

LE

BULLETIN

CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

- P. 3** **EN BREF**
- P. 4** **L'INFO MILITANTE - LA NÉGOCIATION SUR LA DÉFINITION DE L'ENCADREMENT EST OUVERTE**
- P. 5** **L'INFO MILITANTE - DROIT DU TRAVAIL : LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE EST ENTRÉE EN VIGUEUR**
- P. 6** **L'INFO MILITANTE – LA CFE-CGC ADHÈRE AU GLOBAL DEAL : QUAND LE DIALOGUE SOCIAL RÉCONCILIE L'ÉCONOMIE ET LE SOCIAL**
- P. 7 À 13** **REGARDS EMPLOIS**
- P. 14 À 20** **REGARDS EUROPE ET INTERNATIONAL**
- P. 21** **FOCUS – NOUVELLES FORMES D'EMPLOI : POURQUOI CERTAINS CADRES FRANCHISSENT LE PAS**
- P. 22** **TENDANCES**
- P. 23** **BULLES TWITTER**
- P. 24** **AGENDA**





EN BREF

Métallurgie : en forte progression, la CFE-CGC conforte sa représentativité

En progression de cinq points à 22 % au niveau national, la CFE-CGC conforte sa place de 3^e organisation syndicale représentative dans le champ couvert par l'ensemble des conventions collectives de la métallurgie. « Ce bon résultat est le fruit du travail acharné des militants sur le terrain pour donner voix et force à la CFE-CGC ; il encourage l'ensemble des adhérents et des militants à mettre leurs compétences et leur disponibilité au service de leurs collègues », souligne la fédération CFE-CGC Métallurgie.

Intéressement : un accord de branche signé dans la banque

L'Association française des banques (AFB) et les syndicats représentatifs du secteur (SNB CFE-CGC, CFDT, FO, CGT, CFTC) ont signé le mois dernier un accord de branche pour faciliter la conclusion d'accords d'intéressement au sein des établissements qui en sont dépourvus. L'accord « apporte ainsi aux banques qui n'ont pas encore d'accord d'intéressement, et plus spécifiquement celles de moins de 50 salariés, la possibilité de mettre en place un dispositif d'intéressement clé en main, qu'elles peuvent adapter à leurs objectifs et spécificités ».

Le gouvernement accepte d'avancer les discussions sur les salaires des fonctionnaires

Olivier Dussopt, secrétaire d'État chargé de la fonction publique, s'est déclaré favorable pour avancer le rendez-vous salarial annuel des fonctionnaires, sans en fixer précisément le calendrier. Dans un courrier unitaire adressé le 15 décembre dernier, huit syndicats de la fonction publique (dont la CFE-CGC) avaient interpellé en ce sens l'exécutif, constatant que « les réponses du gouvernement n'ont pas été à la hauteur des attentes des agents publics exprimées notamment lors de la mobilisation du 10 octobre dernier en matière de pouvoir d'achat, de respect des engagements pris et d'évolution de l'emploi public ».

Vers une nouvelle loi relative à la protection des données personnelles

Le gouvernement a présenté un projet de loi relatif à la protection des données personnelles qui adapte la Loi informatique et libertés de 1978 au droit européen. Un impératif avant l'entrée en vigueur du Règlement général sur la protection des données personnelles (RGPD), un texte européen qui doit s'appliquer à partir du 25 mai prochain.

Plan 500 000 formations : un premier bilan mitigé sur l'emploi

Selon un rapport du ministère du Travail, le taux d'accès à l'emploi à l'issue d'une formation est resté stable en 2016. Ce malgré la mise en œuvre du plan de 500 000 formations supplémentaires pour les chômeurs lancé sous François Hollande. L'accès à l'emploi durable a même diminué : 27,6 % des demandeurs d'emploi ayant suivi une formation en 2016 ont eu accès dans les 6 mois à un emploi de plus de 6 mois (-0,8 point par rapport à 2015).

LE CHIFFRE

5,67
MILLIONS



SOIT LE NOMBRE DE FONCTIONNAIRES AU 31 DÉCEMBRE 2016 SELON L'INSEE. HORS CONTRATS AIDÉS (CONTRAT DE TRAVAIL DÉROGATOIRE POUR LEQUEL L'EMPLOYEUR BÉNÉFICIE D'AIDES), LES EFFECTIFS ONT PROGRESSÉ DE 0,5 %, À 5,48 MILLIONS DE PERSONNES.



L'INFO MILITANTE

LA NÉGOCIATION SUR LA DÉFINITION DE L'ENCADREMENT EST OUVERTE

Les partenaires sociaux ont débuté la négociation en vue d'un accord national interprofessionnel pour mettre à jour les critères définissant les salariés de l'encadrement et les droits qui doivent leur être associés.

La négociation officielle sur la définition de l'encadrement est sur les rails. Réunis le 21 décembre dernier, les organisations syndicales représentatives de salariés et le patronat ont lancé les discussions devant déboucher, d'ici au printemps prochain, à un accord national interprofessionnel catégoriel afin de mettre à jour l'ANI de 1983 sur l'encadrement pour l'adapter aux nombreuses évolutions (techniques, managériales, modes d'organisation dans les entreprises...). Par ailleurs, les régimes Agirc et Arrco étant appelés à fusionner début 2019, il est indispensable de redéfinir de nouveaux critères objectifs se substituant à la protection sociale pour distinguer les cadres et assimilés des autres populations de salariés.

« Les salariés de l'encadrement sont les piliers de la performance économique et sociale des entreprises »

Dès lors, comment définir l'encadrement, sachant que l'accord auquel doivent parvenir les partenaires sociaux permettra d'orienter les discussions dans toutes les branches et toutes les entreprises ? Pour la CFE-CGC, la compétence, la responsabilité, l'initiative et la complexité de l'activité conduite sont autant de critères communs qui caractérisent les salariés de l'encadrement (cadres, agents de maîtrise, ingénieurs, techniciens...) dans toutes les branches professionnelles.

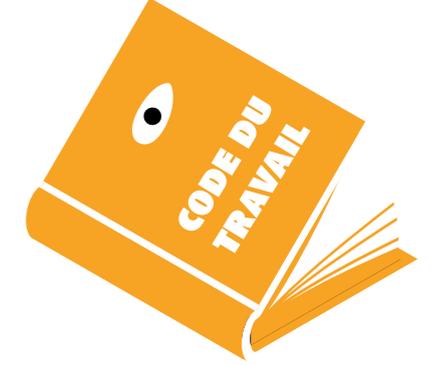
« Par leurs compétences et leurs responsabilités dans les champs technique et managérial, les salariés de l'encadrement sont les piliers de

la performance économique et sociale des entreprises, rappelle Gérard Mardiné, secrétaire national confédéral et chef de file de la négociation. Face à la désaffection croissante d'un nombre de plus en plus élevé de salariés vis-à-vis de la prise de responsabilités en entreprise, il y a une attente forte des personnels d'encadrement et une nécessité impérieuse pour les entreprises à redonner le désir de s'engager : c'est tout le sens de cette négociation. »

Le droit à exercer son esprit critique

Outre la détermination de critères objectifs spécifiques définissant l'encadrement, la question des droits est également au centre des débats. La CFE-CGC préconise notamment le droit à exercer son esprit critique et à proposer des alternatives face à une décision qui serait imposée par des directions d'entreprise. *« Trop souvent, les prises de parole conduisent à des mises à l'écart voire à des mises au placard »,* déplore Gérard Mardiné.

La CFE-CGC souhaite également des dispositions visant à assurer une charge mentale acceptable, et qu'il soit possible de remettre en cause des objectifs inatteignables pour soi-même et ses équipes. Les salariés de l'encadrement doivent également bénéficier des dispositions d'ordre général dont ils sont écartés aujourd'hui, à commencer par la retraite progressive dont les cadres au forfait-jours sont anormalement exclus. Autant d'exigences légitimes que portera la CFE-CGC à l'occasion des prochaines séances de négociation programmées le 16 février, le 13 mars et le 10 avril.



L'INFO MILITANTE

DROIT DU TRAVAIL : LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE EST ENTRÉE EN VIGUEUR

Permettant à une entreprise, par accord majoritaire, de fixer des plans de départs volontaires, le dispositif de rupture conventionnelle collective (ordonnances Macron) est entré en vigueur. La CFE-CGC pointe un risque de plans sociaux déguisés impactant largement les seniors.

