



LE

BULLETIN

CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

- P. 3 EN BREF**
- P. 4 L'INFO MILITANTE - LA CRISE FRAGILISE LES SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP**
- P. 5 TÉLÉTRAVAIL : LA CFE-CGC MOBILISÉE POUR UN ACCORD NORMATIF ET D'APPLICATION IMMÉDIATE**
- P. 7 ENTRETIEN - FRÉDÉRIC POICHET : « À LA MATMUT, UN ACCORD TÉLÉTRAVAIL ÉQUILIBRÉ POUR ÊTRE PERTINENT SUR LA DURÉE »**
- P. 9 REGARDS EUROPE ET INTERNATIONAL**
- P. 18 FOCUS - EMPLOI : LES RECRUTEMENTS DE CADRES EN FORT REPLI SUR 2020**
- P. 19 TENDANCES**
- P. 20 BULLES TWITTER**
- P. 21 AGENDA**





Télétravail : 45 % des salariés ont fait du télétravail depuis le reconfinement

Selon un sondage Harris Interactive, 45 % des salariés du privé ont fait du télétravail depuis le reconfinement et 23 % l'ont fait à 100 % du temps. « *Un bon score quand on sait que plus d'un tiers des salariés ont un métier qui n'est pas télétravaillable* », a déclaré Elisabeth Borne, ministre du Travail. Parmi les salariés qui ont travaillé à 100 % en présentiel, 15 % indiquent que leur employeur ne les a pas autorisés à télétravailler, même partiellement, alors qu'ils estiment pouvoir réaliser à distance certaines tâches.

Report au 1^{er} avril 2021 de la réforme de l'assurance chômage

À l'issue de la **conférence sociale** organisée le 26 octobre avec les partenaires sociaux, le gouvernement a acté le nouveau report, au 1^{er} avril 2021, de la réforme de l'assurance chômage qui prévoit notamment un durcissement des conditions d'indemnisation et une dégressivité des allocations pour les cadres. « *C'est une très mauvaise réforme, a rappelé François Hommeril, président de la CFE-CGC. Continuer de défendre une réforme punitive sans aucun lien avec la compétitivité économique, et dont le seul objectif est de serrer la vis aux demandeurs d'emploi, est irresponsable. La dégressivité des indemnités est particulièrement scandaleuse. Elle sous-entend que des salariés au chômage préféreraient prendre du bon temps plutôt que de rechercher du travail.* »

Compte personnel de formation : les salariés auront plus de temps pour récupérer leurs droits

Les millions de titulaires du Compte personnel de formation (CPF) qui n'ont pas encore récupéré leur reliquat d'euros issus du Droit individuel à la formation (DIF), le dispositif de formation individuel précédent, auront finalement jusqu'au 30 juin 2021, et non plus jusqu'au 31 décembre, pour le faire. Dans le cadre du prolongement de la loi sur l'état d'urgence, les députés ont en effet adopté un amendement pour repousser au 30 juin 2021 la date butoir pour transférer les droits à la formation acquis avant 2015.

Lancement de la concertation sur les travailleurs de « deuxième ligne »

Les partenaires sociaux ont débuté le 6 novembre une concertation sur les travailleurs dits de la « deuxième ligne » (caissières, personnel de ménage, éboueurs, livreurs...) dont les organisations syndicales ont souligné l'importance depuis le début de la crise sanitaire. Objectif : redéfinir ces salariés et améliorer leur rémunération et leur formation (minimums salariaux, parcours de carrière, accès à la formation, diplômes, etc.). Organisés en plusieurs phases, les travaux se poursuivront en 2021.

Reportées, les élections TPE se tiendront du 22 mars au 4 avril 2021

Les élections professionnelles dans les Très petites entreprises (TPE) se tiendront du 22 mars au 4 avril 2021, a annoncé la Direction générale du travail (DGT). En cause : la crise sanitaire qui perturbe fortement l'organisation d'un scrutin qui avait déjà été reprogrammé du 25 janvier au 7 février. Ces élections concernent plus de 4 millions de salariés dans des entreprises de moins de 11 salariés, lesquelles ne disposent pas de Conseil social et économique (CSE).

LE CHIFFRE

62 053



Soit le nombre de ruptures de contrats de travail liées à un Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) entre mars et octobre, selon le ministère du Travail qui a comptabilisé 567 PSE sur la période. Les secteurs les plus touchés sont l'industrie manufacturière (41 % des ruptures envisagées) et le commerce et la réparation automobile (23 %).

Au niveau géographique, l'Île-de-France est la région la plus affectée (47 % des ruptures), suivie par l'Occitanie (12 %) et les Hauts-de-France (10 %).



L'INFO MILITANTE

LA CRISE FRAGILISE LES SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP

Une étude de l'Agefiph souligne les difficultés persistantes d'insertion professionnelle pour les personnes en situation de handicap dans le contexte actuel de crise sanitaire et économique.

En amont de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) organisée du 16 au 20 novembre, l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph), avec qui la CFE-CGC est engagée depuis 2004 en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail, a publié une étude sur leur situation professionnelle dans le contexte de crise sanitaire et économique. Les résultats ne sont guère reluisants. Globalement, « l'emploi des personnes en situation de handicap est fortement menacé par la crise actuelle générée par la pandémie de Covid-19 », soulignent les auteurs.

Les personnes en situation de handicap ont certes été relativement épargnées au premier semestre : alors que le nombre total de demandeurs d'emploi a progressé de 5 %, le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi sans emploi n'a baissé que de 3 %. Toutefois, ces évolutions masquent une réalité plus contrastée dans la mesure où « l'insertion et la reprise d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) restent difficiles », indique l'Agefiph. En effet, les flux de sortie du chômage ont fortement diminué pour les BOE : les reprises d'emploi déclarées à Pôle emploi ont ainsi diminué de 30 % au premier semestre 2020 par rapport au premier semestre 2019.

UN CHÔMAGE LONGUE DURÉE PLUS PRÉGNANT QUE LA MOYENNE

Plus largement, les Demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBOE) présentent toujours des difficultés particulières d'insertion professionnelle. L'Agefiph met en particulier en avant :

- un âge élevé : près de 250 000 d'entre eux, soit 50 %, ont 50 ans ou plus (contre 26 % pour l'ensemble des publics) ;
- un faible niveau de formation : seuls 177 000, soit 36 %, ont un niveau supérieur ou égal au bac (contre 53 % pour l'ensemble des publics) ;

→ un chômage de longue durée : à fin juin 2020, 61 % des DEBOE sont en chômage de longue durée et 127 000, soit plus sur quatre, sont inscrits depuis plus de trois ans et leur nombre continue à augmenter. L'ancienneté moyenne d'inscription est de 883 jours pour un DEBOE, soit 215 jours de plus que pour l'ensemble des publics.

DÉGRADATION DE LA SANTÉ PHYSIQUE ET PSYCHOLOGIQUE

Pour en revenir au contexte de crise, une récente étude de l'Ifop et de l'Agefiph a mis en lumière combien les personnes en situation de handicap ont vu, depuis le début de la crise sanitaire, leur état de santé physique et psychologique se dégrader. Plus que jamais, l'Agefiph appelle « tous les acteurs de la politique de l'emploi et du handicap à se mobiliser pour prévenir et limiter les effets de la crise économique et sociale, et soutenir l'emploi des personnes handicapées ainsi que leurs employeurs ».

LA CFE-CGC MOBILISÉE

À l'occasion de cette nouvelle édition de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, la CFE-CGC et ses militants rappellent qu'ils sont mobilisés 365 jours par an pour agir au quotidien face à toutes les formes de handicap (dont le handicap psychique) pour conseiller, assister et représenter les travailleurs handicapés et les salariés dont un proche est handicapé.





