



LE

BULLETIN

CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

P. 3 EN BREF

P. 4 L'INFO MILITANTE - « RESTAURER LA CONFIANCE », ACTE I : DANS LE SECRET DE LA DATA

P. 6 ASSURANCE CHÔMAGE : UN NOUVEAU MODE DE CALCUL DES ALLOCATIONS

P. 7 MOBILISATION NATIONALE POUR LES AIDANTS !

P. 8 BELFORT : UN FORUM NATIONAL SUR LA RECONSTRUCTION DE L'INDUSTRIE

P. 9 ATOS : LA CFE-CGC MOBILISÉE POUR L'AVENIR DE 212 SALARIÉS

P. 10 PUBLICITÉ : UN ACCORD DE BRANCHE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES

P. 11 LIDL : UN DRAME HUMAIN QUI POSE DE GRAVES QUESTIONS

P. 13 INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE : UN ACCORD DE BRANCHE SUR LE TÉLÉTRAVAIL

P. 15 CMA CGM : UN ACCORD TÉLÉTRAVAIL SANS REMOUS

P. 16 ENEDIS : UN ACCORD STRUCTURANT SUR LE TRAVAIL À DISTANCE

P. 17 LA SANTÉ AU TRAVAIL AU PROGRAMME DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

P. 18 ENTRETIEN - GÉRARD MARDINÉ : « CONCILIER TRANSITION BAS CARBONE, EMPLOIS ET GOUVERNANCE »

P. 20 REGARDS EMPLOI

P. 22 REGARDS EUROPE ET INTERNATIONAL

P. 25 FOCUS - SALAIRES : LES CADRES RATTRAPÉS PAR LA CRISE

P. 27 TENDANCES

P. 28 BULLES TWITTER





Salaire minimum hiérarchique : la CFE-CGC salue la solution du Conseil d'État

Dans un [communiqué](#), la CFE-CGC se félicite, au terme d'une procédure inédite d'instruction, de la solution du Conseil d'État qui réaffirme le pouvoir des partenaires sociaux pour négocier le salaire minimum hiérarchique (SMH) au niveau de la branche. Les partenaires sociaux pourront définir, au titre du SMH, la rémunération effective des salariés résultant à la fois de leur salaire de base et de certains compléments de salaire, et en fixer le montant par niveau hiérarchique.

La retraite progressive ouverte en 2022 aux salariés en forfait-jours

Suite à la décision (février 2021) du Conseil constitutionnel et à l'intense mobilisation de la CFE-CGC, le projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) pour 2022 élargit, à compter du 1^{er} janvier 2022, la retraite progressive aux salariés en forfaits-jours ([voir ici le communiqué de la CFE-CGC](#)). Qu'est-ce que ce dispositif et qui peut y prétendre ? Quelles seront les modalités d'application ? Vous saurez tout avec la fiche pratique CFE-CGC ([téléchargeable ici](#)).

Restaurer la confiance : une table ronde sur la chaîne de valeur le 21 octobre

Dans le cadre du cycle « Restaurer la confiance » lancé le mois dernier par la CFE-CGC, la deuxième table ronde, intitulée « Chaîne de valeur : comment faire pour que l'économie profite à tous ? », se tiendra le jeudi 21 octobre (17h30) au siège confédéral, avec les interventions de divers experts. [Cliquez ici pour consulter le programme et vous inscrire \(en présentiel ou à distance\)](#).

Handicap et numérique : un colloque CFE-CGC le 25 novembre à Paris

En partenariat avec l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph), la CFE-CGC organisera, le jeudi 25 novembre (19h) à l'Hôtel Le Méridien Etoile Paris (75017), un colloque « La révolution numérique tremplin vers l'inclusion sociale. » En présence d'élus confédéraux et de partenaires, deux tables rondes seront au menu pour apporter des réponses concrètes aux personnes en situation de handicap : garantir l'accessibilité, favoriser les compétences, promouvoir l'emploi numérique... Un cocktail dinatoire clôturera les débats. [Pour consulter le programme et vous inscrire en ligne, cliquez-ici](#).

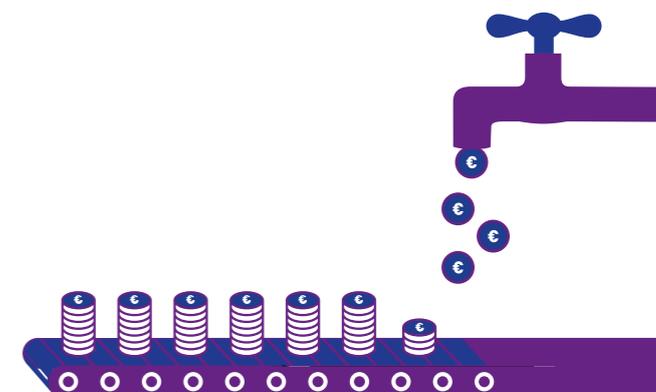
Tout savoir sur les arrêts de travail avec le guide CFE-CGC

Inhérent au parcours professionnel des salariés, l'arrêt de travail a, par sa nature ou sa durée, des répercussions souvent méconnues. Pour ses structures, la CFE-CGC vient d'éditer un guide avec toutes les infos pratiques : différents types d'arrêts de travail, modalités de mise en œuvre et d'indemnisations, conséquences sur les droits acquis en entreprise, focus sur l'épuisement professionnel... La publication, [consultable partiellement ici](#), est à télécharger sur l'Intranet CFE-CGC.

Fonction publique : de nombreuses ressources sur l'Intranet CFE-CGC

Alors que la loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique a instauré de nouvelles instances de dialogue social dans les trois versants (État, territoriale et hospitalière), la CFE-CGC met à disposition de ses structures une série de fiches pratiques thématiques (téléchargeables sur l'Intranet confédéral) pour permettre à ses militants de maîtriser les procédures électorales et d'exercer les prérogatives propres à chaque versant.

LE CHIFFRE 1,4 MILLIARD D'EUROS



Le montant du plan gouvernemental annoncé le 27 septembre dernier, dont 900 millions d'euros dès cette année, visant principalement à renforcer la formation des salariés et des demandeurs d'emplois.

Dans le détail, 600 millions d'euros seront alloués pour former 350 000 salariés supplémentaires des PME aux nouvelles techniques de production ; 560 millions d'euros pour former 1,4 million de demandeurs d'emploi d'ici à 2022 ; et 240 millions d'euros pour les chômeurs de longue durée avec des contrats de professionnalisation.



L'INFO MILITANTE

« RESTAURER LA CONFIANCE », ACTE I : DANS LE SECRET DE LA DATA

« Comment la data change la donne ? » : retour sur la première table ronde du cycle
« Restaurer la confiance », ouvert le 28 septembre par la CFE-CGC.

Du temps que l'on passe chaque jour devant un écran au délai moyen d'entrée sur le marché du travail d'un jeune diplômé, tout est aujourd'hui mesuré et stocké. Et mouliné dans des serveurs dont on espère qu'ils ne rendent pas service qu'à eux-mêmes. Étant donné ces milliards de données, quel est le chemin qui mène d'une data à une personne ? Comment comprendre ce *reset* de l'espèce humaine par les chiffres ? Quelles sont les possibilités et les risques ? Et en particulier, pour les adhérents d'une organisation syndicale, où sont les petits cailloux du dialogue dans cette forêt de la data ?

DÉFINITION DE LA DATA

Pour y voir clair, Nicolas Blanc, délégué national au numérique, avait invité des connaisseurs, le 28 septembre, lors de la première conférence du cycle « Restaurer la confiance » ([revoir les débats en vidéo ici](#)) que va conduire la CFE-CGC durant les 15 mois qui viennent. Salle comble, donc, rue du Rocher, au siège de la Confédération, pour écouter d'abord Henri Isaac, maître de conférences à Paris Dauphine et auteur du livre « Les Business Models des plateformes », disséquer ce qu'est une donnée et quelles en sont les caractéristiques. « Une donnée c'est quelque chose de construit, le fruit d'une intention, d'un dispositif, explique-t-il. C'est un produit, généralement la représentation abstraite d'un fait, identifié à l'aide de nombres et de symboles dans le monde numérique. » Ces données sont ensuite « organisées dans des bases de données (databases) pour être traitées et au final créer une information ».

Difficulté qui s'ensuit : comment décrire ces données pour leur permettre d'être échangées de manière standardisée ? Autrement dit, quels types

de « métadonnées » choisir, puisque ce sont elles, ces descriptions, qui donnent du prix aux données, qui ont « autant de valeur elles-mêmes que la donnée », analyse Henri Isaac ? Et de prendre l'exemple des plateformes de streaming musical comme Spotify où c'est « le nom de l'artiste et le type de musique qui permettent le tri et créent de la valeur pour l'utilisateur ».

PROTECTION DE SA VALEUR

Avec le lieutenant-colonel Jacques Mérino, chef du service Sécurité économique et protection des entreprises de la Gendarmerie nationale, on passait à la question de la protection de cette valeur. Et ce, dans un contexte où l'Autorité nationale en matière de sécurité et de défense des systèmes d'information (ANSSI) vient d'indiquer que les cyber-attaques ont été multipliées par 4 en 2020. Et où l'assureur Axa, le jour-même de la table ronde, appelait l'État français à la rescousse pour assurer le risque cyber, pour qu'il développe des alliances avec le privé afin de mieux couvrir les risques systémiques, comme les méga-cyberattaques...

Un exemple valant mieux qu'un long discours, Jacques Mérino a indiqué qu'en 2020, 43 000 entreprises avaient bénéficié des conseils et bonnes pratiques des gendarmes et des policiers spécialisés dans la protection de la valeur de la data. « C'est une culture générale de la sécurité qu'il faut instaurer », recommande-t-il, qui passe par une « notion de sensibilisation intelligente ». Illustration à l'appui, il a cité le « Jeu des 8 familles d'atteintes à la sécurité économique » édité par la Gendarmerie (téléchargeable sur francenum.gouv.fr). « Cet outil pédagogique a trois vocations principales, énumère le lieutenant-colonel : ne pas laisser les acteurs économiques



L'INFO MILITANTE

seuls devant les situations de risques ; les sensibiliser à l'existence de menaces diverses dans leur environnement ; partager l'information pour avoir un référentiel unique et améliorer la compréhension entre les gendarmes et les entreprises. »

UTILITÉ SOCIALE DE LA DATA

Exemples d'utilisation concrète de la data par le corps social, ceux avancés par Fabien Gainier, membre du bureau de la Fabrique des mobilités, association qui produit des données et ressources ouvertes pour accélérer la transition vers une mobilité durable. Il a d'abord parlé du Luxembourg, pays qui a mis en open data (accès libre) les images de ses caméras sur autoroute, permettant à des applications privées d'intelligence artificielle de les utiliser pour aider les automobilistes à anticiper les bouchons. L'expert a ensuite évoqué l'expérience « Partageons plus de vélos », en phase-pilote dans des villes françaises où le marché est trop petit pour des services de type Vélib. Elle consiste à récupérer



et à retaper des vélos, à les équiper d'un cadenas qu'on peut ouvrir par SMS, et à les laisser en flotte libre via des associations locales qui ont accès aux données de ces cadenas en open source (programmation libre).