L'enseigne de prêt-à-porter Pimkie, le constructeur automobile PSA, le magazine Les Inrocks, bientôt peut-être la Société Générale et d'autres... Il n'aura pas fallu attendre bien longtemps pour que plusieurs entreprises fassent part de leur intention de recourir à la rupture conventionnelle collective afin de réduire leurs effectifs. Introduit par les ordonnances réformant le Code du travail, le nouveau dispositif, contre lequel s'est opposée la CFE-CGC tout au long de la concertation avec les partenaires sociaux, est en effet entré en vigueur au 1^{er} janvier.

Que prévoit le dispositif ?

L'accord collectif portant ruptures conventionnelles collectives (RCC) permet de favoriser les départs volontaires collectifs, sans engager de procédure de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), sans licenciement ni démission. Par accord majoritaire avec les syndicats représentant plus de 50 % des salariés, les entreprises peuvent donc définir un cadre commun de départs volontaires quand, jusqu'alors, seules des ruptures conventionnelles individuelles pouvaient (depuis 2008) être conclues entre un salarié et son employeur.

Que doit contenir l'accord collectif ?

Concrètement, l'accord collectif de rupture conventionnelle collective va notamment déterminer :

- la durée de sa mise en œuvre et les modalités de suivi ;
- le nombre maximal de départs envisagés et de suppressions d'emplois associées ;
- les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier (ex : ancienneté) ;

- le calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement ;
- les mesures visant à faciliter le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents : actions de formation, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de reconversion ;

Quel rôle pour le comité social et économique (CSE) ?

L'accord portant rupture conventionnelle collective fixe les modalités et conditions d'information du comité social et économique (CSE), la nouvelle instance unique de représentation du personnel. Dans l'attente de la mise en place du CSE, les attributions de cette instance sont exercées par le comité d'entreprise ou, le cas échéant, par les délégués du personnel.

Quels risques pour les salariés ?

Si l'accord de rupture conventionnelle collective devra certes être validé puis contrôlé par l'administration via les Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dirccte), il est aisé d'identifier un risque de multiplication de plans sociaux déguisés, en particulier vis-à-vis des seniors.

Sans raison économique, les employeurs vont en effet pouvoir mettre en place des plans de départs volontaires. « *Soyons clairs : ce sont des pré-retraites et des plans sociaux déguisés qui vont potentiellement largement impacter les seniors*, anticipe Gilles Lécuelle, secrétaire national confédéral. *C'est un moyen offert aux entreprises de se débarrasser à moindre coût des seniors «d'un commun accord», même si l'employeur est toujours plus d'accord que le salarié...»*



L'INFO MILITANTE

LA CFE-CGC ADHÈRE AU GLOBAL DEAL : QUAND LE DIALOGUE SOCIAL RÉCONCILIE L'ÉCONOMIE ET LE SOCIAL

La CFE-CGC s'engage en faveur du Global Deal, un partenariat mondial pour favoriser le dialogue social et la régulation d'un marché du travail mondialisé.

Le 21 décembre dernier, les représentants de 15 grandes entreprises françaises (Air France, BNP-Paribas, Danone, L'Oréal, Michelin, PSA...) et de quatre organisations syndicales, dont la CFE-CGC, se sont retrouvés au ministère du Travail pour le lancement de la plateforme française du Global Deal. Initié en septembre 2016 par le gouvernement suédois, ce projet mondial vise à renforcer le dialogue social pour mettre fin aux conditions de travail indécentes, garantir les droits des travailleurs et développer la qualité des emplois.

Une plateforme française en partenariat avec l'OCDE et l'OIT

« À l'heure où toutes les structures de dialogue social viennent d'être démembrées, les entreprises ont l'opportunité de prendre leurs responsabilités d'acteur social. Plutôt que de légiférer ou de signer des accords à minima, le Global Deal est une pierre sur laquelle les acteurs de l'entreprise et les représentants des salariés peuvent construire un cadre meilleur, plus productif et ambitieux », souligne Christophe Lefèvre, secrétaire national CFE-CGC en charge du secteur Europe et international.

La plateforme française du Global Deal sur le dialogue social permettra aux acteurs du projet, en partenariat avec l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE) et l'Organisation Internationale du Travail (OIT), d'assurer une veille et une analyse des pratiques.

LA DÉCLARATION DE LA CFE-CGC

La CFE-CGC est fière d'avoir adhéré au Global Deal. Notre organisation est très attachée aux normes internationales et européennes du travail. Particulièrement investie à l'OIT et dans les points de Contacts nationaux de l'OCDE, ou au travers des fédérations de la Confédération européenne des Cadres et de la Confédération internationale des Cadres, la CFE-CGC voit dans le Global Deal une belle opportunité de faire du dialogue social une source originale d'équilibre entre l'économie et le social.

Les performances des entreprises privées et des structures publiques passent par des démarches volontaires de dialogue social, bien au-delà des prescriptions minimales des législations du travail. Le Global Deal traduit l'engagement des acteurs à faire toujours mieux, en s'appropriant les meilleurs pratiques et en proposant une déclinaison intelligente des objectifs du développement durable, de la globalisation et de l'inclusion. Former des négociateurs de qualité (cadres, managers, techniciens) et mettre en place des accords européens et internationaux, ainsi que des comités européens, sont de véritables exigences et enjeux pour la CFE-CGC.

Le sens du concret signera la réussite de ces engagements face à la tentation d'un affichage de principe. Les initiatives telles que le Global Deal donnent encore plus de sens à la mission des partenaires sociaux que nous sommes, à savoir faire évoluer les entreprises, les femmes et les hommes dans un monde meilleur.



APPRENTISSAGE : UNE CONCERTATION DÉCONCERTANTE

Débutées fin 2017, les discussions entre partenaires sociaux sur la réforme de l'apprentissage se poursuivent. Entre points de consensus et de divergences (gouvernance, financement)...

Regroupant l'ensemble des représentants des acteurs de l'apprentissage, la concertation pour une réforme de la filière se divise en quatre thèmes : parcours de l'apprenti ; entreprises et apprentissage ; gouvernance et financement ; offre de formation et de certification. Pour chaque thème, quatre réunions étaient initialement prévues.

Le déroulement des échanges

Le nombre important d'acteurs et le format des réunions ne permettent pas une explication exhaustive des positions de chacun. Chaque réunion est divisée de la sorte : une introduction par chaque rapporteur de groupe de travail, un éclairage par France Stratégie des points abordés au cours de la réunion et une prise de parole des représentants, limitée à quelques minutes par intervention. Au terme des réunions, des contributions écrites viennent étayer les positions de chaque organisation.

Le positionnement de la CFE-CGC

Durant ces échanges, la CFE-CGC a défendu des positions fermes quant à la gouvernance et au financement. Sur la gouvernance, il paraît ainsi nécessaire de définir clairement le rôle de chacun. Une instance paritaire nationale doit coordonner et surveiller l'ensemble des centres de formations des apprentis (CFA) et la péréquation. La branche doit

définir le contenu de la formation pour la partie professionnelle. L'Education Nationale et la région doivent respectivement s'occuper de la partie générale et des infrastructures. En plus de son rôle de financeur du contrat, l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) peut également influencer sur la définition des besoins et la détection des besoins en apprentis.

En effet, la CFE-CGC est favorable à un financement au contrat, à une cotisation « alternance » unique, ainsi qu'une aide unique, lisible et équitable. Cependant, un tel changement de logique doit s'accompagner d'une péréquation. En effet, le financement au contrat peut impacter de manière négative les petits CFA ou les formations avec un faible nombre d'apprentis qui doivent pouvoir continuer d'exister. D'où un système de péréquation, géré par les partenaires sociaux.

La fusion évoquée de la taxe d'apprentissage avec les fonds de la professionnalisation est perçue comme le premier pas vers une fusion des différents contrats d'alternance qui lui ferait perdre son caractère spécifique afférent au contrat d'apprentissage. Cette piste est donc rejetée par une partie des acteurs à la table des négociations. Pourtant, pour la CFE-CGC, les deux contrats répondent à des logiques différentes, et une fusion n'est pas envisagée.

