responsabilité d'assurer le maintien de la capacité à occuper un emploi : la responsabilité tend à être transférée de l'employeur vers le salarié.



Une future gouvernance multipartite

La réforme envisage de confier le recouvrement de la collecte des fonds de la formation professionnelle des salariés aux URSAFF (recouvrement des caisses de sécurité sociales), en raison notamment des inégalités qui existeraient entre les branches. Ce ne serait donc plus les OPCA, organismes paritaires, qui le feraient.

La combinaison du transfert de la collecte à l'Etat et de la transformation de la plupart des contributions en droits individuels pour les actifs remet de facto en cause le rôle des OPCA. Dans un tel modèle, et à supposer que ces organismes continuent d'exister, leurs missions seraient recentrées vers le conseil et l'accompagnement des entreprises de leur branche. La question du financement de ces missions et des modalités d'exercice dans le champ concurrentiel avec d'autres acteurs économiques en matière de conseil ne sont pas précisées.

De plus, concernant la gestion des fonds eux-mêmes, ne resteraient éventuellement à la main des OPCA (après reversement par l'URSAFF ou via un système parallèle de collecte) que la part conventionnelle déterminée par la branche et les versements volontaires des entreprises. Ce qui est pour le moins difficile.

Au niveau national interprofessionnel, la réforme prévoit une simplification des instances paritaires actuelles (le Comité paritaire national de l'emploi et la formation et le fonds paritaire de sécurisation du parcours professionnel) et un recentrage

des missions de cette future instance unique paritaire sur des périmètres plus restreints. La place du paritarisme serait ainsi réduite pour organiser un pilotage du système multipartite entre les partenaires sociaux, l'Etat, les régions et les autres acteurs.

Renforcement du contrôle de la qualité de l'offre de formation

Le projet gouvernemental est clair : « Chacun disposera d'une information simple sur les résultats concrets de chaque formation, de chaque accompagnement (retour à l'emploi, impact sur la trajectoire salariale...) car tous les organismes seront soumis à labellisation et obligés d'afficher leurs performances : plus personne ne s'engagera dans une formation sans savoir à quoi elle mène ni quelle est sa qualité. Le système sera transparent. » Le gouvernement veut ainsi s'orienter vers un système très proche du modèle allemand, dans un contexte où les actifs auront la possibilité (ou l'obligation ?) d'aller s'adresser directement aux organismes de formation pour la mise en œuvre de leurs droits individuels à la formation.

A également été évoquée la création d'un système d'évaluation des organismes de formation sur le modèle de « Tripadvisor », qui permettrait aux bénéficiaires de se prononcer sur la qualité des formations et d'en informer les autres bénéficiaires éventuels.

CONSEIL > EXPERTISE > FORMATION



Réconcilier l'économique et le social

EXPERTISE | CONSEIL | FORMATION



www.secafi.com
contact@secafi.com • Tél. : 01 53 62 70 00





QU'EST-CE QUE LE CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ?

Zoom sur le CSEP, une instance consultative qui participe à la définition et à la mise en œuvre de la politique menée en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La composition du CSEP

Créé par la loi Roudy de 1983, le CESP (dont les missions et la composition sont déterminées par décrets) est composé de 4 collèges de 9 représentants chacun :

- les syndicats de salariés,
- les organisations patronales,
- l'administration,
- des personnalités qualifiées.

La présidence du CESP est assurée par Marlène Schiappa, secrétaire d'État chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes.

La vice-présidente est Muriel Pénicaud, ministre du Travail.

La secrétaire générale est Brigitte Grévy.

La CFE-CGC est représentée au CESP par Carole Cano et Franck Mikula.

Les missions du CSEP

Le CSEP a une triple mission :

1 Une mission juridique. Le CSEP est consulté sur les projets de lois et décrets ayant pour objet d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que sur les textes relatifs à des conditions particulières de travail propres à l'un ou à l'autre sexe.

2 Une mission d'évaluation et de suivi. Le CSEP est chargé de l'évaluation et du suivi des politiques relatives à l'égalité professionnelle. Il établit un rapport annuel d'activité. Tous les deux ans, le ou la ministre chargé(e) des droits des femmes adresse au CSEP un rapport faisant état de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mentionnant les suites données aux avis émis par le Conseil.

3 Une mission de proposition. Depuis avril 2013, le CSEP est chargé d'une mission de proposition d'actions et de mesures tendant à améliorer l'égalité professionnelle sur la base d'études, de recherches et d'initiatives lancées par ses soins.