IMPLICATIONS MANAGÉRIALES

« Depuis six ans que je dirige la plateforme TeraLab, qui fait collaborer des entreprises et des chercheurs sur des projets d'intelligence artificielle et de Big Data, ajoutait pour sa part Anne-Sophie Taillandier, j'ai vu les

choses se transformer en profondeur. Des filières et des start-up se créent constamment pour contextualiser les données, élargir les champs d'observation, savoir comment leur donner plus de valeur. Toutes ces questions sont au carrefour de l'associatif et de l'économie. Les entreprises arrivent avec leurs problématiques et poussent à la création de standards et d'écosystèmes de la donnée. »

Technocratique et impersonnel ? Ce n'était pas l'avis de François Hommeril, président de la CFE-CGC, qui dans son propos liminaire a rappelé les motivations du cycle « Restaurer la confiance » : « Il nous a semblé que la société manquait beaucoup de confiance et qu'il fallait aider les gens à y voir clair. Les données sont la clé de passage entre le territoire numérique et le territoire physique bien réel. Elles sont devenues une matière première du management et la CFE-CGC milite pour une culture-data de ses adhérents et de ses militants. »





L'INFO MILITANTE

ASSURANCE CHÔMAGE : UN NOUVEAU MODE DE CALCUL DES ALLOCATIONS

Très controversée, la réforme gouvernementale du salaire journalier de référence, précédemment suspendue par le Conseil d'État et attaquée par la CFE-CGC, s'applique depuis le 1^{er} octobre dernier.

C'est un nouvel épisode dans le (mauvais) feuilleton proposé par l'exécutif sur l'assurance chômage. Le 1^{er} octobre 2021 a en effet marqué l'entrée en vigueur du nouveau calcul du salaire journalier de référence (SJR), une des dispositions - avec la dégressivité des allocations pour les cadres effective depuis le 1^{er} juillet dernier - les plus controversées de la très critiquée réforme imposée par le gouvernement malgré l'opposition unanime des organisations syndicales (OS).

UNE RÉFORME D'ABORD SUSPENDUE

Rappel des faits : initialement prévue pour entrer en application le 1^{er} juillet 2021, la modification des règles de calcul des allocations avait été suspendue, le 22 juin dernier, par la juge des référés du Conseil d'État après avoir été saisie par plusieurs OS. La CFE-CGC, mobilisée face à une réforme stigmatisante et pénalisante pour les demandeurs d'emploi, avait notamment fait valoir que le nouveau mode de calcul du SJR serait particulièrement impactant selon la situation des individus, car désormais obtenu en divisant les salaires perçus non seulement par les jours travaillés, mais aussi par une partie des jours non travaillés.

« Les incertitudes sur la situation économique ne permettent pas de mettre en place, au 1^{er} juillet 2021, les nouvelles règles qui sont censées favoriser la stabilité de l'emploi en rendant moins favorable l'indemnisation du chômage des salariés ayant alterné contrats courts et inactivité », indiquait alors la juge des référés du Conseil d'État dans une décision très attendue, infligeant un camouflet au gouvernement.

ARC-BOUTISME GOUVERNEMENTAL

Faisant à la fois fi du prochain jugement sur le fond du Conseil d'État, et d'un contexte économique pourtant toujours plus qu'incertain en raison de la crise sanitaire, l'exécutif, via un décret publié le 29 septembre au Journal officiel, a pourtant confirmé l'entrée en vigueur, au 1^{er} octobre, du nouveau salaire journalier de référence.

Base de calcul de l'allocation chômage, le SJR était jusqu'alors obtenu en divisant les salaires bruts perçus au cours des 12 derniers mois par le nombre de jours travaillés sur cette période de référence. Pôle emploi calcule ensuite l'allocation journalière, utilisant deux formules et retenant comme montant le résultat le plus élevé entre 40,4 % du SJR +12,05 euros ou 57 % du SJR. Depuis le 1^{er} octobre, le SJR est désormais calculé en divisant les salaires perçus au cours des 24 mois précédant la situation de chômage par l'ensemble des jours (travaillés ou non) entre le premier et le dernier jour d'emploi de cette période de 24 mois.

PLUS D'UN MILLION DE DEMANDEURS D'EMPLOI PÉNALISÉS

Concrètement, ce changement de mode de calcul va faire fortement baisser le montant de l'allocation des personnes qui ne travaillent pas en continu. Dans une étude d'impact publiée au printemps dernier, l'Unédic avait ainsi estimé que 1,15 million d'individus qui ouvriraient des droits dans l'année suivant la mise en œuvre du nouveau mode de calcul toucheraient une allocation mensuelle plus faible, en moyenne de 17 %. Par ailleurs, la réforme du SJR va également abaisser le plafond du cumul chômage-salaire, générant des inégalités en fonction de la date des contrats de travail.

LA CFE-CGC TOUJOURS MOBILISÉE

Dénonçant « une très mauvaise réforme, stigmatisante et pénalisante pour les demandeurs d'emploi » comme le résume François Hommeril, président confédéral, la CFE-CGC - qui s'étonne par ailleurs que le prochain dispositif du bonus-malus pour les employeurs ne doive s'appliquer qu'à compter du 1^{er} septembre 2022 - a déposé, le 8 octobre dernier, un nouveau recours en référé devant le Conseil d'État.



L'INFO MILITANTE



MOBILISATION NATIONALE POUR LES AIDANTS !

Le 6 octobre dernier s'est tenue la 12^e Journée nationale des aidants, toutes ces personnes qui assistent un proche en difficulté, à leurs risques et périls. Christophe Roth, délégué national CFE-CGC à l'égalité des chances et santé au travail, témoigne.

Où en est la situation des aidants en 2021 ?

Cette année est atypique au regard du Covid. La pandémie touche tout le monde, mais plus particulièrement les aidants et proches aidants dont l'isolement s'est amplifié du fait de la crise sanitaire. Une raison de plus pour renforcer notre engagement dans l'accompagnement de ces personnes. La CFE-CGC se mobilise chaque jour auprès des salariés et des agents qui sont aidants familiaux. Nous travaillons pour leur ouvrir de nouveaux droits sociaux, pour faciliter leurs démarches administratives, pour leur permettre de concilier vie personnelle et vie professionnelle, pour accroître et diversifier les solutions de répit.

Quels sont les axes de votre organisation et de votre action ?

La CFE-CGC est forte d'un réseau de « Référénts handicap » actifs dans les fédérations, les régions et les départements depuis plusieurs années. Il a été complété en juin 2021, suite à de nombreuses sollicitations du terrain, par une équipe dédiée qui gère les sollicitations des aidants et proches aidants. Nous relayons et diffusons également nos publications pratiques : le « guide des aidants familiaux » pour accompagner et orienter ; le « guide de prévention à l'épuisement professionnel » pour sensibiliser en amont, car nous savons que travailler tout en étant aidant familial est difficile à concilier et peut entraîner de la détresse.

Comment faire partager aux gens qui ne sont pas dans cette situation le quotidien et les difficultés des aidants ?

Les aidants familiaux constituent un ensemble hétérogène aux profils et aux besoins différents. Pour autant, ils partagent si l'on peut dire un « tronc commun » en ce sens qu'ils sont nombreux à être victimes de désinsertion professionnelle à cause d'un ensemble de phénomènes : les exigences lourdes du rôle d'aidant, la méconnaissance voire l'ignorance de

leurs contraintes par les employeurs, la non-adaptation de l'organisation du travail, le sentiment de culpabilité face à un éventuel renoncement de leur rôle... Tout cela appelle des recommandations identiques à celles formulées pour les personnes malades, accidentées et handicapées lorsqu'il s'agit de leur éviter des ruptures de carrière. Avec cette différence que le statut d'aidant est moins reconnu.

Comment améliorer la prise de conscience ?

Il y a une sensibilisation et une implication des employeurs qui restent à faire, face à cette situation de salariés de plus en plus nombreux. Notamment pour leur permettre de prendre du temps personnel tout en sécurisant le retour à l'emploi : congé sabbatique, validation des acquis de l'expérience, droits mobilisables à la formation dans le compte personnel d'activité (CPA), plate-forme d'offre de services professionnels et de contrats spécifiques de télétravail... Il faut aussi actualiser et harmoniser sur le plan légistique les différents textes qui régissent ces droits (congés spécifiques, prestations compensatoires, services d'aides pour aidant, majoration des durées d'assurance retraite). Enfin, il est nécessaire d'instituer un cadre unifié du statut de proche aidant ciblé sur les besoins de l'aidant autant que sur le statut de l'aidé. La société y gagnerait en humanité et l'économie en dynamisme.

« Sensibiliser et impliquer les employeurs face à des situations de salariés aidants de plus en plus nombreux »



Propos recueillis par Gilles Lockhart



L'INFO MILITANTE

BELFORT : UN FORUM NATIONAL SUR LA RECONSTRUCTION DE L'INDUSTRIE

Face à l'incapacité politique et à la déconstruction méthodique de l'industrie française, la CFE-CGC se mobilise.

Collectif fortement teinté de CFE-CGC, puisque cinq de ses quinze membres sont des militants de l'organisation⁽¹⁾, Reconstruire associe des décideurs, chefs d'entreprises, experts et même une sénatrice, Marie-Noëlle Lienemann. Ce collectif ([plus d'infos ici](#)) a décidé de prendre à bras le corps la question de la désindustrialisation des territoires en organisant, le 20 octobre à Belfort, un forum intitulé « Une industrie française souveraine et responsable » ([programme complet ici](#)).

Outre Manuel Rodriguez, patron du groupe Kramer qui a récemment repris l'usine Jacob Delafon à Damparis (Jura), et cinq autres entrepreneurs du « Made in France », on y attend l'intervention de Xavier Le Coq, délégué national CFE-CGC à l'Industrie. La présence de François Hommeril est prévue, le président confédéral assistant à Belfort, la veille, à l'avant-première du documentaire que France Télévisions consacre au combat des salariés de General Electric dans cette ville. Plusieurs personnalités politiques de tous bords sont également attendues (Arnaud Montebourg, Olivier Marleix, Manuel Bompard...).

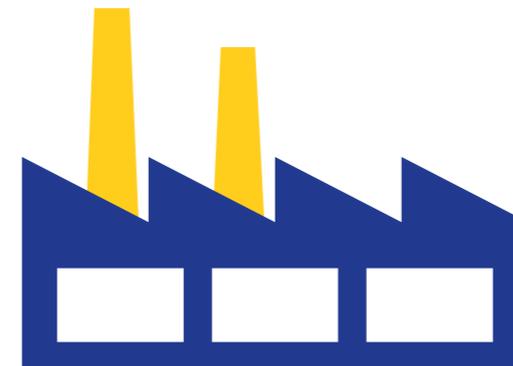
Au premier rang des militants de General Electric figure Philippe Petitcolin, délégué syndical CFE-CGC et secrétaire du comité social et économique (CSE) de GE EPF (Turbines à gaz). Également cheville ouvrière d'APSIIS, l'association qui promeut l'ingénierie régionale, et membre fondateur de Reconstruire, le militant explique la démarche du forum : « Nous souhaitons alerter le monde politique sur l'état de la désindustrialisation en France et proposer aux décideurs des pistes de réflexion. La crise

sanitaire a montré que notre pays était devenu dépendant des grandes puissances industrielles étrangères. Il faut dire stop à cette évolution et se poser sérieusement la question de la protection de nos fleurons. »

L'objectif est donc de « changer de paradigme », explique-t-il, en intégrant dans la réflexion les représentants du personnel « qui sont les experts connaissant le mieux les forces et les faiblesses des entreprises. »

La démarche fait également la part belle aux actions de terrain et aux mises en réseau, tels les projets de constitution de sociétés coopératives de production (SCOP) par les salariés de General Electric Hydro à Belfort ou de MBF Métallurgie dans le Jura. « Nous voulons mettre en lumière ces initiatives, argumente Philippe Petitcolin. Montrer en quoi les organisations syndicales sont forces de propositions et jouent un rôle constructif et non critique comme on le leur reproche souvent. »

(1) Jean-Louis Vignolo, directeur de la Vallée de l'Énergie (maillage industriel Bourgogne Franche-Comté), Wilfried Weber, consultant senior Organisation Industrielle et Logistique (Technip Energies), Nicolas Mercier, Senior Sourcing Quality Engineer (GE Power), Philippe Petitcolin (GE Belfort et APSIIS), Olivier Marcé, Senior Researcher (Nokia). Sans oublier Alexis Sesmat, délégué syndical Sud Industrie dans l'entité turbines à gaz de GE.





