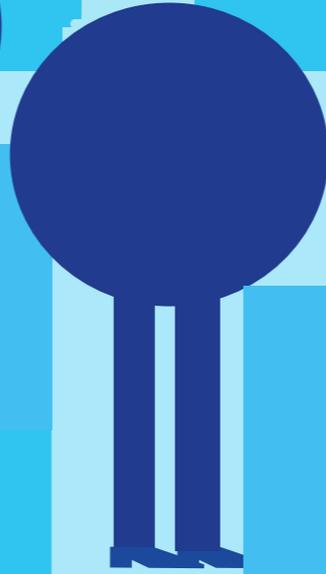
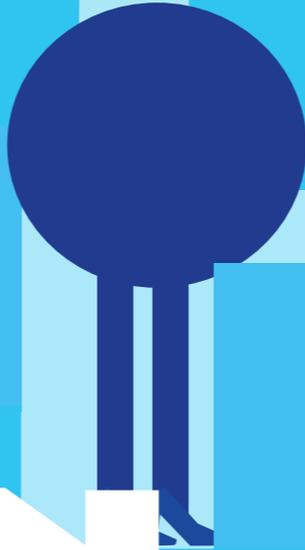
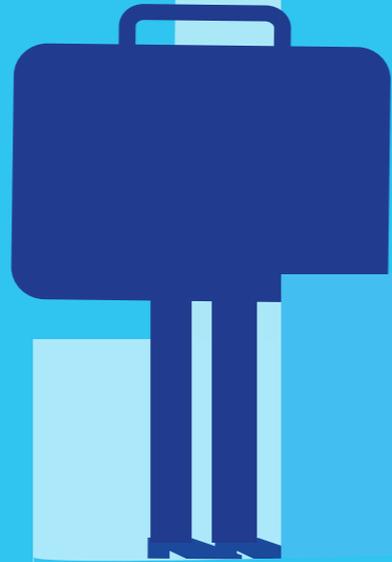




**RÉFORME
DES RETRAITES**



LE BULLETIN CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

- P. 3** **EN BREF**
- P. 4** **L'INFO MILITANTE - RETRAITES : LES REVENDICATIONS DE LA CFE-CGC**
- P. 5 À 9** **LA CFE-CGC MOBILISÉE POUR LIMITER LES EFFETS NÉFASTES DU PROJET GOUVERNEMENTAL**
- P. 10** **NÉGOCIATION ENCADREMENT : LE MEDEF FAIT ENCORE DES SIENNES...**
- P. 11** **HANDICAP : L'HEURE EST PLUS QUE JAMAIS À L'ACTION !**
- P. 12 À 14** **ENTRETIEN - XAVIER LE COQ : « FAIRE UNE RÉELLE GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES DANS L'INDUSTRIE »**
- P. 15 À 19** **REGARDS EMPLOIS**
- P. 20 À 23** **REGARDS DURABLES**
- P. 24 À 27** **REGARDS EUROPE ET INTERNATIONAL**
- P. 28** **TENDANCES**
- P. 29** **BULLES TWITTER**
- P. 30** **AGENDA**





EN BREF

Elections MSA : la CFE-CGC (27,29 %) deuxième organisation syndicale

A l'issue des élections organisées du 20 au 31 janvier à La Mutualité sociale agricole (MSA), le régime de protection sociale des professions agricoles, la CFE-CGC, en progression avec 27,29 % des voix (contre 25,5 % en 2015) et 1 573 délégués élus dans le collège salariés, est arrivée en deuxième position des organisations syndicales derrière la CFDT (41,20 %) et devant la CGT (18,95 %), FO (9,02 %) et la CFTC (3,44 %). Le taux de participation s'est élevé à 26,08 %. Deuxième régime de Sécurité sociale, la MSA assure toute la population agricole et les ayants droit : exploitants, salariés (exploitations, entreprises, coopératives et organismes professionnels agricoles), employeurs de main-d'œuvre.

Reprise des discussions entre partenaires sociaux sur la santé au travail

Les organisations syndicales et patronales se sont réunies le 4 février pour reprendre les discussions sur la santé au travail, six mois après un constat d'échec au sein du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT). Plusieurs réunions sont désormais programmées pour évoquer les sujets d'une négociation nationale interprofessionnelle. Avant de s'engager, la CFE-CGC a fait valoir qu'elle attend au préalable des avancées significatives sur la négociation en cours sur l'encadrement, toujours paralysée par le Medef (voir page 10).

Retraites : le Conseil d'État très critique sur le projet gouvernemental

Dans un avis publié fin janvier, la plus haute juridiction administrative a fortement tancé le projet de réforme du gouvernement, pointant des projections financières « lacunaires » et critiquant le choix de recourir à 29 ordonnances. En outre, le Conseil d'État a déploré n'avoir disposé que de trois semaines pour rendre son avis sur les deux projets de loi (organique et ordinaire) modifiés à six reprises durant cette période...

Retraites : les Français de plus en plus nombreux à liquider leur pension avec une décote

En 2018, 10,6 % des retraites ont été attribuées avec un taux réduit selon la Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav). Faut de n'avoir cotisé assez longtemps pour atteindre le taux plein, ces ex-actifs sont partis avec une décote de 12,2 trimestres en moyenne (10,1 pour les hommes, 13,5 pour les femmes) et une pension réduite en proportion. Les Français sont de plus en plus nombreux à liquider leur pension avec une décote, la part de « décoteurs » ayant doublé depuis 2006 (7,8 % en 2015, 8,7 % en 2016, 9,8 % en 2017 et 10,6 % en 2018).

Congé pour le décès d'un enfant : le gouvernement rétropédale

Suite à la vague d'indignation qui a suivi le rejet, le 30 janvier à l'Assemblée nationale, d'une proposition de loi permettant un congé de 12 jours en cas de disparition d'un enfant au motif de ne pas le faire « payer à 100 % par l'entreprise » dicit la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, l'exécutif a fait machine arrière, assurant que l'allongement du congé va revenir au Sénat sous la forme d'un amendement gouvernemental. La perte d'un enfant mineur frappe chaque année environ 4 500 familles.

LE CHIFFRE

41 000



Soit le nombre d'amendements déposés sur le projet gouvernemental de réforme des retraites dont l'examen du texte a débuté le 17 février à l'Assemblée nationale.

De son côté, la CFE-CGC a transmis 22 amendements (voir p.5) afin de limiter les effets néfastes d'un texte gouvernemental injuste et dangereux qui fait basculer le système des retraites dans l'inconnu.



L'INFO MILITANTE

RETRAITES : LES REVENDICATIONS DE LA CFE-CGC

Alors qu'a débuté l'examen parlementaire et afin de limiter les effets néfastes d'un texte gouvernemental injuste et dangereux (relire la tribune au vitriol de François Hommeril, président confédéral, dans les colonnes de Marianne) qui fait basculer le système des retraites dans l'inconnu, la CFE-CGC demande notamment :

- **Le maintien de l'assiette de cotisation jusqu'à 8 plafonds de la Sécurité sociale.**
Le gouvernement souhaite en effet réduire l'assiette de cotisation de 8 à 3 plafonds avec, pour conséquence, des droits acquis non financés pour les hauts revenus. Cela entraînera un déséquilibre de 3,7 milliards par an... payé par tous.
- **Un départ à taux plein dès 62 ans pour les mères de famille afin de compenser la suppression des 8 trimestres par enfant.**

→ **Des garanties spécifiques et concrètes pour les salariés aux carrières incomplètes et notamment les chômeurs de longue durée.**
Pour la CFE-CGC, les droits doivent être calculés en fonction des revenus perçus et non des prestations servies.

→ **La valorisation des droits déjà acquis dans le système actuel, sans préjudice.**

→ **La possibilité pour le salarié de faire valoir son droit à la retraite progressive dès 60 ans et jusqu'à l'âge d'équilibre, sans opposition de l'employeur.**

LA CFE-CGC DIT NON A UN PROJET QUI, SANS LE DIRE, EST UNE MACHINE A BAISSER LES PENSIONS ET QUI OUVRE LA PORTE AUX RETRAITES SUPPLÉMENTAIRES PAR CAPITALISATION.



L'INFO MILITANTE

LA CFE-CGC MOBILISÉE POUR LIMITER LES EFFETS NÉFASTES DU PROJET GOUVERNEMENTAL

Toujours partie prenante de l'intersyndicale opposée au projet de loi, la CFE-CGC, en parallèle de sa participation à la conférence sur l'équilibre et le financement entre partenaires sociaux, a formulé 22 amendements thématiques dans le cadre des débats parlementaires.

AMENDEMENT N°1

GARANTIR QUE LA VALEUR D'ACQUISITION DU POINT NE SE DÉGRADE PAS TOUT AU LONG DE LA CARRIÈRE

→ **Objectif** : garantir que la valeur d'acquisition ne puisse pas évoluer plus vite que la valeur de service du point, et ce pendant la période transitoire jusqu'au 31 décembre 2044 comme à compter du 1er janvier 2045. Une revalorisation de la valeur d'acquisition plus rapide que celle de la valeur de service reviendrait à baisser le niveau relatif des pensions futures par une acquisition de points ralentie pendant toute la vie active. A salaire constant, le nombre de points acquis chaque année baisserait et, de surcroît, ces points seraient moins valorisés à la liquidation de la retraite.

pu librement arbitrer, sans cadre préformaté, l'ensemble des paramètres.

Il convient de prévoir que la répartition du nombre de membres entre les organisations sera égalitaire. Chacune des organisations représentatives pourra ainsi disposer du même nombre de représentants au sein du conseil à l'image du conseil d'administration de l'Agirc-Arrco qui a fait ses preuves dans son mode de fonctionnement.

Il convient de confier au conseil d'administration la responsabilité de nommer le directeur général de la Caisse nationale de retraite universelle. Ainsi, le DG est responsable devant le conseil d'administration de sa bonne gestion. Le pouvoir de nommer son directeur est un gage de responsabilité du CA.

Il convient aussi d'élargir le comité d'expertise indépendant avec deux membres nommés par le conseil d'administration. Il s'agit d'un juste équilibre afin de dissiper toute défiance et critiques éventuelles sur les avis futurs que ce comité s'apprête à faire.

Il convient de retirer au comité d'expertise indépendant la mission de formuler des recommandations ou propositions de réforme. Le pilotage doit rester à la seule main du conseil d'administration de la Caisse nationale de retraite universelle.

AMENDEMENTS N°2, 16, 17 19 & 21

GARANTIR UNE VRAIE GOUVERNANCE PARITAIRE

→ **Objectif** : donner toute latitude au Conseil d'administration sous réserve du respect de l'équilibre pluriannuel en supprimant le processus d'approbation de la délibération par décret et la possibilité de déterminer par décret des taux différents à ceux proposés par le conseil d'administration.

En l'état actuel de la rédaction, il apparaît que la gouvernance est laissée fictivement aux partenaires sociaux. Il semble pourtant légitime de les laisser gérer de façon responsable ces paramètres sans que l'Etat ne puisse systématiquement reprendre la main tant que la trajectoire d'équilibre n'est pas menacée. Le paritarisme a prouvé son efficacité dans la gestion de l'Agirc-Arrco car il a



AMENDEMENTS N°3 & 13

NE PAS RENDRE CADUQUES LES DROITS FAMILIAUX PAR LES DÉCOTES LIÉES À L'ÂGE D'ÉQUILIBRE

→ **Objectif** : prendre en compte l'incidence des enfants sur la carrière en permettant notamment aux mères de famille un départ sans décote plus tôt, à l'instar des trimestres de majoration de durée d'assurance par enfant. En effet, au régime général, un enfant permet à la mère d'atteindre le taux plein jusqu'à 8 trimestres plus tôt. Par ailleurs, l'article 40 du présent projet de loi met en place un nombre de mois par enfant pris en compte dans la carrière de l'assuré pour ouvrir droit à la pension minimale. Il y a donc du sens à prendre en compte ce même nombre de mois dans la durée de carrière de tous, et donc d'abaisser l'âge d'équilibre à due proportion.