Au-delà de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (son domaine de travail initial), le CSEP est également chargé de travailler sur :

- l'articulation des temps de vie ;
- les modes de garde, de congés familiaux ;
- les systèmes de représentation dans l'entreprise ;
- le harcèlement sexuel et moral ;
- la formation initiale et continue ;
- la diversification des choix professionnels des filles et des garçons ;
- la création d'entreprises par les femmes.



Les productions du CSEP

Le CSEP produit des guides et des rapports utiles pour développer l'égalité professionnelle. Citons entre autres :

- **La Roue de la formation**, un outil pratique pour aiguiller et accompagner les entreprises dans la mise en place de formations à l'égalité professionnelle. Ce support est divisé en deux parties et comporte notamment un focus pour les TPE/PME ainsi qu'un parcours fléché, organisé en quatre temps, pour l'ensemble des entreprises. Cet outil pratique comprend également 13 fiches thématiques avec des éléments de références et des points de vigilance sur tous les sujets liés à l'égalité dans l'entreprise.
- **Le kit « Agir contre le sexisme au travail »**, qui s'inscrit dans **le Plan d'actions et de mobilisation contre le sexisme**. Ce kit comprend 10 leviers d'actions à destination des employeurs pour que ces derniers puissent se les approprier à travers des projets concrets. Cet outil permet également d'intégrer les initiatives portées par les entreprises à destination de leurs salarié.e.s au sein du Plan d'actions et de mobilisation.

LA CFE-CGC et le CSEP

Les représentants de la CFE-CGC participent activement aux travaux du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle. Notre organisation contribue au dynamisme du dialogue au sein de cette instance et est porteurs d'idées. Par ailleurs, suite à la publication des ordonnances Travail, le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP) a formulé un avis. Particulièrement critique sur le sujet, la CFE-CGC a émis un avis défavorable.

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

Franck Mikula (IRES)

Service Europe, Emploi, Formation et Travail
Camille Alex
Franck Boissart
Aurélie Céa
Laurence Matthys



EN BREF

OPCALIA publie un guide de l'alternance

L'Apec et OPCALIA se sont associés avec les éditions Hachette pour réaliser le premier Guide du Routard de l'alternance. Ce nouvel outil s'inscrit dans une démarche forte visant à répondre au mieux aux enjeux de l'insertion professionnelle des jeunes aux côtés de l'État, des régions et des partenaires sociaux. Objectif : populariser cette voie d'excellence que représente l'alternance.



Véritable passerelle vers l'emploi et l'insertion professionnelle, l'alternance permet de se former à un métier en alternant phases pratiques en entreprise et formation théorique. Dispositif d'excellence, c'est incontestablement une voie d'avenir.

Ce guide traite cette question de manière inédite et ouvre aux alternants les portes d'un univers souvent perçu comme complexe, pour leur permettre de l'aborder de façon intuitive et éclairée. Le guide est disponible depuis le 21 juin en librairie.*

* En tant qu'association loi 1901, Opcalia ne perçoit aucun droit sur la vente de cet ouvrage.

Une étude de l'IRES sur le développement des technologies numériques

L'Institut de recherches économiques et sociales présente une étude détaillée des facteurs de développement des technologies numériques au sein des activités de conception de l'industrie française.

Si la révolution numérique fait l'objet d'une attention sérieuse en France depuis peu, l'intérêt se porte en priorité sur les menaces pour l'emploi des qualifications peu élevées. Par contre, très peu d'études - et encore moins de préconisations - sont dirigées vers le cœur de l'industrie à savoir sa capacité à créer de la nouveauté et à innover. D'où l'intérêt de cette étude, qui comble un vide.





LA CFE-CGC A VOTÉ CONTRE LE PROJET DE LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE POUR 2018

La CFE-CGC s'est prononcée contre le projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) présenté début octobre devant les Conseils d'administration de l'ensemble des Caisses nationales de sécurité sociale : ACOSS, CNAV, CNAF, CNAMTS et CATMP.

Le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2018 s'inscrit dans une double trajectoire correspondant :

- ➔ aux annonces présidentielles visant à l'instauration, à terme, d'une protection sociale à caractère universel. Avec, pour 2018, deux premières mesures phares :
 - le remplacement des cotisations salariales (maladie et chômage) par une hausse de la Contribution sociale généralisée (CSG) ;
 - la suppression du Régime social des indépendants (RSI) intégré au régime général.