D'autres points font partie du projet de la CFE-CGC. En premier lieu la suppression du plafond de l'âge d'entrée en apprentissage qui permettrait d'entrer en apprentissage tout au long de la vie.



La rémunération doit par ailleurs prendre en compte le niveau de diplôme et non l'âge de l'apprenti comme c'est le cas aujourd'hui. Il est nécessaire également de réduire les freins périphériques (transport, hébergement, restauration) en développant des internats et des campus de l'apprentissage, de permettre aux CFA de faire plusieurs rentrées par an, ou de former le maître d'apprentissage avec une incitation à exercer cette mission par le biais d'une certification qualifiante.

La gouvernance et le financement principaux points de divergence

Une synthèse a eu lieu le 22 décembre dernier en présence de Sylvie Brunet, présidente de la section Travail et Emploi du Conseil économique, social et environnemental (Cese). Pour les différents participants, les points fondamentaux de divergence portent sur la gouvernance et le financement. Si l'ensemble des acteurs est d'accord pour attribuer aux branches professionnelles davantage de place, une opposition fondamentale perdure entre les partisans du maintien d'une gouvernance territoriale quadripartite, et ceux qui plaident pour une gestion par les branches qui manquent, pour la plupart, de structuration régionale.

Le renforcement de l'accompagnement et des liens qui unissent jeunes, entreprises et CFA fait consensus dans les échanges avec les autres organisations. Cependant, sa déclinaison concrète reste encore à trouver : faut-il créer un sas de préparation à l'apprentissage ? Qui est le mieux à même de porter cet accompagnement ? Quelle valorisation (financière, formation, retraite...) doit-on accorder au maître d'apprentissage pour son suivi ? Autant de questions qui, sur ce point, restent sans convergence.

Les régions claquent la porte de la concertation...

Les régions ont décidé, mi-décembre, de claquer la porte de la concertation, regrettant « une mascarade », « une privatisation de l'apprentissage » et « une ligne très radicale et très parisienne ». En effet, l'exécutif semble trancher en faveur d'une gestion de l'apprentissage par les partenaires sociaux et par les branches plutôt que par les régions. Dans le même temps, la déclinaison de quatre réunions par thème a été revue à la baisse, la dernière réunion étant supprimée pour chacun des thèmes.

S'agissant du calendrier, une réunion de synthèse est désormais prévue le 18 janvier avant la remise, par les partenaires sociaux, d'un rapport à la fin du mois.





CONNAISSEZ-VOUS LE CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE (CSP) ?

S'adressant aux salariés de certaines entreprises visées par une procédure de licenciement économique, le CSP permet de bénéficier d'un ensemble de mesures favorisant un retour accéléré à l'emploi durable. Explications.

En 2017, le nombre d'inscrit à Pôle emploi suite à un licenciement économique a baissé de 14 %. Parallèlement, sur les 6 premiers mois de l'année, le ministère du Travail a enregistré 365 plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) contre 407 sur la même période en 2016 et 428 en 2015. Le Contrat de sécurisation professionnelle est un dispositif adossé à la procédure de grand licenciement économique. Les salariés des entreprises de moins de 1 000 salariés, ou d'entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire (quel que soit leur effectif), licenciés pour motif économique, peuvent bénéficier du Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) sans passer par la « case chômage ».

Le CSP a été créé en 2011 par les partenaires sociaux. En 2016, la convention a été prorogée : les actuelles règles du CSP s'appliqueront donc jusqu'au 30 juin 2018. Le dispositif permet de faire bénéficier les salariés, après la rupture de leur contrat de travail pour motif économique, d'un ensemble de mesures favorisant le reclassement dans l'emploi (bilan, formation, suivi renforcé et personnalisé) pour une durée maximale de 12 mois. L'employeur a l'obligation de proposer le dispositif aux salariés licenciés pour motif économique.

L'adhésion et les indemnités de rupture

A compter de la proposition de l'employeur, le salarié dispose d'un délai de réflexion de 21 jours pour accepter ou refuser l'adhésion au CSP. Durant cette période, et afin d'éclairer sa décision, le salarié peut bénéficier d'un entretien d'information, fait par Pôle emploi. Les salariés acceptant l'adhésion bénéficient du statut de stagiaire de la formation professionnelle pendant toute la période du CSP. A ce titre, ils bénéficient des couvertures en matière d'assurance maladie, d'invalidité, de décès, d'accident du travail et de maladie professionnelle,

tout en validant l'acquisition de leurs droits à la retraite.

S'il accepte le CSP, le salarié perçoit l'indemnité de licenciement (s'il remplit les conditions d'ancienneté), l'indemnité conventionnelle ainsi que l'indemnité compensatrice de congés payés. Néanmoins, il ne perçoit pas, en principe, l'indemnité compensatrice de préavis, sauf si :

- Le préavis auquel le salarié aurait eu droit, s'il n'avait pas adhéré au CSP, est supérieur à 3 mois. Dans cette hypothèse, l'indemnité correspondant au surplus qui doit être versée au salarié.
- Le salarié ne bénéficie pas d'un an d'ancienneté. Dans ce cas, au moment de la rupture, l'employeur doit verser au salarié la somme correspondant à l'indemnité compensatrice de préavis qu'il aurait perçue s'il avait refusé d'adhérer à ce dispositif.

Le contenu du CSP

Pendant le CSP, le salarié ne bénéficie pas de l'allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (l'ARE) - l'allocation d'assurance chômage de droit commun - mais de l'Allocation de Sécurisation Professionnelle (l'ASP). Celle-ci correspond à 75 % du salaire journalier de référence, et ne peut être inférieure à l'ARE à laquelle le salarié aurait pu prétendre s'il avait refusé le CSP.

A côté de cette allocation dérogatoire versée par Pôle emploi, le CSP a pour objet l'organisation et le déroulement d'un Plan de Sécurisation Professionnelle (PSP), élaboré conjointement avec Pôle emploi. Ce PSP peut comprendre des mesures d'accompagnement, d'évaluation des compétences, ainsi que des périodes de formation et de travail, dans le but de favoriser le retour à l'emploi durable des adhérents.



A ce titre, le salarié peut bénéficier :

- D'un bilan de compétences ;
- D'un suivi individuel et personnalisé de l'intéressé par l'intermédiaire d'un référent spécifique, destiné à l'accompagner à tous les niveaux de son projet professionnel et à évaluer le bon déroulement de son plan d'action y compris dans les 6 mois suivant son reclassement ;
- D'une mesure d'appui social et psychologique ;
- D'une mesure d'orientation tenant compte de la situation du marché local de l'emploi ;
- D'une mesure d'accompagnement (préparation aux entretiens d'embauche, techniques de recherche d'emploi, etc.) ;
- D'action de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- D'une mesure de formation.

Le salarié a la possibilité, au cours du CSP, d'effectuer des périodes d'activités professionnelles. Chaque période d'activité doit avoir une durée au moins égale à 3 jours et ne doit pas dépasser 6 mois. Le cumul total de ces périodes ne doit également pas excéder 6 mois.

Si le salarié reprend une activité professionnelle de moins de 3 jours ou d'au moins 6 mois, crée ou reprend une entreprise ou exerce une activité professionnelle non salariée, il sort du dispositif CSP, mais peut bénéficier de l'ARE lors de la cessation de l'activité. Il en est de même en cas de reprise d'activité en CDD d'au moins 6 mois ou en CDI, à la différence que si son contrat de travail prend fin durant la période d'essai (à son initiative ou à l'initiative de son employeur), la réintégration au sein du dispositif est possible.

Aides et primes en cas de reprise d'emploi

Si le bénéficiaire du CSP signe avant la fin du 10^e mois un emploi durable (CDI, CDD ou contrat d'intérim d'au moins 6 mois), il peut demander le versement d'une prime de reclassement équivalente à 50 % du reliquat de ses droits à l'Allocation de Sécurisation Professionnelle (ASP), à condition d'avoir au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de son licenciement économique.

Une Indemnité Différentielle de Reclassement (IDR) est versée au bénéficiaire du CSP qui retrouve, avant le terme du CSP, un emploi moins rémunéré que son emploi précédent pour un même nombre d'heures, qui sert à compenser la perte de rémunération. Son montant mensuel est égal à la différence entre 30 fois le Salaire Journalier de Référence (SJR) ayant servi au calcul de l'ASP et le salaire brut mensuel de l'emploi repris. L'IDR est versée pendant 12 mois maximum, sous réserve que l'activité reprise ne cesse pas.

