



**CARRIÈRES**

**TRANSITIONS  
PROFESSIONNELLES**



**CV**

# LE BULLETIN CONFÉDÉRAL



## SOMMAIRE

- P. 3**            **EN BREF**
- P. 4 À 7**        **ENTRETIEN – JEAN-FRANÇOIS FOUCARD : « LA GESTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS EST UN ENJEU FONDAMENTAL POUR LES SALARIÉS »**
- P. 8**            **L'INFO MILITANTE – DÉFINITION DE L'ENCADREMENT ET STATUT CADRE : LA NÉGOCIATION PATINE**
- P. 9 & 10**       **L'INFO MILITANTE - FAIRE DE L'ENTREPRISE UN OBJET D'INTÉRÊT COLLECTIF : UN ESSAI DÉSORMAIS A TRANSFORMER**
- P. 11 & 12**     **L'INFO MILITANTE – DÉVELOPPEMENT DURABLE : LA CFE-CGC ADHÈRE AU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES (GLOBAL COMPACT)**
- P. 13 & 14**     **REGARDS ÉCONOMIQUES**
- P. 15**           **TENDANCES**
- P. 16**           **BULLES TWITTER**
- P. 17**           **AGENDA**





## Fonction publique : une forte mobilisation dans tout le pays

A l'appel de sept organisations syndicales (CFE-CGC, FO, CGT, FSU, Solidaires, CFTC et FA-FP), des centaines de milliers d'agents des trois versants de la fonction publique (État, territoriale et hospitalière) sont descendus dans les rues le 22 mars dernier sur l'ensemble du territoire national. Principaux mots d'ordre dans les cortèges : la défense des missions publiques, de l'emploi et du pouvoir d'achat.

## De nombreux retraités ont battu le pavé pour défendre leur pouvoir d'achat

Sous l'impulsion du collectif des neuf organisations de retraités (CFE-CGC, CGT, FO, CFTC, FSU, Solidaires, FGR, LSR et UNRPA), des dizaines de milliers de retraités se sont mobilisés partout en France le 15 mars dernier pour défendre leur pouvoir d'achat face à la hausse de 1,7 point de la contribution sociale généralisée (CSG). Le même jour, de nombreux professionnels de l'aide aux personnes âgées dans les Ehpad ont également manifesté pour demander plus de moyens.

## Le nombre de défaillances d'entreprises devrait continuer de baisser en 2018

Après un recul de 7,3 % en 2017, le nombre de défaillances d'entreprises devrait à nouveau reculer de 3,8 % en France cette année, d'après des prévisions de la société d'assurance-crédit Coface. « Ce rythme moins soutenu s'explique en partie par le probable ralentissement de l'activité française dès le second semestre, en raison des contraintes d'offre en termes d'équipements et de recrutement, ainsi que des premiers signes d'essoufflement déjà visibles du côté de la construction », selon Coface.

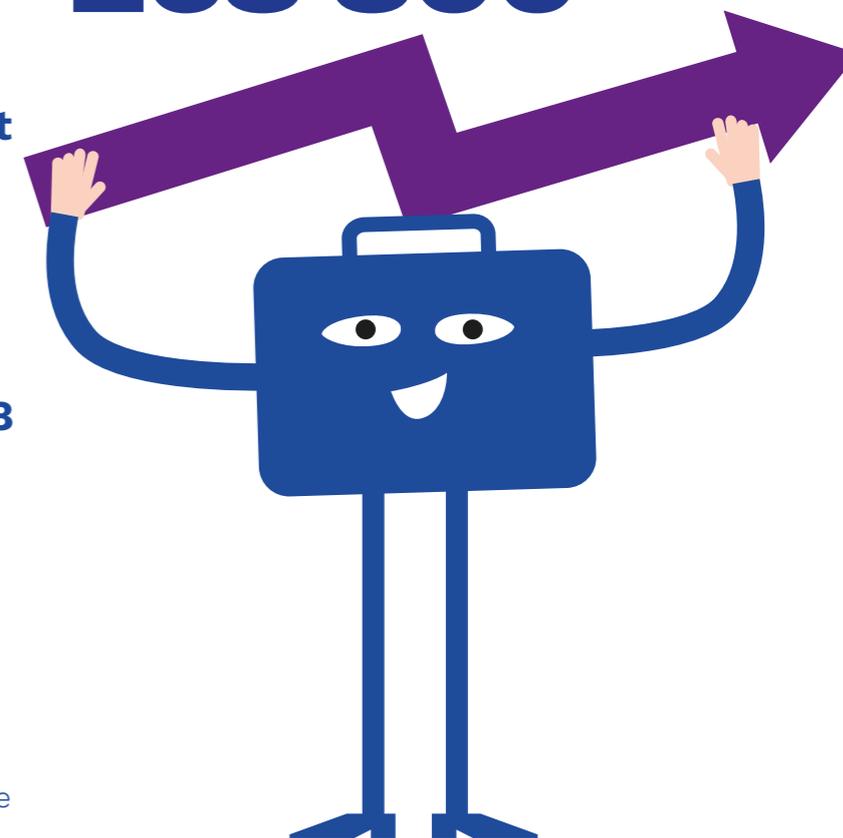
## L'actionnariat salarié a battu des records en Europe l'an passé

Avec 389 milliards d'euros détenus en actions cotées par les salariés-actionnaires en Europe, l'actionnariat salarié a atteint un nouveau record en 2017 selon le recensement annuel réalisé par la Fédération européenne de l'actionnariat salarié (FEAS). Près de neuf grandes entreprises européennes sur 10 (86,6 %) ont des plans d'actionnariat salarié soit une progression annuelle de 3 à 4 points depuis 2006. L'an dernier en France, 37 % des salariés étaient actionnaires de leur entreprise.

