



# LE BULLETIN CONFÉDÉRAL



## SOMMAIRE

- P. 3**            **EN BREF**
- P. 4**            **L'INFO MILITANTE - NÉGOCIATION SUR L'ENCADREMENT : ENFIN DANS LE VIF DU SUJET !**
- P. 5**            **LA CFE-CGC ENGAGÉE POUR UNE TRANSITION ÉCOLOGIQUE SOCIALE ET RESPONSABLE**
- P. 6**            **ENTREPRISES : L'INDEX DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES AU RÉVÉLATEUR**
- P. 7 À 9**        **ENTRETIEN - ÉRIC FREYBURGER : « AU-DELÀ DES CONTRAINTES FIXÉES PAR LA LOI, L'ESSENTIEL EST DE CHANGER NOS MENTALITÉS SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES »**
- P. 10 À 13**     **REGARDS ECONOMIQUES**
- P. 14**           **REGARDS PROTECTION SOCIALE**
- P. 15 & 16**     **FOCUS – À LA RATP, UN ACCORD CSE NEGOCIÉ DE HAUTE LUTTE PAR LES ORGANISATIONS SYDICALES**
- P. 17**           **BULLES TWITTER**
- P. 18**           **AGENDA**



# EN BREF



## Assurance chômage : préserver un système assurantiel et contributif sans discriminer les cadres !

Alors que l'État a repris la main sur l'assurance chômage, et engagé une phase de consultations avec les partenaires sociaux en vue d'une prochaine réforme portant notamment sur les règles d'indemnisation, les cadres sont dans le viseur de l'exécutif. Reprenant une petite musique déjà entonnée à l'été 2018, le gouvernement songe en effet à diminuer les droits des cadres par la possible mise en place d'une dégressivité ou d'un plafonnement de leurs allocations.

Reçu le 4 mars par Muriel Pénicaud, ministre du Travail, François Hommeril, président confédéral, a réaffirmé la ferme opposition de la CFE-CGC à toute forme de discrimination à l'encontre des cadres, qui contribuent déjà énormément à la solidarité du régime. « Dans un système assurantiel comme l'assurance chômage, il y a une logique de répartition entre les niveaux de cotisations et d'allocations : rompre ce principe serait scandaleux et inefficace. C'est un très mauvais signal envoyé par le gouvernement. Parce qu'on a fait des études, qu'on s'est investi dans son travail, il faudrait cotiser toujours plus et recevoir toujours moins ? C'est inacceptable. Je l'ai redit à Muriel Pénicaud. »

## Les syndicats s'engagent en faveur de l'égalité femmes-hommes

Dans un texte commun daté du 5 mars, sept organisations syndicales (CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, FSU, Solidaires, UNSA) interpellent le gouvernement et leurs homologues patronales en rappelant leurs exigences en matière d'égalité femmes-hommes dans le secteur privé comme dans la fonction publique. Quatre grandes priorités sont mises en avant : assurer une égalité salariale professionnelle ; lutter contre la précarité et revaloriser les métiers à prédominance féminine ; promouvoir une parentalité partagée ; et lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

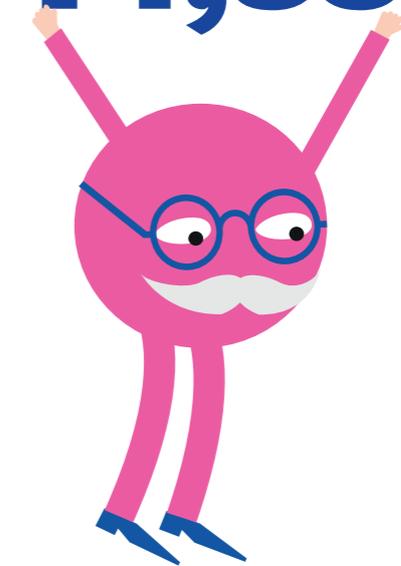
## Les jeunes diplômées deviennent moins facilement cadres que leurs homologues masculins

Selon une étude de l'Apec menée auprès de 10 000 jeunes diplômés âgés de 20 à 30 ans de niveau Bac+5 ou plus, les femmes sont davantage concernées que les hommes par les contrats de travail précaires, et ont moins accès au statut de cadre deux ans après la fin de leurs études. Dans le détail, 70 % des jeunes diplômées sont en CDI deux ans après l'obtention de leur diplôme, contre 83 % pour les hommes. Et elles sont 25 % à être en CDD contre seulement 14 % pour leurs homologues masculins.

## Le travail au noir concernerait 2,5 millions de personnes en France

D'après un rapport du Conseil d'orientation pour l'emploi publié le mois dernier, environ 2,5 millions de personnes pratiqueraient, pour tout ou partie, le travail non déclaré. S'appuyant sur diverses données (statistiques nationales, données fiscales, contrôles de la Direction générale du travail), le rapport évalue que le travail non déclaré représente « entre 2 et 3 % de la masse salariale versée par les entreprises ». Les secteurs les plus touchés sont l'hôtellerie-restauration, le commerce de détail alimentaire, le BTP, le gardiennage, l'agriculture et les services à la personne.

**LE CHIFFRE**  
**14,35 Millions**



**Soit le nombre de Français qui percevaient une pension de retraite (en comptant les pensions de réversion) en 2018, selon la Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav). Le nombre de bénéficiaires (7,98 millions de femmes et 6,37 millions d'hommes) a progressé de 1,5 % l'an passé.**

**A noter : la pension moyenne des femmes (1 008 euros) reste inférieure à celle des hommes (1 165 euros).**



## L'INFO MILITANTE

# LA CFE-CGC ENGAGÉE POUR UNE TRANSITION ÉCOLOGIQUE SOCIALE ET RESPONSABLE

**Face à l'urgence écologique et l'insuffisance des politiques publiques, la CFE-CGC est plus que jamais mobilisée en faveur d'une transition écologique ambitieuse, équilibrée et solidaire.**

Devant une urgence écologique sans précédent et face à des politiques publiques insuffisantes pour y répondre, la CFE-CGC, à l'approche des prochaines mobilisations sur le climat, rappelle son plein engagement en faveur d'une transition écologique sociale et responsable préservant les droits des générations futures.

La responsabilité environnementale pèse aujourd'hui trop sur le consommateur. La transition écologique est une problématique systémique mondiale. Elle doit donc être organisée et supervisée par le pouvoir politique, et associer les ménages, les entreprises et l'État. La transition écologique doit aller de pair avec une réflexion sur les conditions de vie et les inégalités, afin que chacun puisse participer à cette transition, jouir d'un environnement sain, et vivre dignement de son travail.

