

LE

BULLETIN

CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

P. 3 EN BREF

P. 4 HANDICAP ET NUMÉRIQUE : LA CFE-CGC MOBILISÉE !

P. 6 HANDICAP ET NUMÉRIQUE : INCLUSION OU EXCLUSION ?

P. 8 HANDICAP ET NUMÉRIQUE : QUELS TREMPLINS POUR FAVORISER L'INCLUSION ?

P. 10 TÉLÉTRAVAIL ET RISQUES PSYCHOSOCIAUX : QUELS EFFETS SUR LES SALARIÉS ?

P. 11 SAFRAN : LA CFE-CGC SIGNATAIRE D'UN ACCORD CENTRÉ SUR LE POUVOIR D'ACHAT

P. 12 À DISNEYLAND PARIS, LA CFE-CGC EN POINTE POUR DÉFENDRE LES SALARIÉS

P. 13 STELLANTIS : À VÉLIZY, SYNDICATS ET SALARIÉS SE MOBILISENT

P. 14 GENERAL ELECTRIC : LE SCANDALEUX FEUILLETON CONTINUE

P. 15 ENTRETIEN - DANIEL BLOOM : « L'ÉTABLISSEMENT FRANÇAIS DU SANG EST LE GRAND OUBLIÉ DU SÉCUR DE LA SANTÉ »

P. 17 REGARDS EMPLOI

P. 19 REGARD EUROPE ET INTERNATIONAL

P. 26 TENDANCES

P. 27 BULLES TWITTER





La loi travail de 2016 a bien violé les dispositions sociales européennes

Saisi par la CFE-CGC pour non-respect, par la loi Travail de 2016 (ou loi El Khomri), de la Charte sociale européenne, le Comité européen des droits sociaux (CEDS) a donné raison à la confédération, concluant que la loi du 8 août 2016 viole les dispositions sociales européennes, en particulier le droit à une durée raisonnable de travail et le droit à une rémunération équitable, tous deux garantis par la Charte sociale européenne. Dans [un communiqué](#), la CFE-CGC a salué cette décision : « Nous sommes pleinement confortés dans nos positions et dans les revendications portées pour protéger et préserver la santé des salariés soumis aux systèmes des astreintes et du forfait-jours. »

Projet de « grande sécu » : la CFE-CGC dénonce une mascarade

Alors que le Haut conseil pour l'avenir de l'assurance maladie (HCAAM) a été saisi pour engager des travaux sur quatre pistes de transformation de l'articulation entre assurance maladie obligatoire et complémentaires santé, avec l'idée sous-jacente d'une « Grande Sécu » prenant en charge l'intégralité des remboursements de santé, la CFE-CGC dénonce une mascarade, le préavis de cette instance ayant fuité dans la presse avant diffusion à ses membres et son examen par ces derniers. « Cette remise en cause du modèle actuel prônée comme solution miracle ne laissera aux assurés sociaux que leurs yeux pour pleurer », déplore la CFE-CGC dans [un communiqué](#).

Orange : la CFE-CGC reste la première organisation syndicale du Groupe

À l'issue des élections professionnelles organisées fin novembre, la CFE-CGC a confirmé sa place de première organisation syndicale du groupe Orange avec 32,22 % de représentativité (tous collèges confondus). La CFE-CGC Orange réalise le meilleur score de son histoire sur le collège cadres avec 40,78 % des suffrages exprimés, et signe la plus forte progression de toutes les organisations syndicales sur le collège non-cadres (+ 6,57 %).

Dialogue environnemental en entreprise : tout savoir avec le mémo CFE-CGC

En première ligne sur le sujet, la CFE-CGC vient d'éditer, pour ses militants et ses adhérents, un mémo « [Dialogue social et environnemental : pourquoi et comment](#) ». Comment structurer un véritable dialogue environnemental au sein de l'entreprise ? Comment s'adapter et anticiper les impacts sociaux et économiques de la transition écologique ? Quelles sont les nouvelles attentes des salariés et par quels moyens les mobiliser en entreprise ? Vous trouverez dans ce mémo toutes les informations et quantité de conseils pratiques !

Fonction publique : des écarts salariaux hommes-femmes encore marqués

Selon le dernier rapport sur l'égalité professionnelle de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), le salaire net en équivalent temps plein des femmes était, en 2018, inférieur en moyenne de 12,3 % à celui des hommes. Tous versants confondus, le salaire médian des agentes publiques s'établissait à 1 976 euros net, contre 2 167 pour les hommes. Les écarts les plus prononcés sont dans la fonction publique hospitalière (20,9 %), devant la fonction publique territoriale (13,5 %) et la fonction publique d'État (9,2 %). En 2018, la part des femmes dans l'effectif global de la fonction publique a continué à progresser pour atteindre 62,5 %.

LE CHIFFRE

247



Le nombre d'accords de performance collective (APC) conclus dans les entreprises lors des trois derniers trimestres de l'année 2020 (contre 133 les trois trimestres précédents), selon une étude publiée le 23 novembre dernier par le ministère du Travail.

« Avec la crise sanitaire, le nombre d'APC augmente nettement et repose sur les unités (entreprises, groupes) aguerries au dialogue social », souligne l'étude.

À noter : la proportion d'accords à durée déterminée s'accroît avec des durées beaucoup plus courtes qu'avant. Si le thème du temps de travail reste le plus abordé, celui des rémunérations « est davantage évoqué » et les clauses de contreparties, « quoique toujours minoritaires, sont plus fréquentes ».



L'INFO MILITANTE

HANDICAP ET NUMÉRIQUE : LA CFE-CGC MOBILISÉE !

Organisé le 25 novembre par la CFE-CGC en partenariat avec l'Agefiph, le colloque « La révolution numérique : tremplin de l'inclusion sociale », a été le théâtre de riches échanges.

« Enfin ! », s'est exclamé François Hommeril, le président de la CFE-CGC, dans la grande salle Wagram de l'hôtel parisien Méridien Etoile. Devant un public nombreux de représentants associatifs, syndicaux, universitaires, politiques et entrepreneuriaux de l'insertion des personnes en situation de handicap en France, il a salué ce « jour tant attendu », après plusieurs reports du colloque en raison de la crise sanitaire. « Nous voici enfin réunis pour partager notre vision sur la question éminemment prioritaire du handicap et de la lutte contre les discriminations. » François Hommeril a également remercié l'Agefiph, l'association actrice incontournable de la politique handicap en France depuis 1987, présidée par Christophe Roth (délégué national CFE-CGC à l'égalité des chances et à la santé au travail) et avec qui la CFE-CGC « nourrit un partenariat depuis 34 ans ».

« L'INCLUSION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DANS L'ENTREPRISE EST UNE QUESTION SYNDICALE PAR EXCELLENCE »

« L'inclusion des personnes en situation de handicap dans l'entreprise est une question syndicale par excellence, a posé en préambule François Hommeril. Avec le numérique et le confinement, les modes d'organisation du travail ont changé. Le télétravail est devenu une réalité, avec toutefois le risque de se substituer à tout autre mode d'organisation et de présenter des effets pervers : isolement, désociabilisation et risques psychosociaux. » Le président confédéral a mis en avant que « des garde-fous existent » (mention à l'accord national interprofessionnel sur le télétravail signé fin 2020 par la CFE-CGC) et souligné les avantages que peut présenter le numérique dans l'inclusion professionnelle des personnes handicapées. « Sommes-nous voués à un monde meilleur ? Je le crois, sinon nous ne ferions pas ce que nous faisons. »

LEVER LES FREINS À L'ACCESSION AU NUMÉRIQUE

Parole ensuite à la Secrétaire d'État auprès du Premier ministre en charge des personnes handicapées, Sophie Cluzel, qui a revendiqué que la lutte contre le handicap était « une priorité du gouvernement depuis 2017 ». Concernant la levée des freins à l'accession au numérique, les logiciels et les adaptations, elle a insisté sur la nécessité « d'associer les personnes concernées dès la phase de conception ». Et remis les choses d'équerre sur le plan statistique, pour ceux qui pensent que le handicap ne concerne que les autres : « La participation des 12 millions de nos concitoyens en situation de handicap est un enjeu capital ». Son Secrétariat d'État se veut donc « pleinement mobilisé pour accélérer la mise en accessibilité des sites internet, alors que près de 1,5 million de Français sont atteints de déficience visuelle ». Enfin, Sophie Cluzel a mis en exergue le potentiel économique pour les start-up qui œuvrent à l'inclusion par le numérique.

LANCEMENT DU GUIDE CFE-CGC HANDICAP ET NUMÉRIQUE

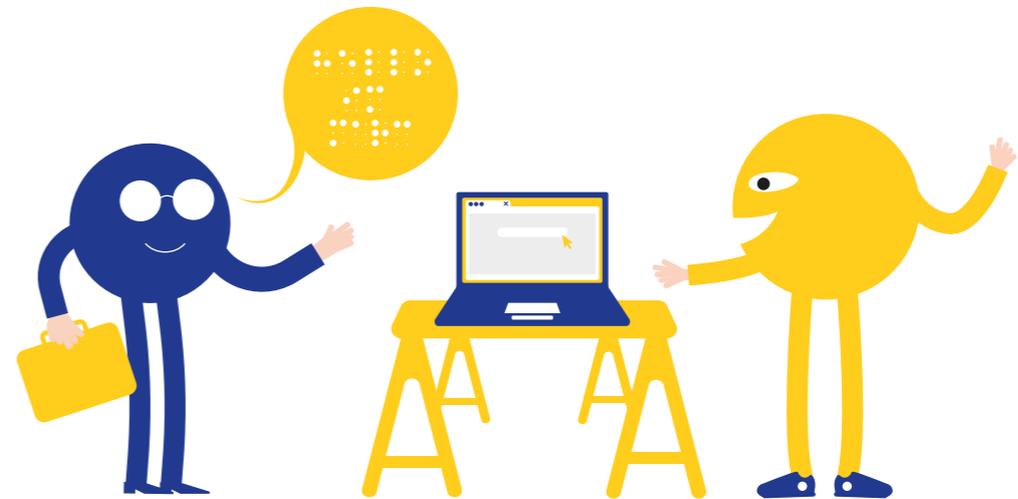
Mireille Dispot, secrétaire nationale CFE-CGC à l'égalité des chances et à la santé au travail, a pris le relais pour rappeler que l'inclusion et le combat pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap constituaient « depuis toujours l'ADN de la CFE-CGC ». « Les changements induits par l'économie numérique peuvent faciliter l'insertion des handicapés dans le monde du travail, mais aussi créer des obstacles plus importants. Les organisations syndicales ont un rôle important à jouer pour faire pencher le curseur du bon côté. »



L'INFO MILITANTE

Avec une triple mission syndicale, a-t-elle exposé : « Garantir l'accessibilité à et par la numérisation, favoriser les compétences numériques, promouvoir l'emploi numérique. » Sans oublier de « renforcer la négociation collective sur ce sujet dans le monde de l'entreprise ». Tout naturellement, avant de lancer les deux tables rondes, elle a présenté le guide « **Handicap et numérique** » que la CFE-CGC vient d'imprimer et de mettre en ligne sur son site internet.