## Dépôts de brevets : la France deuxième puissance européenne

Selon le rapport de l'Office européen des brevets (OEB), la France a conservé, l'an passé, sa deuxième place (derrière l'Allemagne) sur le marché européen de l'innovation avec 10 559 dossiers de brevets déposés. Suivent la Suisse, les Pays-Bas, l'Italie et le Royaume-Uni. L'année 2017 a établi « un record historique » en la matière pour l'Europe avec un total de 166 000 demandes de brevets soit une progression de 3,9 %, souligne l'OEB.

**LE CHIFFRE**  
**268 800**



**C'EST LE NOMBRE D'EMPLOIS SALARIÉS CRÉÉS EN FRANCE L'AN PASSÉ SOIT LE PLUS HAUT NIVEAU DEPUIS 2007, SELON L'INSEE. DANS LE DÉTAIL, IL S'AGIT DE 277 700 CRÉATIONS DANS LE PRIVÉ (+1,5 %) ET DE 8 900 DESTRUCTIONS DANS LA FONCTION PUBLIQUE (-0,2 %).**



## ENTRETIEN



### « LA GESTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS EST UN ENJEU FONDAMENTAL POUR LES SALARIÉS »

**Suite aux récents accords nationaux interprofessionnels signés par la CFE-CGC sur l'assurance chômage et la formation professionnelle, puis aux annonces gouvernementales, Jean-François Foucard (secrétaire national confédéral) fait le point sur ces deux dossiers majeurs pour les salariés.**

**Après plusieurs mois de travaux entre partenaires sociaux, la CFE-CGC a signé, le 6 mars dernier, l'accord national interprofessionnel sur la réforme de l'assurance chômage souhaitée par le gouvernement. Que faut-il en retenir ?**

Cet accord conforte la gestion paritaire de l'assurance chômage et ouvre la possibilité à un salarié de démissionner et de bénéficier d'une indemnisation chômage dont le montant et la durée seront équivalents aux allocations chômage de droit commun. Ce droit nouveau fait le pont avec la formation professionnelle et vise à sécuriser les mobilités professionnelles choisies. Il doit permettre au démissionnaire de se former dans le cadre d'une transition professionnelle. Le dispositif est encadré pour en maîtriser le coût car la démission n'est pas un acte anodin, et ne doit pas le devenir.

**Combien de personnes cela pourrait-il concerner et quelles sont les conditions d'éligibilité ?**

On estime qu'il pourrait y avoir entre 10 000 et 20 000 démissionnaires par an. Il existe déjà quinze cas de démissions considérées comme légitimes ouvrant droit aux prestations d'assurance chômage, en particulier s'agissant des cas de démission pour suivre son conjoint et pour les victimes de violences ou de harcèlement.

Dans l'accord, les partenaires sociaux avaient inscrit, comme condition pour bénéficier de l'assurance chômage, d'avoir une durée d'activité ininterrompue de sept ans dans l'entreprise. Après arbitrage gouvernemental, ce droit devrait finalement être mobilisable tous les cinq ans.

**Qu'en est-il pour les travailleurs indépendants ?**

**« Pour les indépendants, un droit plafonné à 800 euros par mois pendant six mois »**

Dans l'accord du 22 février, les partenaires sociaux ne se sont pas estimés légitimes pour négocier les droits de travailleurs qu'ils ne représentaient pas. A l'arrivée, le gouvernement a annoncé la prochaine mise en place d'un droit plafonné à 800 euros par mois pendant six mois. Ce droit sera financé par la contribution sociale généralisée (CSG) avec des critères très stricts qui concerneront les indépendants qui sont en liquidation judiciaire

et dont le bénéfice annuel est de l'ordre de 10 000 euros. Rappelons qu'aujourd'hui, seulement 25 000 des 3 millions d'indépendants sont couverts par une assurance chômage privée.

**Quid des travailleurs indépendants économiquement dépendants ?**

Les partenaires sociaux ne voulaient pas créer de « zone grise » avec un statut spécifique pour ces travailleurs. Nous souhaitons garder la main concernant la protection sociale de ces indépendants en créant un groupe de travail réunissant les organisations syndicales et patronales afin de proposer des évolutions réglementaires.



**« Sur les contrats courts, un état des lieux va être réalisé dans chaque branche professionnelle »**

**Après discussion et probable adoption au Parlement, quand ces nouveaux dispositifs entreront-ils en vigueur ?**

On peut tabler sur une mise en place entre octobre 2018 et janvier 2019. Plus largement, on s'achemine vers un système avec un socle de base et une complémentaire dans la mesure où, au 1er janvier 2019, 45 % des ressources proviendront directement de l'État.

**Comment lutter contre la précarité et pour réguler la surutilisation des contrats courts ? Quid d'un système de bonus-malus pour faire payer les entreprises qui abusent de la flexibilité ?**

Un certain nombre d'entreprises usent et abusent des contrats courts - 80 % des CDD font moins d'un mois et 50 % moins d'une semaine - en les faisant payer, parfois de manière très coûteuse, à la collectivité. C'est notamment le cas pour l'hôtellerie-restauration, les établissements de santé et de soins, le BTP et les intermittents du spectacle.

La CFE-CGC est favorable à l'instauration d'un bonus-malus contre lequel s'oppose frontalement le patronat, qui ne souhaite pas « faire le tri » entre les bons et les mauvais employeurs. S'il était mis en place, ce dispositif aurait vocation à s'appliquer pour toutes les entreprises de toutes les branches professionnelles. Ce qui a été acté, c'est d'ouvrir, dans chacune des branches, des négociations sur les moyens de lutter contre la permittence. Les partenaires sociaux, dont la CFE-CGC, y contribueront. Charge ensuite au gouvernement d'appliquer ou non le bonus-malus en fonction de son jugement sur la production des branches.

**Quel est le taux de chômage des salariés de l'encadrement (cadres et assimilés) ?**

Le taux est d'environ 4 %. La proportion augmente pour les seniors à partir de 50 ans. Sur le sujet, il s'agit de contribuer à faire changer la perception des entreprises pour lever les a priori existants.