Il convient par ailleurs d'accorder des droits au titre des enfants suffisants pour compenser le coefficient d'ajustement subi pour tout départ avant l'âge d'équilibre. Supprimer les huit trimestres de majoration de durée d'assurance par enfant doit nécessairement avoir une contrepartie permettant de la même façon de partir plus tôt à taux plein. En effet, un enfant permet aujourd'hui à la mère d'avancer son acquisition du taux plein de deux ans : une disposition équivalente est donc d'accorder une majoration de points au moins supérieure au coefficient d'ajustement appliqué pour un départ avec deux ans d'anticipation par rapport à l'âge d'équilibre.

AMENDEMENT N°4

UN ÂGE D'ÉQUILIBRE UNIQUE

→ **Objectif** : prendre en compte l'ensemble des personnes concernées par le système universel sans exception pour la fixation de l'âge d'équilibre applicable à compter de l'entrée en vigueur du système universel.

En ne considérant que les salariés du régime général, et en ne prenant pas en compte les départs anticipés, l'âge moyen de départ à la retraite projeté apparaîtra nettement plus tardif que la moyenne de tous les départs. Pour définir l'âge d'équilibre du système universel, il est plus cohérent de prendre en considération l'âge moyen de départ, tous départs confondus, sachant que les départs anticipés du régime général ou des régimes spéciaux seront déjà pondérés par la masse dans le calcul de la moyenne, et qu'ils pèseront donc moins que les départs du régime général hors départs anticipés.

L'âge d'équilibre est le paramètre principal pour ajuster le financement du régime universel. Il ne doit pas être différencié par population. Les difficultés des métiers sont prises en compte à travers la pénibilité et les carrières longues.

AMENDEMENT N°5

MAINTENIR UNE COUVERTURE DU SYSTÈME DE RETRAITE JUSQU'À HUIT PLAFONDS DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

→ **Objectif** : augmenter la limite de 3 à 8 plafonds annuel de la Sécurité sociale pour ce qui concerne la part de la cotisation prise en compte pour l'acquisition des points. En effet, réduire l'assiette de cotisation prise en compte pour l'acquisition des points déséquilibre le régime et condamne la collectivité à consommer ses réserves pour assurer le versement des pensions correspondant aux droits acquis jusqu'à 8 plafonds avant la mise en place du système universel. Pour éviter ce déséquilibre, la seule solution est de conserver une assiette de cotisation de la même ampleur qu'aujourd'hui, système universel.

Abaisser à trois fois le montant du plafond revient à empêcher les personnes disposant de revenus supérieurs de se constituer des droits à la retraite au-delà via le système obligatoire. Cette perte



L'INFO MILITANTE

de droits peut inciter ces talents à quitter le territoire national. En excluant les contributions sur les plus hauts revenus, on fragilise donc le système par répartition. Le maintien à 8 plafonds est donc aussi la réaffirmation de la préservation d'un régime par répartition pour tous et financé par tous. Un régime contributif par points qui favorise le pacte social.

Par ailleurs, les hauts revenus qui le souhaitent n'ont pas besoin d'incitation particulière pour se constituer dès aujourd'hui, à titre individuel, des compléments de revenus par capitalisation qui pour beaucoup présentent déjà des incitations d'ordre fiscal.

AMENDEMENTS N°6 & 7

PROMOUVOIR LE DISPOSITIF DE RETRAITE PROGRESSIVE

→ **Objectif** : rendre possible l'accès au dispositif de retraite progressive dès 60 ans comme c'est aujourd'hui le cas. Ce dispositif présente l'avantage de réduire progressivement l'activité professionnelle avant de pouvoir effectivement la liquider, ce qui perd de son sens si l'accès n'est possible qu'à partir de l'âge légal. De plus, pour les assurés bénéficiant d'un départ anticipé pour carrière longue ou pénibilité, l'accès à la retraite progressive doit en toute logique être ouvert au plus tard dès leur âge d'ouverture des droits.

Il convient de rendre opposable le droit à la retraite progressive jusqu'à l'âge d'équilibre. Le refus de l'employeur pour incompatibilité avec l'activité économique de l'entreprise est une condition trop peu restrictive. L'employeur ne doit pas pouvoir s'y opposer tant que l'assuré n'a pas atteint l'âge d'équilibre. Seul un éventuel décalage dans le temps de l'entrée dans le dispositif - de l'ordre de 6 mois par exemple - devrait être possible pour laisser le temps à l'employeur d'adapter son organisation au niveau de l'entreprise ou du poste de l'assuré. Au-delà de l'âge d'équilibre, le maintien en retraite progressive nécessiterait l'accord de l'entreprise qui garderait ainsi un contrôle sur sa pyramide des âges.

AMENDEMENT N°8

SUPPRIMER LES EFFETS PERVERS DE L'ÂGE D'ÉQUILIBRE SUR LES DÉPARTS ANTICIPÉS

→ **Objectif** : permettre à l'assuré remplissant les conditions du dispositif carrière longue de partir sans décote. Or un âge d'équilibre abaissé de seulement 2 ans implique que les départs anticipés pour carrière longue se font nécessairement avec décote, considérant qu'il y a déjà un manque à gagner en termes de point inhérent à tout départ anticipé.

Parallèlement, si l'assuré remplit les conditions du dispositif carrière longue et qu'il peut donc partir dès 60 ans, son choix éventuel de rester en activité au-delà doit être valorisé par le coefficient d'ajustement majorant, au-delà de l'âge légal de départ à la retraite.

L'application aveugle de l'âge d'équilibre rend, dans les faits, inopérant le dispositif de départ anticipé pour carrière longue.

AMENDEMENT N°9

PRÉSERVER LE DISPOSITIF DE DÉPART ANTICIPÉ POUR CARRIÈRE EN SITUATION DE HANDICAP

→ **Objectif** : mettre en cohérence le texte de loi avec son exposé des motifs qui indique un âge dérogatoire d'ouverture des droits fixé entre 55 et 59 ans, comme en l'état actuel du dispositif de départ anticipé pour carrière en situation de handicap. Mais dans le texte, un âge légal abaissé de seulement 2 ans correspond à un âge d'ouverture des droits de 60 ans.



AMENDEMENTS N°10 & 11

SUPPRIMER LES EFFETS PERVERS DE L'ÂGE D'ÉQUILIBRE SUR LES DÉPARTS ANTICIPÉS ET LA PENSION MINIMALE GARANTIE

→ **Objectif** : permettre à l'assuré faisant usage des points acquis via son compte professionnel de prévention, en vue d'un départ anticipé, de partir sans décote. Or un âge d'équilibre abaissé d'au maximum 24 mois implique que les départs anticipés se font nécessairement avec décote. Il y a déjà un manque à gagner en termes de point inhérent à tout départ anticipé.

Parallèlement, si l'assuré peut partir avant l'âge légal grâce à son compte professionnel de prévention, son choix éventuel de rester en activité au-delà doit être valorisé par le coefficient d'ajustement majorant, au-delà de l'âge légal de départ à la retraite.

Il conviendrait de fixer la durée de carrière exigée à 516 mois sans lier son évolution à celle de l'âge d'équilibre. Ce nombre équivaut à 43 années de cotisation. L'évolution prévue du nombre de mois comme l'âge d'équilibre implique un allongement de la durée de cotisation nécessaire au bénéfice de la retraite minimale et du dispositif carrière longue. L'âge d'équilibre n'a pourtant rien à voir avec la mesure de la durée de carrière. Demander plus de 43 années de cotisations à un assuré ayant commencé à travailler avant 20 ans revient à empêcher tout départ anticipé pour carrière longue à l'avenir, une durée de 44 ou 45 ans de cotisation se révélant impossible à atteindre avant 62 ans, âge légal de droit commun.

AMENDEMENT N°12

NE PAS PÉNALISER LES CHÔMEURS DE LONGUE DURÉE, SOUVENT SENIORS

→ **Objectif** : attribuer des points pour les périodes de chômage indemnisé en tenant compte des revenus perçus avant la période de chômage. Il est d'ailleurs tenu compte des revenus ayant servi au calcul des cotisations pour la prise en compte des autres périodes assimilées.

La valorisation des périodes de chômage ne doit pas être dépréciée en ne considérant que le montant de l'allocation servie. Le nombre de points acquis en serait fortement diminué, impactant

directement la pension de retraite de tous ceux qui connaîtront des périodes de chômage.

Le chômage de longue durée touche principalement les seniors qui subissent cet état de fait. Diminuer leurs droits, c'est avoir, demain, des Français dans la précarité.

AMENDEMENT N°14

GARANTIR LE DROIT A RÉVERSION POUR TOUS LES COUPLES MARIÉS

→ **Objectif** : supprimer la condition de durée de mariage pour le bénéfice de la réversion. Cette modalité plus favorable, sans condition de durée de mariage, est actuellement en vigueur. Le contrat de mariage lie les époux dès le premier jour, les droits et devoirs en découlent immédiatement. La réversion ne doit pas y faire exception.

AMENDEMENT N°15

ÉTENDRE LA POSSIBILITÉ DE RACHAT DE POINTS A TOUTES LES PÉRIODES DE STAGES NON RÉMUNÉRÉS

→ **Objectif** : étendre la possibilité d'obtenir des points, sous réserve du versement de cotisations, à l'ensemble des stages non rémunérés intervenant tout au long de la vie professionnelle, les changements de métiers et d'orientations professionnelles n'étant plus uniquement conditionnés par les études supérieures.

AMENDEMENT N°18

GARANTIR UN PILOTAGE EFFICIENT

→ **Objectif** : instaurer un pilotage sur 10 ans au lieu de 5 ans pour une meilleure adaptation à la durée du cycle économique.



AMENDEMENT N°20

GARANTIR UN PILOTAGE ÉCLAIRÉ

→ **Objectif** : maintenir le Conseil d'orientation des retraites (COR) dans sa capacité à fournir des études en complément du comité d'expertise indépendant. La composition de ces deux instances étant différente, la production de diagnostics de l'une et l'autre permettra à la Caisse nationale de retraite universelle de prendre ses décisions sur une base d'autant plus solide.