L'INFO MILITANTE

TÉLÉTRAVAIL : LA CFE-CGC MOBILISÉE POUR UN ACCORD NORMATIF ET D'APPLICATION IMMÉDIATE

Débutée le 3 novembre, la négociation nationale interprofessionnelle entre partenaires sociaux doit permettre, malgré les fortes réticences du patronat, d'aboutir à un accord encadrant le dispositif et limitant les dérives constatées lors du confinement.

Dans un contexte persistant de crise sanitaire et alors que la règle édictée par le gouvernement durant le reconfinement, pour les entreprises, est de recourir au télétravail intégral pour les salariés dont les tâches peuvent être réalisées à distance, les partenaires sociaux ont débuté, le 3 novembre, une négociation nationale interprofessionnelle sur le télétravail. François Hommeril, président de la CFE-CGC, en fixait alors les enjeux : « *Il convient de distinguer le télétravail classique et le télétravail contraint comme durant la crise sanitaire, qui n'est rien d'autre que de la continuité d'activité à domicile (CAD) dans des conditions souvent dégradées. Si la CAD est prolongée, nous devons parvenir à un accord qui encadre, au niveau national, les conditions dans lesquelles s'exerce ce télétravail contraint. Il faut protéger les salariés avec des garanties collectives sur l'organisation du temps de travail, le matériel professionnel adapté, la protection du droit de repos, la régulation de la charge de travail et l'adaptation des objectifs, etc.* »

« LES DÉRIVES DE LA CONTINUITÉ D'ACTIVITÉ À DOMICILE SANS GARDE-FOUS SONT BIEN IDENTIFIÉES »

Pour la CFE-CGC, il est donc nécessaire de prévenir les écueils identifiés durant le premier confinement. « *C'est important car les dérives de la continuité d'activité à domicile sans garde-fous sont bien identifiées, explique Mireille Dispot, secrétaire nationale confédérale à l'égalité des chances et à la santé au travail. Le diagnostic réalisé pendant la phase de concertation entre partenaires sociaux est éloquent et partagé, et la*

négociation en cours porte un enjeu de taille : faire infléchir la partie patronale et lui faire admettre l'impérieuse nécessité d'aboutir à un accord national interprofessionnel (ANI) normatif et prescriptif. »

Le dernier accord sur le télétravail signé entre partenaires sociaux date en effet de 2005 et doit donc être mis à jour. « *Ce que vivent aujourd'hui les salariés renvoyés travailler chez eux ne relève pas du télétravail tel que défini par l'accord de 2005 qui n'évoque que le télétravail régulier et occasionnel, résume Jean-François Foucard, secrétaire national CFE-CGC en charge de l'emploi. Nous sommes dans un autre contexte : celui d'une continuité d'activité à domicile pour laquelle nous demandons une définition et un encadrement dans le cadre de la négociation.* »

Pour l'heure et après deux premières séances organisées le 3 novembre puis le 10, la négociation et les discussions patinent, la faute à une partie patronale ne souhaitant pas d'un accord prescriptif qui imposerait aux entreprises de nouvelles règles plus contraignantes. Le premier texte transmis par les organisations d'employeurs (« Un accord pour une mise en oeuvre réussie du télétravail »), organisé en sept chapitres, n'est clairement pas à la hauteur. « *Ce texte, c'est le guide patronal du télétravail pour les nuls* », juge Jean-François Foucard. Pour les organisations syndicales, la CFE-CGC en tête, l'accord auquel doivent parvenir les partenaires sociaux doit avoir un caractère normatif et d'application immédiate pour répondre aux attentes des salariés et pour résoudre les problèmes susceptibles de se poser dans toutes les entreprises, quel que soit leur secteur d'activité.

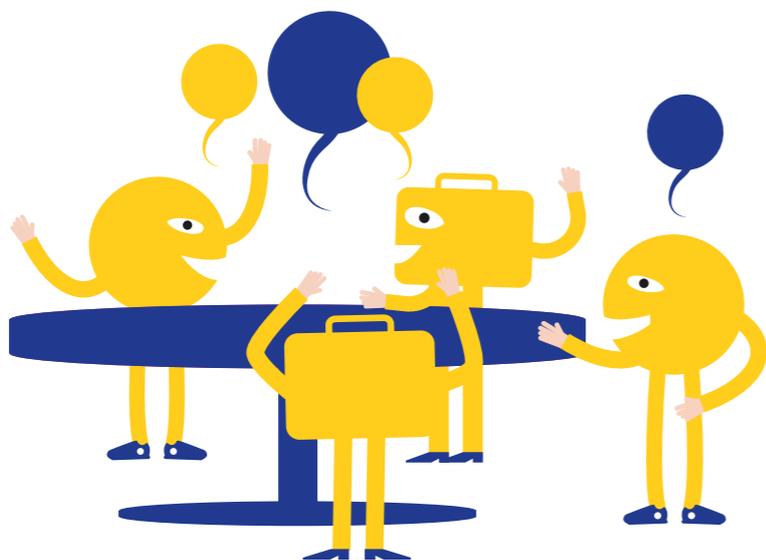
DES SUJETS PRIORITAIRES POUR RÉPONDRE AUX ATTENTES DES SALARIÉS

À cet égard, la CFE-CGC a notamment identifié trois sujets de préoccupation :

- La nature des postes concernés par le télétravail contraint dans leur entreprise. Les salariés attendent sur cette question une information transparente.
- L'amointrissement de leur pouvoir d'achat. La CFE-CGC propose notamment le remboursement des frais de télétravail via un forfait et une contribution aux frais de restauration via des tickets restaurants pour chaque jour de télétravail.
- La fourniture du matériel nécessaire à la continuation de l'activité à domicile.

S'agissant des représentants du personnel, la CFE-CGC propose par ailleurs l'utilisation des outils numériques professionnels pour assurer leurs missions (réunions, contacts avec les salariés, etc.).

Alors que la réunion du 13 novembre a été ajournée, les partenaires sociaux reprennent les discussions ce mardi 17 novembre sachant que la négociation était a priori prévue pour se terminer le 23 novembre.



TÉLÉTRAVAIL

“ CSE,
engagez
un diagnostic
pour négocier
un télétravail
de qualité





ENTRETIEN

« À LA MATMUT, UN ACCORD TÉLÉTRAVAIL ÉQUILIBRÉ POUR ÊTRE PERTINENT SUR LA DURÉE »

L'accord sur le télétravail signé chez l'assureur mutualiste se veut innovant concernant le réseau d'agences. Frédéric Poichet, délégué syndical central CFE-CGC, décrypte sa mise en place à l'heure du confinement.



Quels sont les principaux points de l'accord de télétravail signé le 1^{er} octobre à la Matmut ?

Il s'agit d'un accord signé à l'unanimité des organisations syndicales (CFE-CGC, CFDT, CFTC, CGT et FO). Entré en vigueur le 19 octobre 2020 pour trois ans, il instaure la possibilité pour la quasi-totalité des salariés de la Matmut de télétravailler deux jours par semaine maximum. Cette mise en place repose sur la notion de « double consentement » de la part du salarié et de son manager, sachant que c'est à ce dernier que revient l'arbitrage final de la décision, selon sa perception des besoins de son équipe, mais que tout refus temporaire ou définitif doit être justifié.

Pourquoi seulement la « quasi-totalité » des salariés ?

Les négociations visaient à inclure le plus grand nombre, mais il y a des métiers qui ne sont pas télétravaillables comme le ménage, la cuisine, les jardiniers... Ce qui fait notre particularité dans la branche est que nous avons lancé un test sur le réseau d'agences. Pour le coup, très peu de compagnies d'assurances proposent vraiment du télétravail à leur réseau. Pour les agences de 5 à 6 personnes (celles qui emploient moins de 5 personnes ne sont pas concernées, sauf à la marge), notre accord instaure deux jours de télétravail par mois maximum. Pour celles de 7 personnes ou plus, on peut aller jusqu'à quatre jours.