**Autre dossier majeur : la formation professionnelle, pour laquelle les partenaires sociaux ont récemment signé un accord national interprofessionnel, paraphé par la CFE-CGC. Quelles en sont les principales dispositions ?**

**« Conserver un fonds de transition professionnelle mutualisé pour les salariés qui souhaitent se réorienter »**

La gestion des parcours professionnels est un enjeu fondamental pour les salariés. Le grand défi, pour notre organisation, a été de conserver un fonds de transition professionnelle mutualisé pour les salariés qui souhaitent se réorienter au cours de leur carrière. C'est chose faite avec le CPF de transition professionnelle (ex-congé individuel de formation).

Nous sommes également parvenus à financer de manière pérenne les Conseils en évolution professionnelle (CEP) et à renforcer les droits des actifs sur le Compte personnel de formation (CPF). Suite aux arbitrages gouvernementaux, le CPF sera désormais alimenté en euros et non plus en heures. Les salariés cumuleront 500 euros par an (contre 24 heures aujourd'hui), dans une limite de 5 000 euros.

**Quelle en est la traduction concrète pour les salariés ?**

Ils pourront choisir, via une application mobile, la formation de leur choix (hors temps de travail ou sur le temps de travail, en co-construction avec leur employeur) en payant directement l'organisme prestataire via leur CPF. Reste à savoir dans quelle mesure les salariés vont s'approprier le dispositif et les réels bénéfices qu'ils en tireront en termes d'employabilité.

**Quel est le pari du gouvernement et qu'en pense la CFE-CGC ?**

Aujourd'hui, le CPF finance près de 600 000 formations annuelles dont 70 % par Pôle emploi. Le gouvernement table sur le fait que les individus qui se retrouveront au chômage disposeront d'une « cagnotte » pour se former. A la CFE-CGC, nous sommes assez dubitatifs quant à la maîtrise financière du système. Dans le cas où chaque salarié utiliserait ses droits, il y a là un risque manifeste de « faire sauter la banque ».



## « L'État reprend la main sur le financement et la gouvernance de la formation professionnelle »

### Quel est, aujourd'hui, le poids économique de la formation professionnelle ?

C'est un budget de 32 milliards d'euros par an dont 8,8 milliards de cotisations correspondant à la contribution des entreprises pour la formation des salariés et la formation initiale des alternants.

De leur côté, les OPCA (Organismes paritaires collecteurs agréés) vont être transformés en opérateurs de compétences. Les sommes destinées à la formation seront dorénavant collectées par les Urssaf qui transféreront les fonds à la Caisse des dépôts et consignations (CDC) pour le CPF, aux OPCA pour l'alternance, à France Compétences pour le CPF de transition professionnelle, à l'État pour le Plan d'investissement compétences (PIC).

### Quels sont les changements en matière de financement et de gouvernance ?

Soyons clairs : l'État reprend la main. Les partenaires sociaux vont désormais être cantonnés à une simple mise en œuvre opérationnelle sur la formation professionnelle. Les diverses instances paritaires en charge de la gouvernance vont être remplacées par une agence nationale - France Compétences - pour réguler la qualité des formations et leur coût. Celle-ci sera gérée par l'État, les régions et les partenaires sociaux.

### Comment les partenaires sociaux peuvent-ils désormais peser ?

Nous devons réfléchir à de nouveaux projets paritaires. Pour sa part, la CFE-CGC souhaite en particulier travailler sur toutes les problématiques liées aux transitions professionnelles. Aujourd'hui, nous manquons d'outils et de financements pour faire face aux transformations qui s'annoncent.

Propos recueillis par Mathieu Bahuet

CONSEIL > EXPERTISE > FORMATION

**SECAFI**  
Groupe ALPHA

Découvre **OMIS**, le premier réseau social des élus et des représentants du personnel.

Download on the App Store

GET IT ON Google Play

ÇA A L'AIR BIEN !  
JE M'INSCRIS

OMIS  
L'APPLI DES ÉLUS MIEUX INFORMÉS BY SECAFI

OMIS  
L'APPLI DES ÉLUS MIEUX INFORMÉS BY SECAFI

www.secafi.com



## L'INFO MILITANTE

### DÉFINITION DE L'ENCADREMENT ET STATUT CADRE : LA NÉGOCIATION PATINE

**Plombée par des propositions patronales restrictives, la négociation entre partenaires sociaux pour mettre à jour les critères caractérisant les salariés de l'encadrement avance péniblement.**

Organisée le 13 mars dernier, la deuxième séance officielle de la négociation nationale interprofessionnelle sur l'encadrement a accouché d'une souris. L'ensemble des organisations syndicales de salariés ont en effet affiché leur déception face à des premières propositions patronales particulièrement restrictives, comme le résume Gérard Mardiné, secrétaire national CFE-CGC : « *Nous avons pour mandat de décliner fidèlement les clauses de l'accord du 30 octobre 2015 sur les retraites complémentaires qui actait le principe de cette négociation sur l'encadrement visant à définir les principaux éléments permettant de caractériser l'encadrement, notamment technique et managérial. Or le texte du patronat ne traite que de l'aspect prévoyance spécifique des cadres en le renvoyant aux branches professionnelles. C'est un recul inacceptable par rapport aux dispositions en vigueur. Il ne faudrait pas que cette négociation capitale soit l'otage des enjeux électoraux en cours au Medef.* »

#### **Valoriser les fonctions d'encadrement**

Alors que la modernisation du dispositif de prévoyance - afin de pérenniser le taux de cotisation à la charge de l'employeur - n'est qu'une sous-partie de la négociation, la CFE-CGC souhaite donc recentrer les discussions sur le principal enjeu : la valorisation des fonctions d'encadrement pour redonner envie aux salariés d'accéder aux responsabilités. « *Ce qui est en jeu, c'est l'attractivité de nos entreprises, qui dépend largement de l'engagement des salariés de l'encadrement* », souligne Gérard Mardiné. Le dernier accord sur l'encadrement datant de 1983, il est indispensable de le mettre à jour, tant les fonctions de cadres et assimilés ont fortement évolué.