A noter : la prime de reclassement ne peut pas se cumuler avec l'Indemnité Différentielle de Reclassement pour un même emploi.

Situation des bénéficiaires à l'issue du CSP

Si le bénéficiaire d'un CSP est à la recherche d'un emploi, à la fin du dispositif, il doit s'inscrire comme demandeur d'emploi via une procédure simplifiée et peut bénéficier de l'Allocation d'aide au Retour à l'Emploi, dès son inscription (sans différé d'indemnisation).

LES DERNIERS CHIFFRES DU CSP

- Au premier trimestre 2017, environ 20 000 personnes ont adhéré au CSP. Depuis 2015, le nombre de bénéficiaires du CSP indemnisé est en baisse (9 200 personnes par mois en 2015). Cela s'explique par la diminution du nombre d'inscrits à Pôle emploi suite à un licenciement économique.
- 41 % des adhérents au CSP occupent à la fin du dispositif un emploi à temps plein ou à temps partiel choisi, contre 31 % à 33 % pour les autres populations.
- Près de 70 % des bénéficiaires du CSP qui avaient besoin d'aide déclarent que leur conseiller les a aidés dans leur recherche d'emploi.
- 18 mois après leur inscription à Pôle emploi, le taux de retour à l'emploi des bénéficiaires du CSP est de 53 %, proche de celui des signataires d'une rupture conventionnelle (54 %) et plus élevé que celui des autres licenciés économiques (47 %).



EN SAVOIR PLUS

- Convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle (CSP) [A CONSULTER ICI](#)
- Fiche thématique : l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) [A CONSULTER ICI](#)
- Fiche thématique : Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) [A CONSULTER ICI](#)
- Les formulaires utiles [A CONSULTER ICI](#)



L'ENTREPRISE LIBÉRÉE : MYTHE OU RÉALITÉ ?

Retour sur la riche soirée de conférences-débats organisée par l'Union régionale CFE-CGC Nouvelle Aquitaine le 6 décembre dernier sur le concept d'entreprise libérée.

Depuis une dizaine d'années se développe le concept d'entreprise libérée. Selon Isaac Getz, l'un de ses fervents promoteurs, l'entreprise libérée est une « *entreprise dans laquelle la majorité des salariés disposent de la liberté et de l'entière responsabilité d'entreprendre toute action qu'eux-mêmes estiment comme étant la meilleure pour la vision de l'entreprise* ». L'entreprise libérée permettrait l'épanouissement des salariés par la libération des énergies et des talents ainsi que la réduction des coûts inutiles, tout ceci contribuant à une meilleure performance économique. Il s'agirait donc de libérer l'entreprise du carcan d'une organisation basée sur la défiance et le contrôle afin de favoriser son développement.

Mais l'entreprise libérée est-elle synonyme de salariés libérés ? Quelles sont les répercussions d'un mouvement de libération sur les salariés, et notamment sur les managers et les salariés des fonctions supports ? Quels sont les impacts de la libération de l'entreprise sur sa gouvernance ou sur la rémunération des salariés ? Quelle est la place accordée aux représentants élus du personnel et aux syndicats dans le processus de libération ?

Voici quelques-unes des questions qui ont été posées le 6 décembre dernier à Bertrand Dalle, directeur de Conseil et Recherche, et à François Geuze, auditeur social, maître de conférences associé à l'Université de Lille. Pour expliquer ce qu'est une entreprise libérée, Bertrand Dalle s'est appuyé sur les conclusions du rapport de recherche collaborative (« *L'entreprise libérée : que faut-il comprendre ? Que faut-il entreprendre ?* ») auquel il a participé, en 2016. Selon lui, l'entreprise libérée s'appuie sur un concept et sur certains principes clés.

Trois formes de travail dans l'entreprise

Le concept est celui de la libération du travail dit « *empêché* ». Selon le psychologue du travail Yves Clot, il existe 3 formes de travail dans l'entreprise :

- 1** le travail prescrit, qui est le travail demandé et attendu, présenté notamment dans les fiches de poste ;
- 2** le travail réel qui correspond au travail réellement accompli ;
- 3** le travail empêché, qui correspond aux tâches non réalisées pour des raisons diverses (procédures trop lourdes, management dysfonctionnel, système d'information défaillant...).

Des principes clés pour libérer l'entreprise

Pour Bertrand Dalle, l'entreprise libérée est celle qui a libéré le travail empêché grâce au développement de l'autonomie, de l'initiative et de la responsabilité. Il expose les principes clés sur lesquels repose l'entreprise libérée :

- La vision de l'entreprise est élaborée par tous ses acteurs ;
- Les acteurs de l'entreprise disposent tous, à leur niveau, des moyens de mettre en œuvre cette vision ;
- Il n'y pas de modèle d'entreprise libérée : chaque entreprise est unique et suit son propre chemin, en fonction de sa vision et de sa culture. Les entreprises déjà libérées peuvent seulement inspirer et influencer des entreprises en quête de changement profond ;
- La libération d'une entreprise est nécessairement portée par un leader libérateur : la direction de l'entreprise doit impulser et garantir le mouvement de libération ;



- La libération n'est pas l'anarchie : le travail s'inscrit dans un cadre défini par la vision de l'entreprise ;
- Le chemin de la transformation est long : les changements sont culturels avant d'être structurels et impliquent un travail sur l'organisation et les individus ;
- L'entreprise libérée repose certes sur une vision humaniste mais son premier objectif reste la performance économique.

Gare aux dérives

Lors de son intervention, François Geuze a choisi d'attirer l'attention sur certaines dérives liées au concept d'entreprise libérée. Lors de ses audits, il a constaté qu'au nom de la libération, certaines entreprises avaient surtout réduit leurs coûts en supprimant des fonctions supports et des niveaux hiérarchique, sans pour autant améliorer la performance et l'innovation...

Autre constat : si une forme de libération des salariés sur des tâches quotidiennes existait, celle-ci ne concernait pas l'essentiel. Ainsi, les décisions stratégiques remontent toujours en haut de la pyramide. François Geuze explique par ailleurs que la suppression des contrôleurs ne signifie pas la suppression du contrôle. Le contrôle qui incombeait aux cadres intermédiaires est en fait réalisé directement par le corps social. De ce fait, une nouvelle forme de pression interne est apparue, génératrice d'engagement, mais aussi d'un « *surengagement* » pouvant aller jusqu'au burn-out.

Enfin, il a alerté sur l'immixtion de plus en plus grande de l'entreprise dans la sphère personnelle. Le taylorisme a conduit à une normalisation des gestes de travail. Le développement des ressources humaines s'est accompagné d'une gestion des compétences des

collaborateurs. L'entreprise libérée aboutirait, quant à elle, à une forme de maîtrise voire de captation de l'identité professionnelle des salariés.

François Geuze formule deux propositions. La première consiste à assortir tout mouvement de libération de garde-fous pour éviter notamment les risques psycho-sociaux. La seconde vise à repenser le rôle des managers. Ceux-ci doivent pouvoir prévoir, décider, organiser, mobiliser, évaluer. Pour lui, l'innovation managériale consiste en réalité essentiellement à revenir à du bon sens.

Des témoignages éclairants

Le débat avec la salle s'est ensuite ouvert avec deux témoignages de Michel Sarrat (PDG de GT Location), et de Richard Treny (directeur de la filiale GT Sud-Ouest). Michel Sarrat a expliqué que la transformation de son entreprise (location de véhicules industriels) était la conséquence d'une série de drames intervenus entre fin 2010 et fin 2011 : problèmes de santé graves de plusieurs collaborateurs, sous-traitant en faillite, filiale en difficulté, etc. L'analyse des fragilités de l'entreprise et de ce qui lui a permis d'affronter ces épreuves, notamment l'engagement du personnel d'encadrement, a conduit celle-ci à revoir son organisation : hiérarchisation réduite, pouvoir redonné aux acteurs de terrain, passage d'un management autoritaire à un management basé sur la confiance pour favoriser l'engagement de tous.