Ces amplitudes de télétravail ne semblent pas énormes...

Non, mais le rôle fondamental de l'agence est d'accueillir nos assurés et de répondre au téléphone. À la CFE-CGC, nous tenons à notre modèle d'agences et nous ne voulons pas que, par le biais du télétravail, on aille un jour vers des fermetures dans le réseau en prétextant que les clients seraient devenus accros au tout-à-distance ou au self-care. Nous sommes partis du postulat qu'il faut toujours un minimum de collaborateurs dans une agence pour accueillir nos sociétaires au téléphone et en vis-à-vis. Quatre jours de télétravail par mois pour une agence de 7 personnes, cela fait quand même un jour par semaine, ce qui n'est pas si facile à instaurer. Et par rapport aux collaborateurs du back-office pour qui l'accord permet deux jours de télétravail par semaine, cela constitue un bon équilibre.

L'accord comporte-t-il des clauses de revoyure sur cette partie test en agences ?

Un suivi était prévu avec des points d'étape à quatre, huit et douze mois, mais tout a été chamboulé par le Covid. Nous sommes passés au mode de télétravail « exceptionnel » prévu par l'accord et nous faisons avec les moyens du bord pour répondre aux exigences gouvernementales. Nous avons une dotation de matériel d'entreprise mais tous nos collaborateurs ne sont pas encore dotés de PC

« Tous nos collaborateurs ne sont pas encore dotés de PC portables leur permettant un télétravail à 100 %. »



« Peu de salariés des agences souhaitent être en télétravail total. »

portables leur permettant un télétravail à 100 %. La Matmut déploie actuellement 300 portables par semaine qu'il faut paramétrer au niveau central et ensuite installer aux postes de travail, dans les agences, les plateformes, les services de gestion de sinistres, etc., ce qui prend une heure et demie par salarié. Début novembre, environ 2 000 de ces appareils étaient déployés mais le Covid ne simplifie pas les choses et il en reste 4 000 à disposer dans les deux ou trois mois qui viennent. En attendant, nous avons mis en place des outils pour permettre le travail à distance sur le matériel personnel des salariés.

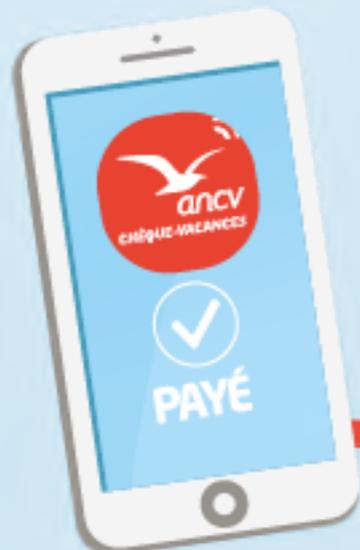
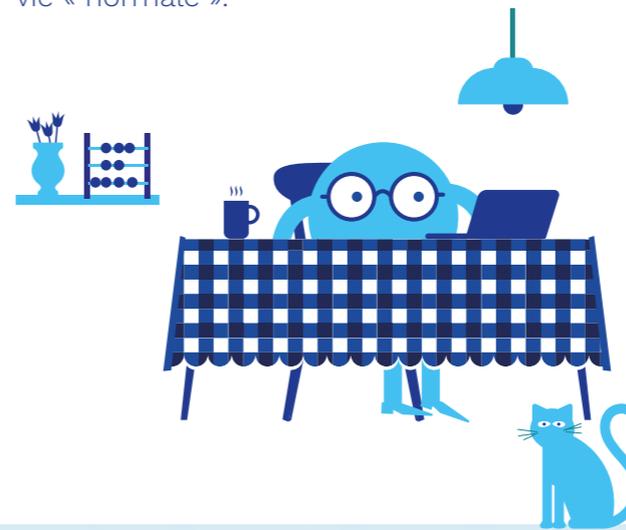
De fait, le nombre de jours télétravaillés actuellement dans les agences est-il supérieur à celui négocié dans l'accord d'octobre ?

Oui mais cela dit, il n'y a pas vraiment de normes puisque c'est au manager de chaque agence de s'organiser et de dimensionner ses équipes pour continuer à accueillir des clients étant donné que nous sommes une activité dite « essentielle ». Cela dépend aussi de la volonté des collaborateurs. Nous nous sommes rendu compte que beaucoup d'entre eux souhaitaient aller sur site. Ils ne sont pas tous fervents du télétravail, soit parce que les conditions ne sont pas idéales chez eux sur le plan de l'installation ou du panel de leurs outils, soit parce qu'ils veulent garder le lien social ou pour diverses raisons. Il y a peu de salariés des agences qui voudraient être en télétravail total. Alors que dans les back-offices en revanche, le respect des consignes gouvernementales a imposé le télétravail total chaque fois que cela est possible.

Le confinement actuel et le télétravail « exceptionnel » qui en découle rendent-ils caduc votre récent accord ?

Je ne pense pas car je le trouve assez équilibré pour être pertinent sur la durée. Le nombre de jours et les modalités de mise en place permettent de maintenir le lien social et aux managers de répartir le télétravail. La mise en place se fait en bonne intelligence puisqu'elle repose sur un double consentement. Les collaborateurs qui télétravaillent sont indemnisés à hauteur de 3 euros par jour, dans la limite du plafond Urssaf de 50 euros par mois, et leurs tickets restaurants sont pris en charge. Un gros effort de pédagogie est fait en direction des managers pour bien présenter cet accord et leur expliquer que beaucoup de choses leur incombent dans sa nature et son rythme de son déploiement. Tout cela fait que l'accord devrait tenir la route quand nous aurons repris une vie « normale ».

Propos recueillis par Gilles Lockhart



NOUVEAU

Découvrez le **CHÈQUE-VACANCES** **CONNECT** et son application de paiement



HÉBERGEMENT, SÉJOURS & TRANSPORTS, CULTURE & DÉCOUVERTE, LOISIRS & DÉTENTE, RESTAURATION



FACE À LA CRISE, QUEL ESSOR DURABLE POUR LE DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU MONDIAL ?

Une étude de l'Organisation internationale du travail souligne l'essor mondial du dialogue social interprofessionnel pour atténuer les impacts socio-économiques de la pandémie de Covid-19. Simple épiphénomène ou réalité durable ?

La fulgurance avec laquelle la pandémie de Covid-19 s'est abattue sur le monde a contraint tous les gouvernements à trouver des solutions dans l'urgence. On a alors assisté à l'émergence d'un dialogue social à une échelle nationale et interprofessionnelle dans des régions du monde où cela constituait du quasi-jamais vu. C'est ce que met en avant le dossier de recherche de l'Organisation internationale du travail (OIT) intitulé « Peak-level social dialogue as a governance tool during the COVID-19 pandemic : Global and regional trends and policy issues » ([consultable ici](#)) dont les données ont nourri cet article. Ce « peak-level social dialogue » (dialogue social au sommet) auquel se réfère l'OIT est décrit comme ayant deux versants. Le premier, tripartite, implique les gouvernements, les organisations syndicales de travailleurs et les employeurs. Le second, bipartite, implique les organisations de travailleurs et les employeurs ou organisations d'employeurs.

DES NOUVELLES STRUCTURES DE DIALOGUE SOCIAL

Concrètement, 134 des 188 pays membres de l'OIT ont utilisé ce type de dialogue social pour répondre à la crise avec une multitude de configurations qui, pour la majorité, correspondaient à une structure – du type comité ou conseil social et/ou économique – où siègent les acteurs de ces négociations. Derrière ce chiffre se cache surtout un pourcentage : 23 % seulement des structures ayant servi d'appui au dialogue social existaient déjà avant le début de la pandémie. La grande majorité des structures ont donc été créées spécifiquement pour faire face à la crise. Ce constat interroge sur leur capacité à perdurer par-delà la crise et ce, sans le concours des États.