- ➔ aux lois de financement de la sécurité sociale précédentes, visant à réduire le déficit. Pour 2018, l'objectif est de le circonscrire à 2,2 milliards d'euros.

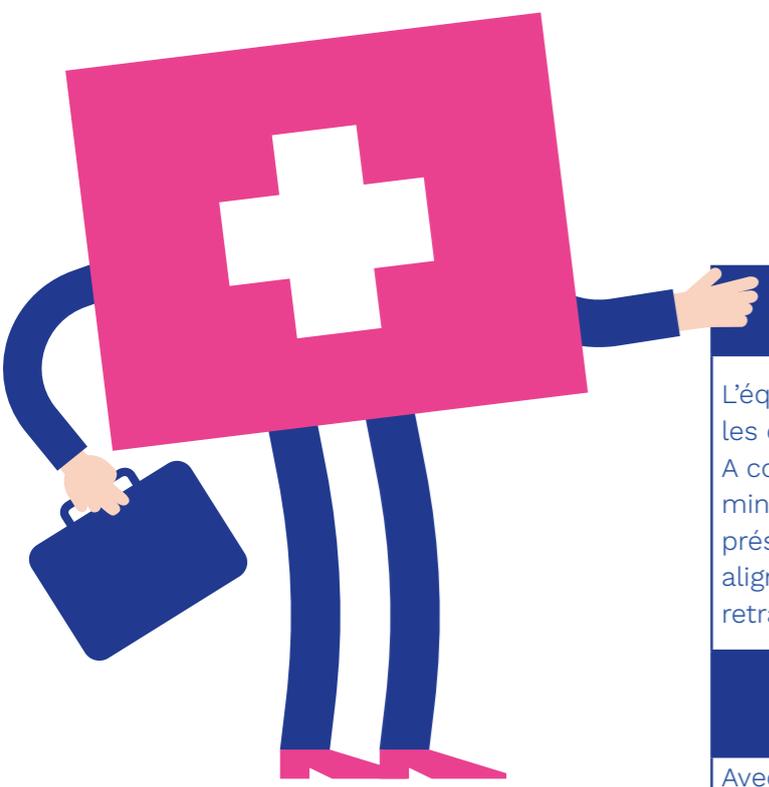
Selon le PLFSS 2018 (voir tableau ci-contre), toutes les branches présenteraient une amélioration de leur situation financière. Trois d'entre elles (famille, vieillesse et accidents du travail) afficheraient des soldes positifs.

Soldes par branches en 2018 en Md€		
En Md€	2017	2018
Maladie	-4,1	-0,8
Accidents du travail	1	0,5
Vieillesse	1,3	0,2
Famille	0,3	1,3
Régime général	-1,6	1,2
FSV	-3,6	-3,4
Régime général + FSV	-5,2	-2,2



Source

PLFSS 2018



Politique Vieillesse	Politique Famille
<p>L'équilibre de la branche trouve son fondement dans les effets des dernières réformes sur les retraites. A compter de 2019, les dates de revalorisation du minimum vieillesse et des pensions de retraite, jusqu'à présent fixées le 1^{er} avril et le 1^{er} octobre, seront alignées au 1^{er} janvier. Ce qui est pénalisant pour les retraités.</p>	<p>L'équilibre de la branche trouve son fondement dans les économies réalisées au détriment des classes moyennes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • baisses successives du plafond du quotient familial ; • modulation des allocations familiales ; • diminution de la prime à la naissance ; • démantèlement du congé parental ; • aides à la garde du jeune enfant plus restrictives...
Assurance Maladie	Accidents du travail et maladies professionnelles
<p>Avec 4,1 Md€ de déficit (700 M€ de moins qu'il y a un an), l'Assurance maladie afficherait son meilleur résultat depuis 2001. Pour l'atteindre, elle devra encore économiser 4,2 Md€ l'an prochain ce qui représente un effort gigantesque sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les médicaments et dispositifs médicaux (1,4 Md€) ; • la structuration de l'offre de soins (1,4 Md€) ; • la pertinence et la qualité des actes (335 M€). <p>De plus, dans un contexte économique où se pose de plus en plus la problématique des restes à charge (RAC), et en corollaire la place de la prévoyance collective, ce projet porte le forfait hospitalier de 18 à 20 € !</p>	<p>Le caractère excédentaire de cette branche ne correspond pas à la réalité, en raison de l'importance des sous-déclarations d'accidents du travail qui font basculer la charge financière d'une partie de la sinistralité dans la branche Assurance maladie.</p>

VOTRE LETTRE D'INFO BIMENSUELLE 35
OCTOBRE 2017





TRANSFORMATION DU SYSTÈME DE FINANCEMENT ET REMISE EN CAUSE DE LA POLITIQUE FAMILIALE : DEUX LIGNES ROUGES POUR LA CFE-CGC

L'opposition de la CFE-CGC au projet de loi 2018 de financement de la sécurité sociale se justifie par la remise en cause de deux principes fondamentaux : la transformation du système de financement de notre modèle social et la dénaturation de notre politique familiale.