En clôture de ce colloque, Gérard Mardiné, secrétaire général confédéral, a remercié l'ensemble des participants et des partenaires, et rappelé l'engagement constant de la CFE-CGC et de toutes ses structures en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap : « Il s'agit en particulier de continuer à former nos militants sur ces sujets et de créer les conditions pour valoriser les compétences numériques des personnes en situation de handicap, avec tout ce qu'elles apportent en termes de compétences pour le collectif de travail. »



L'AGEFIPH SALUE DES AVANCÉES POUR L'EMPLOI

Dans son Baromètre 2020 de l'Observatoire de l'emploi et du handicap, l'Agefiph constate que la perception des dirigeants d'entreprise s'améliore. Certes, l'enquête réalisée par l'Ifop auprès de 400 patrons et 1 000 salariés montre que pour 60 % des employeurs, recruter une personne handicapée constitue une charge supplémentaire dans l'organisation de l'entreprise.

Mais à part cela, ils sont plus nombreux à se dire prêts à embaucher davantage de personnes en situation de handicap (67 %, +9 points par rapport à 2019) et moins nombreux à juger une telle embauche difficile (62 %, -9 points en un an).

Dans le même temps, trois dirigeants sur quatre considèrent que l'emploi des personnes en situation de handicap constitue une opportunité, voire une source de progrès pour leur entreprise. En outre, écrit l'Agefiph, « l'expérience du handicap en entreprise est un facteur d'amélioration des perceptions. Plus d'un salarié sur deux estime que la présence d'un collègue handicapé a contribué à changer le regard qu'il porte sur le handicap. 38% des employeurs partagent ce sentiment, soit une hausse de 14 points en un an. »



L'INFO MILITANTE

HANDICAP ET NUMÉRIQUE : INCLUSION OU EXCLUSION ?

Retrouvez l'essentiel des échanges de la première table ronde du colloque handicap organisé le 25 novembre par la CFE-CGC, en partenariat avec l'Agefiph.

Sous la houlette du journaliste-animateur Vincent Édin, le premier débat du colloque handicap organisé par la CFE-CGC a tourné sur le thème « Handicap et numérique : inclusion ou exclusion ». Riche en échanges et en témoignages, en voici les principales interventions.

SIMON ROUSSEY, RESPONSABLE DE PROJETS À L'AGENCE NOUVELLE DES SOLIDARITÉS ACTIVES (ANSA)

« Au sein de l'ANSA qui lutte contre la pauvreté et l'exclusion, je travaille sur l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Notre volonté est d'aller chercher de l'innovation, de voir ce qui fonctionne bien, d'évaluer les bonnes pratiques, de les promouvoir et de les faire essayer ensuite. Avec la crise sanitaire, nous avons rencontré la nécessité d'accompagner les personnes dans leurs situations de télétravail. Et nous nous sommes rendu compte de la nécessité de trouver des solutions au cas par cas. »

« Par le moyen technique tout d'abord, en adaptant le matériel, même si cela ne représente que la partie émergée de l'iceberg (il y a des aides financières pour cela). Mais surtout par l'adaptation des manières de travailler : quand on fait une visioconférence avec un collaborateur qui a un déficit visuel ou auditif, il faut penser au sous-titrage, utiliser la langue des signes, envoyer les documents avant, oraliser les messages quand on utilise des chats, ne pas oublier que des outils collaboratifs comme les post-it virtuels ne marchent pas avec des non-voyants, bref ! Il s'agit donc d'organiser les réunions différemment et notamment de faire des pauses toutes les heures pour ceux qui se fatiguent plus vite. »

BRUNO GENDRON, PROFESSEUR-CHERCHEUR À L'UNIVERSITÉ D'ORLÉANS, ADMINISTRATEUR DE LA FÉDÉRATION DES AVEUGLES DE FRANCE

« Lorsque l'ère des visioconférences a commencé, je me suis retrouvé seul dans ma salle à manger aux prises avec mon premier Teams. À un moment, cela n'a pas fonctionné et comme je ne peux pas utiliser le clic de souris (les déficients visuels se servent des raccourcis clavier), il a fallu une grosse solidarité des étudiants pour me permettre de compenser et d'assurer quand même mon cours. Si les outils numériques ne sont pas accessibles, on peut mettre toutes les plages braille qu'on veut, tous les lecteurs d'écran adaptés, un déficient visuel n'en tirera quasiment rien. »

« Il existe en outre un certain nombre d'outils de travail qui posent la question de la transférabilité. Lorsque vous avez un problème sur votre PC dans un environnement bureautique standard, il y a toujours un collègue pour vous montrer comment faire. Dans le cas des logiciels prévus pour les personnes déficientes visuelles, les interfaces ne sont pas standardisées : deux terminaux braille ne fonctionnent pas de la même façon. Si je change de job et que ma nouvelle entreprise dispose d'un terminal que je n'ai jamais appris à utiliser, je peux être en difficulté. Idem pour les synthèses vocales (le terme technique est lecteur d'écran) : celles qu'on trouve sur le marché ont un certain nombre de commandes différentes. Tous ces outils devraient être standardisés. »



L'INFO MILITANTE

MAGALI FABRE, DIRECTRICE DIVERSITÉ & INCLUSION À LA DRH DE CGI

« CGI a embauché 300 personnes en situation de handicap depuis 15 ans. Et cela dans notre propre intérêt. Nous sommes une société de services en technologies de l'information. Historiquement, notre recrutement porte sur des personnes Bac+5 présentant des profils assez stéréotypés. En résumé, le jeune ingénieur mâle blanc. Mais ce modèle a évolué parce que l'informatique s'adresse à tout le monde et que la diversité de la société française entraîne de nouveaux besoins. Si l'on fonctionne toujours avec les mêmes ingénieurs qu'avant, ils risquent de trouver des solutions excluantes, de reproduire des stéréotypes, des réponses "générées" involontairement, de passer à côté d'évolutions importantes de la société (cf. l'exemple connu de la caméra de reconnaissance faciale qui n'identifiait pas les personnes de couleur). »

« C'est comme cela que nous avons lancé des programmes de recrutements destinés à des personnes en situation de handicap et présentant une grande variété de cultures et de provenance sociologique. Ces personnes étaient parfois sceptiques elles-mêmes sur le fait qu'elles pouvaient avoir le bon "câblage" pour exercer nos métiers. Nous avons créé une école de développeurs et, aujourd'hui, nos recrutements de personnes en situation de handicap s'effectuent de plus en plus par des canaux classiques (managers directs, chargés de recrutement) et de moins en moins par le biais de la Mission handicap. Nous donnons la responsabilité de l'inclusion à nos collaborateurs de terrain. »



AÉSIO MUTUELLE DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX.



Plus que jamais,
nos équipes continuent
de se mobiliser pour vous,
afin de tisser un lien
toujours plus solide.

aesio.fr



AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 4 rue du Général Foy 75008 PARIS. Crédit photo Alexis Raimbault. Document non contractuel à caractère publicitaire. 21-006-034

**AÉSIO
MUTUELLE**

DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX



L'INFO MILITANTE

HANDICAP ET NUMÉRIQUE : QUELS TREMPLINS POUR FAVORISER L'INCLUSION ?

Retour sur la seconde table ronde du colloque CFE-CGC, centrée sur les opportunités du numérique pour une meilleure inclusion des personnes en situation de handicap.

Après un premier débat « Handicap et numérique : inclusion ou exclusion » (voir page 6), les échanges se sont prolongés au cours d'une seconde table ronde intitulée « Quels tremplins au service de l'inclusion ? ». En voici les principales interventions.

ANTHONY BABKINE, ENTREPRENEUR SOCIAL ET CO-FONDATEUR, EN 2017, DE L'ASSOCIATION DIVERSIDAYS

« Notre mission est de rétablir l'égalité des chances dans les carrières du numérique et de la Tech, un monde qui représente 1/3 des nouvelles offres d'emplois mais encore trop excluant. Or, la diversité des profils est un levier de performance des entreprises. À travers des programmes (Déclics numériques, Leadership Program, TechYourPlace), nos équipes agissent en faveur des individus sous-représentés dans ces métiers dont les personnes en situation de handicap qui, malgré leurs talents, font en effet face à de nombreux obstacles (manque d'informations, d'accompagnement ou de conseils d'orientation). »

« En partenariat avec l'État, des collectivités territoriales, l'Agefiph, Pôle emploi et une dizaine d'acteurs corporates (EDF, AXA France, La Fondation Google...), notre association a déjà sensibilisé 300 000 personnes et accompagné 40 projets entrepreneuriaux. DiversitDays donne les moyens aux demandeurs d'emploi de s'orienter ou de se reconvertir vers les métiers du numérique, et contribue à rendre les startups du NEXT40 et FT120 plus inclusives. »

DIDIER EYSSARTIER, DIRECTEUR GÉNÉRAL DE L'ASSOCIATION DE GESTION DU FONDS POUR L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES (AGEFIPH)

« Les situations de handicap ne sont pas un frein pour profiter du formidable levier d'insertion professionnelle que sont les métiers du numérique, sans oublier la problématique de maintien dans l'emploi. L'Agefiph met en place des actions innovantes dans les territoires puis déclinables au niveau national. Cela passe par la formation et l'adaptation des postes de travail

(lieu de travail et domicile dans le cadre du télétravail). Depuis deux ans, plus de 15 000 aides ont été versées par l'Agefiph aux employeurs pour travailler avec les directions des systèmes d'informations (DSI), développer l'autonomie professionnelle et favoriser un meilleur accès des personnes en situation de handicap aux métiers du numérique. »

MARC DESJARDINS, DIRECTEUR GÉNÉRAL DU FONDS POUR L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LA FONCTION PUBLIQUE (FIPHFP)

« Il y a 260 000 personnes en situation de handicap dans les trois versants de la fonction publique (État, territoriale et hospitalière). Parmi les actions mises en place, nous avons développé des plateformes accessibles comme "Mon parcours handicap", facilité le télétravail ou encore digitalisé le Centre national d'enseignement à distance (CNED). Le FIPHFP mène par ailleurs des opérations conjointes avec la direction interministérielle du numérique (Dinum), chargée de coordonner les actions des administrations en matière de systèmes d'information. Malgré tout, il y a encore beaucoup à faire pour développer l'accessibilité numérique pour toutes les formes de handicap dont le handicap psychique. »

BENJAMIN MISIAK, INGÉNIEUR EN TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION, DOCTORANT MACA (MAPING AUTISTIC COGNITIVE ABILITIES)

« Je travaille sur l'adaptation des processus de recrutement pour les publics autistes par le biais d'une méthodologie de récolte de données en psychologie expérimentale basée sur le jeu vidéo. En partenariat avec l'Agefiph et des laboratoires, nous menons les premiers tests de jeux créés pour cartographier les compétences cognitives et sensorielles des personnes en situation de handicap. Le but est que le jeu soit utilisé à la fois pour les recrutements en entreprise, dans les écoles et dans la recherche. Testée en septembre 2021 et présentée à des DRH, la solution a désormais vocation à être optimisée et déployée. »

Le numérique un levier

in
pour l'~~x~~clusion

des salarié(e)s handicapé(e)s



WWW.CFECGC.ORG





L'INFO MILITANTE



TÉLÉTRAVAIL ET RISQUES PSYCHOSOCIAUX : QUELS EFFETS SUR LES SALARIÉS ?