L'INFO MILITANTE

ATOS : LA CFE-CGC MOBILISÉE POUR L'AVENIR DE 212 SALARIÉS

Dans un climat social très dégradé, les syndicats, dont la CFE-CGC, dénoncent le projet d'externalisation imposé par la direction du groupe de services informatiques.

Alors qu'il s'apprête à sortir du CAC 40 pour être remplacé par Eurofins Scientific, le mastodonte français de l'informatique et de la transformation numérique Atos (105 000 salariés dont 11 000 en France) est secoué par de fortes tensions sociales. Dans le viseur des organisations syndicales (CFE-CGC, FO et CGT en première ligne) : le projet Aral. Présenté sans concertation préalable le 22 septembre dernier en comité social et économique central (CSEC) par l'entreprise présidée par Elie Girard, et dont l'ancien Premier ministre Édouard Philippe siège au conseil d'administration, ce projet vise à externaliser 212 salariés vers NSC Global France, une entreprise au capital de 100 000 euros qualifiée de « coquille vide » par l'intersyndicale.

Pour la CFE-CGC, ce nouveau projet de restructuration s'apparente à un plan social déguisé, afin qu'Atos n'ait pas à assumer les frais d'un PSE. « NSC Global France est une SARL qui aura comme seul client Atos, qui restera détentrice de contrats à horizon court, sans la moindre garantie pour le futur », expliquent Gérard Bony et Philippe Talini (délégation syndicale centrale CFE-CGC de l'UES Atos France).

« LES SALARIÉS CONCERNÉS ONT L'IMPRESSION D'ÊTRE JETÉS À LA POUBELLE ET SE SENTENT TRAHIS »

Les deux élus dénoncent une situation scandaleuse : « Qu'Atos poursuive sa descente vertigineuse ou qu'il cesse d'alimenter l'activité sous-traitée, le résultat sera le même : NSC Global fermera sa filiale France sans état d'âme, laissant à l'abandon 212 salariés (techniciens de production, ingénieurs supports...), souvent avec 20 à 30 ans d'ancienneté, qui maintiennent sur des postes difficiles (travail posté, de nuit, le week-end) les structures opérationnelles chez nos clients tels que BNP, la direction générale des finances publiques, Canal+ ou la BNF. Ces salariés ont l'impression d'être jetés à la poubelle et se sentent trahis. »

Le 7 octobre dernier, un collectif de salariés (Aral'bol), soutenus par les organisations syndicales, a lancé un appel à une grève nationale et reconductible massivement suivie et touchant la plupart des sites clients. Chacun déplore qu'Atos choisisse de poursuivre ses externalisations plutôt que de former les salariés aux métiers d'avenir, craignant que ce projet d'externalisation préfigure « un tsunami sans précédent » dans l'entreprise, sachant que plus est qu'Atos a perdu 42 % de sa valeur boursière au premier semestre 2021. Dans ce contexte, l'inquiétude grandit sur le terrain. « Parmi les salariés, de nombreux risques psychosociaux sont déclarés partout », témoigne Philippe Talini.

REMISE EN CAUSE DE L'ACCORD 2019 SUR LE DIALOGUE SOCIAL

Dans un climat social dégradé, la confiance semble rompue avec la direction. « Le dialogue social est de très mauvaise qualité depuis le début de la crise sanitaire », résume Gérard Bony. Le militant fait référence au projet Matisse, imposé par l'employeur en avril dernier afin de revoir l'organisation sociale de l'entreprise mise en place par un accord signé avec les partenaires sociaux en 2019 pour une application jusqu'en 2023. Cet accord avait institué, pour les différentes entités du groupe (Conseils et solutions, Bull technologies et fonctions supports, Infrastructures), trois comités sociaux et économiques (CSE) placés sous un comité social et économique central. Patatras. Le projet Matisse, attaqué en justice par les syndicats, prévoit des fusions entre les diverses entités (dont la disparition de la société Atos Infogérance) et la perte de mandats électifs pour bon nombre de délégués syndicaux et de représentants de proximité.

« Clairement, cela a été fait pour sabrer le CSE amené à gérer le projet Aral, décrypte Gérard Bony. En attendant la décision de justice, prévue le 19 octobre, nous restons plus que jamais mobilisés pour défendre les salariés et demander la suppression du projet. »



L'INFO MILITANTE



PUBLICITÉ : UN ACCORD DE BRANCHE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES

Signé par la CFE-CGC et premier du genre dans le secteur, le texte donne un cadre référentiel et des outils aux entreprises pour lutter contre les harcèlements et violences sexistes.

Haro sur les violences sexistes dans la publicité. Touché, comme d'autres, par les problématiques d'agissements sexistes et de harcèlement moral et sexuel mis en lumière par le mouvement MeToo, le secteur s'est doté d'un premier accord de branche sur le sujet. Pour l'anecdote, c'est la partie patronale qui a été à l'origine de l'ouverture des négociations après des témoignages édifiants (relayés sur le compte Instagram « Balance ton agency ») au sein d'agences de communication, provoquant la démission, en octobre 2020, de Laurent Habib (fondateur de l'agence Babel) de son poste de président de l'association des agences-conseils en communication (AACC).

Conclu le 8 juillet dernier après huit mois de négociation, le texte a été signé à l'unanimité des organisations patronales (AACC, UDECAM et UMSP) et syndicales (SNCTPP CFE-CGC, CFDT, CGT, FO, CFTC et UNSA). « Cet accord, applicable aux 7 850 entreprises du secteur, des mastodontes (Publicis, Havas, Dentsu, SoLocal, JC Decaux...) disposant de représentants du personnel jusqu'aux nombreuses petites agences qui en sont dépourvues, constitue une avancée significative pour les 75 000 salariés de la branche, souligne Patrick Bihoreau (en photo ci-dessus), négociateur CFE-CGC et secrétaire général du Syndicat national des cadres et techniciens de la publicité et de la promotion (SNCTPP). Il donne un cadre référentiel et place la prévention, le signalement et le traitement des situations de harcèlement et de violence au travail au cœur de la démarche collective. »

INFORMATIONS, BOÎTE À OUTILS ET ACTIONS DE PRÉVENTION

Concrètement, l'accord formalise l'obligation, dans les entreprises, de former les référents harcèlement et les représentants des salariés aux problématiques de harcèlement moral et sexuel et de violences sexistes et sexuelles au travail. Le texte, applicable de façon volontaire depuis sa signature et bientôt rendu obligatoire par le ministère du Travail pour tous les employeurs du secteur, impose à ces derniers d'informer les salariés

des outils à leur disposition : guide sur le harcèlement, coordonnées d'associations d'aide aux victimes, modèles d'affichage et de clause du contrat de travail, procédures d'enquêtes et de modalités de signalement, dispositifs de formation à destination des écoles et des salariés du secteur...

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, un outil d'appui (le « conseil baromètre social »), créé par l'Afdas, l'opérateur de compétences (OPCO) du secteur, sera mis en place pour réaliser un audit des pratiques et déployer, le cas échéant, un plan de prévention approprié avec les acteurs de la prévention. Concernant les TPE et en l'absence de comité social et économique (CSE) et de référents, les salariés et les employeurs pourront se rapprocher des organisations patronales et syndicales signataires de l'accord.

La branche professionnelle s'engage également à mettre à disposition des employeurs une liste de référents agréés et donne la possibilité aux entreprises de faire appel à un tiers de confiance pour mener une procédure d'enquête interne.

UNE ENQUÊTE ANNUELLE DE BRANCHE POUR UN SUIVI PÉRENNE

« Afin de sensibiliser et de briser le silence, une communication spécifique sur les violences au travail devra être réalisée par la branche et/ou les directions, a minima une fois par semestre, ajoute Patrick Bihoreau. En complément, une enquête annuelle de branche sera menée auprès des entreprises sur le harcèlement moral et sexuel. Les résultats chiffrés seront présentés paritairement pour un suivi pérenne des actions. »

Fortement mobilisé durant la négociation, le SNCTPP CFE-CGC (2^e organisation syndicale dans la branche sur son périmètre catégoriel) se projette désormais sur de prochaines négociations avec deux priorités : le télétravail et l'évolution de la grille de rémunération pour les cadres au forfait-jours.



L'INFO MILITANTE

LIDL : UN DRAME HUMAIN QUI POSE DE GRAVES QUESTIONS

Après le suicide d'une responsable de magasin, la CFE-CGC remet en cause la brutalité du management. Et cherche des solutions pour l'avenir.

LE DÉCÈS TRAGIQUE D'UNE PASSIONNÉE

Le 6 septembre 2021, Catherine L., responsable du magasin Lidl de Lamballe dans les Côtes d'Armor, se donne la mort. Cette passionnée de son travail, « humaine et à l'écoute » selon des collègues qui ont témoigné depuis, comptait plus de 25 ans d'ancienneté dans l'enseigne de distribution. Mais elle était en arrêt de travail depuis juillet 2020, à la suite d'une altercation avec un supérieur. Le lundi 27 septembre, la CFE-CGC et la CGT lui ont rendu hommage devant les grilles de la direction régionale du groupe Lidl à Ploumagoar, près de Guingamp.

COMPRENDRE L'ORGANISATION DE L'ENTREPRISE

Lidl en France comprend 27 établissements, dont 25 directions régionales (DR). Celle dont dépend le magasin de Lamballe, la DR 15, couvre les Côtes d'Armor, le Finistère et le Morbihan, soit 62 magasins et 1 600 salariés. Chaque directeur régional est relativement autonome pour gérer son entité. Au-dessus d'eux, il y a les co-gérants Vente qui supervisent chacun environ 6 DR.

« Les hommes et les façons de faire ne sont pas les mêmes mais dans l'ensemble, ces deux niveaux de responsabilité se contrebalancent pour limiter des éventuelles dérives de management », explique Alain Haraczaj, délégué syndical central CFE-CGC de Lidl. Dans le cas de la DR 15, ajoute-t-il, « il y a peut-être eu accumulation de deux façons semblables de voir les choses. Celui qui supervisait la DR 15 ne voyait aucun inconvénient à ce que le directeur régional soit le vrai big boss du site et que les organisations syndicales n'aient pas leur mot à dire ».

UN CONTEXTE MANAGÉRIAL DÉGRADÉ

Selon Jean Marc Boivin, délégué syndical CFE-CGC à la DR 15, « l'arrivée d'un nouveau directeur régional, fin 2017, a dégradé le climat social. Le turn-over a augmenté de façon importante en 2018, passant de 11 % en 2017 à 22 % en 2018 selon un rapport Secafi ». Après le décès de Catherine L, la CFE-CGC et la CGT ont publié un communiqué commun, titré « Un drame prévisible ». S'ils l'ont fait, c'est parce que des signaux sociaux s'étaient dégradés. « Nous sommes majoritaires à tous les postes d'encadrement et de maîtrise dans la DR 15, souligne Jean-Marc Boivin. Une volonté de faire le ménage parmi les anciens et de casser le côté syndical avait été constatée de la part de ce nouveau management. Il fallait travailler avec lui... ou bien être contre lui. »

DES ÉLÉMENTS DE CHRONOLOGIE TROUBLANTS

Ex-caissière ayant gravi les échelons, la mère de famille décédée rencontre le 9 juillet 2020 un problème avec un supérieur. Le 13 juillet, elle s'en ouvre à Jean-Marc Boivin, qui vient la voir et déclenche, aussitôt après ce rendez-vous, une première alerte sans ambiguïté : confrontation avec la direction régionale, prise de rendez-vous avec un médecin pour arrêt de travail, e-mail à l'inspection du travail. La CFE-CGC déclenche une enquête à l'échelon de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), que la direction régionale refuse de valider en octobre 2020. Les résultats sont finalement validés, début 2021, par le comité social et économique (CSE) qui établit des constats de harcèlement étayés par plusieurs témoignages.