### Une approche globale pour une transition écologique équilibrée

Pour la CFE-CGC, la priorité doit être donnée à l'investissement dans les secteurs où les progrès peuvent être rapides (transport, rénovation des logements, production d'énergie...) et générateurs d'activité économique en cohérence avec une politique industrielle ambitieuse permise par l'excellence technologique française.

L'État doit redéfinir une réelle politique d'aménagement du territoire intégrant la transition écologique, fixer des trajectoires de transitions sectorielles,



et prendre les mesures fiscales (taxes à l'importation) afin d'assurer la viabilité de cette économie durable.

### Une transition écologique solidaire

Pour la CFE-CGC, il s'agit notamment :

- d'accompagner, en l'anticipant, la mutation des emplois induite par la transition écologique afin de rendre notre économie plus inclusive et de réduire la précarité ;
- d'aider les ménages à réduire leurs dépenses de transport et favoriser les mobilités durables ;
- d'aider les ménages à réduire leurs dépenses énergétiques grâce à la rénovation des logements.

### Une transition écologique accompagnée par les pouvoirs publics français et européens

La CFE-CGC, première organisation syndicale de salariés à avoir adhéré (début 2018) au Pacte mondial des Nations unies, est déjà engagée depuis 2015 dans une politique volontariste de développement durable. Sa publication « *Les salariés au cœur du défi climatique* », diffusée à l'occasion de la COP 21 de Paris, fin 2015, est plus que jamais d'actualité. Ces positions ont par la suite été largement réaffirmées dans la grande feuille de route CFE-CGC intitulée « *Quelle société pour demain ?* », publiée au printemps 2017.

La CFE-CGC, par sa participation aux instances nationales et aux grands débats sur la transition écologique, est activement contributrice d'avis et d'amendements sur la Stratégie nationale bas carbone (SNBC), la programmation pluriannuelle de l'énergie, le projet de loi d'orientation des mobilités. Et ce en toute indépendance, pour une transition écologique ambitieuse, équilibrée et solidaire !



## L'INFO MILITANTE

# NÉGOCIATION SUR L'ENCADREMENT : ENFIN DANS LE VIF DU SUJET !

**De nouveau sur les rails, la négociation nationale interprofessionnelle entre partenaires sociaux visant à redéfinir les populations de l'encadrement devrait être conclue ces prochains mois.**

La quatrième séance de la négociation sur la définition du personnel d'encadrement s'est tenue le 5 mars, en présence notamment Patrick Cheppe, le nouveau chef de file du Medef.

### Valoriser la prise de responsabilités et les compétences

A cette occasion, l'Association pour l'emploi des cadres (Apec) a été auditionnée pour actualiser les données présentées lors de l'ouverture de la négociation en décembre 2017. Sur la base des besoins croissants de compétences qualifiées des entreprises (management d'équipe et de projets, maîtrise et exploitation des avancées techniques), les organisations syndicales - la CFE-CGC en tête - ont rappelé toute la pertinence d'un accord national interprofessionnel (ANI) pour valoriser la prise de responsabilités et les compétences. Et ce quels que soient le secteur ou la taille d'entreprise.

### Renforcer l'attractivité de nos entreprises

« Afin que nos entreprises soient bien armées dans une « guerre des talents » qui s'internationalise de plus en plus, la conclusion d'un ANI aidera à renforcer l'attractivité de nos entreprises et de notre économie, explique Gérard Mardiné, secrétaire national CFE-CGC. En donnant notamment des repères aux acteurs - branches, entreprises et salariés eux-mêmes - sur ce qu'est un membre de l'encadrement, sur les conditions d'exercice de ses missions et sur la reconnaissance de son implication. »

### La nécessité d'un accord national interprofessionnel en bonne et due forme

La délégation des employeurs a encore réservé sa réponse sur ce point, évoquant la possibilité d'une « délibération commune ».

Pour la CFE-CGC, un tel document sans réelle portée juridique ne répond absolument pas au besoin de la négociation concernant en particulier la préservation de la prévoyance spécifique, la définition des bénéficiaires des services de l'Apec, et la définition de l'encadrement qui devra s'appliquer dans les branches professionnelles qui ne négocieront pas sur ce sujet (l'accord est dit supplétif).

« Il en va de la responsabilité des partenaires sociaux d'aboutir avant l'été à la conclusion d'un ANI qui améliore l'attractivité des emplois d'encadrement des entreprises françaises, résume Gérard Mardiné. On ne peut collectivement se résoudre à voir de plus en plus de nos jeunes bien formés aux frais de la collectivité préférer aller chercher durablement un emploi à l'étranger pour des raisons de manque d'attractivité des emplois dans nos entreprises. Et donc priver notre économie et nos concitoyens du retour sur investissement de cet effort collectif de formation. »

### Prochaine réunion le 29 mars

Alors que la prochaine réunion doit se tenir le 29 mars, plusieurs thèmes de fond restent à aborder :

- la définition du personnel d'encadrement. Pour la CFE-CGC, celle-ci repose sur 3 critères issus des pratiques des classifications de branches : la qualification, l'autonomie et la responsabilité ;
- Les conditions d'un exercice efficace des responsabilités de management et de « technicité » : éthique, égalité professionnelle, responsabilité professionnelle pénale, formation tout au long du parcours professionnel, conciliation des temps de vie, participation à la prise de décision...
- La prévoyance spécifique au périmètre des ayant-droits actuels.





## L'INFO MILITANTE

# ENTREPRISES : L'INDEX DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES AU RÉVÉLATEUR

**Les entreprises de plus de 1 000 salariés commencent à publier leur index, un nouvel outil devant permettre de réduire les inégalités salariales sous peine de pénalités financières. Une démarche à laquelle s'associent fortement la CFE-CGC et ses militants.**

Conformément à la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » promulguée en septembre 2018, l'index de l'égalité femmes-hommes est entré en vigueur le 1er janvier dernier. Fruit d'une concertation avec les partenaires sociaux, cet outil vise à réduire les inégalités professionnelles en entreprise, notamment en matière d'égalité salariale sachant qu'à poste égal, les salaires des femmes restent aujourd'hui en moyenne inférieurs de 9 % à ceux des hommes.

Depuis le 1er mars, les grandes entreprises (plus de 1 000 salariés) ont commencé à publier leur index de l'égalité femmes-hommes. Cette obligation de publication concernera également les entreprises d'au moins 250 salariés à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019, puis celles d'au moins 50 salariés à partir du 1<sup>er</sup> mars 2020.