Au salon Préventica Paris, Yann Hilaire (expert CFE-CGC santé au travail) a évoqué les impacts du télétravail depuis la crise sanitaire, et plaidé pour un encadrement négocié du dispositif en entreprise.

Alors que la crise sanitaire a bouleversé, depuis mars 2020, l'organisation du travail dans les entreprises et les administrations, sous l'effet notamment de la généralisation du télétravail encadré ou forcé (continuité d'activité à domicile), les conséquences du dispositif ne sont pas anodines pour les salariés. C'est le sujet qu'a abordé Yann Hilaire, expert du pôle santé au travail-QVCT de la CFE-CGC Île-de-France, lors d'une conférence le 1^{er} décembre au Salon Préventica Paris, le rendez-vous de référence pour la santé, la sécurité et la qualité de vie au travail.

LE TÉLÉTRAVAIL TEND À FAVORISER LA PRODUCTIVITÉ ET L'AUTONOMIE

S'appuyant sur diverses études référentes (le baromètre annuel sur le télétravail réalisé par Malakoff-Humanis, une étude du ministère du Travail « Relations professionnelles et négociations d'entreprise », et les travaux d'Émilie Vayre, enseignante chercheuse à Lyon), Yann Hilaire a dressé la liste des principaux effets positifs induits par le télétravail en termes de productivité, d'efficacité et de qualité du travail, de concentration (moins d'interruptions), d'autonomie, de sentiment de contrôle du travail (temps, tâche, organisation), de motivation au travail, de baisse de l'absentéisme et du stress professionnel perçu.

INTENSIFICATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET EXPOSITION AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX

À l'inverse, les études concordent pour mettre en lumière des effets négatifs parmi lesquels l'intensification du temps de travail, l'augmentation des troubles musculo-squelettiques (TMS), le workaholisme (investissement excessif dans son travail), le stress professionnel, les cas d'épuisement professionnel, le risque d'isolement (sentiment d'exclusion et moindre fréquence des échanges informels) ainsi que la perception négative ressentie en termes d'évolution de carrière, d'avancement et de promotions.

Autant d'éléments qui concourent à une exposition aux risques psychosociaux (RPS).

IDENTIFIER LES EFFETS MODÉRATEURS

Globalement, plusieurs facteurs modérateurs sont identifiés pour réguler les effets du télétravail. Il s'agit notamment de la formalisation du dispositif, de l'intensité ou de la proportion du télétravail, du niveau de contrôle par le supérieur, de l'aménagement physique du poste de travail au domicile, de l'appui technique et matériel, du soutien organisationnel (supérieur, collègues) et du lieu de travail (exclusivement domicile vs espaces professionnels dédiés).

UN FORT ENJEU DE DIALOGUE SOCIAL

« Le télétravail, qui a fait l'objet, fin 2020, d'un accord national interprofessionnel (ANI) signé par les partenaires sociaux, est un outil organisationnel, résume Yann Hilaire. Négocié et réfléchi dans les entreprises et les branches professionnelles, il permettra d'améliorer la productivité et les conditions de travail. Mis en place de manière anarchique ou détourné de son utilité, il contribuera au développement des risques psychosociaux chez les salariés. »

FORMER LES SALARIÉS ET LES MANAGERS AU DISPOSITIF

Pour limiter les impacts négatifs du télétravail, l'expert CFE-CGC en appelle également à la formation des salariés et des managers, à des moyens permettent l'installation correcte du poste de travail des salariés au domicile, à la mise en place d'outils pour concilier les temps de vie, à l'adaptation des objectifs des collaborateurs ainsi qu'à un changement de paradigme du management en termes de contrôle et de confiance accordée aux collaborateurs.



L'INFO MILITANTE

SAFRAN : LA CFE-CGC SIGNATAIRE D'UN ACCORD CENTRÉ SUR LE POUVOIR D'ACHAT

Négocié par les partenaires sociaux du groupe aéronautique, l'accord prévoit notamment une hausse générale des salaires pour les 42 000 salariés français et 2 000 embauches d'ici fin 2023.

Rudement frappé par la crise sanitaire, le secteur aéronautique sort progressivement la tête de l'eau, en particulier Safran. Signé le 22 octobre dernier par la CFE-CGC (première organisation syndicale du groupe), la CFDT et FO, l'accord de sortie de crise prend en effet le relais du précédent accord de transformation d'activité (ATA) conclu en juillet 2020 pour limiter les effets de la crise, préserver la compétitivité de l'entreprise, de l'emploi et des compétences.

« L'accord de 2020 a permis de préserver l'emploi mais avec la reprise, il était désormais nécessaire, au travers d'un nouvel accord, d'envoyer un signal fort en termes de pouvoir d'achat aux 42 000 salariés de Safran en France, indiquant que la crise est derrière nous, même si ce n'est pas encore le retour à la normale, résume Patrick Potacsek, coordinateur national CFE-CGC pour le groupe et délégué syndical central au sein de la filiale Safran Aircraft Engines. Ce nouvel accord constitue un compromis qui permet d'avoir comme priorité le pouvoir d'achat en 2022, tout en maintenant certaines mesures de modération salariale, en espérant pouvoir tout libérer en 2023. »

DES AVANCÉES SIGNIFICATIVES ET DES ENGAGEMENTS SUR L'EMPLOI

Concrètement, l'accord, signé pour une durée de deux ans, jusqu'à fin 2023, contient plusieurs avancées significatives :

- des augmentations générales de salaires en 2022 comprises entre 2,7 et 3 % selon les filiales, intégrant un budget spécifique de 0,2 % pour mettre en œuvre des mesures de promotion et en faveur de l'égalité femmes-hommes ;
- un complément de participation équivalent à 0,5 % de la masse salariale brute ;
- l'augmentation des effectifs en France avec 2 000 embauches programmées sur la période 2022-2023, en particulier dans la numérisation et les technologies liées à la décarbonation de l'aviation ;
- l'accueil de 2 300 alternants par an en équivalents temps plein ;

- l'engagement de Safran de ne pas recourir à des plans de licenciement ;
- l'engagement de limiter les dividendes au regard des efforts consentis par les salariés ;
- la garantie d'un treizième mois intégral pour les salariés en activité partielle de longue durée (APLD) ;
- une clause d'espérance afin de permettre d'améliorer le partage des richesses produites après le retour des bons résultats.

En contrepartie de ces mesures en faveur du pouvoir d'achat des salariés et de l'emploi, l'accord prévoit que le groupe puisse adapter exceptionnellement certains dispositifs conventionnels, avec notamment un mécanisme de plafonnement de l'intéressement et de gel de l'abondement concernant l'épargne salariale.

« UNE DIRECTION OUVERTE AUX NÉGOCIATIONS ET AUX PROPOSITIONS DES PARTENAIRES SOCIAUX »

« Au final, ce nouvel accord s'inscrit clairement dans une trajectoire de sortie de crise avec l'engagement de revenir, d'ici 2025, aux effectifs français d'avant la pandémie, indique Patrick Potacsek. Il faut par ailleurs souligner que le dialogue social est de bonne qualité depuis le début de la crise sanitaire avec une direction ouverte aux négociations et aux propositions des partenaires sociaux, en particulier celles de la CFE-CGC, premier syndicat chez Safran. »

Autre preuve de la vitalité du dialogue social dans l'entreprise, l'accord signé l'été dernier avec les organisations syndicales représentatives sur la formation et le développement des compétences pour sécuriser les parcours professionnels et permettre à chaque salarié de bénéficier de parcours de formation. D'ores et déjà, les équipes CFE-CGC Safran se tournent vers de prochaines échéances, en particulier la négociation à venir concernant les seniors, et le début de la mise en œuvre de l'évolution du dispositif conventionnel de la métallurgie (EDCM).



L'INFO MILITANTE

À DISNEYLAND PARIS, LA CFE-CGC EN POINTE POUR DÉFENDRE LES SALARIÉS

Préservation des emplois en CDI, horaires adaptés et télétravail, accord salarial...

La CFE-CGC Disney s'active sur tous les fronts au service de 16 000 salariés harassés par la crise sanitaire.

Réouvert aux visiteurs depuis le 17 juin dernier après des mois de fermeture en raison de la pandémie de Covid-19, Disneyland Paris (16 000 salariés), qui fêtera l'an prochain son trentième anniversaire, fait face à de gros enjeux de dialogue social. « Entre les fermetures du parc, la reprise et la gestion des flux d'activité, et l'organisation du travail qui en découle, l'activité syndicale est particulièrement intense depuis le début de la crise sanitaire », témoigne Dorothée Argence, déléguée syndicale CFE-CGC, une des cinq organisations syndicales représentatives de l'entreprise.

UN ACCORD DE RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE POUR PRÉSERVER LES EMPLOIS EN CDI

Outre la mise en place de l'activité partielle de longue durée (APLD) négociée avec les partenaires sociaux, Disneyland Paris a eu recours à une rupture conventionnelle collective (RCC), un dispositif qui permet de favoriser les départs volontaires collectifs sous la forme de rupture d'un commun accord, sans engager de PSE, sans licenciement ni démission. Signé en janvier 2021 par la direction et les syndicats, l'accord s'est soldé par le départ de près de 1 000 salariés avec des enveloppes budgétaires dédiées et diverses mesures d'accompagnement : formation, projets de reconversion, mobilités internes et externes. « Ces accords négociés ont permis de préserver les emplois permanents, un enjeu primordial en ces temps de crise économique et sanitaire », souligne Dorothée Argence.

HORAIRES ADAPTÉS : UN NOUVEL OUTIL DE PLANIFICATION QUI POSE PROBLÈME

« KRONOS » : tel est le nom du nouveau logiciel de planification qui a remplacé les chefs d'équipe dans l'élaboration des plannings de travail. Or l'outil génère des difficultés sur le terrain, comme l'explique Dorothée Argence : « En parallèle des accords qui ont permis de ne pas couper dans les effectifs, ont été mis en place des horaires adaptés aux besoins opérationnels du site qui conduisent les salariés à travailler sur des

rythmes différents avec une variation journalière s'étendant de 4h15 à 9h15. Cela génère beaucoup de frustration et de fatigue de par le manque de visibilité des plannings, la fluctuation du rythme de travail et la difficile conciliation de ces horaires avec la vie personnelle. »

Conséquence de ces horaires en accordéon : l'absentéisme augmente, ce d'autant que la charge de travail s'est accrue pour les salariés permanents, qui n'ont plus l'appui des renforts saisonniers. « Les organisations syndicales ont alerté la direction de ces problématiques et une négociation de ces horaires adaptés est prévue ces prochains mois », confie Dorothée Argence.