#### **Qualification, autonomie et responsabilités exercées**

Depuis le début de la négociation, la CFE-CGC fait valoir que les salariés de l'encadrement peuvent clairement être définis par trois grands critères : la qualification (acquise par la formation initiale, par la validation des acquis ou par l'expérience), l'autonomie (gestion de son temps de travail, planification des tâches, esprit critique...), et les responsabilités exercées. En établissant, pour ces dernières, la distinction entre la responsabilité managériale (encadrement hiérarchique et management de projet) et la responsabilité technique du métier dans la conduite des activités et la prise de décisions associée. « *Ces critères sont généraux et l'accord auquel nous devons parvenir a vocation à s'appliquer dans toutes les branches et dans toutes les entreprises, tout en fournissant aux branches une méthodologie d'adaptation à leurs spécificités* », rappelle Gérard Mardiné.

Sur la base de ces critères objectifs, la CFE-CGC propose que plusieurs catégories de salariés soient définies comme appartenant aux populations de l'encadrement, afin de pouvoir y allouer des dispositions propres : les cadres supérieurs ; les cadres intermédiaires ; les agents de maîtrise et les techniciens supérieurs ; les techniciens. « *Des familles d'emplois repères sont également nécessaires pour faciliter la déclinaison dans les branches professionnelles de la diversité de certaines professions, par exemple la fonction commerciale qui regroupe des personnels d'encadrement salariés et les VRP* », précise Gérard Mardiné.

#### **Prochaine réunion le 10 avril ?**

Les organisations syndicales ont demandé à la délégation patronale d'obtenir de leurs instances un mandat conforme à leur engagement résultant de l'accord de 2015. Cela devrait conduire à ce que la prochaine réunion entre partenaires sociaux, planifiée aujourd'hui le 10 avril, soit décalée.



## L'INFO MILITANTE

### **FAIRE DE L'ENTREPRISE UN OBJET D'INTÉRÊT COLLECTIF : UN ESSAI DÉSORMAIS À TRANSFORMER**

**La CFE-CGC salue les diverses recommandations d'un récent rapport remis au gouvernement afin de faire évoluer le droit de l'entreprise.**

Le 9 mars dernier, Nicole Notat, ancienne secrétaire générale de la CFDT, et Jean-Dominique Sénard, président du groupe Michelin, ont remis leur rapport (« *L'entreprise, objet d'intérêt collectif* ») au gouvernement. Fruit d'un travail de concertation qui a largement associé les partenaires sociaux dont la CFE-CGC, ce rapport fournit de nombreuses propositions pour alimenter le projet de loi du Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises (PACTE) dont le texte sera présenté en conseil des ministres le 18 avril.

#### **LES 14 RECOMMANDATIONS DU RAPPORT**

Dense, le rapport Senard-Notat comprend notamment 14 grandes recommandations (législation, cadres juridiques optionnels et recommandations à l'attention des administrations).

- 1** Ajouter un second alinéa à l'article 1833 du Code civil : « [...] *La société doit être gérée dans son intérêt propre, en considérant les enjeux sociaux et environnementaux de son activité.* »
- 2** Confier aux conseils d'administration et de surveillance la formulation d'une « *raison d'être* » visant à guider la stratégie de l'entreprise en considération de ses enjeux sociaux et environnementaux.
- 3** Accompagner le développement de labels RSE sectoriels et de faire de la RSE un outil de renforcement du dialogue social dans les branches professionnelles.
- 4** Inciter les grandes entreprises à se doter à l'initiative des dirigeants d'un comité de parties prenantes, indépendant du conseil d'administration. Le conseil d'administration est informé par les dirigeants des réflexions et des éventuelles conclusions de ce comité. Intégrer la stratégie RSE dans les attributions de l'un des comités ou d'un comité ad hoc du conseil d'administration. Ces deux bonnes pratiques pourraient figurer dans les codes de gouvernance.
- 5** Développer les critères RSE dans les rémunérations variables des dirigeants.
- 6** Renforcer le nombre des administrateurs salariés dans les conseils d'administration ou de surveillance de plus de 1 000 salariés partir de 2019, à deux salariés à partir de 8 administrateurs non-salariés, et trois salariés à partir de 13 administrateurs non-salariés.
- 7** Faire le point sur la représentation des salariés dans les conseils par une mission tirant les enseignements de 12 ou 24 mois de pratique, avant d'envisager de l'étendre aux sociétés de 500 à 1000 salariés. Ou d'augmenter la proportion des administrateurs salariés aux conseils.
- 8** Doter les sociétés par actions simplifiée (SAS) de plus de 5 000 salariés d'un conseil d'administration ou de surveillance régis par les dispositions applicables aux sociétés anonymes, afin qu'ils disposent des mêmes proportions d'administrateurs salariés.
- 9** Engager une étude sur le comportement responsable de l'actionnaire, dans la continuité de la réflexion enclenchée sur l'entreprise.
- 10** Engager une étude concertée sur les conditions auxquelles les normes comptables doivent répondre pour servir l'intérêt général et la considération des enjeux sociaux et environnementaux.
- 11** Confirmer à l'article 1835 du Code civil la possibilité de faire figurer une « *raison d'être* » dans les statuts d'une société, quelle que soit sa forme juridique, notamment pour permettre les entreprises à mission.