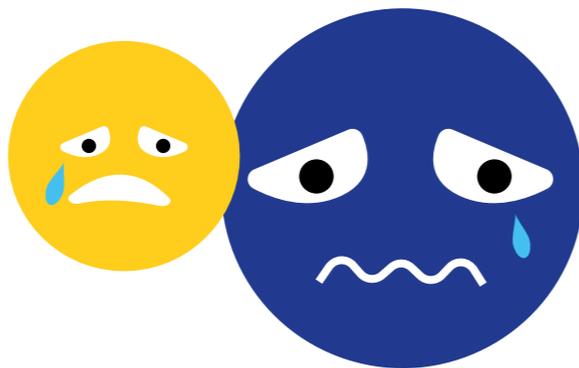
L'INFO MILITANTE

LA JUSTICE APPELÉE À LA RESCousse

Début septembre 2020, le procureur de la République de Saint-Brieuc, alerté par des courriers de la CGT, diligente une enquête sur les conditions de travail dans la soixantaine de magasins et l'entrepôt de la DR 15. En février 2021, la plateforme logistique de Ploumagoar est perquisitionnée par les gendarmes et l'équipe encadrante placée en garde à vue dans le cadre d'une autre information judiciaire pour « harcèlement au travail ».

SPÉCIFICITÉ RÉGIONALE OU SITUATION NATIONALE ?

Le cas tragique de Lamballe est actuellement entre les mains des enquêteurs. La DRH du groupe s'abrite derrière le fait que tous les éléments du dossier (courrier laissé par la victime, témoignages...) ne sont pas portés à sa connaissance. Mais Lidl a déjà été mis en examen pour homicide involontaire et harcèlement après un autre suicide d'un salarié en 2015. Si le drame de la DR 15 n'a pu être évité, au moins des signaux d'alerte étaient-ils remontés via les syndicats, ce qui n'est peut-être pas le cas d'autres directions régionales où la présence des organisations syndicales est moins forte. Dans ce contexte, la CFE-CGC, avec Alain Haraczaj et son adjoint Laurent Peix, maintient le dialogue au niveau national avec la direction de Lidl.



GROUPE
vyv

Entrepreneur du mieux-vivre

[> En savoir plus](#)



L'INFO MILITANTE

INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE : UN ACCORD DE BRANCHE SUR LE TÉLÉTRAVAIL

Qu'il soit régulier ou exceptionnel, le télétravail fait désormais l'objet d'un texte de référence dans la branche « pharma ».

Un accord de facilitation du télétravail, assorti de multiples précautions d'usage. C'est ainsi qu'on peut résumer le contenu du texte signé, début septembre, par cinq organisations syndicales représentatives des salariés de l'industrie pharmaceutique, dont la CFE-CGC, avec le LEEM, l'organisation patronale des entreprises du médicament. François Reyrolle, délégué syndical CFE-CGC du laboratoire Merck et négociateur de l'accord, commente le dossier.

SUR LES GRANDES LIGNES DE L'ACCORD

Il s'agit d'un accord-cadre dont l'essentiel et les détails de la mise en œuvre sont renvoyés au niveau des entreprises. Un accord « volontairement pédagogue », comme le qualifie Michael Danon, président de la commission emploi, compétences et empreinte territoriale du LEEM, et donc négociateur patronal. Il se compose de deux volets : l'un encadrant la mise en place du télétravail régulier dans les entreprises, l'autre balisant le télétravail pour circonstances exceptionnelles ou en cas de force majeure. L'intention est de développer et de pérenniser le télétravail régulier dans le secteur pharmaceutique et de donner aux entreprises un cadre pour cela.

SUR LE CONSTAT D'EFFICIENCE DU TÉLÉTRAVAIL

La mise en place du télétravail contraint depuis près de deux ans a révélé à un certain nombre de managers qu'un travail de qualité pouvait être fourni par des salariés opérant à domicile. « *Il y avait peut-être une certaine défiance auparavant de la part de nos employeurs vis-à-vis du télétravail, constate François Reyrolle. De notre côté, en symbiose avec la position confédérale de la CFE-CGC, nous avons toujours considéré*

que l'activité contrainte à domicile risquait d'entraîner une dégradation des conditions de travail si le salarié ne bénéficiait pas du matériel et des conditions ad hoc. Il n'empêche que la période récente a montré qu'un certain nombre de métiers de l'industrie pharmaceutique, quand ils sont exercés dans de bonnes conditions, se prêtent parfaitement au télétravail. »

SUR LES ATTENTES DES SALARIÉS ET LES PERSPECTIVES

Dans un secteur dont les sièges sociaux sont assez concentrés en région parisienne et où les cadres effectuent traditionnellement de grosses amplitudes journalières, les partenaires sociaux ont fait le constat d'une attente. « *Forts de l'expérience de la période de crise, un nombre non négligeable de salariés souhaite continuer une partie de son activité à domicile, résume François Reyrolle. Ce qui peut se comprendre quand on connaît les temps de transport nécessaires pour se rendre à son bureau en Ile-de-France. Penser aussi aux avantages que le télétravail peut représenter dans un contexte international, pour effectuer une mission à l'étranger par exemple, sans avoir pour autant à quitter la France et à chambouler sa vie familiale. Par ailleurs, au niveau du recrutement, les nouveaux arrivants sont demandeurs de télétravail et ont des exigences réelles sur ce thème. »*

SUR LES POINTS D'ACHOPPEMENT DE LA NÉGOCIATION

La CFE-CGC et ses partenaires ont obtenu qu'il y ait au moins un entretien annuel prévu entre le salarié et son manager pour faire le point sur le télétravail. Avec, évidemment, la possibilité de revenir en arrière pour les volontaires.

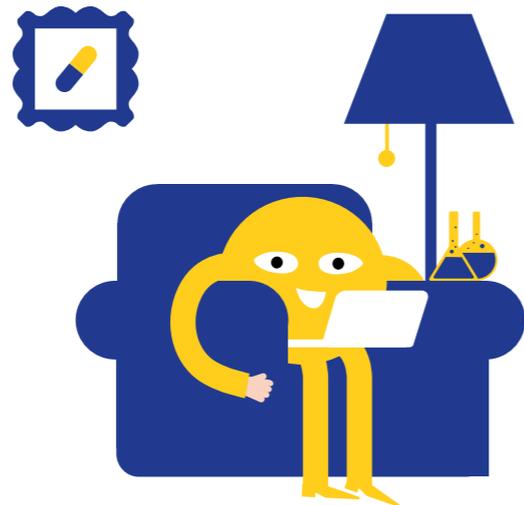


L'INFO MILITANTE

La partie concernant le matériel informatique, bureautique et ergonomique à domicile est en revanche restée plus floue. « Nous avons tenu à rappeler que les entreprises doivent fournir l'équipement nécessaire, indique François Reyrolle, mais l'accord se contente de dire que ce sont elles qui détermineront les modalités concrètes. De même, le texte renvoie aux entreprises les modalités de prise en charge des dépenses supplémentaires (électricité, chauffage...) que le télétravail entraîne pour les salariés. »

SUR LES POINTS DE VIGILANCE STRUCTURELS

« Nous ne voulons pas que les gens travaillent davantage chez eux qu'au bureau, prévient François Reyrolle. C'est pourquoi nous incitons les entreprises à revisiter leurs accords sur le forfait-jours et à bien redéfinir la durée du temps de travail. Il ne faut pas qu'elles prennent prétexte de cet accord pour charger la barque des cadres à domicile en leur confiant des missions au dernier moment ou en dehors des horaires. Par ailleurs, l'engouement de salariés pour le télétravail peut être symptomatique d'un malaise au bureau. Certains vivaient une souffrance au travail et se sont trouvés "libérés" par le management à distance. C'est une vraie question de fond qu'il faut creuser auprès des volontaires pour le télétravail. »



“ **Construisons ensemble les équilibres de demain** ”

Un accompagnement sur-mesure de votre CSE

- » **FORMATION**
- » **EXPERTISE**
- » **CONSEIL**
- » **NÉGOCIATION**



L'INFO MILITANTE



CMA CGM : UN ACCORD TÉLÉTRAVAIL SANS REMOUS

Effective depuis le 20 septembre dernier, la nouvelle organisation du travail chez l'armateur vise à répondre aux objectifs opérationnels tout en offrant aux salariés un meilleur équilibre des temps de vie.

Vents porteurs pour le télétravail chez la Compagnie maritime d'affrètement - Compagnie générale maritime (CMA CGM), un des leaders mondiaux du transport maritime et logistique avec 542 navires desservant 420 ports mondiaux de commerce. Expérimenté depuis 2018 puis éprouvé durant les avis de gros temps sous l'effet de la crise sanitaire, le dispositif est désormais durablement amarré au dialogue social en vigueur au sein du groupe (110 000 salariés à travers le monde dont plus de 2 600 au siège, à Marseille, dans la Tour CMA CGM).

Applicable depuis le 20 septembre dernier, cet accord sur la nouvelle organisation du travail, signé par la CFE-CGC, FO et la CFDT, « touche désormais tous les services et doit permettre de répondre aux objectifs opérationnels tout en offrant aux collaborateurs la possibilité de trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle », résume Jean Ducrot (en photo ci-dessus), délégué syndical CFE-CGC, élu suppléant au CSE ainsi qu'au comité social et économique central (CSEC). Actant que la crise sanitaire traversée en 2020 et cette année « a démontré l'agilité des organisations et des collaborateurs dans leurs capacités à travailler différemment et notamment à distance », ce texte, qui fera l'objet d'une commission annuelle de suivi, « s'inscrit durablement dans la politique de qualité de vie au travail déjà entreprise par le groupe ».

LA CFE-CGC MOTEUR DURANT LES NÉGOCIATIONS

Moteur sur une thématique dont elle a fait un cheval de bataille ces dernières années par la voix de sa déléguée syndicale centrale, Chantal Castel, et pour laquelle plusieurs actions de communication ont été menées pour prendre le pouls et les attentes du terrain, la CFE-CGC, deuxième organisation syndicale du groupe, a notamment obtenu la possibilité d'avoir deux jours télétravaillés par semaine (contre un jour précédemment), sachant que ces jours ne peuvent pas être divisés en

demi-journée. Charge aux managers, précise l'accord, de fixer les jours de la semaine télétravaillés des équipes en tenant compte des souhaits des collaborateurs. « Nous avons par ailleurs obtenu une allocation de 2,50 euros par jour de télétravail régulier et la possibilité d'exercer de manière ponctuelle le télétravail occasionnel en cas de circonstances exceptionnelles (grèves des transports, épisode météorologique, pic de pollution...) », précise Jean Ducrot.

Parmi les autres dispositions notables de l'accord à retenir :

- une étude spécifique pourra être réalisée avec le concours du médecin du travail pour permettre aux salariés en situation de handicap l'adaptation de leur matériel, des logiciels et de l'équipement à domicile ;
- les femmes enceintes pourront bénéficier de 5 jours de télétravail durant les 12 semaines précédant le début du congé maternité ;
- si, par principe, le télétravail sera effectué au domicile habituel du salarié, ce dernier pourra, selon l'organisation de sa vie personnelle, télétravailler à partir de plusieurs adresses stipulées ;
- pour les cadres au forfait-jours, la charge de travail à domicile doit être régulée et correspondre au volume de travail effectué lorsque le salarié travaille dans les locaux de l'entreprise.