En effet, les gouvernements ont été très impliqués avec un fort pourcentage de dialogue tripartite et un pourcentage plus faible de dialogue bipartite impliquant le gouvernement. La perspective d'un développement durable d'une négociation collective entre les organisations de travailleurs et d'employeurs à un niveau interprofessionnel, comme on peut l'observer en France, n'est donc pas garantie sans une participation de l'État, surtout lorsqu'il n'y a pas une culture ancrée du dialogue social. L'implication des gouvernements relève d'une volonté de créer un fort consensus qui permette de fédérer rapidement les parties prenantes de la crise autour des mesures prises. Il est plus difficile de prédire s'il y a aussi une volonté d'installer durablement ce dialogue dans le paysage social et dans le processus d'élaboration des politiques sociales. Cela n'est pas étonnant compte tenu du fait que l'on a affaire à des régions mondiales où le dialogue social était très peu voire pas du tout ancré dans le paysage social.

À noter cependant : le dialogue bipartite entre le gouvernement et une organisation de travailleurs ou d'employeurs ne peut, en tant que tel, être considéré comme du dialogue social au sens de la négociation collective en droit du travail.

UN DIALOGUE SOCIAL PLUTÔT FRUCTUEUX MAIS DES TEXTES NON CONTRAIGNANTS

Dans 75 des 188 pays, ce dialogue social s'est traduit par l'édiction de textes. C'est sur ce point que l'écart se creuse entre les différentes régions du monde avec un dialogue social fructueux à hauteur de 59 % en



Europe et en Asie centrale ; 39 % en Afrique ; 31 % dans les Amériques ; 31 % en Asie et dans le Pacifique ; et 17 % dans les États arabes. Le détail de ces chiffres révèle que dans certaines régions, ce sont souvent un petit nombre de pays qui concentrent plusieurs des textes édictés, à l'image de l'Europe avec 12 textes pour la Belgique, 11 pour l'Italie, 8 pour l'Allemagne et 7 pour l'Espagne. L'Afrique, avec un pourcentage plus petit, a une répartition plus homogène : Ouganda (2), Tunisie (2), Afrique du Sud (2), Malawi (2), Kenya (2) et Côte d'Ivoire (2).

L'ancrage d'une culture du dialogue social préalable à l'apparition de la crise du Covid-19 n'a pourtant pas été sans conséquence sur la productivité des discussions. En effet, seuls 2 % des textes sont issus d'une structure créée ad hoc, spécifiquement pour gérer la crise. Encore plus frappant, 75 % des textes sont issus de négociations hors structures ce qui implique que les acteurs soient quelque peu aguerris à cet exercice. Parmi ces textes, 77 % nécessitent un dialogue social à une échelle plus locale pour être vraiment mis en œuvre. Là encore, cette étape nécessite un tissu syndical déjà existant et substantiel. Or il fait encore défaut dans nombre de pays car ces textes ont déclenché des négociations de niveau inférieur à hauteur de 16 % uniquement.

La nature juridique de ces textes, en revanche, est globalement la même partout : il s'agit de textes non-contraignants. Code de conduite, lignes directrices, pacte social, déclarations et autres accords sont autant de textes dont l'application dépend généralement de la bonne volonté de ses destinataires. Cette préférence pour le droit « souple » est surprenante compte tenu de l'impératif de donner une réponse urgente face à la crise. Une preuve de plus que le règne du droit souple ne s'est pas essoufflé, malgré une pandémie mondiale.

DES THÈMES TRADITIONNELS DÉTOURNÉS DES TRAVAILLEURS PRÉCAIRES

Le thème de dialogue social le plus plébiscité concerne, sans surprise, l'aide aux entreprises, la protection des emplois et des salaires et la santé-sécurité au travail. Les mesures visant à stimuler l'économie et l'emploi sont dans la droite ligne d'une tendance consistant à envisager

le droit du travail comme un outil de la politique économique. Les textes négociés ne portaient que pour 8 % d'entre eux sur les travailleurs du secteur informel, les travailleurs migrants, en free-lance ou en auto-entreprenariat. Là encore, rien qui ne s'éloigne de ce que l'on reproche traditionnellement au droit du travail, à savoir d'être quasi-exclusivement tourné vers le salariat, alors que plus de 60 % de la main d'œuvre mondiale fait partie du secteur informel. C'est d'autant plus regrettable que les travailleurs ayant le plus souffert de la crise sont précisément ceux qui ont le moins fait l'objet de mesures.

DENSIFIER LE TISSU SYNDICAL POUR DES NORMES PLUS EFFICACES CONTRE LA PRÉCARITÉ AU TRAVAIL

La place centrale du dialogue social durant la crise est un phénomène prometteur qui met en évidence des insuffisances bien connues à l'échelle mondiale qui font obstacle à un développement constructif et efficace en termes de protection des travailleurs. Ce dialogue de crise se situe entre continuité et rupture. Continuité car les thèmes ne diffèrent pas de ceux dont se saisissent traditionnellement les partenaires sociaux, et que les textes qui en sont issus relèvent du droit souple. Rupture car, malgré tout, le dialogue social a percé dans des régions et des pays où il n'est pas ancré dans les habitudes des acteurs sociaux. Un constat et des objectifs se dégagent. D'une part, il ne faut pas se satisfaire d'un développement hâtif et dans l'urgence du dialogue social. De l'autre, il faut travailler pour densifier le tissu syndical pour aboutir aux normes les plus efficaces dans la lutte contre la précarité au travail.





VINGTIÈME ANNIVERSAIRE DE LA CHARTE DES DROITS FONDAMENTAUX DE L'UNION EUROPÉENNE : QUEL BILAN ?

Si elle n'est pas encore pleinement mise en application à tous les niveaux décisionnels, cette charte adoptée en 2000 constitue aujourd'hui un fondement juridique majeur pour la protection des droits fondamentaux.

La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (UE) a été proclamée à Nice le 7 décembre 2000 par les présidents du Conseil de l'UE, du Parlement européen et de la Commission européenne. Vingt ans après son adoption, il est intéressant d'interroger les apports et limites de la Charte au regard de son ambition initiale.

DROITS FONDAMENTAUX : UN AJOUT TARDIF DANS LA CONSTRUCTION EUROPÉENNE

La protection des droits fondamentaux n'a pas été, dès le départ, une priorité. La question a émergé dans un second temps durant la construction européenne, à côté de la dimension économique et à mesure que l'union s'est faite plus politique. Parce que l'UE s'est construite afin d'assurer la paix et la prospérité en Europe, les droits fondamentaux n'étaient donc pas à l'ordre du jour des premiers traités. D'autant plus que leur respect était alors essentiellement assuré, au niveau européen, par la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) et, au niveau national, par les différentes cours constitutionnelles.

Toutefois, le contentieux a amené la Cour de justice des Communautés européennes - devenue par la suite la Cour de Justice de l'Union européenne (CJUE) - à se prononcer sur des cas relevant des atteintes aux droits fondamentaux. Pour faire face à l'absence notable de tels droits dans les traités européens, la CJUE, sous la pression des juges nationaux, a comblé cette lacune du droit écrit grâce aux principes généraux du droit.

Le respect des droits fondamentaux à travers la catégorie juridique des principes généraux du droit a été reconnu pour la première fois explicitement en 1992 par le traité de Maastricht qui introduit la notion

de citoyenneté européenne et qui pose déjà les principes de liberté, de démocratie, de respect des droits de l'homme, des libertés fondamentales et de l'État de droit. Cinq ans plus tard, le traité d'Amsterdam va plus loin en imposant le respect des droits de l'homme et de l'État de droit aux États candidats à l'adhésion, et en prévoyant une procédure de suspension des droits découlant du traité en cas de violation « grave et persistante » des droits fondamentaux par un État membre.