Non à la transformation du système de financement !

Transfert des cotisations sociales sur la CSG

Le PLFSS 2018 prévoit le transfert des cotisations salariales (assurance maladie, assurance chômage) sur la CSG. La CFE-CGC milite depuis plusieurs années pour que le financement des prestations sociales universelles (notamment celles qui relèvent de la solidarité) ne repose pas sur le travail.

La mesure prévue diffère fondamentalement de notre proposition, à savoir privilégier le transfert d'une partie des cotisations sociales finançant la solidarité vers une cotisation assise sur la consommation - la Cotisation sociale sur la consommation (CSC) - afin de mieux protéger les revenus des salariés tout en permettant aux entreprises de répercuter la baisse de cotisations sociales patronales sur leurs prix pour améliorer leur compétitivité.

Les recettes sur les revenus d'activité représentent plus de 70 % des recettes totales de CSG. Certes, l'assiette prend en compte les revenus du capital. Mais à l'évidence, une augmentation générale de la CSG pèsera d'abord et directement sur le travail.

La proposition de la CFE-CGC ne vise que les cotisations finançant des prestations relevant de la solidarité : les cotisations maladie (hors indemnités journalières) et les cotisations famille. Les cotisations sociales chômage sont contributives et ouvrent droit à un revenu de remplacement. A ce titre, elles ne doivent pas être transférées sur le budget de l'Etat. Cela constitue un changement de nature de notre système et peut-être la fin de la gestion paritaire du régime d'assurance

chômage. Par ailleurs, le financement n'est pas pérenne puisque le mécanisme de compensation n'est prévu que pour 2018.

Enfin, la mesure exclut les retraités de son bénéfice, ce que déplore la CFE-CGC. Par souci d'équité, nous demandons la suppression de la cotisation maladie de 1 % sur les retraites complémentaires.

Garantir l'équilibre financier de la sécurité sociale, des retraites complémentaires et de l'assurance chômage

Le PLFSS prévoit pour 2019 la transformation du CICE en baisse de cotisations sociales. Cette mesure se traduira par un allègement permanent de cotisations sociales pour les rémunérations n'excédant pas 2,5 SMIC. Ce dispositif sera renforcé pour les salariés rémunérés au SMIC, puisqu'ils seront totalement exonérés de cotisations et contributions sociales. Ces mesures s'appliqueront également aux retraites complémentaires.

C'est pourquoi la CFE-CGC a demandé la compensation intégrale des exonérations des cotisations patronales retraite complémentaire par l'Etat sous la forme d'un flux régulier de recettes.

Plus généralement, la CFE-CGC demande à ce que toutes les mesures d'exonération soient intégralement compensées par des recettes pérennes afin de garantir l'équilibre financier de la sécurité sociale, des retraites complémentaires et de l'assurance chômage.



Modalités de baisse des cotisations pour les actifs dans le PLFSS 2018

- Suppression des cotisations salariales d'assurance maladie (0,75 %) et d'assurance chômage (2,40 %)
- Augmentation de la CSG de 1,7 point.

→ Application de la mesure en deux temps au cours de l'année 2018

Dès le 1^{er} janvier 2018 : baisse des cotisations salariales (2,25 points) et augmentation de la CSG (1,7 point).

A compter du 1^{er} octobre 2018, il faudra ajouter l'exonération du reliquat des cotisations.

Non à la dénaturation de la politique familiale !

Au fil des années, la politique familiale s'éloigne de plus en plus des trois principes fondamentaux sur lesquels elle s'est bâtie :

- la redistribution horizontale entre les familles sans enfant et celles avec enfants ;
- la conciliation des temps de vie ;
- la redistribution verticale destinée à assurer à chaque enfant un niveau de vie minimal.

Les risques qui en découlent sont bien identifiés : politique familiale à deux vitesses entraînant la désolidarisation des classes moyennes au financement de notre modèle de protection sociale, baisse de la natalité, de l'emploi des femmes...