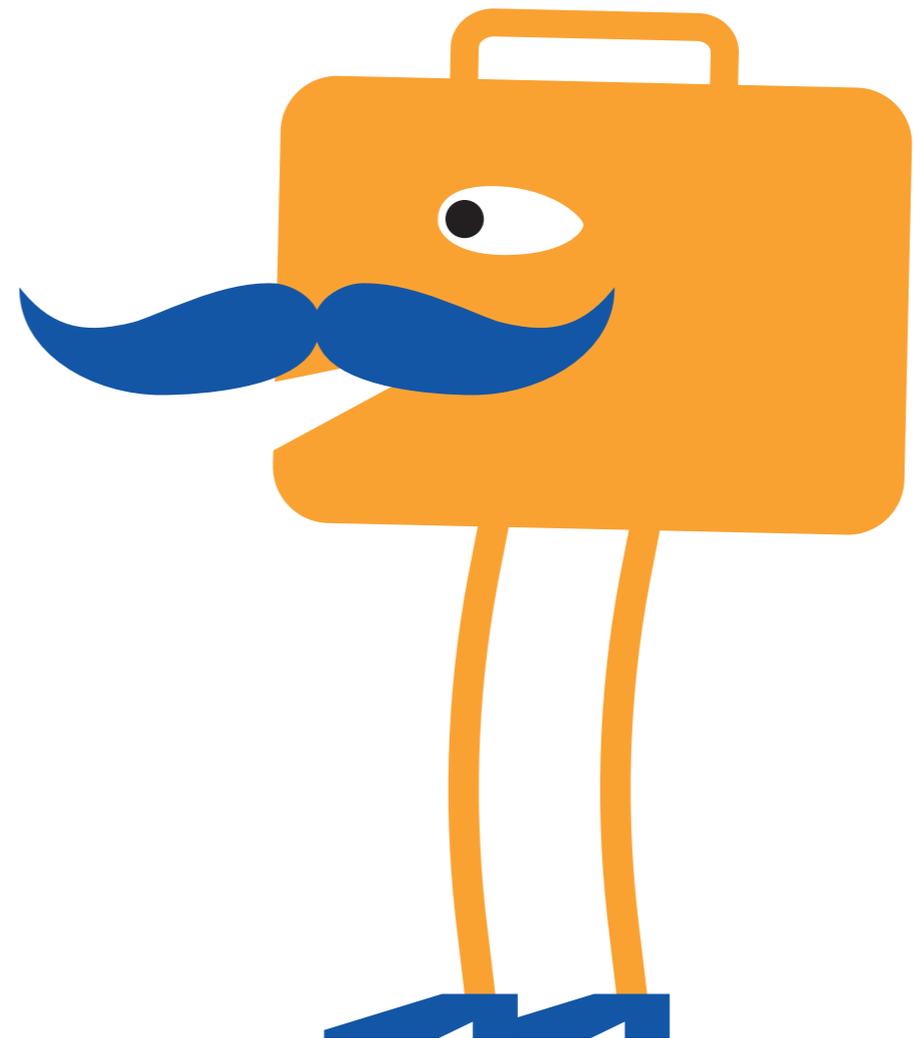
Il est souhaitable que le COR reste dans son fonctionnement actuel en termes de composition et de missions.

AMENDEMENT N°22

GARANTIR LES DROITS ACQUIS

→ **Objectif** : prévoir que cette ordonnance valorisera les droits acquis pendant les périodes d'affiliation antérieures à l'entrée en vigueur du système universel comme cela aurait été fait sans basculement dans le système universel, c'est-à-dire au regard des données disponibles en fin de carrière, notamment pour le calcul du salaire de référence.

Par ailleurs, comme cela avait été fait dans le cadre du relèvement de l'âge légal, une disposition devra prévoir le remboursement des rachats de trimestres inutiles aux assurés concernés.





L'INFO MILITANTE

NÉGOCIATION ENCADREMENT : LE MEDEF FAIT ENCORE DES SIENNES...

Réunis le mois dernier pour reprendre le cours chaotique de la négociation sur l'encadrement, les partenaires sociaux ont travaillé sur un texte de synthèse encore loin de faire l'unanimité, en particulier sur la partie prévoyance.

C'est sur la base d'un texte adressé la veille au soir par le Medef que les organisations représentatives syndicales et patronales se sont retrouvées le 17 janvier pour relancer la négociation sur la définition de l'encadrement débutée il y a maintenant plus de deux ans. Un texte qui, de l'avis unanime des organisations syndicales dont la CFE-CGC, pâtit de plusieurs manques puisqu'il ne comporte pas de définition de l'encadrement et qu'il n'offre pas de contreparties suffisamment équilibrées pour les populations de l'encadrement (beaucoup d'obligations pour les salariés et peu pour les entreprises).

Enfin et surtout, le texte patronal n'aborde pas la problématique pourtant fondamentale de la prévoyance des cadres et assimilés sur les modalités de la pérennisation et d'une éventuelle modernisation du dispositif suite à la fusion de l'Agirc-Arrco effective depuis un an. Pour le Medef, ce sujet doit être traité au niveau des branches professionnelles.

« Ce sujet de la prévoyance a jeté un gros coup de froid dans la réunion, alors que la discussion avait débuté de manière plutôt constructive, déplore Gérard Mardiné, secrétaire général de la CFE-CGC et chef de file de la négociation. Quoi qu'il en soit, la CFE-CGC soutient plus que jamais la conclusion rapide d'un accord national interprofessionnel (ANI) définissant, valorisant et motivant les salariés de l'encadrement dans l'intérêt des entreprises et de tous les salariés. »

LA CFE-CGC FAIT VALOIR SES EXIGENCES

Pour la CFE-CGC, force de proposition et qui a récemment adopté, à l'occasion de son dernier congrès confédéral, de nouvelles résolutions visant notamment à valoriser la prise de responsabilité,

il s'agit désormais, pour la suite de la négociation, de :

- clarifier la définition de ce qu'est un cadre et un membre de l'encadrement ;
- réaffirmer le besoin d'un tronc commun interprofessionnel ;
- considérer les implications pour les salariés de l'encadrement des nouvelles dispositions induites par la loi Pacte de 2019 (plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises), notamment la prise en compte obligatoire par les entreprises des enjeux sociaux et environnementaux ;
- valoriser les notions d'éthique professionnelle et permettre à l'encadrement de retrouver une capacité à bien faire son travail ;
- sécuriser la base des cotisants à l'Association pour l'emploi des cadres (Apec) ;
- prévoir la possibilité d'élaborer un guide d'application de l'accord dédié aux branches professionnelles.

Autant de sujets qui seront abordés à l'occasion de la prochaine séance officielle de négociation programmée entre partenaires sociaux le 28 février.





L'INFO MILITANTE

HANDICAP : L'HEURE EST PLUS QUE JAMAIS À L'ACTION !

Alors que s'est tenue la Conférence nationale du handicap le 11 février, jour du 15e anniversaire de la loi de 2005, la CFE-CGC rappelle son engagement constant au service des salariés en situation de handicap.

La loi du 11 février 2005 intitulée « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » a quinze ans. L'occasion pour la CFE-CGC de rappeler l'engagement quotidien et les actions menées par le syndicat de l'encadrement au service des salariés en situation de handicap.

Beaucoup d'annonces sont faites pour moderniser l'accès aux droits et notamment raccourcir les délais d'obtention de la reconnaissance administrative de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) auprès des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH). Récemment, la revalorisation de l'allocation adulte handicapée (AAH) est passé progressivement de 810,89 à 900 euros pour une personne seule depuis novembre 2019.

CFE-CGC salue le volontarisme affiché sur des champs comme l'accès aux droits, la scolarité et l'égalité des chances, l'insertion professionnelle ou encore l'accessibilité au logement, aux bâtiments et aux loisirs. Le bilan des quinze dernières années va plutôt dans le bon sens et il est conforme à l'esprit de la loi du 11 février 2005.

CONSEILLER, ASSISTER ET REPRÉSENTER LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Malgré tout, il reste encore tant à faire ! L'heure est plus que jamais à l'action. La CFE-CGC poursuit, sans relâche, son combat quotidien pour conseiller, assister et représenter les travailleurs handicapés et les salariés dont un proche est handicapé. Avec ses structures, la CFE-CGC reste mobilisé pour faire face à toutes les évolutions sociétales et au développement de nouvelles formes de handicap, en particulier le handicap psychique. À ce titre, la dernière convention signée en novembre 2019 avec l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH)

engage à une prise en compte de cette pathologie qui reste méconnue. Le handicap psychique est pourtant la première cause d'arrêt de travail selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS) pour qui la pathologie devient la première cause de handicap dans le monde.

En parallèle, la CE-CGC s'attache à toujours mieux former un nombre croissant de militants pour négocier de solides accords handicap en entreprise et dans la fonction publique. Plusieurs modules de formation sont à leurs dispositions, ainsi que des fiches réflex handicap, un handiblog, des BD et des quizz, sans oublier de nombreux colloques afin d'informer et de nourrir les débats.

UN COLLOQUE CFE-CGC LE 30 MARS SUR LE HANDICAP PSYCHIQUE ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES

À ce sujet, la CFE-CGC organise, le 30 mars prochain à l'Espace Diderot (75012), un grand colloque « Handicap psychique, handicap invisible : égalités des chances et si on en parlait ? » (inscription en ligne [ici](#)), en présence de François Hommeril, président de la CFE-CGC, et de nombreux institutionnels.

Parce que le handicap est la première discrimination dans notre pays et dans le monde du travail, la CFE-CGC, mobilisée 365 jours par an face à toutes les formes de handicap, va en particulier travailler, cette année, sur les femmes et le handicap, le handicap numérique et les enfants en situation de handicap, tout en poursuivant ses actions sur le handicap psychique.



ENTRETIEN

« FAIRE UNE RÉELLE GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES DANS L'INDUSTRIE »

Président du Syndicat national CFE-CGC Sidérurgie, délégué national à l'Industrie et membre du comité exécutif du Conseil national de l'Industrie (CNI),

Xavier Le Coq évoque les travaux conduits dans le cadre du Pacte productif initié par le gouvernement.

Quelle est l'opinion de la CFE-CGC sur le Pacte productif lancé l'an dernier par le gouvernement pour développer l'industrie ?

Dans notre contribution à la consultation publique publiée le 23 septembre 2019, nous avons indiqué partager les objectifs du pacte productif 2025, en particulier sur les deux piliers que représentent la diffusion du numérique et la transition écologique. Sur le principe de rehausser la part de l'industrie et de l'agriculture dans le PIB, nous partageons globalement le diagnostic. Depuis quelques années, l'industrie a cessé de détruire des emplois en France. Après, la question est de savoir où en est le projet. Nous attendons ces prochaines semaines les arbitrages du président de la République, suite aux consultations lancées depuis mai dernier. Des propositions ont commencé à être chiffrées par les services de l'Etat. Il faut voir ce qui va en sortir.

Comment se sont déroulées les consultations associant notamment les partenaires sociaux ?

Le Pacte productif a identifié 5 domaines d'activité (voir encadré) auxquels s'est ajouté un sujet qui ressortait transversalement de tous les groupes de travail : la formation et les compétences. La CFE-CGC avait un représentant dans le groupe Numérique (Pablo Sanders, élu CFE-CGC Hewlett Packard Enterprise) et j'ai fait partie du groupe Industrie. Beaucoup de propositions ont été émises. Exemple : en comparant la fiscalité sur la production au niveau européen, on a constaté qu'elle était plus forte en France que chez nos voisins. On pense que le président de la République va retenir une baisse de la fiscalité de production, mais on ne sait pas

à quel niveau ni sur quelle trajectoire. Il pourrait aussi y avoir des incitations pour que les entreprises investissent dans la transition écologique. On évoque un dispositif de « sur-amortissement » destiné aux PME : si vous dépensez 100 dans ce domaine, vous pourrez amortir 125 voire 150 dans vos comptes. Je pense qu'il y aura des mesures concrètes, faciles à comprendre et qui pourront être mises en œuvre rapidement.

« Trop de belles sociétés françaises sont rachetées et partent aux Etats-Unis ou en Chine »

Avez-vous l'impression que la méthode a été la bonne ?

Le dossier retraite nous incite à la prudence... On a vu ce qui se passe quand le gouvernement « écoute » pendant un an et demi sans tenir aucun compte des avis. S'agissant du Pacte productif, on a l'impression qu'il a écouté et tenu compte. Dans le discours de Bruno Le Maire du 15 octobre dernier (« Un pacte productif pour l'emploi »), on retrouve des « petits à nous » si l'on peut dire. Notamment l'ambition de diminuer les émissions de carbone de l'industrie et la nécessité d'instaurer une taxe CO2 aux frontières de l'Union européenne, un projet qui me tient particulièrement à cœur pour la filière acier. Ou encore l'importance de la filière nucléaire pour une énergie électrique décarbonée et compétitive et le financement des nouvelles entreprises du numérique et l'accompagnement de leur croissance. Trop de belles sociétés françaises sont rachetées et partent aux Etats-Unis ou en Chine. Il faut mettre en place des mesures pour conserver leur énorme potentiel en France.