HAUSSE GÉNÉRALE DES SALAIRES EN 2022

Sur le terrain salarial, une question brûlante actuellement dans les entreprises, la négociation annuelle obligatoire (NAO) chez Disneyland Paris a débouché sur un accord signé en octobre dernier lequel garantit 3 % d'augmentation générale pour l'ensemble des salariés en 2022, y compris ceux qui avaient été placés au chômage partiel. « Dans le contexte actuel où la thématique du pouvoir d'achat revient très fortement, c'est une belle avancée obtenue par les organisations syndicales », résume Dorothée Argence.

RENÉGOCIATION DE L'ACCORD TÉLÉTRAVAIL

Mis en place dans l'entreprise en juillet 2020, l'accord télétravail est actuellement en phase de renégociation. « L'objectif de la CFE-CGC est de reconduire le dispositif en l'encadrant du mieux possible, sachant que nos enquêtes terrain démontrent une appréciation très positive des salariés pour le télétravail, en particulier les populations de l'encadrement : cadres, agents de maîtrise et techniciens. »

Enfin, point spécifique dans l'agenda social : la renégociation des primes de panier repas pour garantir l'équité de tous les salariés sur le sujet.



L'INFO MILITANTE

STELLANTIS : À VÉLIZY, SYNDICATS ET SALARIÉS SE MOBILISENT

À l'appel de l'intersyndicale dont la CFE-CGC, plus d'un millier de salariés du site francilien de Vélizy ont manifesté le 16 novembre dernier face au projet non concerté de déménagement à Poissy.

Déjà échaudés par les impacts de la crise sanitaire, génératrice d'activité partielle de longue durée (APLD) et de difficultés multiples en termes d'organisation du travail depuis la fusion avec FCA (Fiat Chrysler Automobiles), accentuées par les graves problèmes d'approvisionnement en semi-conducteurs touchant la filière automobile, les 4 800 salariés Stellantis (ex-PSA) du site de Vélizy-Villacoublay (Yvelines) appréhendent avec inquiétude le projet de déménagement imposé par la direction. Ce dernier prévoit de rassembler, d'ici 2024, toutes les activités tertiaires des sites de la région parisienne à Poissy, sur un futur campus situé à 35 kilomètres de Vélizy.

« Après avoir été informées par la direction cet été, à la veille des vacances, de ce projet unilatéral, les organisations syndicales ont appris avec consternation, en octobre lors d'une réunion du comité social et économique central (CSEC), que le déménagement allait concerner 2 800 salariés du site de Vélizy dès l'automne 2022, dans moins d'un an, explique Anh-Quan Nguyen, délégué syndical central CFE-CGC de Stellantis et membre du comité européen de groupe. Si la CFE-CGC n'est pas contre la construction de ce futur campus, nous sommes très en colère quant à l'absence totale de concertation et contre ce planning imposé avec beaucoup de précipitation, qui suscite énormément d'inquiétudes légitimes chez les salariés du site dont la moyenne d'âge est de 48 ans. »

UN CABINET D'EXPERTISE SOLlicitÉ POUR L'ANALYSE DU PROJET

Dans ce contexte, l'ensemble des organisations syndicales (OS) ont sollicité l'expertise du cabinet Secafi pour être accompagnées dans l'analyse du projet et sa justification économique, et concernant les mesures d'accompagnement et les garanties en termes d'activité.

En parallèle et à l'initiative de la CFE-CGC, première OS sur le site de Vélizy, un sondage terrain réalisé montre que le prochain transfert suscite un grand mécontentement chez 80 % des salariés. Sur l'augmentation des temps de trajets, 75 % des sondés expliquent ainsi prévoir une augmentation forte ou très forte avec près de la moitié annonçant plus d'une heure de transport supplémentaire. Conséquence : 45 % des salariés se disent démotivés, 40 % résignés, 37 % inquiets et 36 % en colère, quand seulement 8 % indiquent être intéressés ou enthousiastes.

Ce mécontentement a trouvé un large débouché puisqu'à l'appel de l'intersyndicale, plus d'un millier de salariés du site ont manifesté le mardi 16 novembre à Vélizy, durant la pause déjeuner. « Ce n'était pas une grève mais une manifestation pacifique, souligne Anh-Quan Nguyen. Cette forte mobilisation, qui a permis aux salariés de venir discuter avec les élus syndicaux, témoigne de la vive inquiétude en interne. La DRH de Stellantis France était d'ailleurs présente ce jour-là, ce qui est plutôt rare en pareille circonstance. D'ores et déjà, nous craignons des départs et donc une perte substantielle de compétences pour l'entreprise. »

« UN FOND DE MÉCONTENTEMENT QUI PREND DE L'AMPLEUR, AVEC UN RISQUE DE DÉBORDEMENT SOCIAL »

Au-delà de ce projet de déménagement, la CFE-CGC Stellantis alerte sur un climat social dégradé et un moral en berne chez les salariés : « Il y a un fond de mécontentement qui prend de l'ampleur. Entre les difficultés économiques liées à la crise sanitaire, le management et les orientations stratégiques au niveau du Groupe à l'échelle mondiale, on sent que le débordement social n'est pas loin. Dans ce contexte tendu, la moindre négociation d'accord d'entreprise est compliquée et nous redoutons les prochaines négociations salariales, prévues début 2022. »



L'INFO MILITANTE

GENERAL ELECTRIC: LE SCANDALEUX FEUILLETON CONTINUE

Pour le seul mois de novembre 2021, la CFE-CGC a constaté plusieurs nouvelles mauvaises pratiques de la part de la direction de General Electric.

Ce n'est pas faute d'avoir remué ciel et terre, alerté les pouvoirs publics, les médias, travaillé sur des projets de continuation et de relance de l'activité. Mais rien n'y fait. Les efforts de la CFE-CGC de General Electric à Belfort (alliée au syndicat Sud sur ce dossier) se heurtent toujours au cynisme de l'entreprise américaine et à l'inertie de l'État français, comme le montre le résumé des actualités suivantes.

UN MODÈLE ÉCONOMIQUE NON CONFORME AUX RÈGLES DE L'OCDE

Après sa nomination le 4 février 2021, l'expert du cabinet SACEF (conseil des représentants du personnel) a présenté son rapport de droit d'alerte économique lors de la réunion du comité social et économique (CSE) de GE EPF (les turbines à gaz) du 5 novembre 2021. Son constat est sans appel : le modèle économique mis en place par le groupe General Electric et la politique de prix de transfert imposée à GE EPF ne sont pas conformes aux normes de l'OCDE en matière de lutte contre l'érosion de la base fiscale. En d'autres termes, il y a évasion fiscale.

« Dans ses travaux, commente Philippe Petitcolin, délégué syndical CFE-CGC et Secrétaire du CSE de GE EPF, l'expert démontre des situations dans lesquelles GE détourne dans des paradis fiscaux, de façon disproportionnée et abusive (ce qui rend la situation illégale), de la valeur et des richesses produites à Belfort. Exemples : les redevances de marque sont transférées au Delaware (États-Unis) et celles de technologie en Suisse. Entre autres. »

UN NON-RESPECT DES ENGAGEMENTS DE 2019

Le septième comité paritaire de suivi des accords d'octobre 2019 concernant l'activité Turbine à gaz de GE à Belfort s'est tenu à Bercy le 9 novembre 2021. Pour mémoire, cet accord, conclu sous l'égide de l'État, fonctionnait sur un principe de donnant-donnant. Les syndicats abandonnaient leur requête au tribunal administratif mettant en cause la responsabilité de l'État dans

la délocalisation des centres de décision de GE Belfort, cause directe d'un PSE destructeur, en échange de quoi la direction de l'entreprise prenait des engagements industriels parmi lesquels :

- le maintien d'un effectif minimum de 1 275 salariés à GE EPF ;
- la mise en place d'un projet de GPEC, la reconversion de salariés et la création de 200 emplois à horizon 2023 ;
- la construction d'un projet industriel de repositionnement de Belfort comme centre d'excellence des turbines 50 Hz.

Comme les précédents, ce comité paritaire a abouti à un constat amer. La CFE-CGC a pris acte que la direction de GE ne respectait pas les engagements pris en 2019, n'avait aucun plan d'action, et que l'État français, garant des engagements respectifs, ne lui formulait aucune demande de les respecter...

COMPTE À REBOURS POUR LES 11 000 SALARIÉS EN FRANCE

Larry Culp, le DG de General Electric au plan mondial, a annoncé, le 9 novembre 2021, la fin du conglomérat américain et sa séparation en trois entreprises indépendantes : aviation, santé, énergie. Cette scission va s'accompagner de restructurations pour soutenir le cours de Bourse et d'un recentrage du groupe sur les États-Unis. Conséquence directe : la fin de la présence de GE en France est prévue dès le 1^{er} janvier 2024. « Le risque de nouvelles suppressions d'emplois pour les entités françaises est donc très important, analyse Philippe Petitcolin, tant dans les compétences corporate (paie, RH, informatique...) que celles pour répondre au défi climatique dans le nucléaire, les réseaux électriques, les énergies renouvelables. »

Le temps est donc compté pour les 11 000 salariés en CDI de GE en France. La CFE-CGC, fidèle à son ADN, se tient à disposition des services de l'État et des acteurs de la filière énergétique française pour reconstruire une véritable stratégie industrielle et envisager des projets de reprise d'activité de ce qui reste de l'ex-Alstom.



ENTRETIEN



« L'ÉTABLISSEMENT FRANÇAIS DU SANG EST LE GRAND OUBLIÉ DU SÉCUR DE LA SANTÉ »

Sous pression, l'opérateur de santé public fait face à un mouvement social pour la revalorisation salariale des 10 000 salariés. Explications avec Daniel Bloom, médecin et président du Syndicat national de transfusion sanguine (SNTS CFE-CGC).

Comment s'organise l'Établissement français du sang et quelles sont ses missions ?

Créé le 1^{er} janvier 2000 par la loi de sécurité sanitaire, l'EFS, placé sous la tutelle du ministère de la Santé, est l'opérateur civil unique de la transfusion sanguine en France, assurant une mission de service public. Avec son siège national à Saint-Denis (93) et 13 établissements régionaux, l'EFS couvre tout le territoire national avec 119 sites fixes de collecte et 40 000 collectes mobiles organisées chaque année. L'EFS fournit en produits sanguins labiles plus de 1 500 établissements de santé publics et privés (hôpitaux et cliniques). Il assure aussi l'approvisionnement en plasma du Laboratoire français du fractionnement et des biotechnologies (LFB) pour la fabrication de médicaments dérivés du sang, administrés à de nombreux malades.

Quel est le statut des 10 000 salariés de l'EFS ?

C'est complexe car si l'EFS, un établissement public industriel et commercial (EPIC), assure bien une mission de service public, plus de 95 % des effectifs sont des salariés de droit privé. Seulement quelques centaines d'agents publics sont mis à disposition de l'EFS par les structures hospitalières et ce nombre baisse chaque année. Les personnels de l'EFS sont principalement des professionnels de santé : médecins, biologistes, pharmaciens, techniciens de laboratoire, infirmiers. Les autres exercent des métiers scientifiques dédiés à la recherche et des métiers supports (juristes, comptables, acheteurs, communicants...).

Début novembre, les trois organisations syndicales représentatives (CFE-CGC, CFDT et FO) de l'entreprise ont lancé un appel à la grève. Pour quelles raisons ?

