



LE

BULLETIN

CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

- P. 3 EN BREF**
- P. 4 ENTRETIEN - FRANÇOIS HOMMERIL : « LA CFE-CGC EST TRÈS MOBILISÉE DEPUIS LE DÉBUT DE LA CRISE »**
- P. 7 L'INFO MILITANTE - LES PARTENAIRES SOCIAUX OUVRONT UNE NÉGOCIATION SUR LE PARITARISME**
- P. 8 RETRAITE : GARE AUX HYPOTHÈSES ÉCONOMIQUES ET AUX CHOIX POLITIQUES**
- P. 11 LA JURASSIENNE DE CÉRAMIQUE FRANÇAISE : HISTOIRE D'UNE VICTOIRE COLLECTIVE**
- P. 14 CMA CGM : LA CFE-CGC SIGNATAIRE DE L'ACCORD SALARIAL**
- P. 16 ARC FRANCE : LA SORTIE DE CRISE**
- P. 18 « LA CFE-CGC ÉNERGIES ENGAGÉE POUR UNE TRANSITION BAS CARBONE JUSTE »**
- P. 21 REGARDS ÉGALITÉ DES CHANCES**
- P. 26 REGARDS ÉQUATIONS**
- P. 29 FOCUS - OBSERVATOIRE RÉGIONAL DE LA RSE : L'INITIATIVE DE LA CFE-CGC**
- P. 31 TENDANCES**
- P. 32 BULLES TWITTER**





Report des visites médicales : la CFE-CGC dénonce l'arbitrage gouvernemental

Dans [un communiqué](#), la CFE-CGC déplore l'amendement gouvernemental adopté à l'Assemblée nationale visant à reporter des visites médicales du travail, réalisées par les services de prévention et de santé au travail (SPST), au profit de la vaccination. « En pleine crise sanitaire, il est indispensable de maintenir les visites médicales du travail des salariés et de ne pas les reporter », fait valoir la CFE-CGC.

Biodiversité : la CFE-CGC reconnue « partenaire engagé pour la nature » par l'OFB

Mobilisée depuis des années en faveur de la biodiversité et du développement durable, la CFE-CGC a été reconnue, fin 2021, « [partenaire engagé pour la nature](#) », un label décerné par l'Office français de la biodiversité (OFB), un établissement public sous la tutelle des ministères de la Transition écologique et de l'Agriculture et de l'alimentation. La CFE-CGC s'engage ainsi à former ses militants aux enjeux de la biodiversité en entreprise et à élaborer un répertoire biodiversité qui sera publié sur son site internet.

Représentativité : la CFE-CGC Métallurgie en progression

À l'issue du cycle 2017-2020 dans la branche de la Métallurgie, la CFE-CGC conserve sa représentativité et sa troisième place avec un score de 24,39 % tous collèges confondus, soit une progression de 2,4 points. En matière de suffrages exprimés, la CFE-CGC est la seule organisation syndicale à augmenter son audience de près de 6 000 voix.

Christine Lê (CFE-CGC) élue vice-présidente de l'Apec

Dans le cadre de l'alternance entre les organisations patronales et syndicales à la présidence de l'Association pour l'emploi des cadres (APEC), Christine Lê (CFE-CGC), présidente sortante, a été élue le 14 décembre dernier à la vice-présidence de l'instance paritaire. La nouvelle présidente élue par le conseil d'administration est Marie-Laure Collet (Medef).

Un guide pratique sur les réunions d'instance pour les élus du CSE

Fraîchement élu(e) au comité social et économique (CSE) comme membre titulaire ou suppléant, comme secrétaire ou comme trésorier ? Vous vous posez pléthore de questions pratico-pratiques par rapport à l'exercice de votre nouveau mandat ? Alors le guide CFE-CGC « [Élus du CSE : tout savoir sur les réunions](#) » est fait pour vous ! Vous y trouverez de nombreux conseils méthodologiques avec un séquençage chronologique : avant, pendant et après les réunions d'instance.

Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) : tout savoir avec le guide CFE-CGC

Avec l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la santé au travail, la CFE-CGC avait obtenu la consécration du nouvel acronyme QVCT (qualité de vie et des conditions de travail), confirmé dans la loi pour renforcer la santé au travail promulguée en août 2021. Pour ses structures, la CFE-CGC vient d'éditer [un guide](#) (consultable sur l'intranet confédéral) dans lequel vous trouverez des informations, des conseils et des réflexes militants afin de négocier au mieux dans les entreprises.