En 1999, deux Conseils européens ont donné mandat à un groupe de travail pour rédiger un projet de Charte, une méthode innovante pour l'époque. Composé de représentants des institutions européennes et des États membres, le groupe a auditionné le Comité économique et social européen (CESE), le Comité des régions, le médiateur européen, des représentants des pays d'Europe centrale et orientale, des experts et des ONG ainsi que de nombreuses associations via une consultation publique. Le projet de Charte a été soumis à une intense action de lobbying de la part des syndicats, qui ont renforcé la dimension sociale, et d'autres groupes issus de la société civile. Il a ensuite été soumis au Conseil européen et au Parlement européen avant la proclamation, lors du Conseil européen de Nice du 7 décembre 2000, de la Charte des droits fondamentaux.

CONTENU ET SPÉCIFICITÉS DE LA CHARTE

Outre son préambule, la Charte compte 54 articles regroupés en 7 parties : dignité, liberté, égalité, solidarité, citoyenneté et justice. Un septième chapitre définit les dispositions générales. Une des spécificités de la Charte est de regrouper des droits déjà inscrits dans d'autres textes dont la Déclaration universelle des droits de l'homme, la Convention européenne des droits de l'homme et la Charte sociale européenne.



Au-delà, la Charte des droits fondamentaux de l'UE consacre de nouveaux droits non mentionnés jusqu'alors, par exemple le respect de la vie privée et familiale. Notons qu'un certain nombre de droits sociaux sont mentionnés parmi les droits fondamentaux de la Charte. En effet, le chapitre solidarité regroupe 12 articles dont 9 directement liés à l'emploi et à la protection sociale. L'article 27 prévoit ainsi le droit à l'information et la consultation des travailleurs au sein de l'entreprise ; l'article 28 le droit de négociation et d'actions collectives ; l'article 30 le droit à protection en cas de licenciement injustifié ; l'article 32 l'interdiction du travail des enfants et la protection des jeunes au travail.

Les deux articles suivants portent sur des droits d'actualité puisque la Commission européenne a récemment proposé des initiatives législatives sur ces sujets, s'appuyant notamment sur cette base juridique, à savoir le droit à des conditions de travail justes et équitables (directive 2019/1152 relative à des conditions de travail transparents et prévisibles) et le droit à une vie familiale et une vie professionnelle (directive 2019/1158 relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants).

La Charte est donc une source importante de protection des droits sociaux. Au total, elle comprend 50 droits désignés comme droits fondamentaux qui obligent l'UE et ses États membres à en tenir compte lorsqu'ils mettent en œuvre le droit de l'Union.

UNE VALEUR JURIDIQUE CONTRAIGNANTE

C'est finalement l'article 6 du traité de Lisbonne de 2009 qui a conféré à la Charte des droits fondamentaux de l'UE une valeur juridique contraignante, équivalente à celle des traités, mais pour 25 États membres uniquement. Le Royaume-Uni (qui a depuis quitté l'Union européenne au 31 janvier 2020) et la Pologne ont en effet négocié une dérogation (clause d'opt-out) leur permettant de ne pas être liés par la Charte. Ces deux pays ont ensuite été rejoints par la République Tchèque. Ceci explique pourquoi la Charte n'est pas incluse dans le traité de Lisbonne mais annexée sous la forme d'une déclaration. Autre limite : le traité précise que la Charte n'étend pas les compétences de l'UE. Là encore, cette précision est le fruit des craintes britanniques au moment de la rédaction du traité, appuyées par le Danemark, l'Irlande, les Pays-Bas et la Suède.

En ce qui concerne sa portée, la Charte a donc une valeur juridique contraignante pour 25 des États membres de l'UE. En outre, elle doit être respectée par les institutions, organes et agences de l'UE. Dès lors, elle peut être invoquée devant la Cour de justice en cas de manquement par la Commission européenne ou par un État membre.

UN RECOURS GRANDISSANT DANS LES SYSTÈMES JURIDIQUES EUROPÉENS

L'application de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne est aujourd'hui généralisée dans les différents systèmes juridiques européens. Le recours à la Charte dans le contentieux européen est impressionnant, que ce soit devant la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), la Cour européenne des droits de l'homme ou les juridictions nationales des États membres. À titre d'exemple concernant la CJUE, le nombre d'arrêts faisant référence à la Charte est passé de 27 en 2010 à 356 en 2018 (sur un total d'affaires clôturées de 760).

En vingt ans, l'application de la Charte a permis plusieurs apports dont le développement considérable de certains droits par rapport à ceux de la Convention européenne des droits de l'Homme. Par exemple, c'est en s'appuyant sur la Charte que la CJUE, dans sa jurisprudence, a construit un véritable droit à la protection des données personnelles dans l'UE. La Charte est aussi une source fondamentale pour la protection des droits sociaux. Et permet à la Commission européenne de présenter des initiatives législatives en matière sociale comme la récente proposition de directive européenne relative à un cadre commun pour des salaires minimaux adéquats, un domaine où les traités n'auraient probablement pas constitué une base juridique suffisante.

UNE INFLUENCE MAJEURE MAIS DES AMÉLIORATIONS POSSIBLES

En conclusion, s'il est fréquemment soutenu que la protection des droits fondamentaux est en recul par rapport aux objectifs économiques au sein de l'Union européenne, la Charte des droits fondamentaux de l'UE a malgré tout eu une influence majeure, notamment à travers la jurisprudence de la Cour de justice de l'UE. Notons que la Charte n'est pas la seule source des droits fondamentaux de l'UE : le rôle de la Convention



européenne des droits de l'Homme - à laquelle l'Union adhère depuis le traité de Lisbonne - et celui des sources constitutionnelles des États membres reste prépondérant.

La Commission européenne publie un rapport annuel sur la manière dont les institutions de l'UE et les États membres appliquent la Charte. Les derniers rapports montrent que des améliorations restent possibles. Elle n'est pas encore assez exploitée et reste mal connue, en particulier au niveau national. L'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne fait notamment état d'un manque de politiques nationales qui favorisent la connaissance et la mise en œuvre de la charte.

Non contraignante à l'origine, la Charte a donc malgré tout acquis depuis une place grandissante dans le système de protection des droits fondamentaux, développant une culture des droits fondamentaux dans les travaux des institutions de l'UE. Si la Charte n'est pas encore pleinement mise en application à tous les niveaux décisionnels, elle constitue aujourd'hui un fondement juridique important pour la protection des droits fondamentaux. C'est un outil dont les acteurs peuvent se saisir, notamment pour faire avancer la protection des droits sociaux dans l'Union européenne.

LE RÔLE DE L'AGENCE DES DROITS FONDAMENTAUX DE L'UE

En 2003, le Conseil européen a décidé de convertir l'Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes en Agence des droits fondamentaux (Fundamental Rights Agency en anglais). Cette agence indépendante, créée en 2007 et basée à Vienne (Autriche), protège et promeut les droits des citoyens européens. Elle recueille des informations et des données, formule des conseils à l'intention de l'UE et de ses États membres, et sensibilise le public aux droits fondamentaux.

En France, c'est le Défenseur des droits qui est l'institution principale de protection des droits fondamentaux. Il entretient un dialogue régulier avec l'Agence des droits fondamentaux, en coopérant par exemple dans le cadre de la préparation de rapports de droit comparé sur les pratiques au sein de l'Union européenne en matière de respect des droits fondamentaux.



**À VOUS QUI AMÉLIOREZ
LE QUOTIDIEN DES SALARIÉS
EN AFFIRMANT VOS VALEURS**

Retrouvez les solutions du groupe Up pour favoriser le dialogue social et améliorer le quotidien des salariés sur up.coop

Contact : infopartenariatsetcooperation@up.coop





LES ENJEUX DERRIÈRE LES CRYPTOMONNAIES ET LE PROJET DE RÉGULATION DE LA COMMISSION EUROPÉENNE

Face à la montée en puissance des monnaies virtuelles, Bruxelles propose un projet de réglementation. De son côté, la Banque centrale européenne a lancé une consultation visant à la possible création d'un euro numérique.