Quelles filières industrielles doivent être ciblées en priorité ?

Difficile de dire qui va bénéficier en particulier du Pacte productif, j'espère que ce sera un peu partout. Dans l'aéronautique, notamment civile, les carnets de commandes sont « blindés ». Dans l'automobile, filière importante en termes d'emploi, la situation est plus incertaine, en lien avec la question de la neutralité carbone. Entre l'hybride, l'électrique, l'arrêt du diesel dans les villes et sa diabolisation, beaucoup de personnes ne savent plus quelles voitures acheter. Le marché est en train de baisser, en France comme en Allemagne. Sans compter que si les constructeurs ne respectent pas les trajectoires de réduction d'émissions de carbone, ils devront payer des amendes énormes.

Pour certaines filières industrielles, on ne connaît pas aujourd'hui de solutions technologiques permettant d'atteindre la neutralité carbone en 2050 avec une étape en 2030. Il faut lancer d'énormes programmes de recherche, probablement au niveau européen. En agriculture, il y a beaucoup de contraintes évolutives sur le phytosanitaire, la compétitivité... Le Pacte productif peut apporter des briques dans tous ces domaines.

« Mettre à disposition des entreprises des sites industriels clés en main »

Pensez-vous que l'objectif de plein emploi en 2025 soit réaliste ?

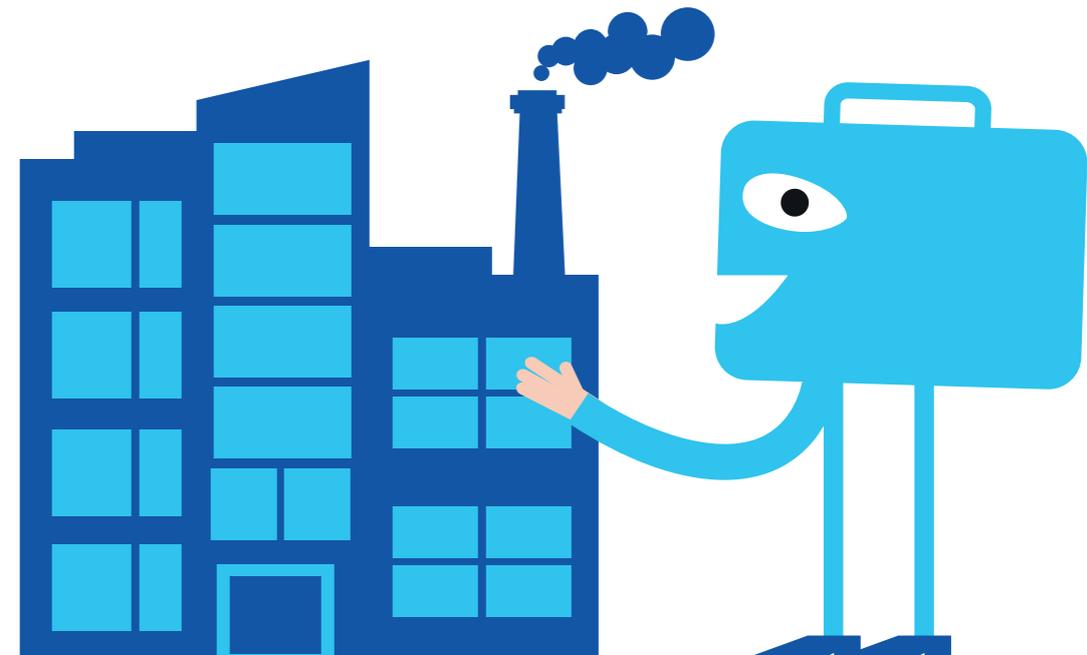
Une des propositions clés du groupe de travail « Compétences » est de faire une réelle gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans l'industrie en France pour voir, à l'horizon 2025 dans un premier temps, quels sont les métiers dont on va avoir

besoin et comment et combien il faut investir dans la formation pour les pourvoir. Pour la CFE-CGC, cette vision globale doit se décliner sur les territoires, au plus près des bassins d'emplois en lien avec les politiques de mobilité et de logement. Sur ce point, j'ai été soutenu par le député LREM Guillaume Kasbarian, membre du groupe de travail Industrie. Ce n'est pas la même chose de créer beaucoup d'emplois dans une région où on peut acheter une maison pour une bouchée de pain ou dans une agglomération où le logement est hors de prix ! Il y a du travail à mener, notamment avec Action Logement.

Comment cela se traduirait-il concrètement ?

Pour créer ou recréer des sites industriels, le gouvernement a confié une mission à Guillaume Kasbarian. Une des conclusions de son rapport est d'anticiper les procédures en mettant à disposition des entreprises des « sites industriels clés en main ». Environ 200 sites de développement industriel ont été identifiés par les régions, une cinquantaine ont été retenus et présentés à l'occasion de l'événement « Choose France » en janvier dernier. L'idée est de proposer aux investisseurs des sites industriels « prêts à l'emploi » dans lesquels ils pourront investir. Ce type d'initiatives aura inéluctablement un effet positif sur l'emploi dans l'industrie.

Propos recueillis par Gilles Lockhart



LE PACTE PRODUCTIF, KÉSACO ?

- Annoncé par le président de la République en avril 2019, le Pacte productif est constitué de 5 volets : transition énergétique, numérique, industrie, agriculture et agroalimentaire, innovation.
- Il vise à repenser le modèle productif français selon trois grandes questions :
 1. Que produire ? Identification de marchés porteurs pour la France en 2025 et en 2030.
 2. Comment produire ? Le pacte productif se veut « environnemental ». Il suit le cap de « la neutralité carbone en 2050 ».
 3. Avec qui produire ? « Ce pacte est passé entre l'Etat, les collectivités locales, les consommateurs, les salariés, les entrepreneurs et la planète », indique le dossier de presse fourni par Bercy en octobre 2019. « Le pacte productif doit d'abord être un pacte avec les salariés » avec, entre autres objectifs, celui de « mieux partager la valeur entre les salariés et l'entreprise. »
- Il repose sur une grande consultation lancée en juillet 2019 et confiée aux acteurs suivants : CCI France, CMA France, APCA, France Stratégie, Conseil national du numérique, réseau French Tech, association française des Pôles de Compétitivité... Plus de 70 fédérations, organisations syndicales, professionnelles et associations, ainsi que 2 000 chefs d'entreprises, y ont contribué.



J'anticipe
dès aujourd'hui
pour préserver
ma famille.



Garantie
Obsèques
Financement
et organisation
anticipés*

**Ce qui est essentiel pour moi,
c'est de pouvoir anticiper pour
soulager ma famille demain.**

Grâce au contrat Garantie Obsèques de la Macif, j'organise et finance mes obsèques dès à présent selon mes volontés pour épargner à mes proches la prise en charge de mes funérailles*.

La Macif s'engage à vos côtés.

Découvrez Garantie Obsèques et ses avantages, en agence ou sur macif.fr

Assurances
Banque
Santé
Essentiel pour moi



* Les sommes garanties peuvent s'avérer insuffisantes pour couvrir la totalité des frais d'obsèques au moment du décès. Le contrat **Garantie Obsèques** distribué par la Macif est assuré par **PRÉVOYANCE AÉSIO MACIF**, société anonyme au capital de 30 000 000 euros. Entreprise régie par le code des assurances. RCS Paris 841 505 787. Siège social : 25 place de la Madeleine 75008 Paris.

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).



INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : OÙ ON EST-ON ?

Le ministère du Travail a dressé un premier bilan mitigé de la mise en œuvre de l'obligation, pour les entreprises, de calculer et de publier, sur la base de plusieurs indicateurs, leur index de l'égalité femmes-hommes. État des lieux.

La loi « liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 a introduit un index de l'égalité professionnelle femmes-hommes qui met en place une obligation de résultats en matière d'égalité salariale. Objectif affiché par le législateur : la suppression de tous les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans toutes les entreprises d'au moins 50 salariés.

Les entreprises de plus de 1 000 salariés devaient publier au 1er mars 2019 sur leur site internet la note globale de l'index de l'égalité femmes-hommes et la communiquer, avec le détail des différents indicateurs, à leur comité social et économique (CSE) ainsi qu'à l'inspection du travail.

Les entreprises de 250 salariés à 1 000 salariés étaient tenues de le faire, quant à elles, au 1er septembre 2019. Sur la base des éléments dévoilés fin 2019 par le ministère du Travail, de premiers enseignements peuvent être tirés.

UNE OBLIGATION DE PUBLICATION DES NOTES MAJORITAIREMENT RESPECTÉE

Au 13 septembre 2019, quasiment toutes les entreprises de plus de 1 000 salariés (99 % sur les 1 240 entreprises au total) avaient publié leur note de l'index de l'égalité professionnelle. Les entreprises n'ayant pas encore répondu ont été mises en demeure et encourent des sanctions financières. De plus, 68 % des entreprises de 250 à 1 000 salariés (5 200 entreprises au total) avaient rempli leur obligation au 13 septembre dernier. A noter que l'inspection du travail relance les entreprises retardataires, qui risquent d'être mises en demeure.

DES NOTES MOYENNES RELATIVEMENT ÉLEVÉES

Les entreprises de plus de 1 000 salariés affichent une note moyenne de 83/100, contre 82/100 pour celles de 250 à 1 000 salariés. Seulement 7 entreprises de plus de 1 000 salariés (parmi lesquelles Lilly France, Crédit agricole Technologie et Services, OME...) et 16 entreprises de 250 à 1 000 salariés ont obtenu le score de 100/100 (La professionnelle du nettoyage, Amazon EU sarl succursale française, Madianet...).

Par ailleurs, les entreprises de 250 à 1 000 salariés obtiennent plus majoritairement le score de 99/100 (113 entreprises) que les celles de plus de 1 000 salariés (31 entreprises). Rappelons que ces résultats sont basés sur la base des 68 % d'entreprises de 250 à 1 000 salariés qui avaient publié leur note au 13 septembre dernier.

DES ENTREPRISES EN ALERTE ROUGE

L'index révèle que 18 % des entreprises de plus de 1 000 salariés et 16 % des entreprises de 250 à 1 000 salariés ont une note inférieure à 75/100. Par ailleurs, la ministre du travail, Muriel Pénicaud, a déclaré que la publication des entreprises non respectueuses de la loi était repoussée d'un an.

Ainsi, ces entreprises doivent prendre des mesures correctrices dès la première année pour atteindre au moins 75/100 dans les trois ans, sous peine de pénalités financières.



DEUX INDICATEURS EN SITUATION CRITIQUE

Tout d'abord, l'index révèle que près d'une entreprise sur trois de plus de 1 000 salariés, et près d'une entreprise sur cinq de 250 à 1 000 salariés, ne respectent pas l'obligation légale d'augmenter leurs salariées au retour de congé maternité si leurs collègues occupant le même type de poste l'ont été.