LE CHIFFRE

89 %



La proportion de salariés français déclarant s'ennuyer au travail, selon un récent sondage OpinionWay pour Elevo (plateforme de management de la performance et des talents). Dans le détail, 64 % des salariés estiment que l'ennui provient d'un travail non intéressant et 46 % du sentiment que leur travail est inutile.

Selon l'étude, 65 % des salariés pensent que les structures où l'on s'ennuie le plus sont les grandes entreprises. A contrario, les PME et TPE, « où la pluralité des missions est plus importante », sont perçues « beaucoup moins négativement ».



ENTRETIEN



« LA CFE-CGC EST TRÈS MOBILISÉE DEPUIS LE DÉBUT DE LA CRISE »

Crise sanitaire et rôle des élus du personnel dans les entreprises, télétravail obligatoire, négociations salariales, paritarisme, présidentielle... Président de la CFE-CGC, François Hommeril fait le point sur les dossiers chauds de l'actualité sociale.

Le projet de pass sanitaire dans les entreprises semble devoir être abandonné par l'exécutif. Qu'en pensez-vous ?

La CFE-CGC a fait valoir son opposition à ce projet qui ne créerait que davantage de problèmes et laisserait planer de nombreuses interrogations, en particulier le devenir du contrat de travail et son exécution en l'absence de contrôle conforme. Pour la CFE-CGC, l'entreprise n'a pas vocation à devenir un auxiliaire de l'État dans le contrôle coercitif du déploiement du pass sanitaire.

Dans le champ de l'entreprise, les organisations syndicales sont très mobilisées depuis le début de la crise sanitaire. Dans des conditions difficiles, c'est l'investissement et la responsabilité des représentants du personnel qui, avec les directions, ont permis d'instaurer un climat de confiance pour adapter les moyens à mobiliser pour maintenir l'activité et sécuriser les conditions de travail en entreprise. Il faut continuer de s'appuyer sur le dialogue social et les acteurs de terrain dans leur capacité à créer un espace de confiance quand on leur en donne les moyens. Dès lors, tout moyen supplémentaire qui serait imposé, sans concertation, risquerait de disloquer cette confiance. Je rappelle par ailleurs que la CFE-CGC a constamment sollicité tous les moyens disponibles en faveur de la vaccination : libération des salariés sur leur temps de travail, vaccination par les services de santé au travail, etc.

Le projet de loi examiné au Parlement prévoyait la transformation du pass sanitaire en pass vaccinal pour les salariés en contact avec le public ou des personnes fragiles. Quelle est la position de la CFE-CGC ?

Le pass vaccinal pose un problème à partir du moment où la vaccination n'est pas obligatoire. Le sujet est clivant car on peut considérer qu'un

individu qui exerce sa liberté de choix n'a pas à en supporter les conséquences et être potentiellement privé du droit de travailler. À l'hôpital, les choses sont plus claires car pour travailler, la vaccination des personnels soignants est obligatoire.

Face à la propagation du virus, le télétravail a été rendu obligatoire trois jours par semaine, au moins jusqu'au 24 janvier. Est-ce une bonne mesure ?

Oui, c'est une mesure équilibrée. Au-delà de cette disposition conjoncturelle, chacun a pu mesurer les bienfaits et les dangers induits par le télétravail, un dispositif qu'il faut continuer d'encadrer dans les entreprises. Là encore, il faut faire confiance aux acteurs de terrain tant le sujet du télétravail, indépendamment du contexte lié à la pandémie, va devenir central ces prochaines années. Il faudra, entre partenaires sociaux, avancer avec vigilance, intelligence et créativité, en mesurant tous les impacts du dispositif sur l'organisation du travail. Le recours au télétravail s'inscrit en effet dans un projet d'entreprise qui intègre les spécificités des activités et des profils des collaborateurs, un projet dans lequel les salariés se voient, vivent et travaillent ensemble dans des plages horaires définies. C'est aussi au contact de ses collègues, et par des interactions informelles, que se construisent les parcours professionnels et les expertises.

Comment veiller à la bonne application de ce télétravail obligatoire ?

La question du contrôle et des sanctions est assez cocasse puisque l'Inspection du travail a été sabordée depuis quinze ans par les gouvernements successifs, avec notamment une réduction des effectifs.

« Sur le télétravail, un sujet central, il faut faire confiance aux acteurs de terrain »



ENTRETIEN

Suite à sa mesure, la ministre du Travail souhaite tout d'un coup renforcer les moyens ! Moi je dis banco, à condition que cela soit pérenne et que les inspecteurs puissent travailler efficacement, que ce soit dans leurs missions de contrôles mais aussi de conseils aux entreprises.