Ces évolutions ont généré un réel changement de posture. Les informations stratégiques sont désormais partagées avec tous les salariés. Ceux-ci procèdent au recrutement de leurs équipiers et leurs initiatives sont encouragées et soutenues. La gouvernance de l'entreprise a été revue avec la suppression du comité directeur. Ces transformations, basées sur l'humilité des dirigeants, sont encore en cours et concernent notamment aujourd'hui la fixation de leurs rémunérations.



De son côté, Richard Treny a évoqué son parcours au sein de GT Location, entreprise dans laquelle il est entré dans les années 90 comme élève conducteur. Déjà directeur lors de l'amorce de la transformation, il a fait part de ses difficultés dans les deux premières années du changement. Il a alors bénéficié non seulement des travaux en groupe réalisés au sein de l'entreprise, mais aussi d'un accompagnement individuel en dehors de la structure, garantissant la confidentialité des échanges. La transformation de son entreprise l'a ainsi conduit à une véritable évolution personnelle.

Chez GT Location, la libération repose sur une démarche sincère, des valeurs humaines profondes et un accompagnement individuel et collectif de qualité. Elle s'est appuyée sur les salariés de l'encadrement mais aussi sur les représentants du personnel et les syndicats, sans oublier d'associer l'ensemble des salariés aux résultats de l'entreprise. Voici sans aucun doute une source d'inspiration quant aux prérequis et garde-fous indispensables au retour du bon sens dans l'organisation d'une entreprise...

L'encadrement au centre du fonctionnement et de l'efficacité des entreprises

Alors que les partenaires sociaux viennent d'ouvrir une négociation nationale interprofessionnelle sur la définition de l'encadrement (voir p.4), tous ces passionnants échanges ont confirmé l'importance des réflexions sur la place et le statut des salariés de l'encadrement, tant ceux-ci contribuent significativement au fonctionnement et à l'efficacité des entreprises.



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

Madeleine Gilbert
Déléguée nationale
madeleine.gilbert@cfecgc.fr

**Service Europe, Emploi,
Formation et Travail**
Camille Alex
Franck Boissart
Clément Delauney
Bérandère Lacombe-Mattéoli
Laurence Matthys



PROCLAMATION DU SOCLE EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX : ET MAINTENANT ?

Adopté après deux ans de travaux associant les partenaires sociaux, le socle européen des droits sociaux (accès à l'emploi, conditions de travail, protection sociale...) doit désormais être mis en œuvre.

A l'occasion du sommet social de Göteborg (Suède) organisé le 17 novembre dernier, les dirigeants de l'Union européenne (UE) ont officiellement proclamé le socle européen des droits sociaux (SEDS). Ce socle énonce vingt droits et principes, répartis en trois thématiques :

- 1** Egalité des chances et accès au marché du travail ;
- 2** Conditions de travail équitables ;
- 3** Protection sociale et inclusion sociale.

Annoncé en 2015 lors du discours de Jean-Claude Juncker (président de la Commission européenne) sur l'état de l'Union européenne, le socle européen des droits sociaux a pour ambition de contribuer à une convergence vers le haut des conditions d'emploi et de travail des citoyens de l'UE.

Un long travail de concertation avec les partenaires sociaux

Deux ans ont été nécessaires pour aboutir à sa version finale. L'élaboration du document a fait l'objet d'une vaste consultation préalable de la Commission européenne, qui a étroitement associé à la rédaction les partenaires sociaux européens et nationaux. Ce travail de concertation - auquel a participé activement la CFE-CGC via la Confédération Européenne des Cadres (CEC) et le Comité Economique et Social Européen (CESE) - a permis des évolutions importantes des principes et droits énoncés par le socle. La version finale affirme ainsi le droit à « *un salaire minimum* » pour tous les travailleurs, des « *prestations de chômage adéquates* », ou encore « *le droit à une pension de retraite proportionnelle à leurs cotisations et leur assurant un revenu adéquat* ». Le socle s'appliquera à l'ensemble des pays de l'UE, et pas seulement à ceux de la zone euro comme le prévoyait le projet initial.

Une mise en œuvre progressive

Si la proclamation conjointe du socle par la Commission, le Parlement et le Conseil européens est porteuse en faveur d'une Europe plus sociale, de fortes incertitudes demeurent sur l'intégration de ces principes dans le droit européen, le socle n'ayant pas à ce jour de portée contraignante. Par ailleurs, les politiques sociales restent aujourd'hui très largement à la main des États membres. La mise en œuvre sera donc fortement dépendante de leur volonté politique d'avancer sur les questions sociales.

Pour autant, le socle européen des droits sociaux a dès à présent une portée directe pour les citoyens via notamment la prise en compte de ses principes dans la législation européenne : révisions en cours de la directive détachement et de celle sur la déclaration écrite, projet de directive sur l'accès universel à la protection sociale... De plus, la Commission européenne a annoncé qu'elle s'appuierait dès cette année sur le socle pour évaluer les politiques sociales menées par les États membres dans le cadre du Semestre européen.

Rééquilibrer les politiques européennes en faveur du social

Reste que, sans transfert de plus de pouvoirs à l'UE dans le domaine social, une grande partie du potentiel du SEDS risque de rester inexploitée. Alors que le socle apparaît pour de nombreux observateurs comme le dernier espoir de corriger les déséquilibres actuels des politiques européennes en faveur de la dimension sociale, l'engagement déterminé des États membres et des institutions européennes sera indispensable pour que les principes et les droits énoncés ne restent pas lettre morte.



TRAVAIL ET ENTREPRISE : LES ENJEUX DE LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE À L'ÉCHELLE MONDIALE

Dans le cadre des travaux de l'OCDE sur la transition numérique de l'économie, la CFE-CGC, membre du Comité Consultatif, rappelle les vertus du dialogue social et milite en faveur d'un marché du travail plus équilibré.

Le 15 décembre dernier s'est tenue une réunion de la Commission de liaison* du Conseil de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). L'occasion pour le Comité Consultatif de l'OCDE (TUAC), dont la CFE-CGC** est membre, d'échanger sur les principales questions de fond et les initiatives de l'OCDE. Au menu des discussions : les défis à relever en matière d'emploi avec la transition numérique, et les conséquences plus larges d'une réglementation du secteur privé devant contribuer à l'amélioration du marché du travail.

Pour Richard Trumka, président du TUAC, il existe un double défi : promouvoir des modèles de production et de consommation à faible émission de carbone tout en gérant la rapidité de la transformation numérique et les problèmes potentiels liés à l'automatisation.

Un meilleur équilibre entre flexibilité, stabilité et sécurité

La stratégie de l'emploi de l'OCDE est fondamentale pour garantir une protection minimum des salariés. Dix ans après la crise financière de 2008, il s'avère que certaines réformes entreprises pour sortir de cette crise ont détérioré la qualité du marché du travail. La stratégie de flexibilisation accrue s'est réalisée au détriment des travailleurs, entraînant une forte précarité des salariés, une dégradation des conditions de travail et une hausse de l'insécurité de l'emploi. En Espagne, un des pays où la part des travailleurs précaires est la plus élevée, l'abus des contrats flexibles a clairement engendré de l'insécurité et de l'instabilité.

Pour la CFE-CGC, la flexibilité accrue du travail n'est pas une réponse viable à un pseudo-besoin de réactivité croissante. La réactivité est une force quand elle sert à faire face à des imprévus ; c'est une faiblesse quand elle ne vise qu'à compenser un manque d'organisation.

Pour le TUAC, la stratégie de l'OCDE doit permettre de protéger les salariés de la précarité. Cette année, l'OCDE entend réviser sa Stratégie pour l'emploi. Il est primordial que cette révision se traduise par un meilleur équilibre entre flexibilité, stabilité et sécurité. Il faut rétablir des droits et de la protection pour les travailleurs. Ce réexamen est donc une occasion décisive de faire reconnaître que la flexibilité du marché du travail est allée trop loin, et d'appeler les politiques à corriger le tir en fixant des limites claires à la flexibilité.

Numérisation de l'économie : le rôle fondamental de la négociation collective

La numérisation de l'économie et l'automatisation entraînent à court/moyen terme la suppression d'emplois et génèrent des transformations profondes du travail. Les nouvelles innovations technologiques changent la nature des emplois et des entreprises. De plus, elles modifient la nature de la relation entre employeurs et employés.