« Au final, on peut parler de négociations constructives, souligne Jean Ducrot. La direction a salué le travail effectué en amont sur le sujet, qui a permis de faire face avec agilité à la crise sanitaire. » Un travail qui va désormais se poursuivre sur d'autres thèmes structurants au menu des prochains mois, parmi lesquels la fin de la négociation sur les métiers atypiques (salariés travaillant la nuit et le week-end), et l'ouverture de prochaines commissions sur les classifications.



L'INFO MILITANTE



ENEDIS : UN ACCORD STRUCTURANT SUR LE TRAVAIL À DISTANCE

Signé par la CFE UNSA Énergies, l'accord, éligible aux 38 000 salariés de la filiale d'EDF, prévoit notamment jusqu'à 10 jours de télétravail par mois.

Au terme d'une négociation constructive et sur la base du retour d'expérience vécu pendant la crise sanitaire, la direction d'Enedis et trois syndicats représentatifs (l'alliance CFE UNSA Énergies, la CFDT et FO) ont signé, le 6 août dernier, un nouvel accord de travail à distance (TAD). Applicable depuis le 1^{er} septembre et éligible aux 38 000 salariés de l'entreprise dont l'activité le permet, cet accord s'inscrit dans le cadre du projet TAUTEM 2021-2025 (Travaillons Autrement et Transformons Ensemble nos modes de Management), engagé par l'entreprise de service public, gestionnaire du réseau de distribution d'électricité.

PLUSIEURS AVANCÉES CONCRÈTES

« Le nouvel accord, sur la base du volontariat et réversible, n'est pas parfait mais il est meilleur que le précédent et prend en considération les attentes et les besoins des télétravailleurs, très divers en matière de télétravail, résume Laurent Koessler (en photo ci-dessus), délégué syndical central CFE-CGC et secrétaire fédéral au sein de la Fédération CFE Énergies. Très investie dans la négociation, l'alliance CFE UNSA Énergies a obtenu plusieurs avancées concrètes sur le nombre de jours de télétravail, les indemnités, l'accompagnement matériel et les actions de formation des managers et des salariés pour la mise en place d'un projet collectif de fonctionnement d'équipe (PCFE). »

Dans le détail, le texte prévoit la possibilité de travailler jusqu'à 10 jours à distance par mois (flexibles et/ou fixes) avec au moins 2 jours de présence sur site par semaine pour préserver le collectif de travail. À titre de comparaison, l'ancien accord prévoyait seulement 25 jours par an pour le travail à distance occasionnel. Concernant les indemnités, 50 % des frais matériels d'installation seront remboursés par l'entreprise, jusqu'à 150 euros maximum. La période Covid ayant engendré un transfert de charges financières vers les salariés, la CFE-UNSA Énergie a par ailleurs

obtenu une indemnité de deux euros par jour travaillé à distance. « L'entreprise est qui plus est dans une bonne situation financière », rappelle Laurent Koessler, Enedis ayant réalisé un bénéfice de 882 millions d'euros au premier semestre 2021.

« Même si nous visions un accord plus ambitieux pour les salariés en RCTT 32h (réduction collective du temps de travail) et le personnel médical, pour la restauration méridienne (via des tickets restaurant pour tous), pour du télétravail par demi-journée ou pour du télétravail hybride, les dernières concertations ont abouti à des propositions mieux-disantes et plus dignes de l'engagement d'une majorité, explique Laurent Koessler. Au-delà, nous estimons que le travail à distance ne se limite pas qu'aux seuls aspects financiers. Ce qui compte, c'est de positionner le télétravail comme une modalité complémentaire de l'organisation du travail qui allie confiance mutuelle, équilibre vie pro-vie privée et performance collective. »

NÉGOCIATION EN COURS SUR LE DROIT À LA DÉCONNEXION

Deuxième organisation syndicale chez Enedis avec 23 % de représentativité et sur une dynamique favorable (+12 % d'adhérents durant la crise sanitaire, malgré la distanciation sociale), la CFE-CGC suivra avec attention les modalités de mise en œuvre de l'accord, en phase transitoire jusqu'au 31 décembre 2021. En parallèle, une autre négociation importante s'est ouverte sur le droit à la déconnexion. « Nous avons voulu dissocier les deux sujets, car dans le précédent accord télétravail, le droit à la déconnexion était réduit à quelques lignes, souligne Laurent Koessler. Nous menons cette fois une négociation à part entière pour une prise en compte engageante et efficiente de la problématique, en espérant parvenir à un accord début 2022. »



L'INFO MILITANTE

LA SANTÉ AU TRAVAIL AU PROGRAMME DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) va former les étudiants en gestion des entreprises aux bonnes pratiques de la santé au travail. Explications avec son président, Bernard Salengro (CFE-CGC).

C'est un accord qui marque une étape notable dans la prévention des risques professionnels. L'INRS, présidé par Bernard Salengro, médecin du travail et expert confédéral de la CFE-CGC, a signé le 23 septembre dernier une convention avec IAE France, le réseau des Instituts d'administration des entreprises (IAE). Objectif : former leurs étudiants aux pratiques de gestion qui favorisent la santé au travail. Et leur inculquer une culture de prévention des risques psychosociaux (RPS). L'INRS est une association financée par la Sécurité sociale, spécialisée dans l'examen et l'amélioration des conditions de travail des salariés. Les IAE sont des émanations universitaires dédiées à la gestion et au management.

INCULQUER UNE CULTURE DE PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

« L'INRS a été créé après la Seconde Guerre mondiale. Il est donc rompu depuis l'origine à la prévention des risques industriels, contextualise Bernard Salengro. J'ai voulu élargir son champ d'action aux risques psychosociaux en recherchant des partenariats avec des établissements d'enseignement supérieur. Mettre un coup de boost sur ce dossier des RPS qui est malheureusement central dans la vie de nombreux cadres. Il se trouve que je suis aussi administrateur de l'IAE de Nice. Cette conjonction de facteurs a déclenché le rapprochement avec les IAE. »

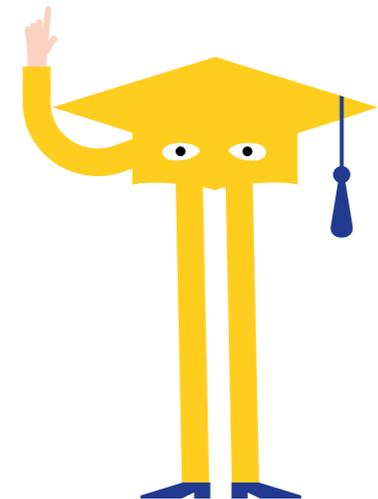
La convention est signée pour une durée de 3 ans. Sa mise en œuvre passe par un groupe de travail composé de 5 IAE. Les actions envisagées comprennent un état des lieux des enseignements actuels en sécurité et santé au travail (S&ST), l'animation-crédation de modules,

l'accompagnement des enseignants par l'INRS, l'intégration de la S&ST dans les programmes et référentiels, l'échange de bonnes pratiques, etc.

LES REPRÉSENTANTS CFE-CGC IMPLIQUÉS

Les IAE n'étant pas centralisés, chacun fera en quelque sorte sa propre cuisine, mais dans le cadre d'un menu imposé. Charge aux représentants de la CFE-CGC présents dans les conseils d'administration des IAE de jouer au passage un rôle d'intermédiaire, d'incitateur, d'impulsion.

En espérant aussi faire école... dans les écoles supérieures de commerce (ESC), les surnommées grandes écoles de management, pour l'heure pas passionnées par ce type de formations. « Il y a une évolution des esprits sur laquelle il faut travailler avec elles, constate Bernard Salengro. Très orientées "business is business", elles n'accordent peut-être pas toute l'attention au côté humain des RPS. Et curieusement, elles n'intègrent pas non plus la rentabilité économique de la santé au travail. » En attendant, les IAE ainsi que de nombreuses écoles d'ingénieurs collent à l'époque.





ENTRETIEN



« CONCILIER TRANSITION BAS CARBONE, EMPLOIS ET GOUVERNANCE »

Secrétaire général de la CFE-CGC, Gérard Mardiné en appelle à une approche systémique de tous les acteurs face aux enjeux de décarbonation de l'économie.

Vous avez récemment participé à une table ronde (« L'emploi, moteur de la transformation bas carbone ») organisée par le think tank Shift Project, qui travaille sur un plan de transformation de l'économie française (PTEF). Quels messages avez-vous portés ?

L'approche systémique, comme celle pour construire le PTEF, cohérente du point de vue de la technique, des flux économiques, des ressources physiques, des compétences et de l'emploi, est la seule porteuse d'un plan crédible. Beaucoup trop d'acteurs ne parlent qu'en termes d'objectifs lointains ou d'actions non quantifiées, à l'image du plan d'action climat du ministère de l'Économie. Il est pourtant essentiel d'investir l'espace des solutions, de passer du discours aux actes - les déclarations de performance extra-financières (DPEF) de beaucoup d'entreprises sont trop qualitatives et légères - et d'expliquer la logique des solutions envisagées à nos concitoyens pour faciliter l'acceptabilité sociétale, l'adhésion et l'investissement individuel dans un projet vital.

L'emploi, qualitativement et quantitativement, sera une conséquence de la feuille de route de décarbonation de l'économie et des activités humaines au sens large. Le besoin en compétences en est un point d'entrée et un élément clé. Il y a donc nécessité impérieuse à définir et fiabiliser la feuille de route de la transformation dans sa dimension scientifique et technique, tant pour l'objectif de neutralité carbone en 2050 que pour les jalons intermédiaires. La dimension gouvernance est aussi essentielle pour s'assurer de sa bonne réalisation et veiller à ce que les investissements consentis soient principalement dédiés à préserver les équilibres naturels (dont la limitation du réchauffement climatique) et, seulement marginalement, à s'adapter aux dérèglements. Le mot clé doit être « maîtrise de cette transformation » plutôt qu'« adaptation subie ».

Qu'entendez-vous par là ?

Ce besoin de maîtrise impose de raisonner davantage sur des grandeurs physiques (énergie, environnement...) que sur de seuls indicateurs financiers, et de sortir du dogme de l'indicateur unique fourre-tout qu'est le PIB et sa croissance, largement corrélée à la consommation énergétique et donc à l'émission de CO2. La Banque centrale européenne (BCE) vient d'alerter, lors la publication de son premier « stress test climatique », que ne pas agir pour le climat avec des mesures fortes pourrait laminer l'économie européenne avec une baisse importante du PIB ces prochaines années. Des indicateurs complémentaires au PIB sont indispensables pour gérer cette transformation. Des propositions émergent depuis plusieurs années : l'OCDE a notamment publié, en mai 2021, un « indice du vivre mieux ».

Quid de la gouvernance pour accompagner la décarbonation de l'économie ?

Le réchauffement climatique est une problématique planétaire dont la gestion efficiente appellerait un renforcement de la gouvernance mondiale, par exemple autour des prérogatives de l'ONU. Le dialogue entre pays pour renforcer la coopération sur un sujet vital commun, plutôt qu'en faire un objet de compétition (exploitation des matières premières...), est un sujet complexe qui doit être abordé au sein des instances type G7 et G20, même s'il ne faut pas se faire d'illusion sur un aboutissement à court terme.