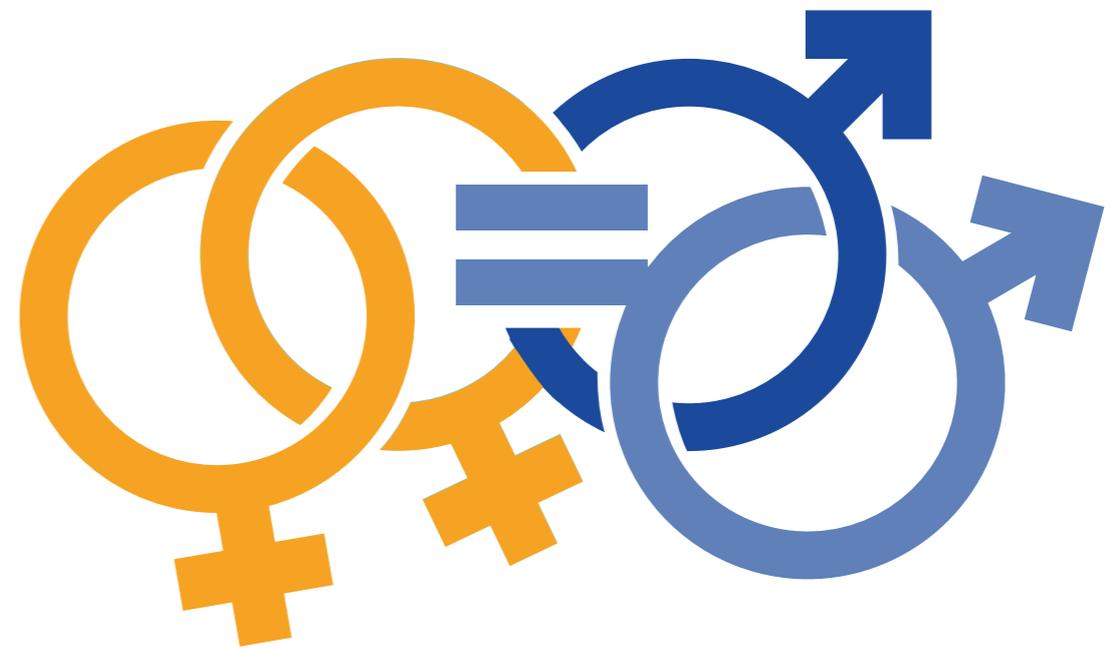
Ensuite, l'index confirme bel et bien l'existence d'un plafond de verre dans les entreprises. En effet, 50 % des entreprises de plus de 1 000 salariés et 40 % des entreprises de 250 à 1 000 salariés comptent au mieux une femme dans leur top 10 des rémunérations.

UNE IMPORTANTE MARGE DE PROGRESSION

Pour la CFE-CGC, il est important de rappeler deux éléments. Premièrement, que l'objectif de l'index est l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les entreprises ne doivent donc pas se contenter du seuil de 75/100, mais bien atteindre la note maximale. Des progrès sont donc à faire par les employeurs.

Deuxièmement, la CFE-CGC tient à rappeler que les entreprises peuvent, après consultation ou avis du comité social et économique, préférer une répartition par niveau ou coefficient hiérarchique (selon la classification de branche ou une autre méthode de cotation des postes) à la répartition par catégorie socioprofessionnelle (CSP) traditionnelle. La CFE-CGC encourage alors à opter pour une autre répartition que celle par CSP, plus adaptée à votre entreprise dans le but d'accroître la finesse de cet indicateur noté sur 40 points.

Pour plus d'informations sur l'index, nous vous rappelons qu'une fiche de décryptage est disponible sur l'intranet de la Confédération.





SYSTÈME DE CERTIFICATIONS : DU NIVEAU D'ÉTUDE AU NIVEAU DE COMPÉTENCES

Suite à la réforme 2018 de la formation professionnelle, la France a adopté le cadre européen des certifications (CEC) visant à favoriser la comparaison des certifications pour l'éducation et la formation au niveau européen.

En 1967, une nomenclature des niveaux de diplômes est définie par une circulaire interministérielle, basée sur les travaux de Jean Fourastié. Cette grille de six niveaux basés sur la durée des études au-delà de la scolarité obligatoire était utilisée par l'Éducation nationale jusqu'en 2009. Le niveau VI définit ainsi le niveau des « personnels occupant des emplois n'exigeant pas une formation allant au-delà de la scolarité obligatoire ». Une gradation s'effectue jusqu'aux niveaux I et II pour les personnes « occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau égal ou supérieur à celui des écoles d'ingénieurs ou de la licence ».

Il s'agit au départ de « classer » les personnels en poste, de déterminer les besoins en main d'œuvre et d'orienter la politique de formation pour y répondre : nous sommes alors à l'heure du Vème plan. L'augmentation du niveau général des qualifications est alors le facteur de la recherche de la productivité. Deux ans plus tard, le groupe permanent de la formation professionnelle et de la promotion définit une nouvelle grille. Si celle-ci est construite en référence à celle de 1967, la grille de 1969 renvoie à un niveau de qualification, de responsabilité et d'autonomie dans l'emploi. Elle compte 5 niveaux, du niveau V (CAP) au niveau I (master et au-delà) : le niveau VI de la grille de 1967 n'est pas considérée.

En 2008, le Parlement et le Conseil européen adoptent le cadre européen des certifications (CEC). La France s'est alignée sur ce cadre en janvier 2019, suite à la loi de septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Il s'agit d'un « meta-cadre » permettant une correspondance entre les différents systèmes de certification des pays membres de l'Union européenne. Celui-ci comprend 8 niveaux qui correspondent en France à :

- **Niveau 1** : école primaire et savoirs de base
- **Niveau 2** : brevet
- **Niveau 3 (ex-niveau V)** : CAP et BEP
- **Niveau 4 (ex-niveau IV)** : Baccalauréat
- **Niveau 5 (ex-niveau III)** : DEUG, BTS, DUT
- **Niveau 6 (ex-niveau II)** : Licence
- **Niveau 7 (ex-niveau I)** : Master, Ingénieur
- **Niveau 8** : Doctorat

Plus largement, le CEC est divisé entre savoirs (théoriques ou factuels), aptitudes (cognitives et pratiques), responsabilités et autonomie. Ces niveaux sont classés par degré de complexité croissant.

EN PARALLÈLE, UN TRAVAIL SUR LE REFERENTIEL RECTEC

En parallèle de ce cadre, la France, la Belgique et le Luxembourg ont travaillé, depuis 2015, sur le référentiel RECTEC (reconnaître les compétences transversales en lien avec l'employabilité et les certifications) qui permet aux publics les plus fragiles de pouvoir valoriser leurs compétences ou de pouvoir les transférer dans un autre secteur professionnel. Ce référentiel se combine aux 4 premiers niveaux du CEC, autour de 12 compétences transversales utilisables en milieu professionnel :

- **Pôle organisationnel**
 - Organiser son activité
 - Prendre en compte les règlements
 - Travailler en équipe
 - Mobiliser des ressources mathématiques



- **Pôle réflexif actionnel**

- Gérer des informations
- Agir face aux imprévus

- **Pôle communicationnel**

- Communiquer à l'oral
- Communiquer à l'écrit
- Prendre en compte les usages sociaux
- Utiliser les ressources numériques

- **Pôle réflexif-personnel**

- Construire son parcours professionnel
- Développer ses savoirs et ses modes d'apprentissage





LES NOUVEAUX ENJEUX DU MANAGEMENT

Management par la confiance, intrapreneuriat, méthodes agiles, mode projet : nombreuses sont les initiatives de renouveau managérial ayant pour point commun une philosophie de la collaboration et de la responsabilité.

Inspirés par les écrits de professeurs en management et souvent relayés par les cabinets de conseil, ces nouveaux modes de management bénéficient d'un terreau propice à leur diffusion.

Bousculées par la transformation digitale et les nouvelles aspirations des salariés, les entreprises cherchent à s'adapter aux mutations de leur environnement en passant d'un modèle vertical et rigide, fondé sur l'autorité hiérarchique, à un modèle horizontal plus fluide, censé libérer les énergies et favoriser l'innovation.

Ce nouveau modèle est caractérisé par un fonctionnement en réseau et l'instauration de structures légères, dont les entreprises du numérique constituent, pour beaucoup, l'incarnation. Au cœur de ce changement de paradigme qu'ils doivent accompagner, les managers cristallisent l'attention.

À travers cette étude, l'Apec a souhaité mieux comprendre comment ces nouveaux modes de management redéfinissent le rôle des cadres encadrants, comment ils se traduisent en pratique et quelles sont les compétences qu'ils mettent en jeu.



- Fruit des mutations qui redessinent le monde du travail, de nouvelles attentes émergent à l'égard du management**
 - Plus de trois quarts des cadres managers disent avoir constaté une évolution des attentes de leur direction ou de leurs collaborateurs et collaboratrices à leur égard.
 - Ces nouvelles attentes, essentiellement relationnelles, portent sur la responsabilisation, la qualité de vie au travail et la dynamique collaborative.
 - Responsables d'une équipe mais aussi d'une activité, les cadres managers n'en restent pas moins attendus et évalués sur leur performance opérationnelle.
- Les cadres managers sont à la recherche de nouveaux équilibres pour parvenir à concilier leurs différents rôles**
 - Accaparés par de multiples tâches qui leur réclament de plus en plus de temps, les managers ont tendance à se focaliser sur leurs missions opérationnelles.
 - Ils rencontrent également de nombreux dilemmes, au premier rang desquels la conciliation entre autonomie des équipes et contrôle de leur activité.
 - Ces évolutions conduisent 4 managers sur 10 à estimer que leur fonction est devenue plus difficile qu'avant, ce qui ne les empêche pas de continuer à s'y projeter.
- Le développement des compétences managériales est indissociable de celui des compétences comportementales**
 - Disposer d'un socle de compétences métier est un préalable pour les cadres managers pour mener leurs missions et ne pas manager « leurs soi ».
 - Convaincus que manager est avant tout une question de personnalité, les cadres accordent toutefois une importance croissante aux soft skills, en particulier l'écoute.
 - Conscients de devoir continuer à développer leurs compétences managériales, les managers souhaitent pouvoir se former davantage et prendre de la hauteur.



LES CADRES ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Dans cette étude conduite par l'Apec, les cadres sont interrogés sur leurs préférences et leurs attentes pour améliorer l'offre de formation professionnelle. Il en ressort que les cadres évoquent moins les sujets de formation - aujourd'hui globalement couverts par la diversité des catalogues existants - que les modalités d'organisation et d'animation, avec l'objectif d'en renforcer l'interactivité et l'impact.

L'ensemble des cadres interrogés a ainsi une vision très positive de la formation professionnelle : compétences, évolution, épanouissement, investissement, adaptation, enrichissement, etc. L'accès à la formation reste toutefois très dépendant des politiques de formation des entreprises et varie beaucoup selon la taille de ces dernières.

Si la formation professionnelle est unanimement valorisée par les cadres, son périmètre et ses effets restent globalement difficiles à établir pour la plupart d'entre eux.



- Les bénéfices de la formation professionnelle pour les cadres peuvent être difficiles à appréhender à court terme mais représentent des enjeux forts à plus long terme**
 - Les cadres mettent en avant différents apports : perfectionner des compétences déjà détenues, prendre du recul, appuyer une prise de poste, développer son niveau professionnel, prendre confiance en soi.
- Les formations sont souvent appréciées par les cadres et les dynamiques d'animation constituent un facteur clé de succès**
 - Selon les cadres, une formation réussie dépend avant tout de la qualité du formateur ou de la formatrice, des possibilités d'échanges, de l'ancrage dans la pratique, et d'une bonne organisation logistique.
 - Les cadres restent très attachés à l'aspect pédagogique des formations et particulièrement aux dynamiques d'animation innovantes. En revanche, le développement de « learning style » reste peu apprécié.
- L'accès à la formation dépend beaucoup de la taille des entreprises**
 - Le plan de développement des compétences des entreprises représente le principal mode d'accès à la formation professionnelle pour les cadres mais cela dépend beaucoup de la taille des entreprises.
 - Globalement, les cadres méconnaissent les dispositifs institutionnels en matière de formation et les trouvent complexes.