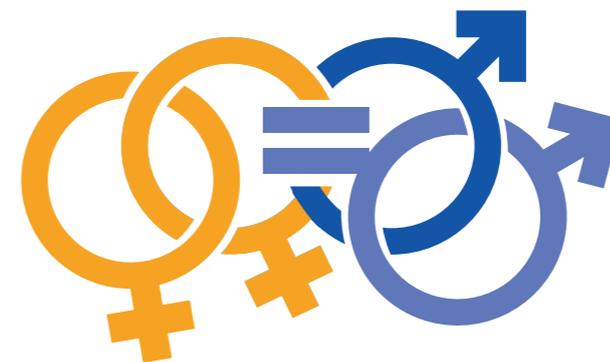
### **Des pénalités financières en cas de manquements**

Chaque année avant le 1er mars, les entreprises devront donc communiquer (y compris auprès de leur comité social et économique, la nouvelle instance unique de représentation du personnel) la note globale de l'index de l'égalité femmes-hommes. Celle-ci est calculée en fonction de plusieurs indicateurs : écarts de rémunération, augmentations individuelles et primes, promotions, augmentations au retour de congés maternité, présence de femmes dans les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise etc. En-deçà d'une note globale de 75 sur 100, les entreprises disposeront de trois ans pour remédier à la situation, sous peine d'une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale.

### **Les militants CFE-CGC mobilisés sur le terrain**

« Pour la CFE-CGC, la publication de cet index doit entraîner une course vertueuse des entreprises vers la plus haute note possible, explique Éric Freyburger, délégué national confédéral. C'est à cette condition que les progrès seront significatifs. La CFE-CGC s'est fortement investie dans la concertation qui a conduit à ce nouvel index dont chacun doit désormais s'emparer. Pour la CFE-CGC, la publication de cet index égalité doit engendrer une course vertueuse des entreprises vers la plus haute note possible. C'est à cette condition que les progrès seront significatifs. »

« Les entreprises qui ont joué le jeu le reconnaissent : une vraie mixité des équipes, une vraie équité de traitement et de rémunération créent plus d'engagement des collaborateurs, et plus de richesses pour l'entreprise, souligne Eric Freyburger. Nous comptons donc sur l'implication de nos adhérents et militants sur le terrain, dans les entreprises. Ensemble, faisons avancer l'égalité femmes-hommes ! »





## ENTRETIEN

### « **CHANGER NOS MENTALITÉS SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES** »



**Délégué national CFE-CGC en charge de l'égalité professionnelle, Eric Freyburger revient sur la concertation, sur la mise en place et sur les attentes suscitées par ce nouvel outil devant permettre de réduire les inégalités salariales.**

L'index des égalités femmes-hommes défraye la chronique. Sur les 1 400 entreprises de plus de 1 000 salariés tenues de le publier depuis le 1er mars dernier, seulement 831 d'entre elles l'ont fait dans les temps. Au même moment, une étude de l'Apec révèle que seulement 60 % des jeunes femmes Bac+5 ont le statut de cadre deux ans après l'obtention de leur diplôme, contre 81 % de leurs homologues masculins. Eric Freyburger, délégué national CFE-CGC à l'égalité professionnelle, revient sur la mise en place de cet index et sur les questions de fond autour des inégalités salariales.

#### **Comment s'est constitué l'index de l'égalités femmes-hommes dans les entreprises ?**

Les opérations ont démarré en mars-avril 2018 avec une concertation engagée par le ministère du Travail. J'ai bien dit une concertation, pas une négociation. Elle découlait de la volonté de Muriel Pénicaud de faire en sorte que les écarts inexplicables de salaire entre hommes et femmes disparaissent. Sylvie Leyre, de la DRH de Schneider Electric, a été nommée chargée de mission. Les discussions bilatérales ont abouti, un peu moins d'un an plus tard, à la définition d'un index divisé en cinq compartiments que les entreprises doivent remplir et dont elles doivent publier le résultat selon un calendrier dépendant de leur taille : les grandes d'abord, les moyennes ensuite, enfin les petites.

#### **Dans quelle mesure y a-t-il eu une réelle concertation et quelle a été l'implication de la CFE-CGC ?**

La CFE-CGC a travaillé en interne et fourni des contributions écrites au ministère et à Mme Leyre. Nous avons mis à contribution le Réseau Equilibre implanté dans nos unions régionales et dans nos fédérations. Groupes de travail, réflexions, synthèses : l'objectif était de piocher par capillarité dans les entreprises pour aboutir à des documents présentant nos positions. Avons-nous été écoutés ? Quand la CFE-CGC dit par exemple qu'il ne faut pas considérer seulement les écarts bruts de salaire, mais prendre aussi en compte le déroulement de carrière, il se trouve, à l'arrivée dans l'index, qu'un des critères correspond. Ce n'est pas exactement la proposition que nous avons faite, mais on peut dire qu'il y a eu une prise en compte.

**« La concertation a permis de préciser des critères importants, notamment en matière de rémunération »**

#### **On a l'impression que le timing s'est accéléré dans les derniers jours...**

C'est le cas de le dire : le principe de l'index a été précisé dans la loi du 5 septembre 2018 ; la façon de l'appliquer et ses modalités de calcul par le décret du 9 janvier 2019, six semaines seulement avant



l'échéance pour les 1 356 sociétés de plus de 1000 salariés... Des critères importants ont été précisés dernier moment. Celui de la prise en compte des stock-options dans la rémunération, par exemple, a été acté lors de la dernière réunion de concertation, fin février. Au départ de la concertation, le patronat voulait que l'on prenne juste le salaire brut. Au fil de la concertation, l'index a intégré les primes variables ainsi que les avantages en nature comme les voitures de fonction, ce qui était loin d'être évident. En effet, elles introduisent un nouveau biais en faveur des hommes : d'abord parce qu'il y a plus d'hommes que de femmes dans les fonctions qui bénéficient de véhicules. Ensuite parce que, quand on leur donne le choix dans une liste, les hommes prennent plutôt des grosses voitures et les femmes plutôt des petites...

### **Que reprenez-vous de cet index ?**

Plusieurs éléments positifs. Il mesure le fait qu'à un travail de valeur égale doit correspondre un salaire égal, en incluant toute la rémunération (primes, avantages en nature, etc.), quelle que soit la fonction. L'objectif est de pousser à davantage de mixité dans certains métiers et à la revalorisation générale des métiers plus féminisés et souvent moins bien payés. L'entreprise récolte un zéro si la loi n'est pas respectée pendant les congés maternité. Autre avancée : le même nombre de femmes ou d'hommes doivent avoir des promotions, idem pour les augmentations individuelles. Enfin, le fait de compter le nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise est un moyen de briser le phénomène de plafond de verre. Tout cela va dans le bon sens. La vraie question est désormais de savoir si cet index va être un outil de progrès ou pas. Les entreprises se contenteront-elles du score minimum de 75 sur 100 afin d'éviter les sanctions ? L'outil va-t-il engendrer une course vertueuse ?