Pour faire face à ces changements, il est nécessaire de disposer de partenaires sociaux actifs. Pour preuve, en Autriche, la négociation est très efficace et joue un rôle important dans la stratégie de l'emploi. Il est avéré que les pays où s'opère une forte négociation collective réagissent





mieux aux chocs. La négociation collective est à la fois une source de cohérence, de solidarité et de productivité accrue.

Néanmoins, les transformations du marché du travail nécessitent une adaptation des politiques sociales, particulièrement concernant les plateformes intermédiaires pour lesquelles le dialogue social n'existe pas. Pour le TUAC, il faut lutter contre l'ubérisation mondialisée. La transition numérique doit être juste afin que les salariés n'en paient pas le prix. La CFE-CGC milite ainsi pour que la mise en œuvre du numérique soit anticipée dans le cadre du dialogue social avec les partenaires sociaux, et qu'elle soit accompagnée par des formations adaptées.

Avenir de l'entreprise : vers des modèles économiques responsables et de long terme

Les frontières de l'entreprise sont remises en question dans le contexte de l'économie numérique. L'entreprise doit être tenue responsable de son incidence sur la prospérité économique. La technologie n'est pas une menace aux travailleurs. Afin d'avoir des emplois de qualité, il faut des entreprises de qualité.

Il est aujourd'hui indispensable de garder comme objectif la productivité tout en garantissant le droit à la négociation afin de protéger au mieux les salariés. Ce droit à la négociation est un instrument de productivité à long terme. L'évolution technologique n'est pas néfaste mais il est nécessaire de s'y préparer pour que la transition vers une économie numérique se passe dans les meilleures conditions. Il s'agit en particulier d'améliorer la formation pour faciliter les reconversions, et d'encourager des politiques publiques favorisant la protection et la sécurité des travailleurs via l'élaboration de normes sur le devoir de vigilance des entreprises.

Il convient donc de faire du dialogue social un instrument de la transition numérique de l'économie pour garantir les droits fondamentaux des salariés (protection sociale, salaire minimum), introduire une garantie de formation permanente et promouvoir un apprentissage de qualité.

*** QU'EST-CE QUE LA COMMISSION DE LIAISON ?**

Le TUAC (Trade Union Advisory Committee - Comité Consultatif Syndical) contribue aux travaux de l'OCDE dans tous les domaines : développement durable, biotechnologie, fiscalité, gouvernance d'entreprise, emploi ou coopération pour le développement. Des consultations annuelles ont lieu avec le TUAC dans le cadre de la Commission de liaison du Conseil de l'OCDE, laquelle est présidée par son secrétaire général et ouverte à tous les pays membres.

**** QU'EST-CE QUE L'OCDE ET LE TUAC ?**

L'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Économique) a été créée en 1961 pour promouvoir l'amélioration des politiques économiques et sociales. L'OCDE est née lorsque 18 pays européens, les États-Unis et le Canada ont uni leurs forces pour fonder une organisation vouée au développement économique. Aujourd'hui, l'OCDE compte 35 membres (dont la France) à travers le monde. Ces pays travaillent en commun sur le terrain économique, social et environnemental.

Le TUAC a initialement été créé en 1948 avec l'institution d'un comité syndical consultatif dans le cadre du plan Marshall. Lors de la création de l'OCDE, le TUAC a poursuivi ses activités en étant rattaché à cette nouvelle organisation. Le TUAC coordonne et représente les mouvements syndicaux de tous les pays membres de l'OCDE. Il regroupe 58 centrales syndicales dont la CFE-CGC. Ensemble, ces instances représentent environ 66 millions de travailleurs. L'institution permet à la CFE-CGC de participer au G20 à la fois au titre du TUAC et de la CIC (Confédération Internationale des Cadres).



DIALOGUE SOCIAL : OUVERTURE D'UNE COOPÉRATION FRANCO-ITALIENNE

Après le groupe de travail franco-allemand, la CFE-CGC va participer aux travaux entre partenaires sociaux français et italiens. L'occasion, pour le syndicat de l'encadrement, de mettre en avant sa spécificité catégorielle.

L'Italie et la France ont des liens très anciens. Ces deux pays partagent une destinée commune au sein de l'Union européenne, dont ils sont des membres fondateurs. Dans le domaine économique, la France et l'Italie sont des partenaires majeurs : la France est le 2^e client et le 2^e fournisseur de la péninsule. L'Italie est le 3^e fournisseur et le 4^e client de l'Hexagone. Les accords de coopération entre les deux pays sont nombreux dans tous les domaines : culturel, éducatif, militaire...

Depuis 1982, un sommet bilatéral réunit chaque année le Président de la République française et le président du Conseil italien pour renforcer les nombreux projets de coopération entre les deux pays.

Le 34^e sommet, qui s'est tenu le 27 septembre dernier à Lyon, a démontré, une fois encore, combien la France et l'Italie avancent ensemble. Emmanuel Macron et Paolo Gentiloni ont fait une déclaration commune et adopté un document où sont identifiées plusieurs thématiques d'intérêt commun :

- Les politiques en faveur de la croissance et de l'investissement ;
- L'action européenne pour garantir la protection et la sécurité de ses citoyens ;
- Faire de la culture, la recherche et l'innovation les principaux moteurs de la nouvelle dynamique bilatérale et européenne.

Agir en faveur de la convergence économique et sociale en Europe

Dans le domaine du travail, 3 objectifs ont été fixés :

- 1 Agir en faveur de la convergence économique et sociale en Europe ;

- 2 Agir ensemble pour améliorer le respect des conditions de travail des salariés détachés ;

- 3 Rénover nos modèles sociaux pour tirer parti de la mondialisation.

A l'issue de ce sommet, les deux pays ont invité leurs partenaires sociaux à travailler ensemble sur 2 thèmes :

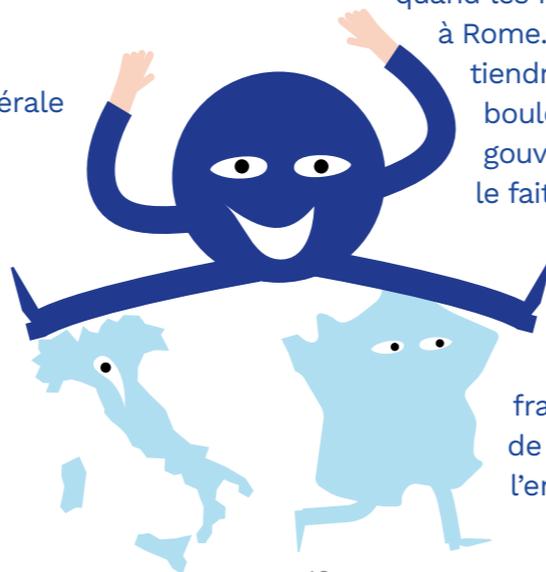
- 1 l'adaptation de la protection sociale des travailleurs aux nouvelles formes d'emploi ;

- 2 la stratégie européenne pour les compétences.

Des premiers travaux entre partenaires sociaux bientôt étendus

Une première réunion des partenaires sociaux français (dont la CFE-CGC) et italien a eu lieu à Bruxelles le 14 décembre dernier, permettant de faire émerger une volonté commune de travailler ensemble. Les premiers résultats de ce groupe de travail sont attendus pour le 9 février quand les ministres italien et français du Travail se rencontreront à Rome. Un délai dicté par le calendrier électoral italien car se tiendront, début mars, des élections législatives risquant de bouleverser l'échiquier politique. Quoi qu'il en soit, les deux gouvernements ont tenu à rassurer les partenaires sociaux sur le fait que le travail initié se poursuivra et sera étendu à d'autres thématiques dont le chômage des jeunes et l'impact des migrations sur le marché du travail.

La CFE-CGC, seule organisation catégorielle représentative parmi les organisations syndicales françaises et italiennes, participera activement à ce groupe de travail franco-italien pour porter le point de vue de l'encadrement et des cadres, et défendre leurs intérêts.





CLAUSE MOLIÈRE OU TOUR DE BABEL ?

Le feuilleton sur l'usage d'une autre langue que le français sur le territoire national dans le cadre d'une prestation de service connaît un nouveau rebondissement suite à une décision du Conseil d'État.