L'action et le renforcement de la coopération au niveau européen est primordial, tout comme la cohérence du plan de relance et de la taxonomie avec le Green Deal de l'Union européenne. L'énergie nucléaire doit y être reconnue comme

« Renforcer l'État défenseur de l'intérêt général dans son rôle de planification »



ENTRETIEN

énergie décarbonée avec en particulier la perspective prometteuse d'exploitation de la fusion nucléaire.

Qu'en est-il au niveau des pouvoirs publics en France ?

L'État défenseur de l'intérêt général doit être renforcé dans son rôle de planification, probablement via une instance dédiée à créer compte-tenu des enjeux de très long terme de cette transformation systémique. Il va falloir revenir sur des années de dérégulation. L'incitation par les prix et la fiscalité est insuffisante pour aboutir à une utilisation optimisée des ressources afin de concilier liberté, justice et sécurité. Cette planification doit aboutir rapidement à une feuille de route jalonnée quantitativement et suivie dont le PTEF est une première approche. Un financement accru de la recherche publique doit permettre de mieux comprendre les grands équilibres naturels et de développer des techniques de géo-ingénierie (captation du carbone par exemple) qui devront être limitées à des sujets sans risque pour ne pas jouer aux apprentis sorciers avec les équilibres planétaires.

Comment associer les entreprises à cette transformation systémique ?

Un cadre législatif est indispensable pour en faire des acteurs engagés de la mise en œuvre et du respect de cette feuille de route nationale. L'approche par la RSE (soft law) a permis quelques progrès mais elle est insuffisante pour gérer la problématique climatique, devenue une urgence. Elle n'a pas permis d'infléchir la prééminence de la financiarisation et de promouvoir des stratégies de long terme afin de tenir les objectifs de développement durable (ODD). Le déficit d'investissements est toujours criant, la priorité étant toujours donnée à la rémunération des actionnaires.

Que préconise la CFE-CGC pour un modèle d'entreprise plus responsable et durable ?

Comme préconisé par nos résolutions adoptées en 2019 lors du dernier congrès confédéral, la gouvernance, en particulier les plus grandes entreprises, doit davantage prendre en compte le long terme, condition indispensable pour que notre industrie retrouve des couleurs en mettant

ses compétences au service de cette transformation, et pour que notre système bancaire soit acteur d'une finance responsable. Avec la contribution des autres secteurs d'activités et de nos services publics pour une transition maîtrisée, c'est toute notre économie qui sera pourvoyeuse d'emplois qualifiés et utiles dans la durée.

La CFE-CGC milite en faveur d'une « roadmap environnementale ». En quoi consisterait-elle ?

La plupart des grandes entreprises qui publieraient une « guidance financière », précisant leur trajectoire de résultats financiers sur un horizon typique de 5 ans, devraient se voir imposer par la loi que cette guidance soit accompagnée d'une feuille de route environnementale et sociale avec des objectifs quantifiés sur le même horizon. C'est indispensable pour inclure les entreprises dans l'atteinte des objectifs globaux et pour donner une meilleure visibilité sur leur engagement environnemental et social.

Dans l'entreprise, comment aborder le sujet des compétences ?

La transition de nos économies va entraîner une évolution de nombreux métiers, tant en termes de compétences requises qu'en volume d'emplois du fait d'activités qui vont se réduire ou croître. L'anticipation doit être la règle. Pour la CFE-CGC, les grandes entreprises devraient adopter une stratégie bâtie davantage sur l'exploitation et la valorisation de la compétence de leurs salariés plutôt que sur la tendance des vingt dernières années privilégiant une approche « business » visant à être un « pure player » sur un seul marché. Des compétences mises en œuvre sur un secteur peuvent en effet être valorisées dans d'autres activités. Par exemple, une entreprise ayant des compétences énergétiques et électriques pourrait les valoriser en investissant dans les énergies renouvelables. Travailler sur l'attractivité des métiers utiles et bâtir des filières métier permettant des évolutions professionnelles sera également nécessaire.

Propos recueillis par Mathieu Bahuet



FORMATION PROFESSIONNELLE : TRANSCO, UN OUTIL ADAPTÉ ?

Mis en place le 15 janvier 2021, le dispositif de transitions collectives, qui peine à monter en puissance, va faire l'objet d'une simplification.

TRANSCO : KÉSACO ?

Le dispositif de transitions collectives (ou TransCo) vise à accompagner les salariés et les entreprises touchés par des difficultés et des mutations économiques. Transco aide à la reconversion massive des salariés vers des métiers en tension ou des entreprises qui recrutent dans un même bassin d'emploi. L'État prend en charge tout ou partie de la rémunération des salariés et des frais de formation, suivant la taille de l'entreprise.

Les salariés qui souhaitent bénéficier du dispositif doivent :

- être en CDI et être concernés par un métier dont l'avenir est incertain ;
- vouloir se reconvertir vers un métier porteur dans le bassin d'emploi ;
- avoir une ancienneté dans l'emploi de 24 mois, dont 12 dans l'entreprise actuelle ;
- être accompagné par un conseiller CEP (notamment l'APEC) ;
- avoir un accord de l'employeur.

Ce dispositif est déployé depuis le 15 janvier 2021, dans le cadre du plan de relance. Depuis cette date, seuls 71 salariés ont effectivement bénéficié du dispositif malgré les 200 millions d'euros budgétés. Plusieurs explications sont données dont :

- la complexité du dispositif et le nombre d'acteurs impliqués dans le processus ;
- un taux de chômage qui n'a pas augmenté contrairement à ce que les projections prévoyaient ;
- le manque de visibilité quant à l'entreprise d'accueil ;
- les inquiétudes de l'entreprise à s'engager dans un dispositif pouvant laisser penser qu'elle est en difficulté.

VERS UNE SIMPLIFICATION DU DISPOSITIF

Début septembre, le ministère du travail a décidé de réorienter ce dispositif. Deux évolutions majeures ont été lancées. La première vise à remplacer, pour les PME, l'accord de type GEPP (gestion des emplois

et des parcours professionnels) par une information et consultation du comité social et économique (CSE). En effet, chaque entreprise doit lister l'ensemble des emplois susceptibles d'être menacés dans l'entreprise : en remplaçant la procédure, le ministère espère ainsi plus de fluidité dans les échanges et un formalisme moins important.

La seconde mesure vise à ajouter un nouveau volet à ce dispositif : « Transco-RCC ». Transco pourrait ainsi être mis en œuvre dans le cadre de ruptures conventionnelles collectives (RCC), de la GEPP et du congé de mobilité. Le parcours de formation pourrait durer jusqu'à 24 mois. Il serait porté par de nouveaux opérateurs : les OPCO (opérateurs de compétences). C'est la notion de simplification vue par le gouvernement !

La rémunération des salariés est sécurisée, et les différents coûts pédagogiques (et non la rémunération) sont pris en charge au titre du FNE-Formation. Par ailleurs, la question du pilotage du dispositif est interrogée. À l'heure actuelle, 86 plateformes territoriales portent les différents projets Transco dans les départements. Les acteurs sont cependant mal identifiés : pour y remédier, un budget devrait être débloqué à hauteur de 30 millions d'euros pour renforcer la logique de guichet unique et développer les capacités d'animation.

D'autres points devraient évoluer dont l'expérimentation d'une prise en charge jusqu'à 3 ans pour certaines formations, ou la facilitation de l'accès au socle CléA.

LA VISION DE LA CFE-CGC

Pour la CFE-CGC, TransCo est un dispositif qui devrait être porté par des acteurs de l'emploi et non de la formation. En effet, les personnes qui sont dans le dispositif ont pu bénéficier d'un accompagnement de cabinet afin d'avoir une sécurisation de leur emploi cible. C'est cette sécurisation de l'emploi futur qui les a incitées à se reconvertir. Car sous les contraintes externes, lorsque ce n'est pas une décision personnelle, la dimension emploi reste prioritaire et déterminante. La formation ne reste qu'un moyen, pas un but.



ASSURANCE CHÔMAGE : LE BRAS DE FER CONTINUE !

Alors que le gouvernement n'a pas dit son dernier mot dans sa volonté de voir appliquer la réforme de l'assurance chômage, la CFE-CGC poursuit son combat contre celle-ci. Rappel des faits et états des lieux.

2018 : REOUVERTURE ET SABOTAGE DES NÉGOCIATIONS

La convention d'assurance chômage du 28 mars 2017 n'aura pas été appliquée jusqu'à son terme puisque le gouvernement, soucieux de réaliser des économies budgétaires, avait demandé, en 2018, d'ouvrir une nouvelle négociation sur ce régime.

C'est dans ce cadre que l'exécutif avait transmis, aux partenaires sociaux, un document de cadrage sensé délimiter les négociations. Une lettre de cadrage intenable qui n'a laissé que très peu de marge de manœuvre dans la négociation.

Alors que diverses dépenses non contributives ont été affectées au budget de l'Unédic, le gouvernement s'est servi du déficit généré par celles-ci pour rendre les organisations syndicales responsables d'une soi-disant « mauvaise gestion » de ce régime. La conclusion d'un accord était donc subordonnée à l'acceptation des règles prédéfinies par l'exécutif. C'est cette restriction de prérogatives qui a saboté les négociations, menant à leur échec inévitable.

DEPUIS 2019, UNE SUCCESSION DE DÉCRETS

C'est dans cette continuité que l'exécutif a publié un premier décret en 2019 réformant le régime d'assurance chômage. Le premier d'une succession de décrets puisque le décret initial a fait l'objet de nombreuses corrections.

La CFE-CGC, accompagnée par d'autres organisations syndicales, a obtenu gain de cause lors de son premier recours au fond. Se fondant sur les différences de traitement manifestement disproportionnées, le juge a écarté l'application du décret du 26 juillet 2019.

Le 22 juin 2021, c'était au tour du juge des référés de suspendre partiellement le décret correctif du 30 mars 2021 lui-même corrigé par celui du 8 juin. Ce sont les incertitudes économiques et l'application ultérieure du bonus-malus qui ont motivé le juge des référés à écarter l'application des nouvelles règles de calcul du salaire journalier de référence (SJR).

La mesure concernant la dégressivité de l'allocation est, quant à elle, entrée en vigueur à depuis le 1^{er} juillet 2021. Cette mesure, comme l'ouverture des droits passant de 4 à 6 mois, devrait se rigidifier prochainement car les conditions du retour à meilleure fortune sont aujourd'hui réunies.

Le 30 septembre dernier, le gouvernement a démontré une nouvelle fois sa détermination pour appliquer ses propres règles au mépris de tous. C'est à nouveau via des procédés déloyaux qu'il tente d'imposer sa réforme par un décret publié la veille de son application.

La seconde audience sur le fond n'ayant pas eu lieu, dans cette attente, la CFE-CGC, suivie par l'ensemble des organisations syndicales représentatives, a intenté un nouveau recours en référé le 8 octobre dernier.

FRONT INTERSYNDICAL CONTRE UNE RÉFORME INIQUÉ

La CFE-CGC, la CGT, FO, la CFDT et la CFTC sont aujourd'hui unanimes pour faire front commun contre cette réforme inique sur le fond et déloyale sur la forme. La méthode gouvernementale pour imposer coûte que coûte son entrée en vigueur est en totale contradiction avec une gestion initialement paritaire du régime d'assurance chômage.

Si prôner le dialogue social est chose facile, sa mise en œuvre paraît quant à elle difficile !

CONTACTS

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

Service Emploi, Formation et Travail

Franck Boissart
Clément Delaunay
Paul-Henri Lutz



70 ANS DE CONSTRUCTION EUROPÉENNE ET 70 ANS D'ENGAGEMENT SYNDICAL DES CADRES EN EUROPE !

La Confédération européenne des cadres (CEC), qui célèbre cette année son 70^e anniversaire, s'est réunie à Lyon les 7 et 8 octobre 2021 pour sa première assemblée générale de la nouvelle mandature.