- 12 Reconnaître dans la loi l'entreprise à mission, accessible à toutes les formes juridiques de société, à la condition de remplir plusieurs critères.
- 13 Envisager la création d'un acteur européen de labellisation, adapté aux spécificités du continent européen, pour labelliser les entreprises à mission européenne.
- 14 Assouplir la détention de parts sociales majoritaires par les fondations, sans en dénaturer l'esprit, et envisager la création de fonds de transmission et de pérennisation des entreprises.

#### **OBJET SOCIAL DE L'ENTREPRISE, GOUVERNANCE, ACTIONNARIAT SALARIÉ : LA CFE-CGC PRO-ACTIVE**

Après avoir largement nourri les débats durant les travaux de la mission, la CFE-CGC a salué les avancées contenues dans ce rapport, y retrouvant nombre de ses points de vue dont l'influence néfaste du court-termisme et de la financiarisation sur la stratégie des grandes entreprises, la nécessité d'une idée force autre que le partage du profit maximum entre actionnaires, et le besoin de davantage de considération pour les enjeux sociaux et environnementaux.

#### **Faire évoluer le droit de l'entreprise**

Convaincue, par expérience, que les mesures d'application volontaire sont dans ce domaine insuffisantes, la CFE-CGC appuie les recommandations visant à faire évoluer le droit de l'entreprise en introduisant dans le code civil la référence à l'intérêt propre de l'entreprise qui doit devenir la boussole des instances de gouvernance pour guider leurs décisions. La formulation de la raison d'être par les conseils d'administration, la reconnaissance des salariés comme partie constituante de l'entreprise, et l'institution d'un comité des parties prenantes sont également des propositions portées par le syndicat de l'encadrement.

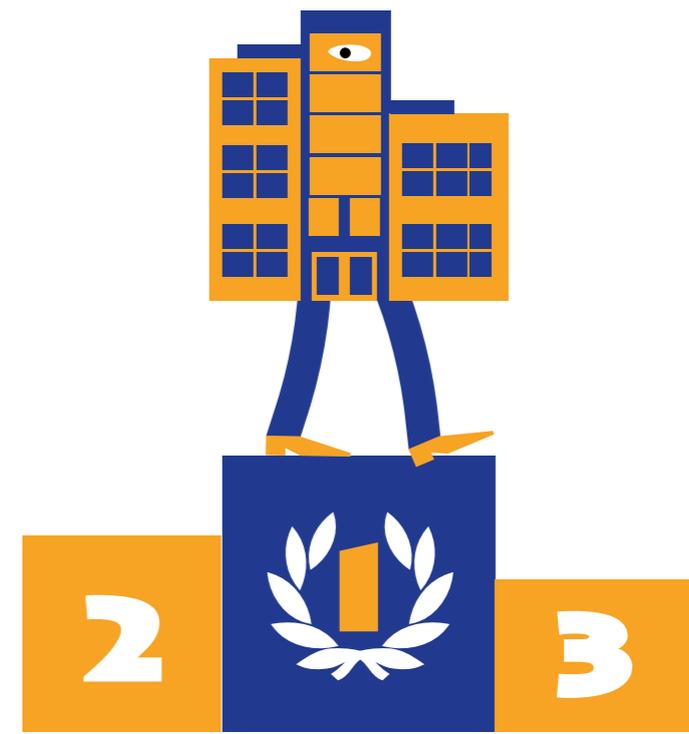
#### **Renforcer le poids des administrateurs salariés**

Concernant la présence des administrateurs salariés au sein des conseils d'administration, la CFE-CGC préconise, au-delà du rapport Senard-Notat, une augmentation à 1/3 d'administrateurs salariés, étalée sur deux ans. La CFE-CGC rappelle combien les administrateurs salariés sont en effet un atout indispensable pour une gouvernance d'entreprise plus soucieuse du long terme, de l'intérêt social et humain, de l'investissement industriel et technologique.

#### **La nécessaire prise en compte du long terme**

Pour la CFE-CGC, une meilleure prise en compte du long terme passe aussi par une finance plus responsabilisée qui doit devenir un levier vertueux pour les entreprises. La CFE-CGC soutient donc les recommandations pour des cadres juridiques optionnels (entreprise à mission et aménagement des fondations d'entreprises) et les recommandations sur le comportement responsable des actionnaires, le développement des labels et critères RSE, et l'évolution des normes comptables.

La CFE-CGC espère désormais que l'ensemble de ces recommandations, fruits d'une large consultation, seront suivies dans leur intégralité par le gouvernement.





## L'INFO MILITANTE

# LA CFE-CGC ADHÈRE AU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES (GLOBAL COMPACT)

**La CFE-CGC est le premier syndicat de salariés français à rejoindre officiellement le Global Compact des Nations Unies, la plus importante initiative internationale d'engagement volontaire en matière de développement durable.**

**Le Pacte Mondial**, initié en juillet 2000 depuis le siège de l'ONU à New York, consiste à utiliser le levier de l'action collective pour promouvoir et favoriser la responsabilité civile du monde du travail.

**Le Global Compact des Nations Unies** rassemble, dans un engagement volontaire, entreprises, organisations, agences des Nations Unies, monde du travail et société civile autour de dix principes universellement reconnus pour construire des sociétés plus stables et inclusives, avec plus de 12 000 participants dans 170 pays à travers le monde, 1 200 entreprises et plus de 100 organisations à but non lucratif en France.

### LES 10 PRINCIPES DU PACTE MONDIAL

#### Droits de l'homme (Déclaration Universelle des Droits de l'Homme)

- 1 Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence.
- 2 Veiller à ne pas se rendre complice de violations des droits de l'homme.

#### Normes du travail (Déclaration des principes et droits fondamentaux au travail)

- 3 Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective.
- 4 Eliminer toute forme de travail forcé ou obligatoire.

- 5 Abolir effectivement le travail des enfants.
- 6 Eliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession.

#### Environnement (Déclaration de Rio)

- 7 Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.
- 8 Promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.
- 9 Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

#### Lutte contre la corruption (Convention des Nations Unies contre la corruption)

- 10 Agir contre la corruption sous toutes ses formes.