Après l'annonce par la direction de mesures unilatérales d'augmentations salariales automatiques ciblées sur certains métiers seulement, les personnels de l'EFS et les organisations syndicales, récemment reçues au ministère de la Santé, ont voulu tirer la sonnette d'alarme. Suite à la non-application des accords Ségur-1 à l'EFS, le seul établissement public de santé d'importance vitale oublié par l'État, et à la politique d'augmentation d'efficacité mise en place depuis des années, l'EFS fait face à une grave pénurie de personnel et n'arrive plus à recruter et à fidéliser son personnel. La vacance a explosé avec plus de 300 postes qui manquent au niveau national.

Le récent mouvement de grève, déjà initié fin 2020, est le plus grand mouvement social qu'ait connu l'EFS. Il aura permis de mettre en lumière le fait que l'entreprise a besoin d'effectifs en nombre suffisant, rémunérés à la hauteur de leur travail et de celle des secteurs concurrentiels, notamment de la fonction publique hospitalière. En matière de conditions de travail, il s'agit aussi de respecter la législation du travail et l'accord d'aménagement du travail (ANAT) signé en mars 2017 qui devraient s'imposer en toute circonstance au sein de l'Établissement unique. Il faut mettre fin à cette distorsion salariale public/privé et EFS qui met fortement à mal le recrutement, les conditions de travail et, à présent, la continuité d'activité de l'entreprise.



ENTRETIEN

Dans ce contexte, l'intersyndicale a mis en ligne une pétition pour sauver la transfusion sanguine et en faveur d'une revalorisation salariale identique pour tous les salariés de l'EFS, les grands oubliés du Ségur de la santé.

Quelles sont les revendications portées par la CFE-CGC ?

La situation est édifiante puisque les grilles de salaires n'ont plus été révisées depuis 2008 au sein de l'EFS : la direction en porte la responsabilité puisqu'elle n'a pas respecté les engagements de révision quinquennale de la classification et des rémunérations associées. Le différentiel salarial s'est donc creusé au fil des ans par rapport au secteur public pour nos médecins, techniciens de laboratoires, infirmiers et cadres administratifs. Il s'agit donc, urgemment, d'engager de véritables négociations salariales et une rénovation des classifications et des rémunérations associées avec une enveloppe budgétaire dédiée. Ce d'autant que, fortement mis à contribution depuis le début de la crise sanitaire, les salariés de l'EFS ont encore démontré, malgré des conditions difficiles, leur mobilisation au service de la santé publique. La CFE-CGC demande donc la reconnaissance de ce travail par le biais d'une revalorisation salariale généralisée à la hauteur du Ségur-1 de la santé. Ce alors même que les grilles salariales seront instamment revalorisées dans le secteur public hospitalier et que nos collègues des hôpitaux verront leurs salaires s'incrémenter à nouveau dès le mois de janvier 2022.

Après cette seconde campagne de revalorisation des salaires dans la fonction publique hospitalière, l'EFS perdra encore plus de son attractivité sur le marché de l'emploi. Il deviendra plus difficile de recruter afin de mener à bien la mission d'utilité publique de l'Établissement. Par ailleurs, face à la démedicalisation programmée et induite en partie par la politique

« Renégocier urgemment une rénovation des classifications et des rémunérations associées, avec une enveloppe budgétaire dédiée »

salariale, l'EFS n'a d'autre recours, pour pérenniser l'activité de collecte, que de généraliser la téléassistance médicale en collecte, un dispositif qui montrera sans doute ses limites à l'épreuve du temps.

Faut-il s'alarmer du niveau critique des réserves de sang ?

Les stocks de sang sont en effet descendus en dessous des seuils critiques ces dernières semaines (75 000 poches de sang pour un besoin de 100 000 poches). Aujourd'hui, toutes les carences exposées placent l'EFS dans une situation grave : collectes annulées toutes les semaines, analyses biologiques transférées de site en site, fermetures de sites de collectes... Et la pandémie n'est pas seule responsable. Parce que nous sommes très attachés au modèle transfusionnel français, nous demandons à la direction et aux pouvoirs publics de sauver la transfusion sanguine française.

Quelle est la spécificité du Syndicat national de transfusion sanguine (SNTS CFE-CGC) ?

Notre syndicat, affilié à la Fédération Santé-Social CFE-CGC, est le seul syndicat catégoriel de l'Établissement français du sang (17 % de représentativité aux dernières élections professionnelles de 2018). Représentant à l'origine seulement les cadres - d'où l'appellation de SNTS à l'époque - nous défendons notamment aujourd'hui les intérêts des cadres, des techniciens (IDE et techniciens de laboratoire ou de production, entre autres) et du personnel d'encadrement (agents de maîtrise). Pour autant, lors des négociations centrales et au travers de nos revendications, nous n'omettons pas les employés de l'EFS.

Propos recueillis par Mathieu Bahuet





RÉFORME DE L'ASSURANCE CHÔMAGE : CE QUI A CHANGÉ AU 1^{ER} DÉCEMBRE 2021

Conditions d'ouverture des droits, mode de calcul des allocations, dégressivité, bonus-malus... Décryptage des principales mesures de la très décriée réforme gouvernementale.

Validée par le Conseil d'État dans une décision rendue le 22 octobre dernier et dans l'attente d'un prochain jugement sur le fond, la réforme gouvernementale de l'assurance chômage, malgré l'opposition unanime des organisations syndicales dont la CFE-CGC, est entrée pleinement en vigueur depuis le 1^{er} décembre.

CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ

Les conditions d'ouverture du droit au chômage évoluent. Depuis le 1^{er} décembre 2021, il faudra avoir travaillé 6 mois au cours des 24 derniers mois pour pouvoir être indemnisé comme le prévoyait initialement la réglementation depuis le 1^{er} novembre 2019. Cette condition s'applique aux personnes privées d'emploi dont le contrat de travail a pris fin à compter du 1^{er} décembre 2021.

Pour les personnes dont la procédure de licenciement a été engagée avant le 1^{er} décembre 2021, ce sont les conditions actuelles qui s'appliquent, c'est-à-dire avoir travaillé 4 mois au cours des 24 derniers mois pour percevoir l'allocation de retour à l'emploi (ARE).

NOUVEAU MODE DE CALCUL DES ALLOCATIONS

Base de calcul de l'allocation chômage, le salaire journalier de référence (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 ramenés au nombre de jours calendaires par le multiplicateur 1,4. Depuis le 1^{er} octobre 2021, le SJR est désormais calculé en divisant les salaires perçus au cours des 24 mois précédant la situation de chômage par la valeur minimale entre l'ensemble des jours calendaires (travaillés ou non) entre le premier et le dernier jour d'emploi de cette période de 24 mois, et l'ancienne formule à laquelle est ajouté un plafonnement de 75 % (soit un multiplicateur de 1,75).

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, l'Unédic estime ainsi 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 %.

DÉGRESSIVITÉ DES ALLOCATIONS POUR LES CADRES

Pour les demandeurs d'emploi de moins de 57 ans dont les revenus sont supérieurs à 4 500 euros bruts par mois, la réforme a instauré, depuis le 1^{er} juillet 2021, une diminution de 30 % de l'allocation chômage à partir du 9^e mois d'indemnisation par Pôle emploi. Depuis le 1^{er} décembre, cette dégressivité de 30 % s'appliquera à compter du 7^e mois. En tout état de cause, l'application de la dégressivité ne pourra pas baisser l'ARE journalière en deçà d'un montant plancher de 85,18 euros.

La mesure s'appliquera aux personnes dont la fin de contrat de travail intervient à compter du 1^{er} décembre 2021, à l'exception de celles dont la procédure de licenciement a été engagée avant cette date. La dégressivité interviendra au plus tôt à compter de juin 2022 pour les personnes ayant ouvert leur droit au chômage au 1^{er} décembre 2021.

ENTREPRISES : INSTAURATION D'UN BONUS-MALUS

Depuis le 1^{er} juillet 2021, un bonus-malus est prévu pour s'appliquer, après une phase initiale d'observation, aux entreprises de plus de 11 salariés dans 7 grands secteurs fortement consommateurs de contrats courts. Le dispositif consiste à moduler le taux de contribution d'assurance chômage, actuellement de 4,05 %, à la hausse (malus) ou à la baisse (bonus) selon le taux de séparation (nombre de fins de contrats de travail ou de missions d'intérim rapporté à l'effectif annuel moyen) des entreprises concernées dans la limite d'un plancher (3 %) et d'un plafond (5,05 %).

La première modulation doit intervenir en septembre 2022 et sera calculée à partir des fins de contrat de travail ou de missions d'intérim constatées entre le 1^{er} juillet 2021 et le 30 juin 2022.



PILIERS POUR L'ENTREPRISE, LES CADRES SENIORS EN ATTENTE D'UN ACCOMPAGNEMENT SPÉCIFIQUE

Une étude publiée en octobre 2021 par l'Association pour l'emploi des cadres (Apec), réalisée auprès des plus de 55 ans, montre que 90 % d'entre eux se sentent utiles à leur entreprise. Les sondés s'affirment engagés (79 %), motivés (69 %) et même considérés par leur hiérarchie (70 %).

Le statut de senior n'effraie pas les cadres : 76 % estiment ainsi ne pas être en concurrence avec leurs collègues plus jeunes et 67 % affirment ne pas avoir de relations difficiles avec leur hiérarchie.

De leur côté, les managers indiquent ne pas rencontrer de difficultés à gérer les cadres seniors. Au contraire :

- 51 % voient en eux des vecteurs de transmission des compétences aux nouvelles générations ;
- 47 % saluent leur capacité à déminer les conflits ;
- 44 % apprécient leur compétence pour évaluer la difficulté d'une tâche ;
- 42 % reconnaissent leurs qualités en matière de pilotage de projets.

Interrogés sur les qualités de leurs cadres seniors, 25 % des managers mettent en avant leur expérience, 20 % leur expertise, 14 % leurs qualités relationnelles et 14 % leur relations avec leurs clients et partenaires.

Les cadres seniors, conscients de leur fragilité, sont 66 % à attendre de leur entreprise qu'elle les accompagne spécifiquement dans leurs dernières années de carrière, soit par des aménagements de postes de travail, soit par des préparations à la retraite.

Enfin, les cadres seniors sont 79 % à reconnaître qu'ils auraient des difficultés à trouver un poste équivalent dans une autre entreprise.