ASSURER UNE REPRÉSENTATION CATÉGORIELLE SYNDICALE EN EUROPE



La première journée a été consacrée à la partie statutaire. L'assemblée générale a permis à l'équipe dirigeante de la CEC - le président Maxime Legrand (CFE-CGC), le secrétaire général, le Danois Torkild Justesen, et la trésorière, la Suédoise Ebba Ölhund - de présenter l'intense activité des 120 premiers jours de la mandature. Les trois Officers ont en effet illustré à tour de rôle les échanges et rencontres de haut niveau qui se sont succédés et qui ont permis de mettre un coup de projecteur sur l'activité de la CEC (un des six partenaires sociaux reconnus par la Commission européenne) et sur l'importance d'assurer une représentation catégorielle syndicale en Europe.

Les thèmes du pluralisme syndical et des besoins spécifiques des cadres et du personnel d'encadrement ont été au cœur de cette activité de lobbying institutionnel. La place de la CEC en tant que partenaire social représentatif n'est pas remise en question mais elle doit être défendue sans relâche, au quotidien, dans le débat politique européen. La CEC se place ainsi toujours plus comme l'organisation européenne capable de « bâtir des ponts » entre les autres organisations syndicales, tant du côté des travailleurs que de celui des employeurs.

Cette première journée a été également l'occasion de remercier deux membres de l'équipe précédente, l'Allemand Ludger Ramme (ex-président) et l'Italien Luigi Caprioglio (ex-secrétaire général), et de rappeler tout le parcours accompli par la CEC, qui célèbre cette année son soixante-dizième anniversaire. Un parcours jalonné d'hommes et de femmes qui ont toujours œuvré pour la CEC, et où la CFE-CGC a été constamment très investie et moteur.

LE RÔLE MAJEUR DES CADRES DANS LA CONSTRUCTION EUROPÉENNE

La matinée du 8 octobre a ensuite été placée sous le signe de la réflexion. La conférence intitulée « Quelle place pour les cadres dans la construction du futur de l'Europe ? » a permis à trois représentants de la CFE-CGC - Anne-Catherine Cudennec, Véronique Roche et Pierre Maupoint de Vandeuil - d'évoquer la place des cadres et du syndicalisme catégoriel en France dans différentes instances, démontrant que les cadres peuvent intervenir dans un périmètre beaucoup plus large que celui de l'entreprise. Ces interventions ont été complétées par des messages vidéo de personnalités politiques européennes et françaises dont la Bulgare Eva Maydell (députée européenne et Présidente de European Movement International), l'Autrichienne Christa Schweng (Présidente du Comité économique et social européen) et Clément Beaune (secrétaire d'État aux affaires européennes). Autant de témoignages de haute facture pour souligner l'importance du rôle des cadres dans la construction européenne.

DES CONTRIBUTIONS DANS LE CADRE DE LA CONFÉRENCE SUR L'AVENIR DE L'EUROPE

La dernière partie de la matinée a été consacrée à un travail en groupe sur cinq thèmes : changement climatique et environnement ; une économie plus forte, justice sociale et emploi ; valeurs et droits, état de droit, sécurité ; transformation numérique ; éducation, culture, jeunesse et sport. Les propositions élaborées constitueront la contribution de la CEC dans le cadre de la conférence sur l'avenir de l'Europe dont les conclusions des échanges doivent être publiées au printemps 2022, durant la présidence française du Conseil de l'Union européenne.



LANCEURS D'ALERTE : LA CFE-CGC IMPLIQUÉE POUR UNE TRANSPOSITION AMBITIEUSE DE LA DIRECTIVE EUROPÉENNE EN DROIT FRANÇAIS

Alors que le processus de transposition a débuté avec deux propositions de loi à l'Assemblée nationale, la CFE-CGC se mobilise et fait valoir ses recommandations.

De nombreux personnels d'encadrement, du fait de leurs responsabilités techniques ou managériales et de leur accès privilégié aux informations confidentielles, rencontrent des situations mettant en cause la pérennité de l'entreprise ou contraires à l'ordre public, sans toutefois pouvoir ou oser agir de peur de faire l'objet de mesures de représailles ou de voir leur responsabilité civile ou pénale engagée. En tant qu'organisation syndicale représentant les personnels d'encadrement, la CFE-CGC a souhaité se mobiliser sur ces enjeux afin de garantir le renforcement de la protection des lanceurs d'alerte.

LA CFE-CGC FORCE DE PROPOSITION SUITE À L'ADOPTION DE LA DIRECTIVE EUROPÉENNE

En 2020, Anne-Catherine Cudennec (secrétaire nationale CFE-CGC Europe et international) a, en tant que co-rapporteuse d'un avis⁽¹⁾ à la Commission nationale consultative des droits de l'Homme (CNCDH) dont la CFE-CGC est membre, coordonné un travail d'analyse sur la protection des lanceurs d'alerte. Au terme d'un an et demi de travaux et d'une vingtaine d'auditions, l'avis de la CNCDH, adopté en assemblée plénière le 24 septembre 2020, a dressé le bilan de la loi Sapin 2⁽²⁾ actuellement en vigueur en France, souligné les apports de la directive européenne 2019/1937⁽³⁾, et proposé une série de recommandations dans le cadre de la transposition de ce texte en droit interne.

Parallèlement à l'adoption de cet avis, la CFE-CGC a publié un mémo pratique intitulé « La protection des lanceurs d'alerte à la lumière de la directive européenne de 2019 » (disponible sur l'intranet confédéral) présentant les enjeux et les préconisations de la CFE-CGC pour une

transposition ambitieuse de la directive européenne en droit interne. Enfin, la Confédération a porté ses recommandations auprès de l'administration française en répondant, en mars 2021, à la consultation du ministère de la Justice.

Parmi les axes forts de nos revendications : la reconnaissance du rôle clef joué par les organisations syndicales dans l'accompagnement des lanceurs d'alerte, qui devrait être garantie par un régime de protection étendue aux personnes facilitatrices, physiques et morales. Sur ce point, la CFE-CGC encourage le législateur français à aller au-delà de la directive, qui se limitait à étendre la protection aux personnes physiques.

TRANSPOSITION EN DROIT FRANÇAIS : DEUX PROPOSITIONS DE LOI À L'ASSEMBLÉE NATIONALE

Le processus de transposition a désormais débuté en France avec deux propositions de loi déposées par Sylvain Waserman, député LREM et vice-président de l'Assemblée nationale, investi de longue date sur la protection des lanceurs d'alerte. La première comporte des avancées partagées par la CFE-CGC : la suppression du caractère désintéressé en droit français, porteur d'insécurité juridique ; la suppression du système de paliers obligeant jusqu'ici le porteur d'alerte à effectuer son signalement par voix interne en premier lieu, ce qui avait un effet dissuasif évident ; la mise en place d'une immunité pénale concernant le vol d'information, sans quoi les lanceurs d'alerte font trop souvent l'objet de poursuites judiciaires ; des sanctions renforcées contre les mesures de représailles ; et enfin des dispositions visant à élargir la protection aux personnes morales facilitatrices d'alerte.



La proposition de loi organique s'attache quant à elle à renforcer les pouvoirs du Défenseur des droits qui se verrait accorder la mission de recueillir, d'orienter et de traiter les signalements relevant de sa compétence. Il pourra aussi se prononcer sur la qualité de lanceur d'alerte, au regard des conditions prévues par la loi.

Le texte, dont la CFE-CGC ne peut que souligner favorablement le niveau initial d'ambition, fera l'objet de discussions en novembre prochain à l'Assemblée nationale.

LA CFE-CGC POURSUIT SON ENGAGEMENT EN REJOIGNANT LA MAISON DES LANCEURS D'ALERTE

Créée en 2018 par un collectif de 17 organisations (syndicats et ONG), la Maison des lanceurs d'alerte (MLA) est une association dédiée à l'accompagnement des lanceurs d'alerte et à l'amélioration de leur protection. Désireuse de s'associer aux travaux et aux actions, la Confédération a entamé des démarches pour rejoindre l'association et ainsi poursuivre son engagement avec un objectif clair : rendre effective la protection des porteurs de signalement.

(1) Avis A - 2020 - 11 de la CNCDH sur la transposition de la directive européenne relative aux lanceurs d'alerte du 24 septembre 2020.

(2) Loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

(3) Directive 2019/1937 du 7 octobre 2019 du Parlement européen et du Conseil de l'Union européenne relative à la protection des personnes qui signalent des violations au droit de l'Union.



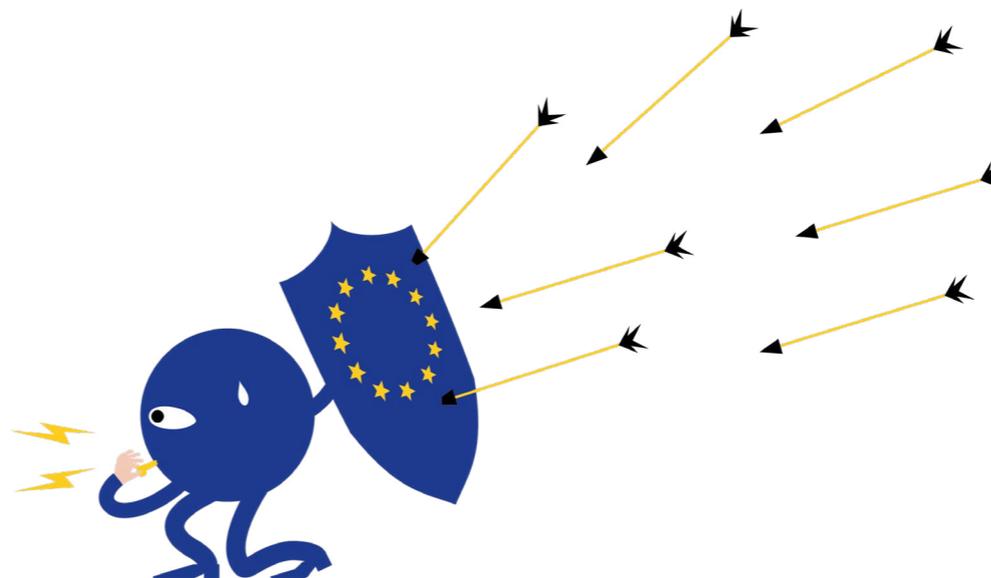
CONTACTS

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

SALAIRES : LES CADRES RATRAPÉS PAR LA CRISE

Outre la stagnation des rémunérations et la raréfaction des augmentations, la crise sanitaire a accentué les inégalités salariales femmes-hommes, souligne l'Apec.

DES AUGMENTATIONS PLUS RARES EN 2020

Les cadres, ces salariés à l'abri de la conjoncture et régulièrement augmentés ? Que nenni ! Une étude ([consultable ici](#)) publiée le 22 septembre par l'Association pour l'emploi des cadres, menée auprès de 13 800 salariés du secteur privé, vient rappeler que la crise du Covid-19 impacte également la rémunération de cette catégorie socio-professionnelle. « En 2020, seuls 38 % des cadres ont bénéficié d'une augmentation, soit 10 points de moins qu'en 2019 », indique Gilles Gateau, directeur général de l'Apec.

Parce que les rémunérations variables n'ont pas baissé autant qu'attendu, et grâce aux mobilités externes qui s'accompagnent de progressions salariales, la rémunération brute annuelle médiane (fixe + variable) s'est toutefois maintenue à 50 000 euros l'an dernier, un montant stable depuis 2018, souligne l'Apec.