Bon nombre de négociations salariales sont en cours dans les entreprises, un sujet sur lequel les salariés expriment de fortes revendications. Qu'en est-il ?

Les directions des entreprises, dont la plus grande, celle de la fonction publique, sont rattrapées par leur inconséquence. Les grilles salariales ont été dévaluées depuis vingt ans, de l'ordre de 15 à 30 % selon les secteurs. La non-réévaluation des grilles au prorata de l'inflation a conduit les directions à appliquer un effet talon pour que les bas salaires ne soient pas « mangés » par le Smic. Avec pour conséquence l'extension des classes moyennes précarisées, qui vont jusqu'au professeur des écoles.

La poussée de l'inflation est en train de réveiller tout le monde en entreprise quand beaucoup d'entre elles ont perdu la clé du champ de tir, préférant depuis des années comprimer les salaires et la chaîne de valeur pour gonfler les bénéfices. Face aux attentes légitimes des salariés, les employeurs doivent procéder à des revalorisations conséquentes par le biais d'augmentations générales, et pas que cette année. Il convient aussi de rappeler que les salariés de l'encadrement connaissent, ces dernières années, une évolution salariale plus faible que la moyenne.

Que vous inspire le nouveau gel du point d'indice dans la fonction publique ?

Là encore, l'État a été inconséquent dans sa gestion des carrières et des salaires. Beaucoup de personnels (professeurs, infirmiers, etc.) se retrouvent précarisés et à la traîne quand on les compare à d'autres pays

européens et de l'OCDE. Les métiers sont dévalués, les conditions de travail dégradées. On parle beaucoup, à juste titre, de l'hôpital, mais cela concerne énormément d'autres agents.

Les partenaires sociaux ont débuté une négociation nationale interprofessionnelle sur le paritarisme de gestion, à l'œuvre dans des instances comme l'Apec, l'Agirc-Arrco ou Action Logement. Quel en est l'enjeu ?

Il s'agit, par cette négociation, de faire évoluer le précédent accord sur le sujet qui date de 2012. Il est important de rappeler que le paritarisme est le lieu dans lequel les huit organisations syndicales et patronales représentatives gèrent et décident ensemble et seuls de la mise en place et du financement de dispositifs sociaux (droits, garanties...) applicables au monde du travail. Il convient donc de réaffirmer l'autonomie des partenaires sociaux : le paritarisme doit continuer de pouvoir s'exercer sans les ingérences de l'État.

La France a pris, depuis le 1^{er} janvier, la présidence de l'Union européenne. Que peut-on en attendre ?

C'est toujours une bonne chose sur le papier. Toutefois, le calendrier national fait qu'un quinquennat s'achève et force est de constater qu'il n'a pas du tout été favorable au développement de la norme sociale. Dès lors, on a un peu de mal à y voir clair sur les objectifs du gouvernement pour cette mandature française de l'UE.

« Le paritarisme doit continuer de pouvoir s'exercer entre partenaires sociaux sans les ingérences de l'État »



ENTRETIEN

Comment se positionne la CFE-CGC par rapport à l'élection présidentielle et quels thèmes prioritaires voudriez-vous voir émerger dans le débat public ?

Notre position est constante vis-à-vis de cette échéance : la CFE-CGC jouera son rôle et tiendra à disposition des candidats officiellement déclarés un document avec nos propositions revendicatives. En parallèle, nous les interpellons sur un certain nombre de grands sujets - partage de la valeur, transition écologique, protection sociale, retraites, etc. - afin de publier leurs réponses.

Que peut-on souhaiter à la CFE-CGC à l'attaque de cette nouvelle année ?

Je souhaite à l'organisation qu'elle continue de se développer comme elle le fait depuis dix ans. Meilleurs vœux à l'ensemble de nos structures, de nos militants et de nos collègues qui réalisent un travail remarquable sur le terrain malgré des conditions très dégradées depuis le début de la crise sanitaire.

Propos recueillis par Mathieu Bahuet





L'INFO MILITANTE

LES PARTENAIRES SOCIAUX OUVRENT UNE NÉGOCIATION SUR LE PARITARISME

Les organisations syndicales et patronales représentatives ont débuté une négociation nationale interprofessionnelle sur le paritarisme, à l'œuvre dans des instances comme l'Apec, l'Unedic ou l'Agirc-Arrco. Présentation des enjeux.

Top départ pour la négociation sur le paritarisme de négociation et de gestion. Réunis le 5 janvier dernier pour une première séance, les partenaires sociaux ont débuté les échanges devant déboucher, d'ici la fin du premier trimestre, sur un nouvel accord. Pour la CFE-CGC, la négociation sera pilotée par Gilles Lécuelle, secrétaire national confédéral en charge du dialogue social.