Une politique familiale en péril

Après s'être attaqué aux deux premiers piliers, le gouvernement veut faire tomber le troisième. Mise à part la majoration du complément mode de garde (qui ne concernera que très peu de familles puisque ne visant que les familles monoparentales qui cumulent faibles ressources et grande durée de garde), le dégel de la prime à la naissance et les mesures déjà planifiées dans le cadre du plan de lutte contre la pauvreté en 2013, le reste des mesures du PLFSS 2018 consiste tout bonnement à annihiler le peu de prestations à destination des familles.

Au vu des efforts considérables encore demandés à la branche Famille, on ne peut s'enorgueillir de l'excédent d'un peu plus d'un milliard d'euros prévu !

À ce rythme-là, c'est, pour la CFE-CGC, la disparition pure et simple de la politique familiale française !

Contact

Mireille Dispot
déléguée nationale
mireille.dispot@cfecgc.fr





FOCUS

SANTÉ AU TRAVAIL : DE L'IMPORTANCE D'IMPLIQUER LES SALARIÉS

Une étude de la Dares souligne combien la participation des salariés aux décisions de l'entreprise et la qualité de l'information réduisent les risques dépressifs et les troubles psychiques. Plus largement, la CFE-CGC rappelle que la qualité de vie au travail est un facteur déterminant pour les salariés et l'entreprise.

Dans un monde du travail en profonde mutation marqué par de nombreux changements en entreprise (organisation du travail, restructuration, plan de licenciement, rachat, nouvelle direction...), le fait de consulter, d'informer et d'écouter les salariés constitue le meilleur moyen de limiter les risques dépressifs chez les salariés. Telle est la principale conclusion d'une étude publiée le 25 septembre par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares).

Insécurité au travail et dégradation de la santé mentale

Menée auprès de 34 000 personnes, l'étude met en exergue que les changements organisationnels, qui ont concerné 4 salariés sur 10 en 2013, « peuvent être un facteur d'insécurité pour les salariés, du public comme du privé, et contribuer à dégrader leur santé mentale ». Or les effets de ces changements dépendent beaucoup de la qualité de l'information des salariés et de leur consultation : « Les salariés bien informés présentent moins souvent un symptôme dépressif que ceux qui ne l'ont pas été ; c'est encore plus vrai pour les salariés qui jugent avoir influencé les modalités du changement », soulignent les auteurs.

Les cadres mieux informés, plus consultés et plus écoutés

« Plus proches des niveaux de décision », les cadres sont mieux informés (63 % contre 56 % pour l'ensemble), plus consultés et surtout plus écoutés (24 % contre 17 %) que les autres catégories de salariés, met en avant l'étude. Notons par ailleurs que les salariés couverts par un Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

qui va disparaître avec la fusion des instances représentatives du personnel entérinée par la réforme du Code du travail, se déclarent mieux informés que les salariés ne disposant pas d'une telle structure.

La CFE-CGC et la qualité de vie au travail

Pour la CFE-CGC, la QVT a un lien direct avec la santé physique et mentale des salariés, mais aussi avec l'efficacité, l'innovation, la performance et la compétitivité de l'entreprise. Alors que le travail est en pleine mutation, la CFE-CGC rappelle également combien les salariés de l'encadrement (cadres, techniciens, managers...) sont en première ligne. « Dans une société du service qui sollicite ardemment l'activité cérébrale et qui prône l'urgence et l'hyper connexion, la charge de travail cognitive et émotionnelle s'accroît. Elle doit plus que jamais faire l'objet d'une vigilance accrue », explique Martine Keryer, secrétaire nationale confédérale du secteur santé au travail et handicap.

Afin de prévenir toute atteinte à la santé des salariés, il est donc impératif, pour la CFE-CGC, de veiller à ce que les objectifs professionnels soient raisonnables. Et de prévoir un suivi de la charge de travail des salariés.



Sources

« Changements organisationnels : la participation des salariés protège-t-elle du risque dépressif ? », Dares (25/09/2017)



TENDANCES

Le vapotage interdit au travail (sauf bureaux fermés)

Conformément au décret sur les conditions d'application de l'interdiction de vapoter dans certains lieux à usage collectif, il est désormais interdit, depuis le 1^{er} octobre, de vapoter « *dans les établissements scolaires et les établissements destinés à l'accueil, à la formation et à l'hébergement des mineurs, dans les moyens de transport collectif fermés ainsi que dans les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif* ».