À l'instar du bitcoin, des monnaies virtuelles favorisant les échanges sur internet se sont développées partout dans le monde depuis une dizaine d'années. L'arrivée imminente de Libra, une cryptomonnaie facilitant les paiements sur un certain nombre de sites marchands affiliés à Facebook tels que WhatsApp ou Messenger, marque la naissance d'une nouvelle génération de cryptomonnaie pouvant sérieusement devenir une alternative aux monnaies classiques. Face à ces nouveaux acteurs, le cadre réglementaire est à réadapter. En Europe, la Commission européenne et la Banque centrale européenne (BCE) se sont saisis du sujet. Retour sur les enjeux et les mesures proposées pour réguler ces cryptomonnaies.

L'ÉMERGENCE D'UNE NOUVELLE FORME DE MONNAIE

La cryptomonnaie désigne une monnaie virtuelle alternative à la monnaie classique. Elle permet de réaliser des transactions financières, des achats ou du stockage de valeur. Ces transactions sont inscrites dans une technologie de stockage et de transmission d'informations transparente et sécurisée appelée blockchain. Cette base de données numérique et décentralisée contient la trace de toutes les transactions électroniques (le « chain » dans blockchain) réalisées entre les utilisateurs depuis sa mise en place.

Les cryptomonnaies sont apparues dès 2009 avec l'arrivée de ce qui deviendra la figure de proue de cette technologie : le bitcoin. Cette monnaie électronique, lancée en pleine crise financière, avait pour objectif la création d'une monnaie indépendante des banques centrales, c'est-à-

dire hors de contrôle de la puissance publique. Avec une capitalisation qui atteint aujourd'hui de plus de 150 milliards de dollars, et un volume de transactions journalières dépassant les 14 milliards de dollars, le bitcoin a su trouver sa place dans l'économie mondiale. Si elle reste la cryptomonnaie la plus importante, elle n'est pas la seule : on en dénombre, en 2020, plus de 2 000 telles que l'Ethereum (plus de 19 milliards de dollars de capitalisation) ou le Ripple (plus de 12 milliards de dollars).

POURQUOI CES NOUVELLES MONNAIES APPARAISSENT-ELLES ?

Les mutations récentes en matière de paiement participent à l'essor des cryptomonnaies. La fin du monopole bancaire, à compter de 2009, en matière de fourniture de services de paiement et la création de statuts prudentiels moins contraignants ont intensifié la concurrence en favorisant l'émergence de nombreux acteurs tels que les GAFAs, fintech et grandes enseignes de distribution. Par ailleurs, le paiement est désormais de plus en plus intégré dans le processus de transaction, et le développement de l'internet des objets (IoT) automatise de plus en plus l'acte de paiement. Enfin, ces nouvelles monnaies jouent sur l'immédiateté : le service de paiement est instantané et continu (7 jours sur 7 et 24h sur 24). Les avantages de ces monnaies virtuelles résident dans le fait qu'elles permettent l'instantanéité des transactions de manière fiable tout en baissant les coûts transfrontaliers car, à la différence des monnaies traditionnelles, les cryptomonnaies permettent d'éviter le problème du taux de change.



Malgré ces avantages, les cryptomonnaies restent encore relativement confidentielles : la détention est très concentrée, le volume de transactions modeste et les points de ventes restreints. Le principal frein à leur essor réside essentiellement dans leur manque de stabilité, gage de crédibilité. Néanmoins, le développement de Libra et l'émergence de nouvelles formes de cryptomonnaies (telle que Tether, avec un volume de 20 milliards de dollars d'échanges journaliers), baptisées stablecoins (actifs numériques qui répliquent la valeur faciale d'une monnaie fiduciaire), pourraient changer la donne. Pour ces actifs, le cours ne serait en effet pas le fruit de l'activité de minage, comme cela est le cas pour les autres monnaies virtuelles. Il serait adossé à un panier de monnaies comme l'euro et le dollar. Ce faisant, ces nouvelles cryptomonnaies s'assureraient d'un cours très stable car elles répliqueraient la valeur de leurs actifs sur celle d'une monnaie fiduciaire solide.

LES PROBLÈMES LIÉS AUX MONNAIES VIRTUELLES DE NOUVELLE GÉNÉRATION

La monnaie est fondamentale pour une économie : elle permet l'échange. Son contrôle est donc vital pour les États qui doivent pouvoir contrôler la création monétaire à des fins de stabilité macroéconomique et financière. Sur le plan économique, ce phénomène des cryptomonnaies, et particulièrement le Libra, soulève plusieurs questions en termes de politique monétaire. En effet, en créant de la monnaie, le Libra entraînerait une hausse de la masse monétaire (sans que celle-ci soit intégrée dans les agrégats monétaires) qui viendrait se substituer au cash et aux dépôts bancaires. Il en résulterait un problème de transmission des politiques monétaires et un risque sur le contrôle de la masse monétaire (ce qui pourrait avoir des conséquences sur l'inflation).

En outre, ces cryptomonnaies pourraient menacer la stabilité financière. En cas de chute brutale du Libra, un certain nombre de faillites interviendrait, générant un risque systémique important pour l'économie réelle. Mais le problème n'est pas qu'économique, il est aussi politique. Au fil des siècles, la monnaie, reflet de la puissance économique et militaire d'une nation, est devenue un monopole public : c'est à l'Etat que revient

le pouvoir de battre monnaie. L'apparition de ces nouvelles monnaies pose donc un problème politique car elle illustre une contestation d'un pouvoir historiquement régalien. Comme le rappelle l'économiste français Michel Aglietta, « *avoir confiance dans la monnaie, c'est avoir confiance dans l'institution qui la légitime, dans le souverain, dans l'ordre social* ».

LA RÉPONSE DE LA COMMISSION EUROPÉENNE

Face à ces craintes et aux enjeux en termes de protection des données, de concurrence et de cybersécurité, les pouvoirs publics réagissent. Des travaux internationaux sont en cours au sein de la Banque des règlements internationaux (BIS) et du Fonds monétaire international (FMI) en vue de coordonner les réponses aux risques induits par les cryptomonnaies.

Au niveau européen, la Commission européenne a proposé une réponse via son projet de règlement MiCA (Markets in Crypto-Assets Regulation) afin de réglementer les acteurs des crypto-actifs, et non les actifs en tant que tels. Le projet MiCA vise ainsi à encadrer les émetteurs de crypto-actifs et les fournisseurs de services de crypto-actifs (CASPs). Les crypto-actifs incluent ici un large panel d'actifs numériques : les cryptomonnaies, les utility tokens (jetons numériques qui permettent l'accès à un service ou à un produit) et les stablecoins. Afin de garantir la stabilité financière et les canaux de transmission de la politique monétaire, il est notamment prévu pour ces acteurs des règles d'émission, des modalités de supervision et des exigences de fonds propres de l'émetteur.