LES CADRES NON MOBILES PÉNALISÉS

Outre la raréfaction des augmentations, les cadres restés à leur poste dans la même entreprise ont été moins fréquemment augmentés que les années précédentes (35 % l'an dernier contre 45 % en 2019), quel que soit leur âge ou la taille de l'entreprise. De la même façon, la mobilité interne a été moins gratifiante en 2020 puisque seuls 52 % des cadres ayant changé de poste en interne se sont vu octroyer une augmentation, soit 15 points de moins qu'en 2019.

En revanche, et même si la mobilité externe a été moindre l'an dernier, en raison d'un contexte économique incertain, les salariés ayant changé

d'entreprise ont pu tirer leur épingle du jeu, 66 % d'entre eux ayant bénéficié d'une augmentation salariale de 13 % en moyenne.

LES JEUNES CADRES TOUCHÉS DE PLEIN FOUET

Sans surprise, les jeunes cadres ont, eux aussi, pâti de la crise. Ainsi, la part des moins de 30 ans augmentés en 2020 a fortement chuté par rapport à 2019 (48 %, -14 points en un an). C'est aussi et surtout la seule classe d'âge dont la rémunération globale a baissé en 2020, passant de 40 000 à 39 000 euros. Par ailleurs, la crise « a compliqué l'entrée dans la vie active des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur » avec un temps allongé pour trouver un emploi et un salaire à l'embauche en recul.

Enfin, le dispositif de chômage partiel auquel ont eu recours bon nombre d'entreprises a davantage concerné les jeunes cadres (35 % contre 28 % pour l'ensemble des cadres), sachant que deux jeunes cadres sur cinq ont connu une baisse de revenu suite à une période de chômage partiel.

LES INÉGALITÉS SALARIALES FEMMES-HOMMES SE CREUSENT

Autre fait saillant mis en lumière par l'Apec : la crise a accentué les inégalités salariales entre les femmes et les hommes cadres. L'an dernier, seules 35 % des femmes ont été augmentées contre 40 % des hommes, soit un écart de 5 points (3 points en 2019). Plus significatif encore, l'écart de rémunération au détriment des femmes s'est creusé jusqu'à 15 % l'an dernier (13 % en 2019) puisque les femmes cadres ont gagné 46 000 euros en 2020 (comme en 2019), contre 53 000 euros (vs 52 200 euros en 2019) pour leurs collègues masculins. À profil et poste



FOCUS

équivalents, les hommes cadres gagnent aujourd'hui toujours 8 % de plus que les femmes cadres, nous apprend l'Apec, un chiffre qui n'a quasi pas bougé d'un iota depuis 2014...

« *Le risque sur lequel nous avons alerté l'an passé s'est produit, déplore Gilles Gateau. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes cadres a cessé de se réduire en 2020. Pire, davantage d'hommes ont bénéficié d'augmentations salariales, mettant à mal les efforts initiés ces dernières années. En 2021, à la faveur de la reprise avec des recrutements de cadres qui reviennent au niveau d'avant crise, les entreprises devront faire évoluer leur politique salariale pour plus d'équité. L'Apec sera là pour les y aider et les conseiller.* »

Au-delà de la question salariale, la crise sanitaire a aussi renforcé d'autres inégalités en défaveur des femmes (**voir à ce sujet l'enquête menée par la CFE-CGC auprès de ses adhérents**). L'Apec souligne combien les femmes cadres ont été davantage confrontées à des situations professionnelles compliquées : conflit avec les équipes, surmenage professionnel, sexisme ou encore organisation matérielle du télétravail. Une part importante de femmes cadres a en particulier vécu la crise sous le signe du stress (65 %), de l'extension du temps de travail (53 %) ou d'une pression accrue des managers (48 %).

SALAIRES : LA CFE-CGC MOBILISÉE

Alors que le sujet des salaires s'invite dans le débat public, la CFE-CGC a fait de cette problématique un de ses chevaux de bataille, appelant à un nécessaire meilleur rééquilibrage, en faveur des salariés, du partage de la valeur ajoutée. « *Les entreprises, dans leur ensemble, ayant largement profité ces derniers mois du quoi qu'il en coûte, parvenant à préserver leur profitabilité et leurs marges, les négociations salariales qui s'amorcent dans les entreprises sont le grand rendez-vous des dirigeants dans le monde d'après* », a notamment fait valoir François Hommeril lors de sa conférence de presse de rentrée.

Le président confédéral a également tenu à rappeler, chiffres à l'appui, que les salariés de l'encadrement (cadres, agents de maîtrise, techniciens...), « *au cœur du collectif social et rouages essentiels des entreprises, connaissent ces dernières années une évolution salariale plus faible que la moyenne* ». Un constat corroboré par plusieurs études dont celles de la Banque de France ou de l'Insee, ce dernier mentionnant, dans son dernier focus 2021 sur les salaires, que depuis 2013 et contrairement aux idées reçues, « *les salaires des cadres progressent à un rythme moindre que ceux des employés et des ouvriers* ».

**Faisons
le point sur
l'avenir dès
aujourd'hui**

**Votre conseiller
Macif vous
accompagne
pour répondre
à vos besoins**

**Prenez rendez-vous en agence
avec un conseiller Macif pour
faire un bilan complet de votre
situation actuelle.**

Je prends rendez-vous





ÉCART DE SALAIRE HOMMES-FEMMES : NOUVELLE ÉTUDE CHOC

L'Apec livre les conclusions d'une étude dont les enseignements, à la lumière de la crise sanitaire, sont accablants pour l'égalité homme-femme au travail. Depuis plus de 10 ans, un écart de rémunération d'environ 15 % est observé entre hommes et femmes cadres, malgré les dispositifs mis en place pour y remédier. En 2020, la médiane de la rémunération des femmes cadres était de 46 000 euros par an (brut annuel fixe + variable), contre 53 000 euros pour les hommes cadres. La réduction de cet écart en 2019 (à 13 %) a été suivie d'un retour à 15 % en 2020. Qui plus est, en 2020, seules 35 % des femmes cadres ont reçu une augmentation, contre 40 % des hommes. Une fois les effets de structure neutralisés, l'écart de rémunération hommes-femmes à profil et poste équivalents s'élève à 8 % et il est stable dans le temps.

Le décalage atteint le sommet de la pyramide. Globalement, les femmes cadres sont particulièrement peu représentées parmi les salaires élevés : seules 10 % d'entre elles ont une rémunération supérieure à 72 000 euros, versus 22 % des hommes. Elles portent aussi un regard moins confiant que ces derniers sur l'évolution de leur rémunération : 26 % la jugent intéressante à l'horizon des 3-5 ans à venir contre 33 % des hommes cadres.

La crise sanitaire vécue en 2020 n'a pas arrangé le déséquilibre. Pendant les différents confinements, entre 55 % et 63 % des femmes cadres ont télétravaillé de façon intensive (3 à 5 jours par semaine), contre 52 % à 58 % de leurs homologues masculins. L'organisation matérielle a souvent été plus difficile pour les femmes. Elles ont moins souvent pu disposer d'un bureau isolé pour travailler (35 % contre 46 % des hommes durant le premier confinement) et ont dû plus souvent s'installer dans un salon, une cuisine ou sans endroit défini, augmentant ainsi les possibilités d'être dérangées.

Bilan : pour les femmes cadres, la crise sanitaire a été synonyme de stress (65 %), d'allongement des horaires (53 %) et de pression hiérarchique accrue (48 %), et ce, davantage que pour les hommes cadres.



Source

Étude Apec « Femmes cadres et crise sanitaire » basée sur l'enquête annuelle conduite auprès de 13 800 cadres du secteur privé, complétée par le baromètre mensuel de l'Apec.



TENDANCES



RÉFLEXION SUR L'ATTRACTIVITÉ DES USINES MICHELIN

La CFE-CGC Michelin s'est interrogée sur la qualité du recrutement des agents de fabrication sur les sites industriels du groupe en France. D'août à octobre 2021, elle a conduit une étude coordonnée par Christophe Bitsch, délégué syndical du site de Golbey dans les Vosges et responsable du pôle Industrie à la CFE-CGC Michelin. L'étude a été conduite avec l'appui de tous les délégués syndicaux maison et relayée auprès des managers de production, autrement dit les responsables d'ilots qui gèrent en moyenne 30 à 40 personnes en atelier et en usine.

Ce travail est né du constat d'une évolution récente du recrutement dans les sites industriels du pneumaticien. Dans la pratique, les agents de fabrication sont peu recrutés en CDI, mais généralement en CDD. L'étude montre que sur ce type de recrutements, Michelin fait de plus en plus confiance aux agences d'intérim alors qu'auparavant le service du personnel prenait la main sur le processus. « Cette sous-traitance, écrit l'étude, facilite la gestion administrative et réduit le temps passé sur le sourcing. Mais elle pose question sur la qualité des recrutements effectués. » À la question : « Êtes-vous globalement satisfait du recrutement pour les postes d'agents de fabrication sur votre site ? », 60 % des managers répondent pas la négative.

Deux autres constats se sont fait jour. Un, « même si l'intérim permet d'accélérer les délais de recrutement, il dégrade le turnover sur les postes d'agents de fabrication malgré l'effort important de formation. » En moyenne, il faut un à deux mois pour être autonome sur le poste et beaucoup plus pour atteindre l'efficacité. Deux, on constate « une augmentation de la population issue de la restauration et du BTP sur ces deux dernières années, probablement liée au contexte pandémique. Les personnes souhaitent se réorienter pour trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et privée. »

En synthèse, la CFE-CGC suggère que Michelin améliore l'attractivité de ses usines et « émette directement la communication externe sur les postes disponibles pour susciter l'intérêt des candidats ».



Source

Enquête CFE-CGC Michelin « Qualité du recrutement sites industriels France » (août-octobre 2021).



BULLES TWITTER



CFE-CGC @CFECGC - 27 SEPTEMBRE 2021

#Salaires : rendez-vous dans le monde d'après !
Et si les dirigeants d'entreprise tiraient les bonnes leçons de la crise ?
En revalorisant les salaires, par exemple.
→ <https://urlz.fr/gBkS>



CFE-CGC @CFECGC - 8 OCTOBRE 2021

Agir sur la politique sociale des entreprises via l'épargne salariale, c'est possible ! Le Comité intersyndical de l'épargne salariale (@CFECGC @lacgtcommuniqué @CFDT @SyndicatCFTC) renouvelle son label pour une épargne salariale encore plus sociale.
→ <https://urlz.fr/gBkq>



FRANÇOIS HOMMERIL @FHOMMERIL - 1^{er} OCTOBRE 2021

Point d'indice bloqué depuis 2017. Les très haut fonctionnaires qui gouvernent la France depuis 30 ans détestent la fonction publique, à qui pourtant ils doivent tout. Infusés dans la pensée unique néolibérale, ils s'acharnent sur les agents de la FP avec une violence inouïe. @CFECGC



CEC EUROPEAN MANAGERS @CEC_Managers - 8 OCTOBRE 2021

« Nous célébrons aujourd'hui les 70 ans de la CEC et rendons hommage aux fondateurs visionnaires, qui pensèrent quelque chose de plus grand qu'eux. Aujourd'hui encore, nous devons prouver qu'un autre monde est possible » dit @fhommeril à #CEC70.
#AvenirdelEurope #CoFoE

CONTACTS

Mathieu Bahuet
mathieu.bahuet@cfecgc.fr

Adrien Vinet
adrien.vinet@cfecgc.fr

Stéphanie Dubreucq
stephanie.dubreucq@cfecgc.fr

Gilles Lockhart
gilles.lockhart@cfecgc.fr



www.cfecgc.org

@CFECGC #cfecgc