**« S'il suffisait de la loi pour imposer l'égalité, cela se saurait. »**

### **De toute façon, elles vont y être contraintes pas la loi.**

La loi est là pour tenter d'imposer un changement de façon de faire dans les entreprises. C'est bien. Mais l'essentiel est de changer nos mentalités. Le biais culturel induit les carrières. Les stéréotypes de genre orientent trop peu de femmes vers des métiers bien rémunérés comme l'informatique, l'ingénierie ou la finance, et les amènent plutôt vers des métiers à vocation sociale moins bien payés. Les écarts de pensions de retraite qui en résultent peuvent notamment être de 40 %...

Et que dire du temps partiel ? Dans nos entreprises et organisations, pour ce qui concerne nos catégories et à travail identique, entre 5 et 10 fois plus de femmes que d'hommes sont à temps partiel. Est-il si difficile pour un homme de demander un temps partiel ? C'est souvent encore mal vu. Nous avons une part de responsabilité car beaucoup d'entre nous gérons des équipes. Et quand nous aidons nos enfants à s'orienter pour choisir une carrière, n'avons-nous pas parfois des biais culturels inconscients ?

**« La plupart des entreprises ont compris l'intérêt de se montrer attractives sur le plan de l'égalité »**

### **Comment voyez-vous la suite de ce combat en faveur de l'égalité femmes-hommes ?**

La plupart des entreprises ont compris l'intérêt de se montrer attractives sur le plan de l'égalité. Elles réalisent qu'il est dommage de se priver des ressources et des « têtes bien faites » des femmes dans tous les jobs et à tous les niveaux. On sent une vraie volonté des pouvoirs publics. Avec le label égalité, Myriam El Khomri, la précédente ministre du Travail, avait mis une forte pression sur les établissements publics en leur demandant d'être exemplaires. Plusieurs ministères, l'Opéra, la police ou encore l'armée sont en train de donner l'exemple. La mise en place des nouvelles instances représentatives du personnel, avec l'obligation de proportionnalité hommes-femmes sur les listes, est en outre une très bonne chose. Les comités sociaux et économiques (CSE) dans les entreprises seront tous mixtes et pas loin de la parité.



### **INDEX DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES : COMMENT ÇA MARCHE ?**

- Les entreprises de plus de 50 salariés doivent calculer leur index de l'égalité femmes-hommes et publier la note globale obtenue sur 100. Elles doivent transmettre les résultats détaillés à la Direccte mais ne sont pas obligées de le faire auprès des instances représentatives du personnel.
- L'obligation de publication de la note concerne les entreprises d'au moins 1 000 salariés depuis le 1er mars 2019, celles d'au moins 250 salariés au 1er septembre ; celles d'au moins 50 salariés au 1er mars 2020.
- En-deçà d'une note globale de 75 sur 100, les entreprises disposent de trois ans pour remédier à la situation, sous peine d'une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale.
- L'indicateur se compose de 5 critères dont voici les coefficients pour une entreprise de plus de 1 000 salariés :
  1. Ecart de salaire à poste comparable (40)
  2. Mêmes chances d'avoir une augmentation individuelle (20)
  3. Mêmes chances d'avoir une promotion (15)
  4. Augmentation salariale dans l'année du retour de congé maternité (15)
  5. Nombre de salariés du sexe sous-représenté dans les 10 plus hautes rémunération (10)





## LES CAUSES DU MOUVEMENT DES GILETS JAUNES SELON LA CFE-CGC

La crise sociale actuelle a conduit depuis octobre 2018 à l'expression de revendications très différentes, illustrant la diversité des situations difficiles que vivent une grande partie de nos concitoyens. Il en ressort tout de même qu'une partie significative de la population française n'arrive pas à vivre de son salaire, et a le sentiment d'être la seule à faire des efforts.

Pour la CFE-CGC, ce dysfonctionnement découle d'abord des stratégies financières qui pénalisent, dans les grandes entreprises, les équilibres de l'entreprise et le long terme. Nous vous proposons ci-dessous un état des lieux de nos constats, ainsi que la nature des mesures à mettre en place pour réconcilier économie de marché et intérêt général.

### La valeur ajoutée s'échappe hors de France

Outre sa répartition, les entreprises prennent également des décisions stratégiques qui font s'échapper de manière excessive la valeur ajoutée hors de France : délocalisations, investissements à l'étranger, optimisation fiscale, sous-traitance dans des pays à bas coût. Par ailleurs, la délocalisation d'activités ou l'augmentation de la sous-traitance dans des pays à faible coût de main d'œuvre, pour réaliser plus de profits financiers, affecte la valeur ajoutée produite en France.

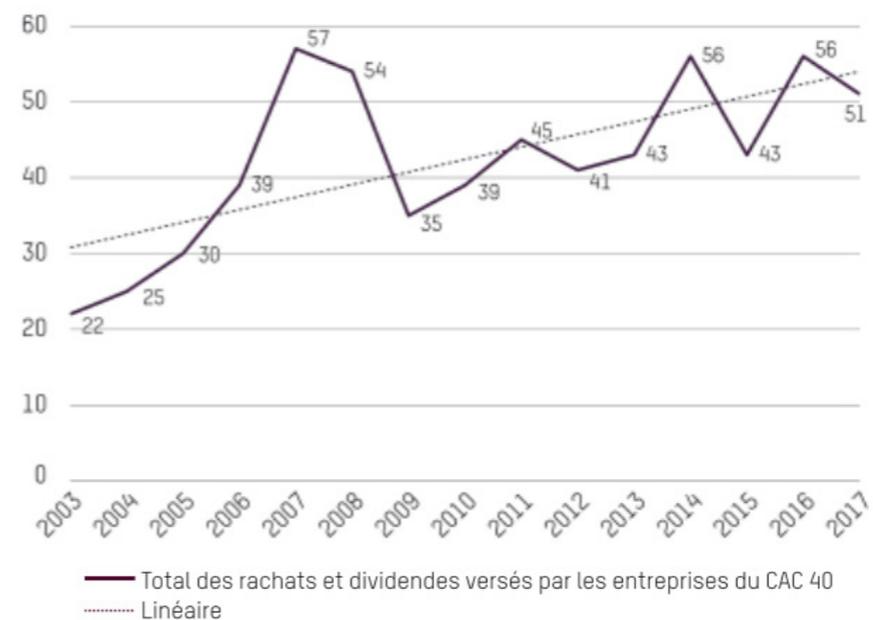
### Un partage de la valeur ajoutée qui n'est pas équitable, notamment au sein des grandes entreprises

Une des premières causes de ce mouvement social repose sur le fait que l'évolution, sur une longue période, du partage de la valeur ajoutée au sein des entreprises prises globalement (entre salariés, actionnaires et investissement) n'a pas été à l'avantage des salariés.