La clause Molière, qui consiste à imposer l'usage du français sur les chantiers publics en inscrivant une clause dans les appels d'offres de marchés publics, fait parler d'elle sur le terrain judiciaire. Saisi par le préfet de la région Auvergne-Rhône-Alpes, le tribunal administratif de Lyon a en effet annulé le 13 décembre dernier la délibération de la région instaurant, au sein d'un dispositif de lutte contre le travail détaché, la clause Molière pour les entreprises attributaires de marchés publics.

Le 9 février 2017, la région avait approuvé le dispositif régional de « lutte contre le travail détaché », qui avait introduit des modifications aux cahiers des clauses administratives particulières des marchés de travaux de la région. Cette annexe précisait que « *tout en restant dans le cadre de légalité, la région prendra désormais toutes les dispositions possibles et nécessaires afin de favoriser, au sein de la région, les entreprises socialement responsables qui cotisent et garantissent la sécurité de leurs travailleurs* ».

La « clause de langue française » en question

Parmi les mesures prévues figurait l'introduction d'une « *clause de langue française* », selon laquelle « *le titulaire du marché s'engage à ce que tous ses personnels, quel que soit leur niveau de responsabilité et quelle que soit la durée de leur présence sur le site, maîtrisent la langue française* ». Était également prévue « *la mise à disposition alternative d'un traducteur* ». Ce dispositif était assorti de sanctions, dont une « *pénalité de 5 % du montant du marché en cas de non-respect de la clause de langue française* » applicable y compris en cas de « *présence d'un travailleur détaché en règle vis-à-vis de l'inspection du travail* ».

Le tribunal administratif de Lyon a finalement donné raison au préfet et annulé la délibération contestée. Les juges ont estimé que les mesures adoptées par la région n'avaient comme objectif que d'éliminer le recours à des travailleurs détachés sur ses chantiers. La région s'est défendue en faisant valoir que les mesures mises en place avaient pour objet « *de lui permettre de mettre en œuvre les obligations qui lui incombent en tant que maître d'ouvrage et de garantir la protection des travailleurs sur les chantiers* ». Sans réussir à convaincre les juges.

Le tribunal a donc conclu que « *la délibération en litige a été adoptée, non pour assurer la protection de la santé et de la sécurité des salariés, mais pour exclure les travailleurs détachés des marchés publics régionaux et favoriser les entreprises régionales* », en méconnaissance des principes de liberté d'accès à la commande publique et d'égalité de traitement des candidats. En conséquence, la délibération a été annulée pour détournement de pouvoir.

Les « clauses d'interprétariat » ne sont pas discriminatoires selon le Conseil d'État

Un tout autre sort a été réservée à la clause d'interprétariat introduite par la région Pays-de-la-Loire dans un marché public, au nom de la protection des droits sociaux et de la sécurité des travailleurs étrangers. Dans ce cas, le préfet a contesté la procédure engagée par la région en vue de la passation d'un marché public, reprochant à la région d'avoir introduit deux « *clauses d'interprétariat* ». Celles-ci imposent aux entreprises candidates de prévoir le recours à un interprète qualifié pour exposer les droits sociaux dont disposent les travailleurs et les règles de sécurité à respecter sur le chantier. Le préfet, qui a saisi le juge administratif, a considéré que ces clauses sont discriminatoires et qu'elles constituent une entrave à la libre concurrence.

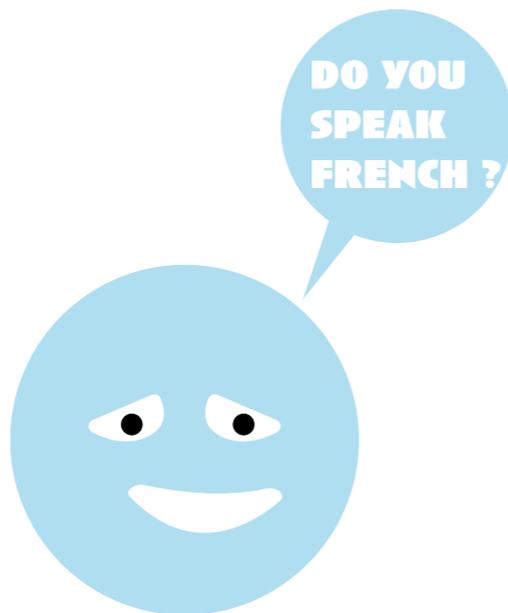


Le Conseil d'État a rejeté le recours du préfet car ces clauses présentent « *un lien suffisant avec l'objet du marché de travaux publics* » en cause et ne s'appliquent « *indistinctement à toute entreprise quelle que soit sa nationalité* ». Elles ne sont dès lors pas discriminatoires ni ne constituent « *une entrave à la libre circulation* » répondant aux critères prévus dans l'ordonnance du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics.

Ces clauses, qui ne doivent « *pas occasionner de coûts excessifs au titulaire du marché* », poursuivent « *un objectif d'intérêt général* » dont elles garantissent « *la réalisation sans aller au-delà de ce qui est nécessaire pour l'atteindre* ». Concernant la clause relative à une information sur les droits sociaux, l'objectif est « *lié à la protection sociale des travailleurs du secteur de la construction en rendant effectif l'accès de personnels peu qualifiés à leurs droits sociaux essentiels* ».

La clause relative à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs « *vise à permettre au maître d'ouvrage de s'assurer que chaque travailleur directement concerné par l'exécution de tâches risquées sur le chantier est en mesure de réaliser celles-ci dans des conditions de sécurité suffisantes* ».

Le Conseil d'État pointe le « *degré de risque particulièrement élevé à cet égard dans les chantiers de travaux* » et note que « *le recours à une personne susceptible d'assurer l'information appropriée aux travailleurs dans leur langue ne concerne que ceux directement concernés par l'exécution de ces tâches* ».



La CFE-CGC attentive

La CFE-CGC est très attentive à ces questions. Comme cette dernière décision le montre, il s'agit d'abord de faire respecter les droits de tous les travailleurs sur un même lieu de travail et d'en assurer la santé et sécurité, notamment dans des secteurs à risque. Confondre ces objectifs avec des finalités protectionniste est trop réducteur pour la CFE-CGC, qui en appelle par ailleurs à la lutte contre toute forme de dumping social en Europe.

Contacts

Christophe Lefèvre

Secrétaire national confédéral
en charge du secteur Europe et international,
christophe.lefevre@cfecgc.fr

Anne-Catherine Cudennec

Déléguée nationale
annecatherine.cudennec@cfecgc.fr

Catherine Houlmann

Déléguée nationale
catherine.houlmann@cfecgc.fr

Service Europe, emploi, formation et travail / Service Économie et protection sociale

Anne Bernard
Francesca Breuil
Anne Lecrenais
Laurence Matthys
Aurélié Sébastien



FOCUS



NOUVELLES FORMES D'EMPLOI : POURQUOI CERTAINS CADRES FRANCHISSENT LE PAS

Désir d'autonomie, recherche d'une meilleure conciliation des temps de vie... Les nouvelles formes d'emploi (micro-entrepreneuriat, groupement d'employeurs, portage salarial, multi-activités etc.) suscitent un intérêt croissant chez les cadres, souligne une étude de l'Apec.

Dans un monde du travail en pleine mutation, les nouvelles formes d'emploi « suscitent un intérêt certain chez 7 cadres en poste sur 10 », indique une récente étude de l'Association pour l'emploi des cadres (Apec). Parallèlement, l'emploi non salarié est en progression depuis 2008, notamment sous l'effet du régime d'auto-entrepreneur offrant des formalités de création d'entreprises allégées. En 2016, la part dans l'emploi du travail indépendant était ainsi estimée à 12 %, avance l'Apec, l'emploi non salarié progressant plus vite que l'emploi total, en particulier dans le tertiaire.

Autonomie professionnelle et meilleure conciliation des temps de vie

Quels facteurs poussent les cadres à se tourner vers le micro-entrepreneuriat, le temps partagé entre plusieurs employeurs, le portage salarial (activité dotée depuis l'an dernier d'une convention collective de branche grâce aux partenaires sociaux) ou la multi-activité ? En premier lieu « le souhait de recouvrer une certaine autonomie dans ses arbitrages professionnels ainsi qu'une meilleure conciliation avec la vie privée », souligne l'Apec. Priorité donc à la flexibilité et la possibilité de s'organiser différemment, « même si la charge de travail peut être plus importante et plus chronophage dans le nouvel emploi que dans un emploi salarié classique ».