TRAJECTOIRES
PARCOURS & INÉGALITÉS

Regards croisés sur les cadres seniors en emploi
Des piliers d'équipes attachés à leur travail mais en attente d'un accompagnement spécifique

- **Attachés à leur travail et à leur entreprise, les cadres seniors s'interrogent sur leur avenir**
→ 83 % des cadres seniors de 55 ans ou plus en poste sont satisfaits de leur situation professionnelle, notamment des relations qu'ils entretiennent avec leurs collègues et de la stabilité de leur emploi.
→ Si 80 % des cadres seniors en poste souhaitent avant tout rester dans leur entreprise jusqu'à leur retraite, une part significative d'entre eux expriment des inquiétudes, notamment quant à leur rémunération.
- **Leurs managers, leurs collègues et les responsables RH saluent l'apport des cadres seniors dans l'entreprise**
→ Managers et collègues s'accordent sur les qualités des cadres seniors : expérience et expertise et qualités humaines. Pour autant, il leur est parfois reproché d'être moins à l'aise avec le numérique et les nouvelles organisations du travail, et une minorité les juge plus conservateurs.
→ Les responsables RH saluent, eux aussi, leurs qualités techniques et humaines mais plus encore leur loyauté et leur engagement à l'égard de l'entreprise, ainsi que leur rôle rassurant durant la crise.
- **Les organisations patronales et syndicales sont partagées quant à l'impact de la crise de 2020 sur l'emploi des seniors**
→ Certains acteurs identifient un retour en arrière avec un ciblage des seniors dans les plans de départ, ressuscitant le dispositif de pré-retraite, quand d'autres espèrent que la crise pourrait faire évoluer les politiques RH vers une gestion davantage axée sur les compétences que sur l'âge.
- **Les cadres seniors expriment des besoins spécifiques qui nécessitent un accompagnement adapté**
→ 66 % des cadres seniors se disent intéressés par un accompagnement pour préparer leur fin de carrière et la transition vers la retraite, ce qui constitue leur premier besoin devant l'identification et la valorisation de leurs compétences.
→ Un cadre senior sur deux de plus de 55 ans a, à un moment ou un autre de sa vie professionnelle, eu recours aux services de l'Apec.

Octobre 2021

CONTACTS

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

**Service Emploi,
Formation et Travail**
Franck Boissart
Aurélie Célia
Clément Delaunay
Adrien Huyart
Paul-Henri Lutz
Barbara Reginato



LE GLOBAL DEAL FRANCE A RENDU SA COPIE AVANT LA PRÉSIDENTE FRANÇAISE DE L'UNION EUROPÉENNE

Avec une participation active des équipes CFE-CGC, l'instance en faveur du dialogue social international a remis au ministère du Travail un ensemble de préconisations pour orienter la mandature française (du 1^{er} janvier au 30 juin 2022).

Au 1^{er} janvier 2022, s'ouvrira la Présidence française de l'Union européenne (PFUE). La plateforme française du Global Deal a, dans cette perspective, formé quatre groupes de travail qui avaient pour mission de rendre des travaux pouvant orienter la France tout le long de son mandat de 6 mois.

Ces groupes de travail portaient respectivement sur :

- le dialogue social durant la crise et la reprise, les enjeux face aux mutations écologiques et économiques ;
- la mobilité européenne, l'apprentissage et la formation, la mobilité des jeunes ;
- la santé au travail et la prévention des risques épidémiologiques ;
- la formation et les compétences, l'adaptation face aux mutations économiques, les systèmes individuels de formation.

La présence syndicale au sein de ces groupes était assurée par la CFE-CGC avec notamment la participation d'Anne-Catherine Cudennec, secrétaire nationale Europe et International, au groupe sur le dialogue social, d'Ana Cuesta, Catherine Houlmann et Jean-Paul Zerbib (groupe 3), de Sonia Arbaoui et Pierre Maupoint de Vandeuil (groupe 2), de Francesca Breuil et Eric Freyburger (groupe 4). Le 24 novembre dernier, les travaux, sous-tendus par la connaissance du terrain des membres de la plateforme française du Global Deal, ont été restitués à la ministre du Travail, Elisabeth Borne.

DIALOGUE SOCIAL, CRISE ET MUTATIONS

Deux axes principaux se sont dégagés : la participation des salariés et l'évolution du rôle des organisations syndicales ainsi que la digitalisation du dialogue social et ses impacts sur les relations sociales en général, y compris les instances représentatives du personnel (IRP) nationales et les comités d'entreprise européens (CEE). La nécessité de réinventer les modalités d'exercice du dialogue social a été rendue urgente du fait de la crise du Covid-19 mais elle correspond à des constats tirés bien avant la pandémie.

Le groupe invite à réfléchir sur des réformes visant à garantir la possibilité de maintenir une action syndicale à distance et à valoriser les parcours syndicaux, notamment avec une formation obligatoire des managers sur le fait syndical.

MOBILITÉ EUROPÉENNE, APPRENTISSAGE ET FORMATION

Un constat a sous-tendu les travaux du groupe : la formation doit être une possibilité tout au long de la vie d'une personne et il faut adapter les cadres normatifs français et européens pour offrir une meilleure offre, plus souple et plus transparente pour les usagers. Il est ainsi nécessaire de soutenir davantage les organismes de formations pour qu'ils puissent passer à flux significativement supérieurs, notamment par l'élargissement des opportunités de mobilités. Le groupe préconise la création d'un poste de développeur régional de la mobilité européenne dans chaque région. Il faut préparer la mobilité professionnelle en normalisant la mobilité dès l'enseignement secondaire. Cela doit être concrétisé par un cadre juridique qui facilite la mobilité professionnelle. À cet égard, ressort la proposition de promouvoir un contrat de mise à disposition européen le plus homogène possible et respectueux du droit local. Le financement de la mobilité est également un enjeu crucial que le groupe a largement abordé.

SANTÉ AU TRAVAIL ET PRÉVENTION DES RISQUES, SURTOUT ÉPIDÉMIOLOGIQUES

Les travaux présentés par ce groupe s'articulent autour de plusieurs axes : l'anticipation dans la protection sanitaire ; la poursuite de l'activité et le rôle de la protection sociale. Il est nécessaire que la coordination entre les entités publiques et les entreprises soit améliorée dans la gestion des crises. Au sein des entreprises, cette gestion doit passer par une meilleure information et formation des IRP, des référents risques sanitaires, des managers et de la médecine du travail.



Le volet sur la protection sociale est particulièrement riche. Le groupe en appelle à prévoir des mesures spécifiques de prise en charge dans les contrats de mutuelle, d'assurance ou de prévoyance pour les périodes liées à un contexte épidémique ou pandémique et à ses conséquences. Et à développer les garanties et les fonds de solidarité des régimes de prévoyance, mutuelles, assurances, caisses de retraite pour la période de crise. Il faut que la protection sociale prenne mieux en charge les travailleurs indépendants mais aussi qu'elle soit un levier de maintien dans l'emploi avec une pérennisation du chômage partiel.

FORMATION ET COMPÉTENCES

L'ensemble des travaux ont été centrés autour d'une réflexion concernant l'évolution des compétences au regard des mutations économiques et technologiques, en particulier l'appropriation du droit individuel à la formation, avec le compte personnel de formation (CPF). Une des pistes explorées est la généralisation ou l'extension du CPF au niveau européen. À cet égard, la question du financement, déjà un enjeu crucial au niveau national, le serait d'autant plus à l'échelle européenne où l'hypothèse privilégiée serait celle d'un financement par les autorités publiques. Le groupe veut se placer en cohérence avec la stratégie en matière de compétences présentée par la Commission européenne avec deux visées : le perfectionnement des compétences existantes et la reconversion via l'acquisition de nouvelles compétences.



Accompagnement sur-mesure des CSE



“
**CONSEIL
EXPERTISE
FORMATION
NÉGOCIATION**
”



109^E CIT : COMPÉTENCES, FORMATION ET INÉGALITÉS DANS LE MONDE DU TRAVAIL AU CENTRE DES DÉBATS

Organisée en virtuel du 26 novembre au 11 décembre, la seconde session de la 109^e Conférence internationale du Travail a fait la part belle aux enjeux de formation face aux mutations amplifiées par la crise sanitaire.

La crise Covid a accéléré les transformations du monde du travail dues aux transitions énergétique et numérique, aggravé les inégalités, et mis en évidence la nécessité de permettre d'adapter les travailleurs à ces profondes mutations par l'acquisition de nouvelles compétences. Les discussions menées dans le cadre de cette conférence tripartite (gouvernements-employeurs-travailleurs) sont donc capitales pour favoriser une reprise centrée sur l'humain et répondre aux objectifs de l'agenda 2030 des Nations Unies évoqués dans la Déclaration du centenaire. La discussion sur les compétences et l'apprentissage devrait aboutir, d'ici 2023, à un document normatif.

FORMATION : LA PANDÉMIE CREUSE LES INÉGALITÉS

Les inégalités en matière de formation se sont particulièrement aggravées durant la pandémie : impossibilité d'avoir une formation passive sur le lieu de travail, accès restreint à la formation pour les populations vulnérables (jeunes, femmes, migrants, personnes en zones rurales). Or l'apprentissage et la formation sont indispensables pour permettre à tous de s'adapter aux mutations technologiques, d'avoir un travail décent et d'améliorer in fine la productivité des entreprises.

Malgré l'augmentation constante du niveau d'instruction, l'Objectif de Développement Durable (ODD 4) est donc loin d'être atteint en termes de qualité et d'accès à l'éducation. S'ajoute à cela une inadéquation des qualifications acquises et des compétences requises par le marché. Plus largement, même si les inégalités ont baissé dans près de la moitié des pays, celles-ci se sont creusées et les progrès réalisés ont été anéantis par la crise Covid, avec des conséquences économiques sur la productivité et une aggravation de la pauvreté. Plusieurs facteurs d'inégalité sont déterminants, comme les difficultés d'accès à l'emploi, l'évolution des salaires, les inégalités liées au genre, les discriminations, les lacunes de protection sociale y compris pour les travailleurs formels, la nature du

contrat de travail (temps partiel, travail via des plateformes), les entraves à la productivité (difficultés pour les PME d'accéder à des financements, à une protection juridique ou à des infrastructures numériques), et enfin l'informalité (deux milliards de personnes soit 61 % de la population active mondiale).

LA MOBILISATION DE L'ENCADREMENT EST ESSENTIELLE

Le Covid a mis en lumière l'importance de la protection sociale et du travail décent (pouvoir vivre dignement du fruit de son travail), mais aussi que la redistribution ne suffisait pas et que des mesures globales en termes d'environnement de travail, d'égalité de genre, de réduction de l'informalité et de soutien pour les groupes les plus vulnérables étaient nécessaires au niveau global. Dans ce contexte, la mobilisation de l'encadrement est essentielle, non seulement pour transmettre des savoirs et des connaissances mais aussi pour maintenir la cohésion sociale dans l'entreprise et faciliter les transitions.

La réflexion doit désormais porter sur les mesures que l'OIT et ses mandants devraient prendre aux niveaux national et international pour améliorer l'accès à la formation, l'adapter à la demande en termes d'emploi, réduire les inégalités et les discriminations dans l'emploi, promouvoir une croissance inclusive et un développement durable par le biais de la coopération et de la coordination des politiques, comme le préconise le Programme de développement durable à l'horizon 2030.

Si la CFE-CGC prendra de nouveau part aux débats, elle regrette encore une fois le mode dégradé du dialogue engendré par le caractère virtuel de l'événement, qui rend difficiles voire impossibles les interactions en temps réel et conduit à une certaine radicalisation des propos, sans la souplesse et l'adaptabilité d'usage dans les réunions internationales de ce niveau.