Alors que la part de la rémunération des salariés dans la valeur ajoutée a décliné (incluant notamment la rémunération des dirigeants et cadres dirigeants qui a fortement augmenté), la part de l'excédent brut d'exploitation (EBE) a, quant à elle, fortement augmenté depuis les années 1970-80.

A ce sujet, le cas des grandes entreprises cotées ayant une activité internationale, pour lesquelles les données sur le versement de dividendes sont plus facilement accessibles, est particulièrement évocateur. Les directions de ces grandes entreprises (direction générale avec approbation par le conseil d'administration) ont quasiment toutes adopté le même modèle de gestion sous l'influence de l'évolution de leur actionariat, qui est aujourd'hui majoritairement composé de fonds d'investissements internationaux. Il s'agit alors de maximiser la création de valeur à court-terme pour les actionnaires, via une stratégie de valorisation du cours de bourse et une profitabilité accrue permettant le versement de dividendes importants.

**DIVIDENDES VERSÉS PAR LES ENTREPRISES DU CAC 40 DEPUIS 2003 (EN MILLIARDS EUROS)**



Source : Basic d'après les rapports publiés par la lettre Vernimmen



Ainsi, si le versement de dividendes des entreprises du CAC40 (voir graphique) a chuté après 2008, sa hausse a repris dès 2010 et a de nouveau atteint son record historique de 2007 en 2018, avec un versement de 57 milliards d'euros de dividendes aux actionnaires (en incluant les rachats d'actions).

Problème : ce versement de dividendes se fait au détriment des salariés, de l'investissement et des entreprises dans la chaîne de sous-traitance (le plus souvent des PME). D'autant plus que certaines pratiques d'entreprises sont nuisibles : durant la période 2009-2016, certaines entreprises du CAC40 ont versé des dividendes substantiels alors qu'elles affichaient des pertes. Par conséquent, on observe que le risque ne porte quasiment plus sur les actionnaires, mais bien plutôt sur les salaires et les emplois, alors même que le risque est la justification théorique de la rémunération qu'ils reçoivent.

### Des comportements des grands groupes qui asphyxient les ETI et PME sous-traitantes

Concernant la sous-traitance, les pratiques d'achat des grands groupes étranglent souvent les PME sous-traitantes françaises, qui doivent s'adapter à leurs exigences de diminution des prix des approvisionnements et activités sous-traitées. Ce qui les amène à comprimer leurs coûts au-delà du raisonnable, à exprimer des besoins de flexibilité du travail et à diminuer leurs investissements.

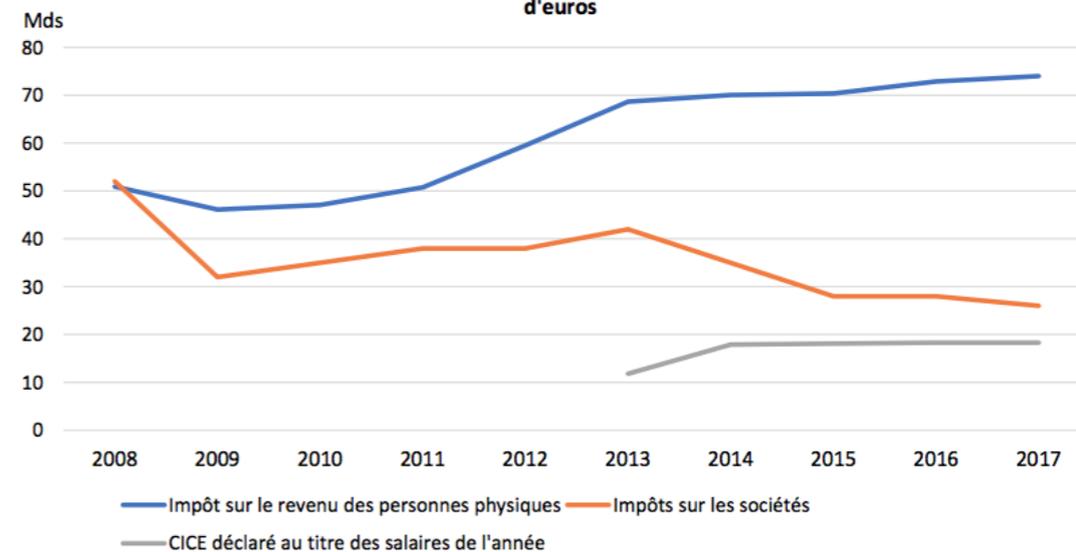
### Les gouvernements successifs adoptent des stratégies contre-productives

Face à cela, les différents gouvernements successifs diminuent encore la fiscalité sur les entreprises (impôt sur les sociétés qui baisse en rythme de croisière de 33 % - hors crédits d'impôts - à 25 % en 2022). Et pérennisent des aides sans contrepartie qui, malgré les montant alloués, ne remplissent pas les objectifs escomptés de renforcement de l'emploi et de l'investissement (montant cumulé de CICE déclaré de 84,4 milliards d'euros par les entreprises redevables de l'IS et de l'IR depuis sa mise en œuvre en 2013 qui n'a conduit qu'à la création ou la sauvegarde de moins de 100 000 emplois).

### Un sentiment d'injustice social alimente alors la crise

La structure des ressources fiscales de l'Etat a été profondément modifiée en dix ans. Si la part de la TVA est restée stable (environ 52 %), celle de l'impôt sur les revenus (payé majoritairement par les classes moyennes) a fortement augmenté (voir graphique), passant de 51 à 74 Mds€ (+ 45 %). La part de l'impôt sur les sociétés, payé majoritairement par les grandes et moyennes entreprises (hors GAFAM) a été divisé par plus de 2, passant de 52 à 26 Mds€, notamment du fait de l'introduction du crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) qui pèse presque 20 Mds€ par an.

Graphique 3 : Montant d'IRPP, d'IS et de CICE déclaré au titre des salaires, en milliard d'euros



Source : Insee, performance publique

Un sentiment d'injustice fiscale alimente la crise actuelle. La transformation de l'impôt sur la fortune en impôt sur la fortune immobilière et la baisse de la taxation des revenus du capital (ramenée au maximum à 30 %) ont été vécues comme un véritable « cadeau aux très riches », privant l'Etat de plus de 5 Mds€. S'ajoutent à cela les différentes formes d'évasions et de fraudes fiscales qui représentent un manque à gagner important pour l'Etat, de l'ordre de 80 à 100 Mds€ par an.