Dans le cadre du travail, la nouvelle réglementation concerne principalement les open spaces, les salles de réunion, de formation, de repos ainsi que le restaurant d'entreprise et les vestiaires. Il reste toutefois possible de vapoter dans des bureaux individuels fermés. De nombreuses entreprises ont déjà édité un règlement intérieur pour harmoniser l'utilisation de la cigarette électronique.

Quoi qu'il en soit, les utilisateurs de la cigarette électronique dans des bureaux « *fermés et couverts à usage collectif* » vont devoir changer leurs habitudes sous peine d'encourir une amende (délivrée par un agent de contrôle de l'inspection du travail) pouvant aller jusqu'à 150 euros. De son côté, l'employeur doit mettre en place une signalisation d'interdiction de vapoter apparente dans les lieux concernés.



« Décret n° 2017-633 du 25 avril 2017 relatif aux conditions d'application de l'interdiction de vapoter dans certains lieux à usage collectif », Legifrance (27/04/2017)

Qualité de vie au travail : bonne ambiance et rémunération plébiscitées par les salariés

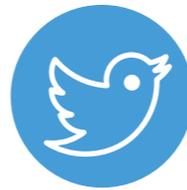
Le groupe Malakoff Médéric a dévoilé, début octobre, sa traditionnelle enquête annuelle sur la qualité de vie au travail et les attentes des salariés français en la matière. Principal enseignement de l'étude menée auprès de 3 500 salariés du privé : la bonne ambiance au travail et les relations entre collègues restent en tête des déterminants de la QVT, toutes catégories socio-professionnelles confondues et quel que soit l'âge.

Après l'ambiance, ce sont la rémunération globale (pour 40 % du panel), la reconnaissance au travail (38 %) et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle (37 %) qui sont érigées en priorité par les salariés en matière de qualité de vie au travail. Autre enseignement de l'enquête : le déficit de reconnaissance ressenti par les salariés, seuls 57 % d'entre eux se considérant reconnus par leur hiérarchie.

Sans surprise, salariés (97 %) et dirigeants (99 %) affirment conjointement que la santé et la qualité de vie au travail contribuent à la performance de l'entreprise. L'étude souligne notamment que les entreprises où la QVT est jugée très bonne présentent un taux d'absentéisme plus faible (-37 %).



« Regards croisés sur la qualité de vie au travail en 2017 », Malakoff Médéric (octobre 2017)



BULLES TWITTER



CFE-CGC @CFECGC - 10 OCTOBRE 2017

« Le pouvoir d'achat des fonctionnaires a baissé de 15 à 20% en 15 ans, c'est insupportable » @fhommeril #10octobre



CFE-CGC @CFECGC - 13 OCTOBRE 2017

Le voilà...le simulateur pour calculer le montant de vos indemnités quand vous serez licencié abusivement #service-public.fr/simulateur/cal...



RAPHAËLLE BERTHOLON @RBERTHOLON - 14 OCTOBRE 2017

Après les routiers, c'est au tour des dockers de poursuivre la brèche ds les #ordonnance et la #LoiTravailXXL



FRANÇOIS HOMMERIL @FHOMMERIL - 17 OCTOBRE 2017

Pour la @CFECGC l'Assurancechômage doit rester assurantielle, contributive et solidaire. Mais qui payera pour les garanties nouvelles ?



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



AGENDA

MARDI

24/10

Nouvelle réunion intersyndicale (ordonnances Macron).

JEUDI

26/10

ET VENDREDI

27/10

L'UR CFE-CGC Auvergne-Rhône-Alpes reçoit à Lyon la direction confédérale (Territoires pour demain).

JEUDI

09/11

L'union régionale CFE-CGC Ile-de-France organise un colloque intitulé « *Décryptage des ordonnances Macron* » à Paris.

DU VENDREDI

10/11

AU DIMANCHE

12/11

Salon du Made in France (MIF Expo) à Paris (Porte de Versailles).

DU LUNDI

13/11

AU DIMANCHE

19/11

Semaine pour l'emploi des personnes handicapées.

JEUDI

16/11

Colloque CFE-CGC sur le handicap psychique, à Nantes.

JEUDI

16/11

ET VENDREDI

17/11

L'union régionale CFE-CGC Normandie reçoit à Rouen la direction confédérale (tournée des 13 régions).



CONTACTS

Mathieu Bahuet

mathieu.bahuet@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

@CFECCG #cfecgc