UNION EUROPÉENNE : LE MARCHÉ INTÉRIEUR DE L'ÉNERGIE EN DÉBAT

Avec la hausse des prix de l'énergie, des voix s'élèvent contre l'obsolescence des règles européennes en matière énergétique. Retour sur le fonctionnement de cette politique, ses évolutions et les motifs de contestation.

LA LIBÉRALISATION DU MARCHÉ DE L'ÉNERGIE EN FRANCE ET EN EUROPE

Depuis l'origine, avec la création de la Communauté économique européenne du charbon et de l'acier, et l'entrée en vigueur du traité Euratom en janvier 1958, les enjeux énergétiques font parties intégrantes du projet communautaire européen. Mais c'est surtout pendant les années 90, alors que la plupart des marchés nationaux sont encore en situation de monopole, qu'évolue réellement la structure du marché de l'énergie en France et en Europe avec une libéralisation afin d'ouvrir progressivement ce secteur à la concurrence, à l'intérieur du marché unique. C'est ainsi qu'apparaissent, en 1996 et en 1998, les premières directives de libéralisation pour l'électricité et pour le gaz. Le parachèvement du processus d'ouverture globale du marché se fera en juillet 2007 avec l'ouverture à la concurrence pour tous les particuliers et les entreprises dans toute l'UE.

Cette libéralisation et mise en concurrence des acteurs européens se fait pour plusieurs raisons. Elle permet d'abord de passer d'un système avec différents marchés nationaux et indépendants à un seul et unique marché de l'énergie. En favorisant ainsi la concurrence à l'échelle européenne, le but est d'assurer une tarification plus juste pour les consommateurs. L'argument théorique est le suivant : en mettant fin aux monopoles, il y a plus de concurrence, moins de situation de rente et les prix sont donc plus faibles. L'objectif est aussi de permettre au consommateur d'avoir un plus large choix sur son fournisseur d'énergie et de pouvoir comparer les offres.

Il s'agit enfin d'assurer, pour l'UE, une sécurité quant à l'approvisionnement d'électricité et de gaz. En effet, le continent ne dispose que de faibles ressources en hydrocarbures et produit peu d'énergie primaire. La dépendance énergétique de l'Europe vis-à-vis du reste du monde est donc forte, notamment la Russie et le Moyen-Orient pour le gaz et le pétrole.

Face à ces acteurs, l'Europe a ainsi décidé de s'unir pour pouvoir négocier plus favorablement ses importations.

LE FONCTIONNEMENT DU MARCHÉ DE L'ÉNERGIE EN FRANCE ET DANS L'UE

Le traité de fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) stipule que les objectifs de la politique européenne en matière énergétique doivent assurer la sécurité et l'approvisionnement énergétique ; promouvoir l'efficacité énergétique et les économies d'énergie ; promouvoir le développement des énergies renouvelables ; assurer l'interconnexion des réseaux énergétiques. Le marché européen de l'énergie est construit sur ces règles et les évolutions des dernières décennies se sont faites au nom de ces principes. Chaque État membre reste cependant libre de déterminer les conditions d'exploitation de ses ressources énergétiques et la structure générale de son approvisionnement énergétique.

Pour la France, la libéralisation du marché de l'énergie a conduit à la fin de la situation de monopole d'EDF et GDF sur la commercialisation de l'électricité et du gaz, ces opérateurs historiques devant composer avec de nouveaux acteurs. Afin de permettre une transition vers un marché totalement libéralisé et de favoriser l'émergence de nouveaux acteurs, coexistent aujourd'hui sur le marché de l'électricité deux sortes de tarifs : des tarifs régulés et des tarifs libres.

C'est dans ce cadre qu'a été créé en 2010, dans le cadre de la loi NOME (Nouvelle organisation du marché de l'énergie), le dispositif de l'ARENH (Accès régulé à l'énergie nucléaire historique). Celui-ci impose notamment à EDF de fournir un certain montant de production - 100 Twh, soit 25 % de l'électricité générée - à des fournisseurs tiers. Ainsi, et ce jusqu'en 2024, les fournisseurs alternatifs ont la possibilité de se fournir auprès d'EDF via un tarif préférentiel fixé à 42 euros le Mwh.



Parallèlement, l'approvisionnement en électricité se fait aussi sur le marché de gros (EPEX SPOT, Nordpool, etc.) à un prix qui, lui, fluctue.

Le fonctionnement actuel au sein de l'UE est donc hybride car malgré le développement d'un système libéralisé commun (via les prix libres), il demeure des règles internes propres à chaque État (pour la France c'est le système des prix régulés). Ce fonctionnement explique pourquoi il n'y a pas un prix unique de l'électricité dans l'UE et pourquoi la France a, par rapport à ses voisins, un prix relativement plus faible (car une large partie de son électricité provient du nucléaire).

POURQUOI CETTE HAUSSE DES PRIX DE L'ÉLECTRICITÉ ?

La libéralisation du marché de l'énergie avait pour promesse de faire baisser les prix. Or, on constate depuis plusieurs années une hausse des prix du gaz comme de l'électricité. Le tarif régulé du gaz en France a ainsi augmenté de 57 % pour les ménages depuis le 1er janvier 2021 et l'électricité suit le même chemin puisque son prix est passé de 120 euros le Mwh à plus de 190 euros. Cette inflation, si elle s'explique en partie par le fort rebond de l'économie, est aussi la preuve d'une défaillance dans le fonctionnement actuel du marché de l'énergie. Car si la hausse du prix du gaz naturel est liée à des événements géopolitiques et conjoncturels (hausse du prix du pétrole) facilement explicables, la hausse de prix de l'électricité est plus délicate à interpréter.

Il existe en France pour l'électricité un tarif réglementé (TRVE, qui concerne 22 millions de ménages) et un tarif libre (11 millions de ménages et toutes les entreprises hors micro-entreprises), tous deux en hausse mais pour des raisons différentes.

Les tarifs régulés sont fixés par le gouvernement après proposition de la Commission de régulation de l'énergie. Le prix est établi en fonction du coût de production, du coût de transport et de distribution et en fonction des taxes qui ont bondi ces dernières années (CSPE, TICFE et TVA). Dans la mesure où il n'y a pas de pénurie d'électricité et compte tenu du mode de production de l'électricité en France (70 % par le nucléaire, 11 % par l'hydraulique, 12 % par les énergies renouvelables et 7 % seulement

par le thermique), la hausse des prix du gaz ne peut pas expliquer la hausse des tarifs régulés. Cette hausse des prix provient essentiellement du déploiement rapide des énergies renouvelables dans la production d'électricité. En effet, le développement de centrales éoliennes, solaires et de biomasse nécessite une restructuration des réseaux de transport et de distribution, entraînant des investissements lourds qui se répercutent inévitablement sur le consommateur. La hausse des prix du gaz et les règles européennes ne sont donc pas la cause de l'augmentation des tarifs régulés.

Concernant les tarifs libres (près de 70% de l'électricité consommée en France est achetée en tarif libre), les choses sont plus complexes. A l'instar des tarifs régulés, ces tarifs supportent les mêmes coûts de production et de distribution. Mais ils sont aussi les résultats du fonctionnement du marché concurrentiel européen. En effet, les prix de l'électricité en Europe s'établissent sur un marché de gros. Mais dans la mesure où l'électricité ne peut pas se stocker à grande échelle, il est nécessaire d'équilibrer en permanence l'offre et la demande. Dès lors, le prix de l'électricité se fait selon la logique dite du « merit order » (préséance économique). Celle-ci consiste à faire appel aux différentes unités de production électriques, au fur et à mesure, en fonction de leurs coûts marginaux croissants (accroissement du coût total provoqué par la production d'une unité supplémentaire de produit). Dit autrement sur le marché de gros, les centrales qui fournissent l'électricité communiquent leurs propositions de prix en fonction du coût marginal que leur coûte la production de l'électricité. La demande d'électricité est ainsi alimentée selon un ordre bien précis :

- Vient d'abord l'électricité dite « fatale », c'est à dire l'électricité « perdue » si elle n'est pas utilisée à un instant donné et qui est fournie par l'hydraulique au fil de l'eau, l'éolien et le solaire.
- Vient ensuite l'électricité produite par les centrales nucléaires, aux coûts marginaux faibles.
- Vient enfin l'électricité produite par les centrales thermiques (charbon puis gaz).



Or, comme au niveau de l'UE, environ 40 % de l'électricité consommée est issue d'énergies renouvelables, 25 % de l'énergie nucléaire, 20 % du gaz et 15 % du charbon, la dernière unité de production est souvent issue des centrales à gaz. Il en résulte un prix de l'électricité proche de celui du gaz. Ce mécanisme explique aujourd'hui la hausse des prix de l'électricité en Europe. Et cet effet joue d'autant plus que la politique de l'UE (acceptée par l'ensemble des États membres) a progressivement considéré le nucléaire comme une source énergétique qui n'avait plus d'avenir⁽¹⁾. De plus, avec les règles actuelles, les choix des uns (par exemple l'arrêt brutal du nucléaire en Allemagne) peuvent entraîner des conséquences négatives sur les autres.

LA NÉCESSITÉ DE FAIRE ÉVOLUER LES RÈGLES

Face à la hausse des prix, certaines voix s'élèvent pour une refonte du marché de l'énergie dont la France qui, par son ministre de l'Économie, Bruno Le Maire, a critiqué vertement ce modèle du coût marginal qui conduit à rapprocher les prix de l'électricité de ceux du gaz. Cette tentative d'évolution s'est cependant heurtée aux réticences de plusieurs États (Allemagne, Pays-Bas, Autriche, Irlande, Danemark) et à l'opposition de la commissaire européen à l'Énergie, l'Estonienne Kadri Simson, qui considère ces évolutions contradictoires avec les règles fondamentales de l'UE. En venant en effet remettre en cause la politique de concurrence et l'orientation voulue par la Commission européenne sur le développement des énergies renouvelables, cette contestation heurte de plein fouet les grands principes de l'UE.

D'autres pays (Espagne, Grèce, Roumanie, République tchèque, Portugal, Italie) ont par ailleurs préconisé une refonte du marché du gaz à travers une meilleure coordination des approvisionnements. L'idée est de recourir à des achats groupés de gaz naturel et de constituer des réserves stratégiques au niveau de l'UE. Néanmoins, cette solution ne fait pas l'unanimité car certains pays pensent qu'opérer chacun de son côté leur permet de meilleurs prix, grâce notamment aux liens privilégiés de leurs entreprises gazières avec la compagnie russe Gazprom.

LES SOLUTIONS ENVISAGEABLES

À court terme, la refonte du marché de l'énergie européen n'est guère envisageable. Dès lors, les principales options envisagées pour réduire rapidement le coût de l'électricité pour le consommateur sont de diminuer la TVA et les impôts sur les factures d'électricité, de subventionner la consommation avec des tarifs sociaux comme le chèque énergie, ou de mettre en place un instrument de type bouclier tarifaire.

Au niveau français, il pourrait être envisagé de relever le plafond de l'ARENH. Cela permettrait d'accroître la production d'électricité d'EDF au prix préférentiel. Mais cette solution pénaliserait EDF (qui profite par ailleurs de la hausse des prix pour vendre plus cher son électricité sur le marché de gros) et n'aurait un impact que sur les tarifs régulés, excluant de fait les entreprises.