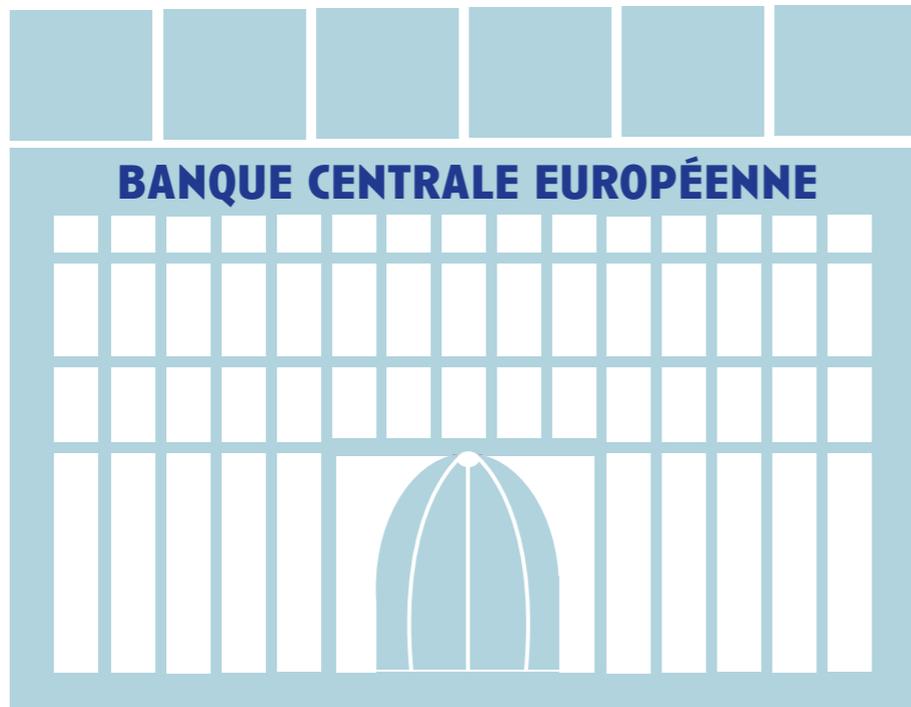
Le projet de règlement de la Commission européenne s'inspire très largement du cadre français créé par la loi Pacte de 2019. À cet égard, la France a donc réagi favorablement au projet de Bruxelles. Paris entend encourager la Commission à aller plus loin dans son projet de régulation afin de préserver la souveraineté monétaire des États et le secteur bancaire traditionnel. En effet, l'utilisation croissante des cryptomonnaies remet aussi en cause le système bancaire établi puisqu'elles marginalisent complètement les banques des opérations monétaires. L'utilisation massive de ces actifs pourrait donc gravement menacer les emplois du secteur.



VERS LA CRÉATION D'UN EURO NUMÉRIQUE ?

En octobre dernier, la Banque centrale européenne (BCE) a donné le coup d'envoi de la consultation sur « l'euro numérique ». Celle-ci durera trois mois pour connaître les attentes du grand public, du secteur financier et des institutions. Objectif : réfléchir à un euro « digital » qui serait une forme électronique de monnaie de banque centrale. Il existerait en parallèle des pièces et des billets. Cette monnaie numérique s'échangerait uniquement sur un réseau informatique permettant aux ménages et aux entreprises d'effectuer rapidement et en toute sécurité des paiements quotidiens.

L'arrivée de l'euro numérique n'est pas anodine. C'est en partie une réponse de l'institution de Francfort à l'émergence de ces cryptomonnaies. Le principe est en effet de contrecarrer ces monnaies en jouant sur le même terrain : celui du numérique. La consultation sur l'euro numérique a donc aussi pour vocation de garantir le rôle majeur des banques centrales dans le processus de création monétaire.



Militants - Adhérents
— entre —
VOUS
— et —
NOUS
un lien
indissociable

partenariat@macif.fr



Essentiel pour moi



LA COMMISSION EUROPÉENNE PROPOSE UNE DIRECTIVE POUR UN SALAIRE MINIMUM

Elle l'avait annoncé lors de son élection en juillet 2019 puis avait renouvelé son engagement lors de son discours sur l'État de l'Union le 16 septembre dernier. La présidente de la Commission européenne, l'Allemande Ursula von der Leyen, a finalement tenu parole car la Commission a présenté le 28 octobre une proposition de directive visant à mettre en place un salaire minimal adéquat au sein de l'Union européenne (UE).

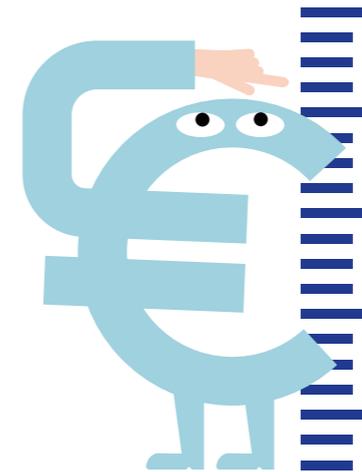
Le constat est simple : même s'il existe partout en Europe des systèmes de fixation de salaires minimaux, par la voie légale ou par celle de la négociation collective, leur niveau ne permet pas d'offrir à tous les travailleurs une protection adéquate ni la possibilité de vivre dignement grâce à la rémunération de son propre travail.

La proposition de la Commission, dans le plein respect des principes de proportionnalité et de subsidiarité, vise :

- à inciter les États membres à promouvoir la négociation collective en vue de la fixation des salaires minimaux ;
- à mettre en place des critères clairs et stables pour la fixation et l'actualisation des salaires minimaux légaux ;
- à limiter le recours aux variations et aux retenues dans la fixation des salaires minimaux légaux ;
- à accroître la participation des partenaires sociaux à la fixation des salaires minimaux légaux.

La proposition de directive a reçu pour l'heure une ferme opposition des employeurs européens, et un accueil plutôt mitigé de la part de la Confédération européenne des syndicats (CES). De son côté, la CFE-CGC, qui avait salué la volonté de la Commission européenne de proposer une directive sur les salaires minimaux, a contribué à la consultation des

partenaires sociaux avec la Confédération européenne des cadres (CEC). La CFE-CGC continuera à suivre les évolutions du texte pendant l'examen législatif, et à défendre ses positionnements auprès du gouvernement français.



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



FOCUS

EMPLOI : LES RECRUTEMENTS DE CADRES EN FORT REPLI SUR 2020

Sous l'effet de la crise sanitaire et économique, les embauches de cadres dans les entreprises privées devraient chuter de 30 à 40 % cette année, selon l'Apec.

Très dynamique ces dernières années, le marché de l'emploi des cadres dans le secteur privé n'échappe pas aux affres de la crise. Après une année 2019 record marquée par 281 300 embauches, 2020 devrait se solder par un faible volume de recrutements compris entre 170 000 et 200 000, soit une baisse historique de 30 à 40 % selon une étude publiée le 15 octobre par l'Association pour l'emploi des cadres (APEC).

« La crise a plongé l'économie dans une profonde récession, explique Gilles Gateau, directeur général de l'Apec. La période de confinement a mis à l'arrêt des secteurs entiers de l'économie et a stoppé les investissements des entreprises. En particulier les TPE-PME, touchées plus intensément que les autres. » Le confinement a marqué une véritable rupture : à titre d'exemple, le mois d'avril a enregistré une baisse de 62 % des offres d'emploi cadres par rapport à 2019 ! Plus largement, le nombre d'offres publiées sur le site de l'Apec a chuté de 33 % de janvier à fin septembre. En cause : les incertitudes liées à la crise et les difficultés des entreprises à anticiper leur niveau d'activité.

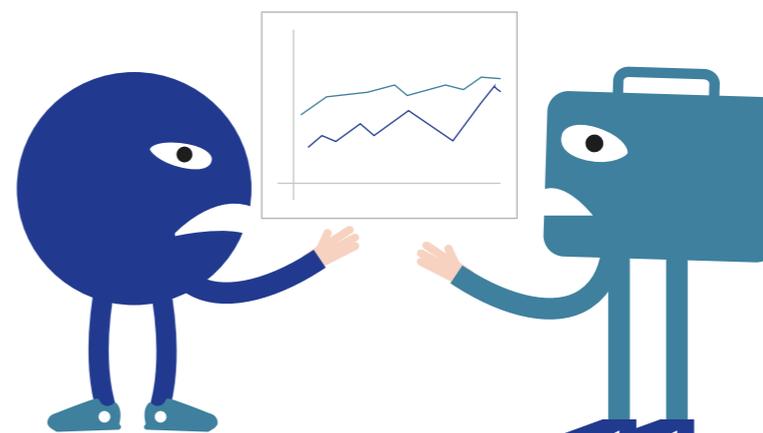
37 000 A 47 000 RECRUTEMENTS ATTENDUS AU 4^e TRIMESTRE

Dans ce contexte morose, l'Apec table sur 37 000 à 47 000 recrutements de cadres sur le quatrième trimestre, principalement concentrés dans les services à forte valeur ajoutée (informatique, ingénierie R&D, conseil, banque-assurance, activités juridiques et comptables) où 17 % des entreprises prévoient de recruter au moins un cadre. Suivent les entreprises de l'industrie (8 %), de la construction (7 %) et du commerce (4 %). Les fonctions cadres les plus demandées restent les profils commerciaux (31 %), les professionnels de l'informatique (25 %) et les fonctions étude-recherche R&D (21 %).