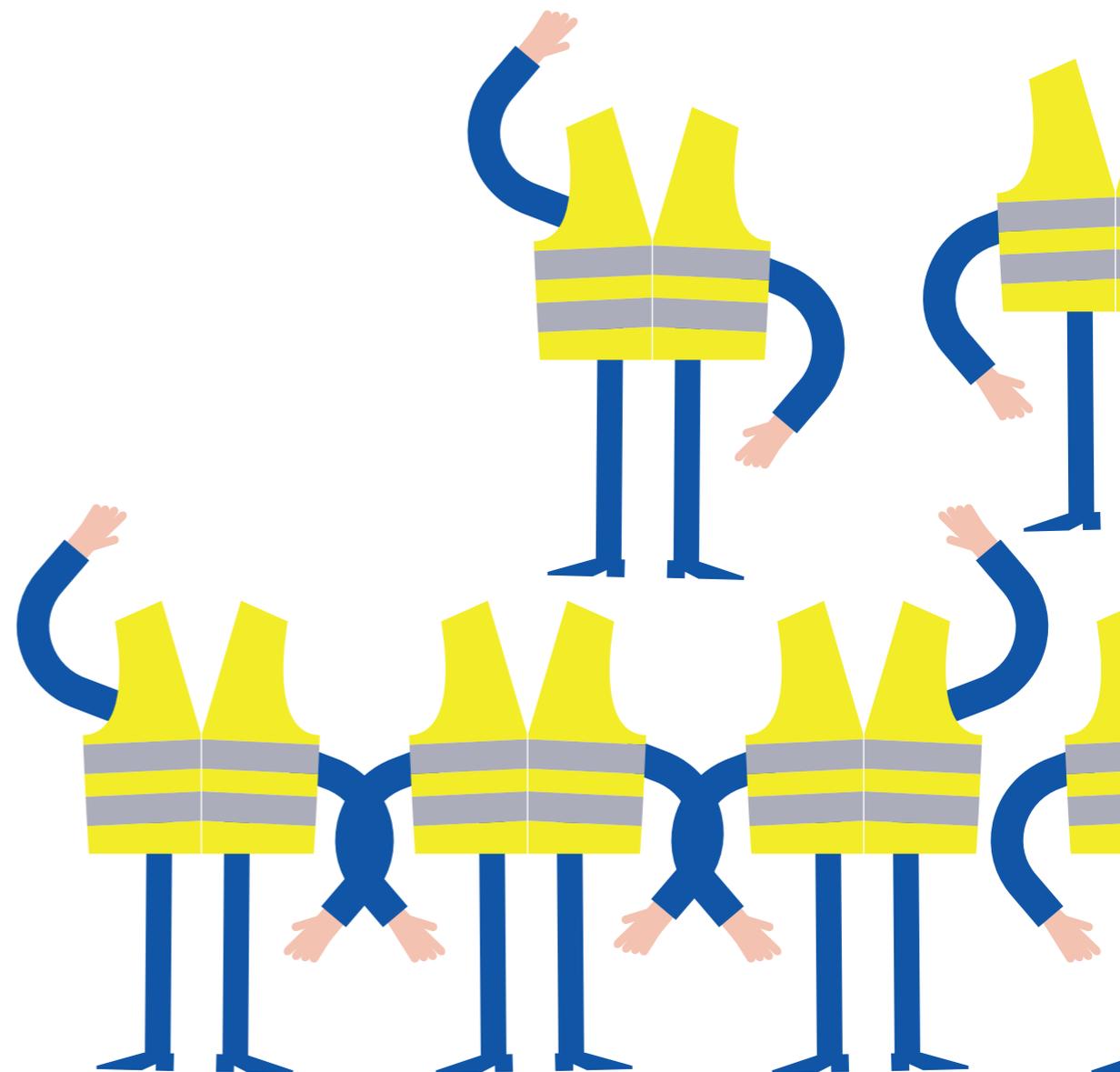
Pour toutes ces raisons, un changement de mode de gouvernance, ciblant principalement les grandes entreprises, est nécessaire pour une meilleure prise en compte du long terme et des intérêts de toutes les parties prenantes. Cela permettrait notamment de réconcilier entreprise et transition écologique. La CFE-CGC est en effet convaincue qu'il est possible de financer la transition écologique sans que cela ne nuise à l'économie française, grâce à des changements structurels.

### Enclencher un cercle vertueux de redressement

Pour la CFE-CGC, il s'agit avant tout de réformer le système en profondeur pour sécuriser un niveau de dépenses publiques qui permet de financer des services publics et une protection sociale de qualité sans creuser le déficit ou augmenter les impôts, et en préservant la compétitivité de nos entreprises au service de l'investissement. Ce qui n'est possible qu'à travers un rééquilibrage du partage des richesses, et de la mise en marche de mécanismes qui s'autofinancent (ex : en augmentant la masse salariale et l'emploi pour sécuriser le financement des pensions de retraites ou de l'assurance chômage car l'assiette augmente).

En parallèle de ces mesures structurelles indispensables pour retrouver les grands équilibres nécessaires au bon fonctionnement de notre économie, nous préconisons également des mesures immédiates sur les salaires, le logement et la fiscalité des ménages. Objectifs : redonner du pouvoir d'achat ; favoriser une transition écologique juste, solidaire et accompagnée ; redonner efficacité et justice à notre système fiscal et ainsi améliorer le consentement à l'impôt.

Vous retrouverez l'ensemble de nos propositions dans les fiches CFE-CGC envoyées dans le cadre du Grand débat national, accessibles depuis l'intranet confédéral.