À plus long terme, la crise actuelle nécessite pourtant de profonds changements. Dans un contexte où la demande en électricité devrait croître fortement, où les tarifs régulés disparaîtront et où les surcoûts liés à la transition énergétique seront pleinement visibles pour le consommateur, le marché européen de l'énergie sera soumis à rude épreuve. À cet égard, les États-membres ne pourront pas éternellement faire l'impasse d'un vrai débat sur la place du nucléaire dans le mix énergétique futur de l'Union européenne.

(1) Le Pacte vert pour l'Europe fixe des objectifs importants pour parvenir à la neutralité carbone d'ici 2050 : réduction des émissions de gaz à effet de serre de 40 % en 2030, réduction de la consommation d'énergies fossiles de 30 % d'ici 2030, réduction de la part du nucléaire à la moitié de la production d'électricité, augmentation de la part des énergies renouvelables pour atteindre en 2030 40 % de la production d'électricité et 32 % de la consommation énergétique.

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

DISCRIMINATIONS AU TRAVAIL : LES JEUNES SUREXPOSÉS

Dans son 14^e baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi, le Défenseur des droits révèle qu'un jeune sur trois en serait victime.

Présenté le 6 décembre par Claire Hédon, la Défenseure des droits, le 14^e baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi, réalisé par l'autorité administrative indépendante avec l'Organisation internationale du travail (OIT), révèle que plus d'un jeune sur trois a vécu une situation de discrimination ou de harcèlement discriminatoire dans le cadre de sa recherche d'emploi ou de sa carrière, contre une personne sur cinq en moyenne dans la population.

SEXE, ÂGE, APPARENCE PHYSIQUE ET ORIGINE PRINCIPALEMENT CITÉS

Menée auprès de 3 201 jeunes actifs de 18 à 34 ans, l'enquête souligne que les critères de discriminations les plus cités sont le sexe, l'âge, l'apparence physique et l'origine. Dans le détail, 68 % du panel considèrent que les personnes sont souvent ou très souvent discriminées en raison de leur origine, de leur couleur de peau ou de leur nationalité, 63 % en raison de leur apparence physique, 61 % en raison de leur identité de genre, 60 % en raison de leur orientation sexuelle, 54 % en raison de l'état de santé ou du handicap, 57 % en raison de leur religion. L'entretien d'embauche semble un exercice particulièrement périlleux et redouté : 60 % des jeunes disent y avoir déjà été confrontés à des propos stigmatisant ou des exigences discriminatoires.

Globalement, l'enquête met en lumière « une perception aigüe des discriminations chez les jeunes » puisqu'un sur deux déclare avoir été témoin au moins une fois de discrimination ou de harcèlement discriminatoire dans le cadre de son activité professionnelle. Le phénomène est tel que plus d'un tiers des 18-34 ans juge que les discriminations constituent « un phénomène massif dans la société française ».

UN CONTEXTE DE FLEXIBILISATION DU TRAVAIL ET UNE FORTE PRÉCARITÉ SOCIALE DES JEUNES

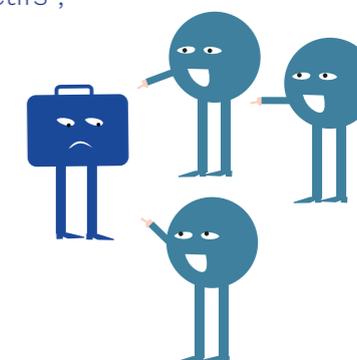
Dans un contexte « de flexibilisation du travail et de forte précarité sociale des jeunes », ces discriminations « s'inscrivent dans un continuum d'attitudes hostiles, allant de propos et comportements stigmatisant à tout un éventail de situations de dévalorisation professionnelles », résumant les auteurs. Traumatisantes, ces discriminations peuvent constituer, pour certains jeunes, une expérience douloureuse qui entrave leurs accès à de nombreux droits, notamment l'accès au logement (13 %), aux loisirs (13 %) et aux administrations et services publics (10 %).

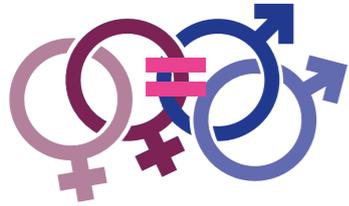
PLUSIEURS RECOMMANDATIONS AUX EMPLOYEURS

« L'expérience répétée des discriminations a des conséquences délétères et durables sur les parcours individuels, mine la cohésion de la société française et la confiance de notre jeunesse dans la promesse d'égalité », alerte Claire Hédon.

À ce titre, la Défenseure des droits formule diverses recommandations aux employeurs publics et privés :

- mettre en œuvre une phase de diagnostic et d'enquête au sein de l'organisation pour mieux identifier les risques discriminatoires à l'encontre des jeunes salariés ;
- élaborer des actions de prévention et de lutte contre les discriminations, et prévoir des mesures spécifiques ciblant les jeunes actifs ;
- interroger l'ensemble des processus et des critères de décision en matière de ressources humaines tout en informant et en sensibilisant l'ensemble du personnel à la non-discrimination.





TENDANCES



REGARD CRITIQUE SUR L'INDEX ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Trois ans après la création de l'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes, la Dares (ministère du Travail), a voulu en savoir plus sur la façon dont ses cinq indicateurs sont appréhendés par les entreprises. Elle en a pour cela interrogé une quarantaine de toutes tailles et de tous secteurs. L'indicateur 1 sur les écarts de salaire représente 40 % de la valeur finale de l'index. « Son résultat tient cependant beaucoup de la boîte noire », écrit la Dares. Elle constate que « les responsables d'entreprise expriment une forte réflexivité critique sur la composition de l'index, ses modalités de calcul, ses différents effets de seuil (...) conduisant à des résultats fortement sensibles aux périmètres retenus. » En filigrane, « la question de la capacité de cet indicateur à être représentatif de la politique d'égalité des entreprises est posée ».

La Dares considère ensuite conjointement les indicateurs 2 (écarts d'augmentations individuelles) et 3 (écarts de promotions). À leur tour, ils présentent « différentes difficultés de lecture et d'interprétation », « font peu apparaître les plafonds de verre existants dans les pratiques » et « ne peuvent être utilisés comme une évaluation des blocages persistants qui empêchent certaines femmes de progresser dans leur carrière, ni comme un diagnostic des mécanismes qui produisent ces blocages ».

L'indicateur 4 (augmentation après retour de maternité) trouve meilleure grâce aux yeux des chercheurs. « C'est certainement celui qui a enclenché le plus de changements dans les pratiques des entreprises, de manière à en assurer un suivi précis et à s'assurer la totalité des points ». Manière polie de dire que les entreprises le soignent essentiellement pour améliorer leur score à l'index global.

Enfin, l'indicateur 5 portant sur les 10 plus hauts salaires « a le mérite d'interroger les pratiques de recrutement, de promotion, de gestion des carrières et d'attribution du pouvoir dans les entreprises », salue la Dares, qui reconnaît que « sa conception et son barème sont faciles à saisir ».



« Étude de terrain qualitative sur la mise en œuvre de l'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes », Dares. Enquête réalisée entre février 2020 et avril 2021.

AUGMENTATIONS SALARIALES: QUELLES DEMANDES CHEZ LES SALARIÉS ?

Dans l'air du temps, une étude OpinionWay explore le thème des augmentations de salaire. À la question « Avez-vous l'intention de demander une augmentation de salaire prochainement ? », 52 % des sondés ont répondu oui, dont 14 % « d'ici la fin de l'année 2021 », 29 % « en 2022 » et les autres « plus tard ». Les hommes (53 % contre 49 % des femmes), les moins de 35 ans (63 % contre 48 % des plus de 50 ans) et les CSP+ (57 %) sont les plus nombreux à entendre le faire.

À ceux qui ne pensent pas demander une augmentation, soit 48 % de l'échantillon, on a demandé pour quelles raisons. Aucune d'entre elles n'apparaît vraiment dominante : 22 % parce qu'ils « n'osent pas », 18 % parce que « leur contrat ne prévoit pas de possibilité d'être augmenté », 16 % parce qu'ils « savent qu'ils seront augmentés sans avoir à le demander » et 14 % parce que « leur salaire actuel les satisfait ». Les autres réponses (mauvaise santé financière de l'entreprise, période de crise sanitaire pas propice...) sont en-dessous de 10 %.

S'agissant du pourcentage souhaité, 19 % de ceux qui vont lever le doigt comptent mettre la barre à plus de 10 %, un concerné sur quatre la fixe entre 6 et 10 %. Concernant les arguments mis en avant pour négocier le salaire, trois motifs recueillent plus de 40 % : « votre implication personnelle, vos heures de travail » (56 %), « vos propres résultats » (45 %), « votre ancienneté » (41 %). « La baisse du pouvoir d'achat » n'est citée que par 29 % des personnes.

Notons que 31 % des répondants demanderont seulement une augmentation de salaire. Pour ceux qui comptent négocier d'autres choses en même temps, c'est l'obtention d'une formation souhaitée qui représente le premier choix complémentaire (29 %) devant la mise en place d'une « rémunération variable sur objectifs personnels » (24 %).



Étude OpinionWay (novembre 2021) : « Les salariés et la négociation salariale ». Échantillon de 467 personnes représentatif de la population des salariés du privé en France.



BULLES TWITTER



CFE-CGC @CFECGC - 1^{er} DÉCEMBRE 2021

#AssuranceChômage « Je l'ai dit 100 fois au gouvernement : instaurer la dégressivité des allocations pour les **#cadres**, c'est méconnaître la situation d'une personne privée d'emploi à 50 ans. C'est populiste, dégueulasse. Je n'ai pas de mots pour décrire cela. »
@fommeril sur **#FranceInfo**.
→ <https://urlz.fr/gWcL>



CFE-CGC @CFECGC - 3 DÉCEMBRE 2021

Aujourd'hui, c'est la journée mondiale des personnes **#handicapées**. La CFE-CGC est fortement impliquée face à toutes les formes de handicap et vient d'éditer le guide "Handicap et **#numérique**".
→ <https://urlz.fr/gWgO>
#JIPH2022



CFE-CGC @CFECGC - 2 DÉCEMBRE 2021

Les retraités ont manifesté aujourd'hui pour défendre leur pouvoir d'achat, mais aussi leur rôle et leur place dans la société. Témoignage CFE-CGC → <https://urlz.fr/gWd4>



CFE-CGC @CFECGC - 6 DÉCEMBRE 2021

L'Agirc-Arrco lance un site internet dédié aux jeunes aidants. Vous y trouverez des infos pour sensibiliser les jeunes et leur entourer aux conséquences physiques et émotionnelles liées au statut d'**#aidant**, ainsi qu'aux dispositifs de soutien possibles.
→ <https://jeda.fr/>



www.cfecgc.org

@CFECGC **#cfecgc**

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

**Militants,
adhérents,
ensemble
soyons
solidaires**

**Depuis plus de 30 ans,
la Macif protège
l'activité syndicale**

partenariat@macif.fr