« Le Pacte Mondial des Nations Unies : la RSE à l'échelle planétaire »  
(source RSE Magazine)





## LA CFE-CGC, ACTEUR ENGAGÉ POUR UN DÉVELOPPEMENT RESPONSABLE ET DURABLE

La CFE- CGC partage avec le Global Compact les mêmes valeurs du respect des droits de l'homme, des normes internationales du travail, de la protection de l'environnement et de la lutte contre la corruption, dans l'esprit d'un développement responsable et durable.

Amorcée dès les années 2000, la politique volontariste de développement durable de la CFE-CGC a été confortée dans la feuille de route énoncée dans le document confédéral de référence intitulé « *Quelle société pour demain ?* ».

Par son adhésion au Global Compact, la CFE-CGC s'engage à :

- inclure les dix principes du Pacte Mondial dans sa stratégie globale [Développement Durable, Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)] ;
- promouvoir les dix principes du Pacte Mondial auprès des entreprises publiques et privées à travers sa communication ;
- collaborer avec le Global Compact France et l'OIT.

La CFE-CGC, attachée aux normes internationales et européennes du travail, et qui avait déjà adhéré le 21 décembre 2017 au Global Deal, rejoint également le Global Compact France, relais local français, afin de faire vivre cet engagement sur la responsabilité sociétale. Et bénéficier de son soutien dans les actions de promotion des valeurs du Global Compact.

La CFE-CGC, fortement impliquée par sa contribution aux 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) nés dans le cadre des Nations Unies en 2015, s'est investie dans une démarche de déploiement opérationnelle de la RSE intégrant les ODD dans les activités des entreprises. Cette démarche a été inscrite dès 2016 dans la SNTEDD (Stratégie Nationale de Transition Ecologique vers un Développement Durable) et le rapport au Parlement.

Le réseau de référents CFE-CGC, au sein des unions territoriales et des fédérations, sera l'ambassadeur d'une politique ambitieuse d'avenir dans leurs zones d'influence.





## CONJONCTURE : CE QUI SE CACHE DERRIÈRE LES CHIFFRES DE LA REPRISE

**Au-delà des divers indicateurs témoignant d'une réelle embellie de l'économie française, il convient également d'en analyser les conséquences sur le niveau de vie et sur l'emploi.**

Annoncés fin janvier par l'INSEE, les chiffres de la croissance pour l'année 2017 ont été accueillis avec enthousiasme. Et en effet, le taux de croissance de +2 % sur l'année, du jamais-vu depuis 6 ans, semble être le signe d'un solide redécollage du produit intérieur brut (PIB), d'autant plus que selon les prévisions de l'INSEE, l'amélioration devrait être durable. Le dernier trimestre, en particulier, dévoile un taux de croissance plus élevé (+0,6 %). Sur le plan de l'emploi, les bonnes nouvelles sont également au rendez-vous : au quatrième trimestre, le taux de chômage en France a reculé de 0,7 points pour tomber sous la barre des 9 %, avec un taux de 8,6 % de la population active en métropole et de 8,9 % sur la France entière\*.

Bruts, ces chiffres sont encourageants. Mais ils ne sont pas le gage absolu d'une amélioration des conditions de vie des populations. De fait, la croissance ne fait que témoigner d'une hausse de la valeur ajoutée produite (ou comptabilisée) sur le territoire national. Il faut ensuite s'interroger, au-delà de ces chiffres, sur les véritables retombées économiques pour la population française : si le PIB augmente, peut-on en dire autant du PIB par habitant ? Cette croissance crée-t-elle réellement des emplois ? Si oui, quels types d'emplois ?

### Croissance et population

De même que le PIB, le PIB par habitant a augmenté (en volume) sur l'année 2017, et de manière encore plus nette que les années précédentes (+1,6 % en 2017 contre +0,7 % en 2016). C'est notamment dû à un moindre accroissement de la population, alors même que le PIB a davantage augmenté. En 2017, le PIB par habitant s'établit à environ 34 000 €, contre moins de 33 000 € en 2015. Au niveau macroéconomique, l'impact de la croissance sur le niveau de vie des habitants est donc a priori positif.

### Croissance et emplois

Il semble logique de penser que le redécollage de la croissance est à l'origine de la baisse du chômage\*\* (-0,7 point entre les 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> trimestres de 2017 ; -1,1 points sur l'année), du fait de l'amélioration des finances et des possibilités de développement des entreprises. Et effectivement, sur l'année 2017, il y a eu création nette de 268 800 emplois. Cela renforce la tendance observée en 2016 qui

tranchait déjà nettement avec les années précédentes qui avaient globalement donné lieu à une création limitée d'emplois avec même une destruction d'emplois sur certains trimestres.

Entre secteurs d'activité, les différences d'évolution de l'emploi salarié ne sont pas excessives. A part la fonction publique, qui perd 0,2 % de son emploi salarié total (-8 900 emplois) sur l'année 2017, et l'industrie, qui ne crée qu'un peu plus de 1 000 emplois, les autres secteurs réalisent une création nette d'emploi : +1,9 % pour les services marchands, +1,7 % pour l'agriculture, +2,3 % pour la construction et +0,1 % pour les services non marchands.

### Une progression sensible de l'emploi intérimaire

Quant aux types d'emploi qui sont impactés, la part des emplois à temps partiel est restée relativement stable en 2017, aux alentours de 18 % de l'emploi total. En revanche, le nombre de contrats temporaires (CDD, intérim, CDD d'usage, CDI de chantier) augmente à un rythme plus soutenu que les CDI. L'intérim a augmenté de 8,2 % en un an (+56 000 emplois). La part dans l'emploi total de ces contrats précaires était en moyenne de 16,8 % en 2017, alors qu'elle était en moyenne de 15,6 % sur la période 2012-2016.