Contacts

Jean-François Foucard
Secrétaire national Emploi, formation et parcours professionnels
jeanfrancois.foucard@cfecgc.fr

Eric Freybuger
Délégué national
eric.freybuger@cfecgc.fr

Service Emploi, Formation et Travail
Franck Boissart
Clément Delaunay
Renan Francastel



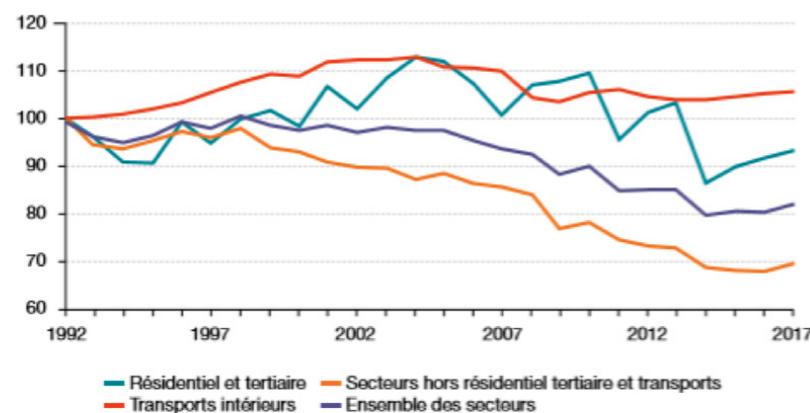
LOI D'ORIENTATION DES MOBILITÉS (LOM) : QUELLES SONT LES NOUVELLES MESURES ?

Promulguée en décembre dernier, la loi d'orientation des mobilités (LOM) vise à rendre les transports du quotidien à la fois plus faciles, moins coûteux et plus propres. Passage en revue des dispositifs.

Le secteur des transports est essentiel à l'activité économique. Il favorise l'accès à l'emploi, permet de désenclaver des zones isolées, facilite l'accès aux hôpitaux et améliore le bien-être global des citoyens. Toutefois, le secteur génère aussi des nuisances qui peuvent impacter la santé humaine et l'environnement. En effet, il est source de pollution et d'accidents. Il est aussi responsable de 30 % des émissions de gaz à effet de serre (GES) en France d'après le rapport sur les chiffres clés du transport 2019 du Commissariat général au développement durable (CGDD). Le transport est d'ailleurs le seul secteur à avoir augmenté ses émissions carbone depuis le protocole de Kyoto signé en 1997, comme le montre le graphique suivant :

ÉMISSIONS FRANÇAISES DE GES

Indice base 100 en 1992



Champ : France entière (métropole et DROM).

Source : SDES, CCTN 2018 (d'après Citepa avril 2018, format Secten)

La mobilité est un enjeu tant économique et social qu'environnemental. La complexité est de faire converger les intérêts économiques procurés par le transport et de limiter les risques environnementaux, en définissant une mobilité durable et juste socialement. La Loi d'orientation des mobilités (LOM) cherche à répondre à ce défi.

En effet, l'accès aux mobilités reste inégal en France. Il y a encore des « zones blanches » hors du périmètre d'action d'une Autorité organisatrice de mobilité (AOM). Dans les faits, la gestion de la mobilité va alors dépendre des collectivités locales ou des groupements de communes. Leur périmètre d'action reste limité car ils ne bénéficient pas du « versement transport »⁽¹⁾ qui permet de financer en grande partie les transports publics urbains. Ainsi, les habitants de ces zones (environ 27 % de la population totale nationale) ont peu d'alternatives en matière de mobilité, ce qui rend complexe la mise en place d'une hausse de la taxe carbone qui peut paraître injuste pour ces populations fortement dépendantes de leur voiture. Ce sentiment d'injustice sociale s'est largement exprimé à travers le mouvement des « gilets jaunes ».

Dès lors, comment la loi LOM va-t-elle répondre à ces enjeux ? Va-t-elle impacter les salariés et dans quelle mesure ?

POINT DE REPÈRE

La Loi d'orientation des mobilités a été déposée en novembre 2018. Après plus d'un an de débat parlementaire, elle a été promulguée en décembre 2019.

LE PLAN DE MOBILITÉ

La loi crée « le plan de mobilité » qui remplace le plan de déplacement urbain. Parler de mobilité plutôt que de déplacement urbain permet d'englober tout type de mobilité et d'inclure également l'ensemble des territoires comme les zones rurales et non plus uniquement les zones urbaines. Le plan de mobilité est le point angulaire de la loi : il a pour objectif de répondre à la problématique des zones blanches en déterminant les principes régissant les autorités organisatrices de mobilité (AOM). En outre, il a pour vocation de diminuer le trafic automobile intérieur et d'augmenter l'usage de véhicule partagé tel que le



covoiturage, une des alternatives les plus pertinentes, notamment pour des zones ayant peu de transports en commun. Toutefois, bien que ce mode de transport soit à encourager, il est important de poursuivre les investissements dans les transports en commun, ceux-ci restant moins émetteurs de gaz à effet de serre.

LE COVOITURAGE

Les collectivités territoriales doivent établir un schéma de développement du covoiturage destiné à en faciliter la pratique. À côté des plateformes de mise en relation existantes, les collectivités territoriales peuvent également mettre en place des mesures visant à faciliter la mise en relation entre les passagers et les conducteurs.

Cela peut prendre les formes suivantes :

- La création de plateformes publiques visant à faciliter la rencontre entre l'offre et la demande de covoiturage.
- La création de signes distinctifs des véhicules utilisés dans le cadre du covoiturage, avec la définition des conditions d'attribution
- Le versement direct ou indirect d'une allocation aux conducteurs qui effectuent un déplacement proposé en covoiturage et aux passagers qui effectuent un tel déplacement. Pour le passager, l'allocation reçue ne peut excéder les frais qu'il verse au conducteur. Pour le conducteur, l'allocation reçue ne peut excéder les frais engagés lors du déplacement. Les conditions dans lesquelles le conducteur pourrait recevoir une allocation sans qu'il ait de passager, alors qu'il avait proposé ce trajet en covoiturage,

seront définies par décret en Conseil d'État. A noter que les avantages issus des allocations versées par les AOM sont exonérés d'impôts sur le revenu.

- Île-de-France Mobilités a les mêmes obligations en ce qui concerne les allocations destinées aux usagers (passagers et conducteurs de covoiturage).
- Les véhicules bénéficiant du label autopartage, d'un signe distinctif de covoiturage ou les véhicules à faible émission pourront jouir par arrêté émis par le maire des voies de circulation ou de places de stationnement dédiées.
- La circulation des véhicules transportant un nombre minimal d'occupants (covoiturage) ou des véhicules à faibles émissions bénéficieront de facilités de circulation sur certaines voies dédiées au même titre que les taxis.

Les AOM disposent de 24 mois à compter de la promulgation de la loi d'orientation des mobilités pour mettre en œuvre le plan de mobilité.

LE PLAN DE MOBILITÉ EMPLOYEURS

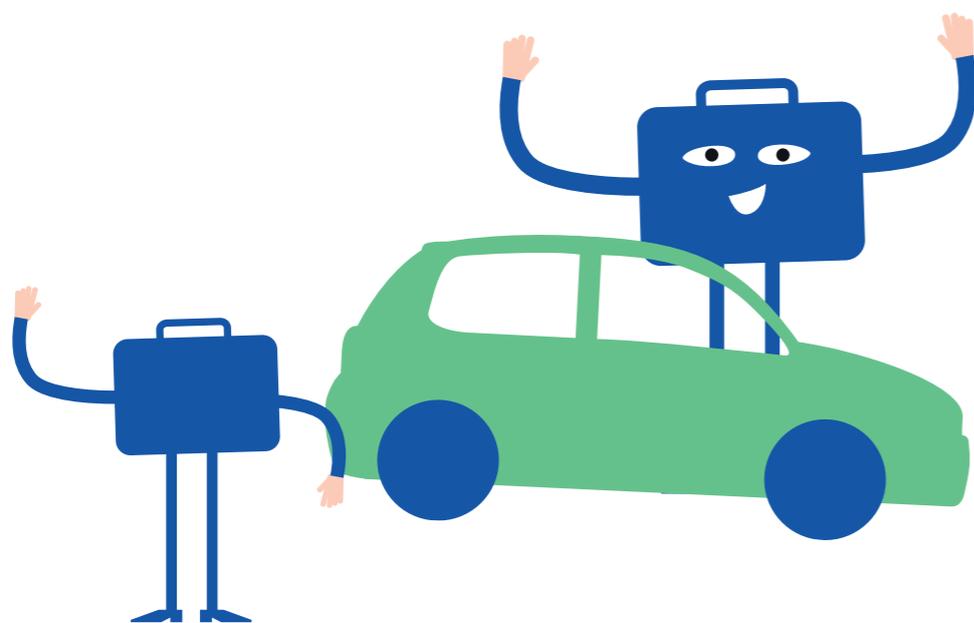
En ce qui concerne les salariés, le plan de mobilité employeurs a pour but d'améliorer la mobilité du personnel des entreprises et des collectivités publiques en incitant les employeurs à encourager l'usage des transports en commun et/ou du covoiturage, ainsi que le recours aux mobilités actives (marche, vélo, etc...). L'employeur est également incité à sensibiliser son personnel sur les enjeux de la qualité de l'air.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les entreprises d'au moins 50 salariés qui sont soumises à l'obligation d'engager des négociations relatives à la Qualité de vie au travail (QVT) et à l'égalité professionnelle doivent aborder les questions de mobilités (domicile-travail) dans les négociations. Les entreprises soumises à cette négociation doivent avoir au moins 50 salariés sur site.

La négociation sur la mobilité porte sur les sujets suivants :

- **Réduire le coût de la mobilité.**
- **Inciter à l'usage des modes de transport vertueux.**
- **Prendre en charge les frais de transport personnel.**

À défaut d'accord sur les mesures de mobilité en faveur des salariés





entre leur domicile et leur lieu de travail, les entreprises élaborent un plan de mobilité employeur. Ce plan inclut le soutien aux déplacements domicile-travail et prend en charge, le cas échéant, tout ou partie des frais engagés par les salariés pour leurs déplacements à vélo ou à vélo à assistance électrique entre leur domicile et leur lieu de travail, ou lorsque les salariés effectuent ces déplacements en tant que passagers en covoiturage (les modalités seront précisées par décret). Ces dispositifs s'appliquent aux employeurs de droit privé et public.

Depuis le 1er janvier 2020, cette prise en charge peut prendre la forme d'un « forfait mobilités durables » qui pourra atteindre au maximum un montant de 400 euros par an. Ce forfait viendra en complément de la prise en charge obligatoire de 50 % des frais de transport en commun. Il est à noter que le « forfait mobilités durables » reste une mesure facultative.

Le montant et les critères d'attribution de la prise en charge des frais de mobilités (domicile-travail) sont déterminés par accord d'entreprise ou par accord interentreprises, à défaut par accord de branche. En cas de désaccord, la prise en charge des frais de déplacement domicile-travail est mise en œuvre par décision unilatérale de l'employeur après consultation du comité social et économique (CSE), s'il existe.