## L'ESSENTIEL EN CHIFFRES

**2 350 MDS €**

PIB France 2018

**+ 0,3 %**

Croissance du PIB en volume  
au T4 2018

**1,85 %**

Inflation (moyenne des 12 derniers  
mois à fin décembre)

**2 322 MDS €**

Dette publique (fin du 3<sup>ème</sup> trimestre  
2018) soit 99,3 % du PIB

**330 MDS €**

Dépenses publiques (fin du 3<sup>ème</sup>  
trimestre 2018) soit 56 % du PIB—

**-65,2 MDS € €**

Balance commerciale (douze der-  
niers mois à fin décembre 2018)

**8,8 %**

Chômage au sens du BIT  
(4<sup>ème</sup> trimestre 2018)

	France				Allemagne				Italie				Espagne				Royaume-Uni			
	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020
<b>Taux de croissance</b>	2,3%	1,5%	1,3%	1,5%	2,2%	1,5%	1,1%	1,7%	1,5%	1,0%	0,2%	0,8%	3,1%	2,5%	2,1%	1,9%	1,7%	1,4%	1,3%	1,3%
<b>Taux de chômage</b>	9,4%	9,0%	8,8%	8,4%	3,8%	3,5%	3,2%	3,0%	11,2%	10,7%	10,4%	10,0%	17,2%	15,6%	14,4%	13,3%	4,4%	4,3%	4,5%	4,7%
<b>Solde public (% du PIB)</b>	-2,7%	-2,6%	-2,8%	-1,7%	1,0%	1,6%	1,2%	1,1%	-2,4%	-1,9%	-2,9%	-3,1%	-3,1%	-2,7%	-2,1%	-1,9%	-1,8%	-1,3%	-1,0%	-1,0%
<b>Dette publique (% du PIB)</b>	98,5%	98,7%	98,5%	97,2%	64,1%	60,1%	56,7%	53,7%	131,2%	131,1%	131,0%	131,1%	98,1%	96,9%	96,2%	95,4%	87,4%	86,0%	84,5%	82,6%



Source

Commission européenne, données d'automne 2018 et données révisées début 2019



A Noter

Les données pour 2017 sont effectives

Les données pour 2018, 2019 et 2020 sont des prévisions



### Contacts

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

**Service Économie**  
Anne Bernard  
Louis Delbos  
Renan Francastel



## FUSION AGIRC-ARRCO : TOLÉRANCES SUR LES CATÉGORIES OBJECTIVES, UNE INFORMATION PRÉCIEUSE POUR LES NÉGOCIATEURS !

Dans le Bulletin Confédéral de janvier 2019, nous faisons le point sur l'incidence de la fusion des régimes de protection sociale complémentaires (AGIRC et ARRCO) et sur le traitement social de faveur applicable aux « catégories objectives ».

Rappelons que ce critère de « catégories objectives » servait jusque-là de base pour la distinction cadres/non cadres et pour l'appréciation par l'URSSAF du bien-fondé des exonérations de cotisations sociales dont bénéficient les systèmes de garanties collectives de retraite et de prévoyance (art L 242-1 4<sup>o</sup> du Code de la sécurité sociale).

Ces « catégories objectives » étaient établies par référence aux définitions issues de la convention AGIRC du 14 mars 1947 plus connues sous les appellations « Art 4, Art 4bis et Art 36 ».

**La caducité de cet accord, auquel font référence les textes relatifs aux exemptions d'assiette de cotisations sociales dont bénéficie la contribution des employeurs pour le financement des garanties collectives en matière de prévoyance complémentaire ou de retraite supplémentaire, n'aura pas d'impact sur ces exemptions.**

Cette position de la Direction de la sécurité sociale (DSS), déjà exprimée auprès du Centre technique des Institutions de Prévoyance (CTIP) dans un courrier du 13 décembre 2018, vient d'être confirmée par un courrier daté du 25 février 2019 (voir extraits ci-contre dans l'encadré) adressé à l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acos) et à la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA).

*Après avoir rappelé qu'aux termes de l'article L 242-1 du Code de la sécurité sociale, seules les contributions des employeurs destinées au financement de prestations de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire présentant un caractère collectif et obligatoire sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale propre à chaque assuré [...] La DSS confirme que « l'établissement de catégories de salariés en référence aux catégories de cadres et de non cadres résultant de l'utilisation des définitions issues des dispositions des articles 4, 4bis et 36 de l'annexe I de cette convention [...] continue de satisfaire aux règles fixées pour apprécier le caractère collectif des régimes de retraite supplémentaire déjà mis en place ou qui le serait depuis l'adoption du nouvel accord national interprofessionnel. Il en est de même pour la simple référence à une affiliation ou à une non-affiliation à l'AGIRC ou à l'ARRCO. »*

Il convient de noter que ce second courrier ne borne plus la position de la Direction de la sécurité sociale à l'aboutissement de la négociation de l'accord national interprofessionnel spécifique à l'encadrement acté dans l'ANI du 17 novembre 2017 négociée par la CFE-CGC sur la prévoyance des cadres en marge de l'ANI instituant le régime unifié AGIRC-ARRCO.

Quant à prétendre que cette mesure exclurait la prévoyance comme ont pu le faire certains commentateurs, ce serait faire totalement abstraction du premier paragraphe de ce courrier. Voire écarter les termes de celui très explicite adressé précédemment au Centre technique des institutions de prévoyance (CTIP) par le même auteur : la Directrice de la Sécurité sociale.

### Contacts

**Mireille Dispot**  
déléguée nationale  
mireille.dispot@cfecgc.fr





## FOCUS

# À LA RATP, UN ACCORD CSE NÉGOCIÉ DE HAUTE LUTTE

**Au terme d'âpres négociations, un accord de mise en place des conseils sociaux et économiques (CSE) a été signé en novembre 2018 à la RATP (61 000 salariés) avec plusieurs avancées intéressantes. Éclairages avec Valérie Vovk, juriste de la CFE-CGC dans l'entreprise.**

Le 28 novembre 2018, quatre organisations syndicales représentatives sont présentes lors de la signature de l'accord sur la qualité du dialogue social à la RATP. Trois d'entre elles signent le texte : la CFE-CGC, la CGT et l'UNSA. Le lendemain, lors du dépouillement du premier tour des élections professionnelles dans l'entreprise, elles seront seules à rester représentatives. Le syndicat Sud, présent la veille et non signataire, est « éliminé ».