*\* A noter également que, si la baisse du chômage a touché toutes les catégories d'âge, celle-ci a été particulièrement marquée pour les moins de 25 ans (-2,8 points pour 2017).*

*\*\* Zoom : A la lecture des chiffres sur la croissance, l'emploi, et les types d'emploi, il est important de garder en mémoire que s'ils permettent de constater une certaine corrélation entre croissance et emploi, nous ne pouvons que supposer l'existence d'une relation de causalité. Les études statistiques tendent à montrer que la croissance crée bien de l'emploi - relation connue sous le nom de loi d'Okun - mais l'ampleur de cette relation est différente en fonction des pays et des époques, et il peut exister des effets de seuil.*

### Contacts

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

**Service Économie**  
Anne Bernard  
Renan Francastel  
Flore Gauffeny  
Aurélie Sébastien



## EN FÉVRIER, DES INDICATEURS EN LÉGER REPLI

### QUELQUES CHIFFRES

**2 289 MDS €**

PIB France 2017

**2 %**

Croissance du PIB en volume en 2017

**1,05 %**

Inflation (moyenne des 12 derniers mois à fin décembre)

**2 226 MDS€**

Dette publique à la fin du 3<sup>e</sup> trimestre 2017 soit 98,1 % du PIB

**1 257 MDS €**

Dépenses publiques 2016 soit 56,4 % du PIB

**-61 MDS €**

Balance commerciale sur les 12 derniers mois à fin janvier 2018

**8,9 %**

Chômage au sens du BIT (3<sup>e</sup> trimestre 2017)

### ENTREPRISES

#### • Climat des affaires

Léger recul en février 2018. L'indicateur perd deux points après une légère baisse en janvier, pour atteindre 109. Il demeure néanmoins 9 points au-dessus de sa moyenne de long terme (100).

Plus précisément, l'indicateur diminue de 3 points dans les services à 106, de 2 points dans l'industrie (112) et d'un point dans le bâtiment (107). Le climat des affaires reste stable dans le commerce de détail (114).

#### • Création d'entreprises

En février 2018, la création d'entreprises augmente mais plus faiblement qu'en janvier (+0,5 % contre +2,7 %). En cause : la chute des immatriculations de microentrepreneurs (-0,9 % contre +7,3 % en janvier). En revanche, les créations d'entreprises classiques progressent (+1,5 % contre -0,5 % en janvier).

### MÉNAGES

#### • Confiance des ménages

L'indicateur perd 4 points et retrouve sa moyenne de long terme (100). Les ménages sont plus pessimistes concernant leur situation

financière future : l'indicateur qui le synthétise perd 6 points et retrouve son niveau de janvier 2015. De plus, le solde d'opinion des ménages sur leur capacité d'épargne future diminue de 5 points, demeurant néanmoins légèrement au-dessus de sa moyenne de long terme.

#### • Consommation des ménages

La consommation en biens poursuit sa baisse en volume (-1,9 %), qui s'explique en grande partie par la chute de la consommation d'énergie (-7,6 %), de biens fabriqués (0,8 %) et des produits alimentaires (-0,6 %).

#### • Indice des prix à la consommation (IPC)

En février 2018, l'IPC augmenterait de 1,2 % sur un an selon des estimations provisoires. Le ralentissement des prix des services, de l'alimentation et du tabac expliquerait cette moindre inflation. En revanche, les prix des produits manufacturés augmenteraient au même rythme qu'en janvier. Ceux de l'énergie seraient en légère hausse.

### CHÔMAGE

Les statistiques de la DARES sur le chômage allant être publiées trimestriellement (prochaine publication : fin avril), cette thématique ne sera plus abordée dans les colonnes des Regards Économiques.

Pour rappel, à fin décembre 2017, le nombre de demandeurs d'emplois de catégorie A en France (DROM y compris) avait atteint 3 709 500. En prenant en compte les catégories A, B et C (demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi et ayant exercé une activité réduite), le nombre s'élève à 5 920 600.

En France métropolitaine, le nombre de demandeurs d'emplois de moins de 25 ans de catégorie A, B et C diminue, pour atteindre 735 700 personnes. Ce chiffre progresse pour les 50 ans ou plus, et atteint 1 400 200.

A noter également que le chômage au sens du BIT en France s'établit à 8,9 % de la population active au quatrième trimestre 2017 (contre 9,7 % au troisième trimestre).



## TENDANCES



### Emploi : 80 % des cadres se déclarent épanouis dans leur poste

La confiance est de mise chez les salariés cadres. « *Sur un marché de l'emploi cadres qui ne connaît pas la crise, les cadres affichent un optimisme franc sur leur situation professionnelle* », selon le 17<sup>e</sup> baromètre Cadremploi-Ifop. Près de 8 cadres sur 10 (79 %) déclarent ainsi « *bien se sentir* » dans leur entreprise », 24 % s'y sentant même « *très bien* ». Les principales raisons expliquant cet épanouissement professionnel sont l'intérêt des missions (50 %), l'ambiance de travail (48 %) et le sentiment d'un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée (43 %).

S'ils sont majoritairement épanouis dans leur poste, les cadres n'en demeurent pas moins en veille active puisque la moitié d'entre eux se disent « *ouverts aux opportunités* » et qu'un cadre sur trois a déjà entamé une démarche active pour changer de poste ou d'entreprise. L'attachement au statut cadre demeure par ailleurs prégnant, 79 % du panel estimant qu'il existe « *une différence réelle de traitement entre les cadres et les non-cadres* ».

« *Tous ces chiffres démontrent que la guerre des talents annoncée depuis quelques années est devenue une réalité* », assure Thibaut Gemignani, directeur général de Cadremploi. « *Face à une majorité de cadres se déclarant prêts à voguer vers de nouvelles aventures professionnelles, les entreprises doivent redoubler d'efforts pour les fidéliser et attirer de nouveaux talents. Le marché de l'emploi des cadres devrait continuer à être florissant en 2018, poussant les entreprises à investir plus pour mettre en avant leur image employeur.* »



« *Baromètre Cadremploi – Ifop sur l'emploi des cadres : la guerre des talents est bien là !* », Ifop (13 février 2018).