La « prime transport » suit le même processus d'application que le « forfait mobilités durables ». Elle est sujet à un accord d'entreprise ou à un accord interentreprises ou, à défaut, à un accord de branche. Initialement, « la prime transport » permettait de prendre en charge une partie des frais de carburant et des frais pour l'alimentation des véhicules hybrides rechargeables. Depuis le 1er janvier 2020, la « prime transport » inclut les frais pour l'alimentation des véhicules à hydrogène. La « prime transport » et le « forfait mobilités durables » restent des mesures facultatives. Il existe toutefois des mesures fiscales incitatives à son application. En effet, l'avantage résultant de la prise en charge du « forfait mobilités durables » et de la « prime de transport » est exonéré d'impôts sur le revenu, de cotisations sociales et de Contribution sociale généralisée (CSG)/Contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). Les modalités d'application seront fixées par décret (en attente).

LE TITRE MOBILITÉ

La loi crée « le titre de mobilité » qui prend la forme d'une solution de paiement spécifique, dématérialisé et prépayé. Ce titre est émis par une société spécialisée qui le cède à l'employeur contre paiement de sa valeur libératoire. Le montant du titre de mobilité est de 400 euros par an dont 200 euros maximum pour les frais de carburant (étendus aux véhicules hybrides rechargeables et aux véhicules à hydrogène).

LES PROPOSITIONS DE LA CFE-CGC

La CFE-CGC a été auditionnée par l'Assemblée nationale en avril 2019. Elle salue la mise en place de dispositifs incitant l'usage des mobilités actives et partagées. Toutefois, la CFE-CGC regrette le fait que le forfait « mobilités durables » ne soit pas une disposition rendue obligatoire.

De plus, la CFE-CGC déplore que sa proposition de mise en place d'un crédit à taux zéro pour l'achat d'un véhicule à très faibles émissions ne soit pas reprise dans le texte. Il est important de soutenir la demande de véhicules propres et de faire participer l'ensemble des acteurs de la vie économique au développement d'une mobilité efficace et durable. Aussi, la CFE-CGC avait proposé que les subventions à l'achat de véhicules propres soient complétées par des solutions de financement faisant participer les banques. Concrètement, les banques pourraient prêter à des salariés dont la garantie de solvabilité est inférieure aux critères actuels avec un mécanisme de garantie assuré par les pouvoirs publics, BpiFrance pouvant endosser ce rôle. Une éventuelle participation des employeurs au financement de ce fonds de garantie aurait pu être envisagée.

Bien que la LOM ait mis en place des mesures qui peuvent répondre aux enjeux de la mobilité, les dispositifs restent donc insuffisants ! Le fait est qu'une partie de ces dispositifs restent facultatifs, ce qui les rend moins efficaces.



Au-delà de la LOM, des aides sont disponibles, via divers sites ⁽²⁾, pour avoir une mobilité durable :

- Prime de 500 euros proposée à partir du 20 février aux Franciliens pour l'achat d'un vélo à assistance électrique neuf ⁽³⁾.
- Prime de 5 000 euros du département des Bouches-du-Rhône (13) qui s'ajoute au bonus écologique proposé par l'État (plafonné à 6 000 euros) et à la prime à la conversion d'une valeur de 2 500 euros (sous conditions d'éligibilité) soit au total un avantage pouvant atteindre 13 500 euros ⁽⁴⁾.
- Prime pouvant aller jusqu'à 400 euros pour l'achat d'un vélo à assistance électrique (VAE) du département des Bouches-du-Rhône ⁽⁵⁾.

(1) La contribution dite « versement transport » est la participation des employeurs occupant 11 salariés et plus au financement des transports en commun

(2) Pour en savoir plus : <https://beev.co/financement/aides-regionales-voitures-electriques>

(3) Plus d'infos : <https://www.iledefrance-mobilites.fr/actualites/vae-aide-achat-500-euros>

(4) Plus d'infos : <https://www.departement13.fr/prime-voiture-electrique>

(5) Plus d'infos : <https://www.departement13.fr/400-euros-pour-achat-velo-assistance-electrique>

Contacts

Madeleine Gilbert
Secrétaire nationale
nouvelle offre syndicale,
RSE, développement
durable
madeleine.gilbert@cfecgc.fr

François Moreux
Délégué national
francois.moreux@cfecgc.fr

Service Économie
Anne Bernard
Dalia Amara





SEMESTRE EUROPÉEN : BRUXELLES FIXE SES OBJECTIFS

Dans le cadre du Semestre européen, la nouvelle Commission européenne a dressé un bilan contrasté de la situation économique au sein de la zone euro, et présenté une série d'objectifs thématiques.

Mis en place en 2010, à la suite de la crise économique, le Semestre européen est un cycle de coordination des politiques économiques et budgétaires au sein de l'Union européenne. Il vise notamment à garantir la convergence et la stabilité au sein de l'UE et à prévenir les déséquilibres macroéconomiques excessifs.

Lors de la présentation du paquet d'automne, la Commission européenne a dressé un premier bilan de la situation économique au sein de la zone euro. Selon les indicateurs, la situation est contrastée. En effet, si la zone euro est en croissance depuis sept ans, celle-ci tend à ralentir et les perspectives futures ne semblent pas s'améliorer : le niveau d'endettement élevé de certains États européens inquiète et l'environnement politico-économique reste instable dans la mesure où la faiblesse de l'inflation est toujours préoccupante et que les tensions commerciales ne semblent pas terminées

AGIR SUR QUATRE PILIERS : L'ENVIRONNEMENT, LA PRODUCTIVITÉ, LA STABILITÉ ET L'ÉQUITÉ

Le lancement d'un nouveau cycle a été l'occasion pour la nouvelle Commission européenne, présidée par l'Allemande Ursula von der Leyen, de présenter les prochains grands objectifs du semestre européen. Ainsi, dans le cadre de la stratégie annuelle 2020, la Commission recommande d'agir notamment sur 4 grands thèmes :

- 1 L'environnement.** L'objectif est d'être climatiquement neutre en 2050. Pour cela il est nécessaire de stimuler l'investissement durable, la fiscalité verte, la neutralité carbone et la transition vers une économie circulaire.
- 2 La productivité.** Le développement des nouvelles technologies (cyber sécurité, 5G, gestion des données etc.) est essentiel pour assurer des gains de productivité. Il faut améliorer la recherche et l'innovation, pérenniser la base industrielle, soutenir les PME et favoriser davantage l'accès au financement.

- 3 La stabilité.** Cela passe par le parachèvement de l'union économique et monétaire, par une meilleure intégration financière, par accentuer le rôle international de l'euro et par des finances publiques plus saines (l'orientation budgétaire doit être neutre voire légèrement expansionniste et elle doit être différenciée selon les capacités de chaque État afin d'assurer une croissance de long terme).
- 4 L'équité.** On constate beaucoup d'hétérogénéité entre les différentes régions européennes notamment du point de vue industriel. Il est nécessaire de mettre en place des accompagnements afin de réduire les écarts qui se sont creusés. Il faut ainsi une meilleure mise en œuvre du socle européen des droits sociaux, une plus grande cohésion sociale et territoriale, et une meilleure égalité femmes-hommes.

La prochaine étape du semestre, qui se déroulera fin février, concernera la parution des différents rapports par pays qui ont vocation à proposer des solutions aux problèmes structurels identifiés par la Commission. Pour la CFE-CGC, cette séquence permet de réaffirmer nos positions sur un certain nombre de sujets et de rappeler nos exigences notamment en matière sociale puisque les politiques économiques proposées ont des conséquences très concrètes sur les salariés.





FIN DE LA PRÉSIDENTE FRANÇAISE DU G7 : QUEL AVENIR POUR LE G7 SOCIAL ?

Retour sur la dernière réunion des sherpas du G7 social et des partenaires sociaux internationaux qui s'est tenue fin 2019 et à laquelle a pris part la CFE-CGC.

Le 19 décembre dernier, la CFE-CGC a participé à la dernière réunion des sherpas du G7 social et des partenaires sociaux internationaux (Confédération Internationale des Syndicats, Organisation Internationale des Employeurs, Business at OECD et TUAC) dans le cadre de la présidence française du G7 qui touchait à sa fin.

Cette réunion a été consacrée au traitement, à partir de la déclaration tripartite du G7 social, des domaines prioritaires nécessitant un suivi dans le temps et des modalités pour continuer la dynamique enclenchée lors de la ministérielle du G7 Social, les 6 et 7 juin 2019. Le thème principal de la déclaration stipule « qu'agir ensemble est essentiel pour lutter contre les inégalités, promouvoir le travail décent, y compris des salaires justes et décents, et par conséquent, parvenir à une croissance plus inclusive, une prospérité partagée et une mondialisation équitable ». À partir de cet énoncé, lors de la réunion de décembre, la CFE-CGC a réaffirmé que les engagements pris sont tous importants et méritent d'être pris en compte pour réduire les inégalités.

DES ENGAGEMENTS POUR LUTTER CONTRE LES INÉGALITÉS ET PROMOUVOIR LE TRAVAIL DÉCENT

Ces engagements visent à :

- **renforcer la cohérence de l'action** des organisations internationales et le respect des normes internationales du travail ;
- **étendre l'accès à la protection sociale** ;
- **adapter les institutions du marché du travail** et promouvoir le développement des compétences dans un monde du travail en devenir ;
- **combler les écarts entre les femmes et les hommes** en matière d'emploi, de participation au marché du travail et de salaire.

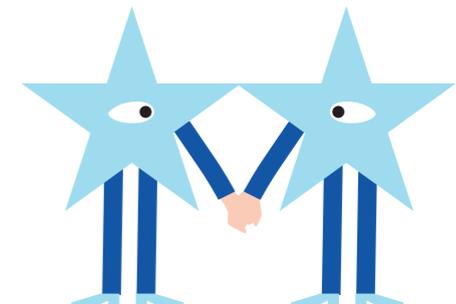
Néanmoins, pour la CFE-CGC, la cohérence de l'action des organisations internationales est, y compris d'un point de vue méthodologique, un facteur préalable indispensable à la réalisation des autres objectifs. Il est nécessaire que les organisations (G7, OIT, OCDE, Nations unies) coordonnent leurs actions et échanges sur les résultats obtenus.

FAVORISER LA CONDUITE RESPONSABLE DES ENTREPRISES

La déclaration tripartite sociale du G7 ne fait pas référence aux changements climatiques et aux défis environnementaux. Pour la CFE-CGC, cette dimension mérite d'être mieux prise en compte, notamment le thème de la « transition juste ». La conduite responsable des entreprises est un facteur crucial pour réduire les inégalités et contribuer à promouvoir des conditions de travail décentes. La coopération entre l'OCDE et l'OIT est fondamentale. Membre du Point de contact national (PCN) français, la CFE-CGC a pu constater que, trop souvent encore, les violations aux principes directeurs concernent les droits humains et notamment les droits sociaux.

Enfin, la CFE-CGC a rappelé l'importance du rôle de l'Union européenne et de la Commission européenne, en particulier dans le cadre de sa politique commerciale. En effet, la dimension sociale des accords de libre-échange pourrait contribuer à l'objectif de réduire les inégalités par l'insertion des clauses sociales qui font référence au respect des conventions fondamentales de l'OIT.

Les participants à cette dernière réunion sous présidence française ont tous convenu de l'importance de travailler globalement ces thèmes dans le cadre des instances existantes, dans un contexte incertain quant à la poursuite des travaux du G7 social sous la présidence américaine en 2020.





LOI SUR LE DEVOIR DE VIGILANCE DES ENTREPRISES MULTINATIONALES : QUEL BILAN ?

Votée en 2017, la loi française sur le devoir de vigilance impose aux sociétés-mères et aux entreprises donneuses d'ordre de prévenir les atteintes aux droits humains et à l'environnement de leurs filiales, sous-traitants et fournisseurs. Un récent rapport vient d'en dresser un premier bilan instructif.

En mars 2017, la France se dotait d'une loi relative « au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre » dite « loi sur le devoir de vigilance ».

QUELLES OBLIGATIONS POUR LES ENTREPRISES ?