« Nous avons signé en réalité deux accords, explique Valérie Vovk, la juriste de la CFE-CGC Groupe RATP. D'abord, l'accord cadre du 23 mars 2018 qui précisait le découpage des CSE et les engagements de négociation de la direction. Ensuite, celui du 28 novembre 2018 sur la qualité du dialogue social, divisé en deux parties : une sur les CSE, l'autre sur le droit syndical. Mais cela n'a pas été simple. »

### Union syndicale et blocage temporaire des instances

Plus d'une quinzaine de réunions paritaires et multilatérales ont en effet été requises pour rapprocher les points de vue. « La volonté de la direction était de procéder à des réductions drastiques des moyens conventionnels accordés aux organisations syndicales représentatives (OSR), relate Valérie Vovk. Il y a donc eu un rapport de force très important : nous sommes même parvenus, en pleine période électorale, à une union syndicale des quatre OSR. Du jamais vu dans l'histoire de la RATP ! »

Ces âpres négociations ont également impacté les élus du personnel et le fonctionnement du dialogue social : « Nous avons dû aller jusqu'au blocage des instances. Pendant plusieurs semaines, les élus au comité

d'entreprise, au comité d'établissement et les administrateurs salariés ne siégeaient plus. La situation s'est dénouée à quelques jours de la signature de l'accord et du premier tour des élections. Il y a eu des avancées importantes et l'octroi de moyens supplémentaires aux organisations syndicales représentatives. »

### Plusieurs avancées notables

Quelles sont ces avancées ? « Des critères élargis de désignation des délégués syndicaux conventionnels, la possibilité pour les permanents d'effectuer leur mission à 100 % pour l'organisation syndicale, la mise à disposition de locaux par l'entreprise (ou de moyens pour en louer) qui nous permet de regrouper nos équipes au même endroit, énumère Valérie Vovk. Cet accord permet également aux OSR de récupérer 10 % du crédit d'heures non consommé des délégués syndicaux légaux. »

### Des « interlocuteurs » de proximité

Un autre point obtenu doit être souligné. À la RATP (61 000 salariés dont plus de 44 000 en Ile-de-France), il n'y a pas de représentants de proximité mais des « interlocuteurs » de proximité. L'accord stipule que ces derniers sont désignés par les organisations syndicales, alors que les représentants de proximité sont normalement investis par le CSE. « C'est nettement mieux, parce que c'est un





## FOCUS

choix, assure Valérie Vovk. C'est l'organisation syndicale qui nomme ses propres interlocuteurs de proximité. » Il est ainsi stipulé dans l'accord que chacune peut en désigner un nombre « raisonnable » en fonction de l'activité.

Durant cette négociation, « la CFE-CGC a été force de proposition eu égard à ses compétences techniques concernant notamment tous les chiffrages qui ont été faits : moyens, heures perdues, regroupement de plusieurs instances avec un seul crédit d'heures, nombre de salariés protégés... », détaille Valérie Vovk. Elle-même est une transfuge du département juridique de la RATP où elle a travaillé pendant 18 ans avant de mettre son expertise au service de la CFE-CGC. Un transfert qui a sans nul doute contribué à « muscler » l'équipe des négociateurs syndicaux.

### DES CSE À GÉOMÉTRIE VARIABLE À LA RATP

- **Originalité du dispositif à la Régie autonome des transports parisiens (RATP) : le découpage des comités sociaux et économiques se fait en deux étapes. L'accord de novembre 2018 prévoit d'abord 15 CSE pendant trois ans, découpés comme l'étaient les comités d'établissement.**
- **À partir de 2021, les CSE seront au nombre de 28, pour quatre ans, calés pour certains sur le découpage des ex-comités d'entreprise, pour les autres sur les ex-délégués du personnel. La raison ? C'est parce que les bus et la maintenance bus (MRB) seront ouverts à la concurrence en 2025. Les partenaires sociaux ont donc accepté d'adapter la configuration des structures représentatives à cette future organisation**



**J'assure  
ma moto  
au meilleur  
tarif.<sup>(1)</sup>**



**Rejoignez  
le N°1.<sup>(2)</sup>**

**Ce qui est essentiel pour moi, c'est de rouler bien assurée.**

Avec la Macif, je profite des meilleurs tarifs et des garanties du n°1 de l'assurance deux-roues pour prendre la route en toute sérénité. Je suis sûre d'avoir fait le bon choix pour mon assurance moto.

**Découvrez toutes les garanties de l'assurance deux-roues Macif en agence ou sur [macif.fr](http://macif.fr)**

(1) Étude Macif 2018. Tarif parmi les meilleurs du marché.

(2) Macif, 1<sup>re</sup> société d'assurance en nombre de contrats deux-roues en France en 2017.

**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)).

Assurances  
Banque  
Santé  
Essentiel pour moi





## BULLES TWITTER



**FRANÇOIS HOMMERIL** @FHOMMERIL  
25 FÉVRIER 2019

**Mon combat est simple, ma vision de la justice : qu'un cadre, licencié à 50 ans, ne soit pas obligé de vendre sa maison pour continuer à payer les études de ses enfants. Et ce alors qu'il aura cotisé toute sa carrière pour s'assurer contre ce risque. @CFECGC**



**ARTERO GABRIEL** @GABFD - 04 MARS 2019

**Assurance #chômage : Les #cadres qui travaillent et s'investissent dans leur entreprise seraient devenus les riches à abattre? @BMartinot @fhommeril <https://urlz.fr/9cMx>**



**CHRISTOPHE ROTH** @ROTH\_CFECGC  
27 FÉVRIER 2019

**Les nouvelles pénibilités au travail sont largement sous-estimées !**

**[https://www.lemonde.fr/emploi/article/2019/02/25/les-nouvelles-penibilites-au-travail-sont-largement-sous-estimees\\_5427930\\_1698637.html](https://www.lemonde.fr/emploi/article/2019/02/25/les-nouvelles-penibilites-au-travail-sont-largement-sous-estimees_5427930_1698637.html) ... via @lemondefr**



**RAPHAËLLE BERTHOLON** @RBERTHOLON  
07 MARS 2019

**Grâce à l'amendement 664 porté par @CFECGC à l'article 59 de la #loiPacte 1,3 M de #salariés de sociétés coopératives pourront placer des parts sociales dans leur FCPE @CFECGC #syndicat utile qui répond à 1 attente forte des salariés de #banque coopérative. #epargnesalariale**



## AGENDA

JUSQU'AU  
**21/03**

Salon CE à la Porte de Versailles de Paris, le rendez-vous des élus de CE/CSE et des représentants du personnel.

VENDREDI  
**29/03**

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

VENDREDI  
**05/04**

Réunion de négociation entre partenaires sociaux sur le pilotage stratégique du régime complémentaire de retraite Agirc-Arrco.

JUSQU'EN  
**JUIN**

Travaux entre les partenaires sociaux sur la future réforme de la santé au travail voulue par le gouvernement.

JEUDI  
**28/03**

« Mise en place et fonctionnement des CSE » : réunion/petit déjeuner organisé au siège confédéral par l'union régionale CFE-CGC Ile-de-France.

VENDREDI  
**29/03**

Sortie du Royaume-Uni de l'Union européenne (Brexit).

COURANT  
**AVRIL**

Réalisation, par le gouvernement, de la synthèse autour des 4 thèmes du grand débat national.

## CONTACTS

**Mathieu Bahuet**  
mathieu.bahuet@cfecgc.fr

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

@CFECCG #cfecgc