### Les Français n'ont jamais été aussi nombreux à partir en vacances

2017, un grand cru pour le tourisme de loisir. L'an dernier, 34,8 millions de Français sont partis en vacances soit 64,2 % de la population âgée de plus de 15 ans (contre 63,1 % en 2016), selon le baromètre annuel réalisé pour Opodo par Raffour Interactif. « *C'est un niveau record depuis 16 ans que le baromètre existe* », explique Guy Raffour, président du cabinet spécialisé. Pour expliquer ce chiffre record, il met en avant « *l'amélioration de la conjoncture, une confiance retrouvée et la météo qui est un facteur clé dans les départs sachant qu'en 2017, l'ensoleillement a été meilleur et les températures plus élevées* ».

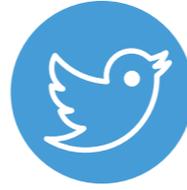
Partir en vacances est un « *besoin vital* » exprimé par 55 % des Français qui ont pu le faire, quitte à « *sacrifier d'autres dépenses* ». L'étude souligne combien les vacances sont une dépense prioritaire dans le revenu « *libéré* » (revenu disponible après paiement des charges contraintes) des consommateurs, qui recherchent de plus en plus des séjours « *expérientiels, thématiques et personnalisés* ». A noter également : la progression (+ 4%) des départs en longs séjours non marchand de loisirs (séjours près de la famille, des amis ou en résidence secondaire).

Sans surprise, les préparations et les réservations se font de plus en plus sur la toile : 79 % (+ 2 points vs 2016) des Français partis en vacances l'an dernier ont préparé leur séjour en ligne et plus d'un sur deux (53 % ; + 3 points vs 2016) ont réservé tout ou partie de leurs vacances sur internet, en payant intégralement en ligne.



« *Baromètre Opodo 2018 – Bilan 2017 du tourisme de loisir* », Cabinet Raffour Interactif (13 mars 2018)





## BULLES TWITTER



 **VIRY-ALLEMOZ WILLIAM** @VIRYALLEMOZW - 15 MARS 2018

Nouveau succès pour @cfecgcenergies et @CFECCG à l'occasion de l'élection des administrateurs salariés de #Engie - notre candidat cadre élu au premier tour @afpfr @enerpresse @EchosEnergie



 **CCBERNARDINS\_DIRECT** @CBERNARDINSLIVE - 17 MARS 2018

On a opéré depuis quelques années à un glissement de la mobilisation des salariés vers la création de valeur pour les actionnaires, plutôt que vers la création de valeur économique au sens plus large @fhommeril @CFECCG #EntrepriseGouvernance



 **CFE-CGC** @CFECCG - 16 MARS 2018

Le Guide #télétravail de la CFE-CGC est disponible pour vous aider à le mettre en place dans votre entreprise et lever les freins dans votre entreprise. À découvrir sur notre intranet.

**SNPI**



 **SNPI INFIRMIER** @INFIRMIERSNPI - 20 MARS 2018

Sur @franceinfo le syndicat #infirmier @infirmierSNPI @CFECCG alerte sur la situation dramatique des #urgences et de l'#hôpital : si on est dans cette situation, c'est parce qu'on a fermé 100.000 lits en dix ans ! SOS #infirmières hôpital en tension



## AGENDA

JEUDI

**05/04**

Colloque « *Emploi, mobilité et logement intermédiaire en Ile-de-France* » organisé à Paris par l'UR CFE-CGC Ile-de-France et la Confédération.

MARDI

**10/04**

La CFE-CGC exposante au Forum national Reset sur les bonnes pratiques en matière de RSE, à Marseille (Palais des congrès).

DU LUNDI

**23/04**

AU SAMEDI

**28/04**

Vingt-troisième congrès confédéral de Force ouvrière à Lille.

MERCREDI

**23/05**

Soirée étudiante (Pas à Pas) à Marseille, organisée par la CFE-CGC.

LUNDI

**09/04**

Conférence-débat « *La démocratisation de l'entreprise dans la société : bien commun privé et capitalisme raisonnable* » au siège confédéral avec le professeur d'économie Virgile Chassagnon.

MERCREDI

**18/04**

Présentation en Conseil des ministres du projet de loi Pacte (Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises).

MARDI

**15/05**

Conférence-débat au siège confédéral avec l'avocat d'affaire Christophe Clerc : « *Administrateurs salariés et codétermination à la française : une réforme nécessaire pour défendre l'entreprise* ».

## CONTACTS

**Mathieu Bahuet**

mathieu.bahuet@cfecgc.fr

[www.cfecgc.org](http://www.cfecgc.org)

@CFECGC #cfecgc

## ORGANISATIONS SYNDICALES

**J'ai le pouvoir  
de protéger  
mon activité  
syndicale.**



**Ce qui est essentiel pour nous à la Macif, depuis plus de 30 ans,  
c'est de protéger l'activité syndicale de nos partenaires.**

Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais, c'est un engagement de tous les instants. C'est pourquoi, lorsque vous choisissez de défendre les intérêts des salariés, la Macif est à vos côtés pour soutenir et sécuriser votre action militante.

**Contactez-nous : [partenariat@macif.fr](mailto:partenariat@macif.fr)**

Assurances  
Banque  
Santé  
**Essentiel pour moi**



Les garanties et prestations sont accordées dans les conditions et limites des contrats souscrits.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4, rue de Pied-de-Fond 79000 Niort. Intermédiaire en opérations de Banque et en services de paiement pour le compte exclusif de Socram Banque. N° ORIAS 13005670 ([www.orias.fr](http://www.orias.fr)).