Autres motifs : une rupture professionnelle subie (un licenciement) ; les difficultés rencontrées dans la recherche d'un poste salarié ; le sentiment de ne plus progresser, de ne pas avoir de perspectives d'évolution métiers au sein de l'entreprise et de ne plus partager l'orientation stratégique portée par la hiérarchie. S'agissant des jeunes, l'appétence vers les nouvelles formes d'emploi traduit davantage « les difficultés d'insertion sur le marché de l'emploi ou l'encadrement », selon l'Apec.

Des filets de sécurité pour se lancer

Se lancer, oui, mais avec des filets de sécurité. L'ensemble des cadres interrogés ayant pu concrétiser leur projet se trouvaient dans un environnement favorable limitant la prise de risque inhérente au choix d'une nouvelle forme d'emploi : soutien familial ou financier pour les plus jeunes, présence d'un conjoint actif salarié pour bénéficier de protection (risque maladie et accès à la mutuelle) et de revenus (sécurité d'un salaire) etc.

Au final, l'Apec note que « très peu de cadres interrogés envisagent de revenir à un emploi salarié classique, y compris ceux n'ayant pas opté en premier lieu pour ces formes d'emploi ».

MICRO-ENTREPRENEURS, SALARIÉS PORTÉS, SLASHERS : LA CFE-CGC AU SOUTIEN DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

La CFE-CGC s'adresse tout autant aux salariés (en CDI ou en CDD) qu'aux travailleurs intérimaires, aux salariés portés, aux auto et micro-entrepreneurs, aux franchisés, aux travailleurs des plateformes et aux slashers (cumulant deux ou trois métiers) qui ont recours - souvent par besoin - à plusieurs de ces modes d'activité.

Le syndicat de l'encadrement milite notamment pour que la mise en œuvre du numérique soit anticipée dans le cadre du dialogue social avec les partenaires sociaux, et qu'elle soit accompagnée au travers de formations adaptées pour permettre à chacun d'être actif et contributeur à ces nouveaux écosystèmes.



Source



TENDANCES

Au travail, les salariés jugent les pauses très bénéfiques

En dehors de la pause déjeuner, 64 % des salariés français s'accordent entre 15 et 30 minutes de pause quotidienne au travail, selon un sondage BVA réalisé en décembre dernier. Globalement, les femmes et les salariés des TPE sont plus nombreux à prendre moins de 15 minutes par jour (respectivement 39 % et 46 %).

Les pauses sont jugées particulièrement bénéfiques : plus de 9 salariés sur 10 estiment qu'elles améliorent le bien-être (96 %), le lien et les relations entre collègues (93 %), la qualité du travail fourni (92 %) et la productivité (91 %). Pour 83 % des salariés, les pauses améliorent également la transmission des informations dans l'entreprise.

Les salariés sont partagés entre ceux qui pensent prendre un temps de pause comparable à leurs collègues (53 %) et ceux qui estiment que leurs collègues prennent plus de pauses qu'eux (42 %)... Une opinion davantage présente chez les cadres (50 %) que chez les ouvriers (35%), souligne le sondage. Concernant l'attitude de leur manager vis-à-vis des pauses, 39 % des salariés expliquent que leurs managers sont attentifs au fait qu'il n'y ait pas d'abus quand 37 % font part d'une attitude bienveillante.

Interrogés sur leurs échanges avec les collègues pendant les pauses, près de 4 salariés sur 10 évoquent le travail comme premier sujet de conversation (38 % en premier et 60 % au global), toutes tranches d'âge et toutes catégories socio-professionnelles confondues. Les autres sujets principaux sont les enfants et la famille (35 %), les relations entre collègues (33 %) et l'actualité (26 %).



Source

« Les salariés et les pauses en entreprise », sondage BVA pour Club Média RH (décembre 2017)

Demain, tous au boulot à vélo ?

L'indemnité vélo bientôt généralisée ? C'est ce que propose un rapport rédigé par divers acteurs (le député LREM Matthieu Orphelin, le Club des territoires cyclables, la Fabrique écologique...) remis le 20 décembre dernier à la ministre des Transports, Elisabeth Borne. Intitulé « Pour une généralisation de l'Indemnité Kilométrique Vélo », le rapport propose de rendre obligatoire l'indemnité kilométrique que les employeurs peuvent verser à leurs salariés quand ceux-ci utilisent leur propre vélo pour se rendre au travail. Objectif : parvenir à 1,4 million de salariés cyclistes en 2022, contre 700 000 aujourd'hui.

Instaurée par la loi de transition énergétique de 2015, l'indemnité versée aux salariés utilisant leur propre vélo relève aujourd'hui d'une décision de l'employeur. Pour un résultat relativement modeste jusqu'alors : en 2017, seules 85 entreprises (représentant 150 000 salariés) la proposaient à leurs salariés avec, in fine, moins de 10 000 bénéficiaires.

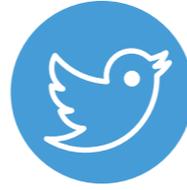
D'après les auteurs du rapport, les bénéfices du dispositif seraient nombreux (meilleure productivité, économies pour la Sécurité sociale), les salariés cyclistes présentant 15 % d'arrêts maladie de moins que les salariés non cyclistes. La marge de progression est immense : d'après l'Insee, moins de 2 % des actifs ayant un emploi allaient travailler à vélo en 2015, loin derrière les transports en commun et la voiture, sachant que plus de 70 % des personnes ayant moins de 5 kilomètres de parcours domicile-travail utilisent la voiture comme principal mode de déplacement...



Source

« Pour une généralisation de l'Indemnité Kilométrique Vélo - 1,4 million de salariés cyclistes en 2022 ! », rapport remis au ministère des Transports (20 décembre 2017)





BULLES TWITTER



 **FRANÇOIS HOMMERIL** @FHOMMERIL - 1^{ER} JANVIER 2018

A ceux qui savent rire d'eux-même, et des mines des gens sérieux, je souhaite une #BonneAnnee2018 car il n'ont pas fini de s'amuser.



 **LES ECHOS** @ECHOS - 05 JANVIER 2018

Les 4 sujets d'inquiétude des Français au travail <https://trib.al/iZQt82D>



 **L'EXPRESS** @LEXPRESS - 3 JANVIER 2018

L'Islande devient le premier pays à appliquer l'égalité salariale entre femmes et hommes <http://ebx.sh/2lN5RK5>



 **GERARD MARDINE** @GERARDMARDINE - 11 JANVIER 2018

Être cadre ne fait plus rêver les employés: une mauvaise nouvelle pour notre économie! LA @CFECGC défend la formalisation de nouveaux droits dans la #negoencadrement pour redonner du sens à ces fonctions #RSE #bonsens <http://www.ladn.eu/nouveaux-usages/etude-marketing/etudes-les-francais-ne-veulent-pas-devenir-cadre/> ... via @LADN_EU



AGENDA

JEUDI

18/01

ET VENDREDI

19/01

L'union régionale CFE-CGC Pays de la Loire reçoit à Nantes la direction confédérale (Territoires pour demain).

MERCREDI

31/01

Présentation par la CFE-CGC et Le Lab RH de la charte éthique sur les données personnelles des RH.

VENDREDI

16/02

Séance de négociation entre les partenaires sociaux sur la définition de l'encadrement.

LUNDI

12/02

Colloque sur l'intelligence artificielle et la santé, organisé par la CFE-CGC à l'Institut Pasteur (Paris, 75015).

VENDREDI

16/02

Fin de la négociation nationale interprofessionnelle sur la formation professionnelle.

MERCREDI

24/01

Conférence/Débat : « *De la société de capitaux à l'entreprise création collective* » au siège confédéral à Paris avec la chercheuse Blanche Segrestin (Y voir clair).

JUSQU'AU

15/02

Discussions paritaires sur la réforme de l'assurance chômage.

CONTACTS

Mathieu Bahuet
mathieu.bahuet@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

@CFECCG #cfecgc