La loi sur le devoir de vigilance dispose que les « sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre » employant au moins 5 000 salariés en France, ou 10 000 en France et à l'étranger, ont l'obligation d'établir un plan de vigilance. Celui-ci identifie les risques et prévient, au moyen de mesures raisonnables, les atteintes graves, résultant des activités de la société, de ses filiales, des fournisseurs et sous-traitants avec lesquels existe une relation commerciale établie, envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes, et l'environnement.

L'originalité des dispositions de ce texte réside dans la possibilité laissée à « toute personne justifiant d'un intérêt à agir » de saisir la juridiction compétente d'une demande d'injonction de respecter la loi dès lors que l'entreprise concernée ne s'y est pas conformée dans les trois mois d'une mise en demeure.

En ce qui concerne les sanctions, le texte impose l'obligation de réparer les préjudices que le respect de la loi aurait permis d'éviter. Il établit ainsi une responsabilité pour un dommage causé par un tiers (filiale) mais aussi et surtout par un fournisseur ou un sous-traitant.

UNE ÉTUDE COMMANDÉE PAR L'OIT POUR MESURER LES PREMIERS IMPACTS DE LA LOI

Une étude visant à établir un premier rapport sur la mise en œuvre de la loi sur le devoir de vigilance a été menée par un collectif de chercheurs et remis au Bureau international du travail (BIT) en novembre 2019. Le rapport fait d'abord le constat d'une grande hétérogénéité dans la forme des plans de vigilance successivement adoptés en 2018 (86 plans) et 2019 (11).

Les principales conclusions de l'étude montrent que le discours des entreprises consiste à considérer le plan de vigilance comme un travail en cours qui fait partie de leur « engagement responsable » : les directions insistent sur leur capacité à revoir le plan et à l'améliorer. Pour elles, il s'inscrit davantage dans une logique d'amélioration continue que dans une logique juridique de conformité ou non-conformité.

A l'inverse, les ONG (Sherpa en chef de file) demandent des plans exhaustifs. Cela induit une interprétation très différente de l'enjeu de la publication du plan de vigilance. La question se pose ainsi de savoir quelle sera l'appréciation donnée par le juge à l'issue des recours concernant le plan de vigilance.

La CFE-CGC, tout comme les autres organisations syndicales, considère que la loi sur le devoir de vigilance constitue une avancée, souhaitant désormais que les entreprises s'intéressent davantage à l'identification des risques pour les tiers et pas seulement pour elles-mêmes. Et qu'elles associent davantage les parties prenantes, en particulier les représentants du personnel, en les impliquant dès la conception du plan et pas uniquement en fin de processus ou « pour information ».



PREMIÈRES MISES EN DEMEURE : L'AFFAIRE TOTAL

En octobre dernier, quatre ONG ougandaises et deux françaises ont assigné le groupe pétrolier Total pour non-respect de son devoir de vigilance dans le cadre de ses activités en Ouganda. Elles accusent deux projets du groupe d'avoir des impacts sociétaux et environnementaux importants, qui ne seraient pas pris en compte dans le plan de vigilance de la société.

Pour cette toute première décision de justice prise sur le fondement de la loi sur le devoir de vigilance, le tribunal de Nanterre n'a pas examiné les demandes des ONG, puisqu'il s'est déclaré incompétent au profit du tribunal de commerce. Les ONG déplorent cette décision, estimant qu'elle met de côté les atteintes graves aux droits humains et à l'environnement. C'est pourquoi elles ont fait part de leur intention de faire appel de la décision du tribunal de Nanterre.

Pour la CFE-CGC, l'affaire Total reflète la nécessaire prise en considération par les entreprises de l'impact de leurs activités sur la société dans son ensemble. Dans un contexte global de responsabilisation des entreprises multinationales, la CFE-CGC attend des grands groupes français une démarche proactive de mise en conformité à la hauteur des enjeux.

UN PROJET DE TEXTE EUROPÉEN SUR LA RESPONSABILISATION DES ENTREPRISES MULTINATIONALES

Au niveau européen, un projet de directive européenne sur le devoir de vigilance est à l'étude. La Commission européenne a missionné la Directorate-General for Justice and Consumers (DG JUST) pour consulter les partenaires sociaux et la société civile au printemps dernier. Une proposition devrait être rendue publique prochainement.

Contacts

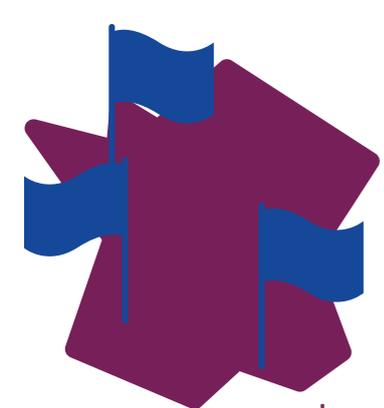
Anne-Catherine Cudennec
Secrétaire nationale en charge du secteur Europe et international
annecatherine.cudennec@cfecgc.fr

Catherine Houlmann
Déléguée nationale
catherine.houlmann@cfecgc.fr

Maxime Legrand
Délégué national
maxime.legrand@cfecgc.fr

Service Europe et International
Sonia Arbaoui
Francesca Breuil
Ana Cuesta
Louis Delbos





TENDANCES

Les trois villes les plus attractives pour les cadres ? Bordeaux, Montpellier et Nantes !

Selon le palmarès publié par Cadremploi des villes où les cadres peuvent le plus s'épanouir, Bordeaux, Montpellier et Nantes sont les trois métropoles les plus attractives, Paris n'arrivant qu'en 8e position. Ces trois villes ont d'ailleurs connu depuis 6 ans la plus forte évolution du nombre d'emplois cadres. Cette attractivité a toutefois un coût : les prix de l'immobilier ont beaucoup augmenté, faisant de Bordeaux la deuxième ville la plus chère de France (4 280€/m2).

L'étude de Cadremploi a compilé 16 critères : cadres de vie, emplois et besoins en main d'œuvre cadres, écoles, équipements culturels et sportifs, immobilier, réseaux de transport... « Face au désir de trouver un meilleur cadre de vie ou un meilleur équilibre vie pro-perso, les métropoles, notamment le trio de tête, proposent un excellent compromis autour du triptyque gagnant : dynamisme de l'emploi, prix de l'immobilier et réseau éducatif performant », souligne Julien Breuilh, Directeur des études de Cadremploi.

Le Top 15 des villes les plus attractives pour les cadres

- | | |
|-----------------------------------|------------------------------|
| 1. Bordeaux (note globale : 16,2) | 9. Annecy (15,33) |
| 2. Montpellier (16,07) | 10. Clermont-Ferrand (15,13) |
| 3. Nantes (15,99) | 11. Rennes (15) |
| 4. Aix-en-Provence (15,97) | 12. Angers (14,86) |
| 5. Lyon (15,78) | 13. Marseille (14,84) |
| 6. Lille (15,7) | 14. Brest (14,77) |
| 7. Toulouse (15,43) | 15- Nice (14,76) |
| 8. Paris (15,41) | |



« Changer de vie : le palmarès exclusif des villes les plus attrayantes pour les cadres » (Cadremploi, janvier 2020)

82 % des salariés considèrent que l'entreprise est responsable de leur bonheur

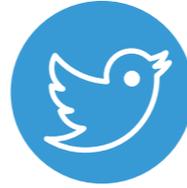
Dans le cadre professionnel, les salariés expriment une forte demande, souvent insatisfaite, de bonheur, de reconnaissance, d'association aux décisions, et de sens. Selon un sondage Ifop réalisé pour Philonomist (pure player sur le travail et la philosophie), plus de huit salariés sur dix (82 %) considèrent que l'entreprise est responsable de leur bonheur. Une demande associée à un engagement dans le collectif puisque 77% voudraient que l'entreprise fonctionne comme une démocratie pour ses salariés, 58 % s'estimant liés à l'entreprise au-delà du contrat de travail. A noter que 37 % des salariés se déclarent même prêts à gagner moins en échange d'un travail qui ait un sens.

Ces aspirations se heurtent toutefois à un sentiment de frustration : 49 % des sondés (970 salariés des secteurs public et privé) se disent parfois amenés à agir contre leurs valeurs et 46 % déplorent le fait de se sentir parfois infantilisés par leur hiérarchie, quand 28 % se sentent quant à eux « pris dans un flux dont ils ne voient pas le résultat ». Pour 45 %, il conviendrait que les employeurs impliquent davantage les salariés pour débattre sur le sens de leur activité.

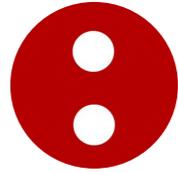
Interrogés sur les éléments qui les motivent le plus à travailler, les salariés mettent en avant la rémunération (40 %), la satisfaction du travail bien fait (18 %), la reconnaissance de la valeur de leur travail (13 %), la convivialité et la qualité des relations avec ses collègues (11 %), le plaisir d'apprendre et l'impact du travail sur la société (6 % pour chaque).



« Bonheur, sens du travail et raison d'être : le regard des salariés français sur l'entreprise » (Sondage Ifop pour Philonomist, janvier 2020)



BULLES TWITTER



FRANCEINFO @FRANCEINFO -
06 FÉVRIER 2020

Réforme des retraites : femmes oubliées, cadres avantagés, effets non évalués... Plusieurs économistes émettent l'étude d'impact du gouvernement https://francetvinfo.fr/economie/retraite/reforme-des-retraites/reforme-des-retraites-femmes-oubliees-cadres-avantages-effets-non-evalues-plusieurs-economistes-etrillent-l-etude-d-impact-du-gouvernement_3814827.html



FRANÇOIS HOMMERIL @FHOMMERIL -
09 FÉVRIER 2020

Sophie a commencé à travailler à 20 ans, elle s'est arrêtée 2 ans pour élever son enfant. Elle peut partir à 62 ans à taux plein grâce aux 8 trimestres de bonification. Dans le système unique à point, elle va à 63 ans ou perd 5% à 62 ans. On continue ? @CFECCG



MARIANNE @MARIANNELEMAG - 07 FÉVRIER 2020

Deliveroo condamné aux prud'hommes pour travail dissimulé, une première en France <https://urlz.fr/bP1W>



CFE-CGC @CFECCG - 13 FÉVRIER 2020

#Retraites. Largement majoritaire et de plus en plus confortée, l'intersyndicale renouvelle son exigence du retrait du projet de réforme des retraites. Lire le communiqué de presse commun <https://urlz.fr/bPO3>



AGENDA

JEUDI

27/02

Colloque sur le harcèlement moral organisé à Paris au grand hôtel intercontinental (75009) par l'union départementale 75 CFE-CGC.

VENDREDI

28/02

« *Qu'est-ce qu'une transition juste pour une entreprise ?* » Petit-déjeuner débat organisé à Paris par Miroir Social en présence de François Moreux, délégué national CFE-CGC.

MERCREDI

04/03

Reprise des discussions entre partenaires sociaux en vue d'une future négociation sur la santé au travail.

JUSQU'À LA SEMAINE DU

06/04

Travaux entre partenaires sociaux dans le cadre de la conférence sur l'équilibre et le financement des retraites.

VENDREDI

28/02

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

LUNDI

30/03

Colloque CFE-CGC «Handicap, égalités des chances : et si on en parlait ?» organisé à Paris (19h-21h30) à l'Espaces Diderot (75012). Inscriptions [ici](#).

DIMANCHE

01/03

Date butoir pour la publication, par les entreprises de plus de 50 salariés, de l'index sur l'égalité hommes-femmes.

CONTACTS

Mathieu Bahuet

mathieu.bahuet@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

@CFECCG #cfecgc