« Dans ce climat d'incertitude, certaines entreprises prévoient des recrutements et anticipent des difficultés à trouver des candidats et des candidates qui correspondent à leur besoin, précise Gilles Gateau. Structurellement, des compétences restent difficiles à trouver dans le numérique et les études R&D. Par ailleurs, la conjoncture peut également accentuer ces freins : les entreprises pourraient être confrontées à un ralentissement des mobilités avec des cadres en poste plus frileux à bouger. »

LES JEUNES DIPLÔMÉS ET LES CADRES EN FIN DE CARRIÈRE PÉNALISÉS

Globalement, l'Apec pointe quatre populations se retrouvant fragilisées par la crise : les jeunes diplômés, les cadres en fin de carrière et les cadres demandeurs d'emploi du côté des salariés ; les TPE et les PME côté employeurs. Si la moitié des grandes entreprises envisagent en effet d'embaucher au moins un cadre au d'ici la fin de l'année, seules 5 % des TPE et 15 % des PME affichent des intentions de recrutement.





TENDANCES



Le télétravail accroît les risques de pratiques addictives

La problématique des pratiques addictives liées au travail se trouve exacerbée avec le télétravail, un dispositif qui s'est largement développé depuis la crise sanitaire, souvent de manière contrainte. Pour 75 % des salariés, le risque de pratiques addictives est accru en télétravail et 41 % estiment qu'elles sont fréquentes dans leur entourage selon une étude du cabinet Odoxa pour GAE Conseil. L'enjeu est important car les pratiques addictives au travail sont loin d'être marginales : 31 % des salariés et 40 % des managers affirment qu'elles sont fréquentes dans leur entourage professionnel et personnel.

De quelles addictions parle-t-on ? En tête, le temps passé devant les écrans (les visio-conférences ont remplacé les réunions en présentiel), plus important en télétravail selon 81 % des Français et 79 % des télétravailleurs. Suivent les pratiques addictives en matière de consommation de tabac (75 % des sondés), d'alcool (66 %), de cannabis (55 %), de médicaments (52 %) et d'autres drogues (51 %). La question de l'addiction au travail est aussi accrue en télétravail pour la moitié des Français et pour 61 % des télétravailleurs. Ces derniers ont notamment éprouvé des difficultés à marquer la frontière entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle.

Face à ces risques accrus liés au télétravail, les salariés sont convaincus que les managers doivent redoubler de vigilance (79 %) alors même que la détection est plus difficile (80 %). « Même lorsqu'une conduite est détectée par l'entreprise, 75 % des sondés estiment qu'il est plus difficile d'aborder le sujet avec les salariés en question s'ils sont en télétravail », conclut l'étude.



« Effets du télétravail sur les pratiques addictives »
(étude Odoxa pour GAE Conseil, 5 novembre 2020)

Handicap et emploi : peut mieux faire

En partenariat avec l'Agefiph, le cabinet de recrutement Michael Page a interrogé 2 100 dirigeants et salariés d'entreprises, travailleurs handicapés ou non handicapés. Les résultats montrent que le sujet est de moins en moins tabou mais qu'il reste de nombreux blocages à surmonter. Blocages psychologiques ou d'usage, traduits par le fait que 17 % des salariés ayant un handicap ne l'ont pas déclaré dans leur entreprise, parce qu'ils n'identifient pas les avantages à le faire (53 %), qu'ils craignent un changement de comportement de leur hiérarchie (35 %) ou qu'ils trouvent la procédure administrative trop lourde (31 %). Le mutisme n'est pas pour autant de rigueur puisque 57 % de ceux n'ayant pas déclaré stricto sensu leur handicap en ont tout de même parlé au sein de l'entreprise.

Concernant l'employabilité des personnes en situation de handicap, l'étude pointe l'existence de grumeaux opérationnels. Si 90 % des entreprises disent être suffisamment au courant de la réglementation en vigueur, 66 % considèrent que le recrutement de personnes en situation de handicap reste complexe et 47 % qu'elles manquent d'informations sur l'accompagnement et les aides dont elles peuvent bénéficier.

Plus grave, s'agissant de leurs possibilités de carrière, 76 % des salariés en situation de handicap considèrent qu'il leur est difficile d'accéder à un poste de cadre. S'agissant du label qui distingue les entreprises « handicap accueillantes » et qui figure sur leurs offres d'emploi, 59 % des salariés en situation de handicap jugent qu'il s'agit de communication peu suivie d'actes et 7 % seulement d'une véritable preuve d'engagement.



« Handicap et Emploi »
(étude de Michael Page en partenariat avec l'Agefiph, 30 octobre 2020)



BULLE TWITTER



 **CFE-CGC** @CFECGC 5 NOVEMBRE 2020

Le ministère du Travail publie une fiche consacrée à la gestion des cas contacts au travail → bit.ly/3er14J0
#COVID19



 **CFE-CGC** @CFE-CGC - 9 NOVEMBRE 2020

"Ce que vivent aujourd'hui les salariés renvoyés à travailler chez eux n'est pas du **#télétravail**. C'est un autre contexte : celui d'une continuité d'activité à domicile pour laquelle nous demandons une définition et un encadrement" @FoucardJF → <https://urlz.fr/ecq6>



 **CFE-CGC** @CFECGC 6 NOVEMBRE 2020

La loi de programmation pluriannuelle de la recherche (LPPR) est une erreur historique. Conçue par des gens qui détestent les chercheurs et leur liberté. Votée par des gens qui n'y connaissent rien. La LPPR livre entravée la recherche française aux règles du marché roi.



 **CFE-CGC** @CFE-CGC - 9 NOVEMBRE 2020

1,2 million de personnes perdantes et 400 000 dont l'indemnisation va baisser en moyenne de 40 %.
Impact de la réforme de l'Assurance chômage selon @unedic
Nous demandons une nouvelle fois l'abandon de cette réforme inutile et injuste.



AGENDA

17/11

Réunion entre partenaires sociaux dans le cadre de la négociation nationale interprofessionnelle sur le télétravail.

JUSQU'AU 22/11

Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH).

24/11

« Comment se saisir efficacement des questions sociales dans les CSE » : webinaire organisé par l'URIF CFE-CGC avec Technologia ([inscriptions ici](#)).

26/11

Journée d'action intersyndicale (CFE-CGC, CFDT, FO, CGT) contre la casse d'EDF et en faveur d'un service public de l'électricité.

26/11

« Prévenir les risques de troubles musculo-squelettiques (TMS) en période de télétravail » : webinaire organisé par l'URIF CFE-CGC avec le Groupe Aesio ([inscriptions ici](#)).

27/11

Séance de négociation entre partenaires sociaux sur la santé au travail.

DU

22/03/21

AU

04/04/21

Élections professionnelles dans les Très petites entreprises (TPE).

CONTACTS

Mathieu Bahuet

mathieu.bahuet@cfecgc.fr

Valérie Bouret

valerie.bouret@cfecgc.fr

Stéphanie Dubreucq

stephanie.dubreucq@cfecgc.fr

Gilles Lockhart

gilles.lockhart@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

 @CFECCG #cfecgc