METTRE À JOUR L'ACCORD DE 2012

« Il s'agit de faire évoluer le précédent accord sur le paritarisme qui date de 2012, résume François Hommeril, président de la CFE-CGC. Il est important de rappeler que le paritarisme est le lieu dans lequel les huit organisations syndicales (ndlr : CFE-CGC, CFDT, CGT, FO, CFTC) et patronales (Medef, CPME, U2P) représentatives gèrent et décident ensemble et seuls de la mise en place et du financement de dispositifs sociaux (droits, garanties...) applicables au monde du travail. Il convient donc de réaffirmer l'autonomie des partenaires sociaux : le paritarisme doit continuer de pouvoir s'exercer sans les ingérences de l'État. »

SIX GRANDES INSTANCES PARITAIRES

Ce paritarisme s'exerce aujourd'hui en particulier dans six grandes instances cogérées par les partenaires sociaux :

- Action Logement, au service du lien emploi-logement.
- L'Association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN), le fonds pour le financement du dialogue social.
- L'Agirc-Arrco (gestion des retraites complémentaires).
- L'Association pour l'emploi des cadres (Apec).
- Certif Pro, l'association nationale pour la certification paritaire interprofessionnelle.
- L'Unedic (gestion de l'assurance chômage).

À noter : en raison de la présence d'un collège associatif, l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph), présidée par la CFE-CGC, n'est pas strictement paritaire au sens des six instances paritaires précitées.

UN ÉTAT DES LIEUX POSITIF DE LA GESTION PARITAIRE

Préalablement à la réunion du 5 janvier, les partenaires sociaux ont dressé, fin 2021, un état des lieux de la gestion paritaire dans ces instances. « Ces missions d'intérêt général sont majeures : elles ont un impact au quotidien sur les parcours de vie professionnelle des salariés et sur les entreprises », soulignent les organisations syndicales et patronales. L'état des lieux met en avant leur capacité « à mettre en place des dispositifs répondant à des préoccupations sociales prioritaires ». Avec plusieurs exemples à l'appui : « L'Agirc-Arrco a inventé, au plus fort de la crise sanitaire, un dispositif exceptionnel de soutien à des actifs affectés par l'arrêt de l'économie. Idem pour L'Unedic avec la mise en place de l'activité partielle. »

UN PARITARISME BOUSCULÉ PAR L'INTERVENTION CROISSANTE DE L'ÉTAT

Cependant, ce paritarisme de gestion « est bousculé par l'intervention croissante de l'État », relève l'état des lieux. L'exemple le plus emblématique est l'Unedic, où « le cadrage récurrent des négociations par le gouvernement prive les partenaires sociaux de leurs compétences en matière d'évolution des paramètres, brouillant totalement le partage des responsabilités avec l'État dans la gouvernance et le pilotage du régime. »

Outre ce paritarisme de gestion, il s'agira, durant la négociation, d'examiner le fonctionnement des négociations interprofessionnelles entre partenaires sociaux. Sur le sujet, ces derniers font remarquer « que les ordonnances de 2017 n'ont pas mis fin au dialogue social de branche, ni au dialogue social national interprofessionnel, et que plusieurs accords ont été conclus pour accompagner les évolutions du monde du travail : télétravail, encadrement, santé au travail, etc. »



L'INFO MILITANTE



RETRAITE : GARE AUX HYPOTHÈSES ÉCONOMIQUES ET AUX CHOIX POLITIQUES

Dans une tribune, Gérard Mardiné, secrétaire général confédéral, livre les analyses de la CFE-CGC quant aux projections du système de retraite et aux scénarios économiques du Conseil d'orientation des retraites.

Le Conseil d'orientation des retraites (COR) a publié le 25 novembre dernier, dans la foulée de son colloque annuel intitulé « Le COR est-il trop optimiste ? », un dossier présentant « le choix des scénarios économiques de long terme », à savoir les hypothèses économiques qui seront utilisées pour établir les projections de long terme du système de retraite, lesquelles seront publiées dans son rapport annuel en juin 2022.

L'analyse de ces hypothèses est importante dans la mesure où les résultats des projections qui en résulteront serviront d'arguments pour réformer notre système de retraite, sachant qu'un certain nombre d'acteurs politiques l'ont d'ores et déjà annoncé.... S'agissant de projections de long terme, il est par ailleurs essentiel de s'assurer de leur cohérence avec d'autres choix majeurs de long terme indispensables notamment pour adresser les enjeux de la transition écologique et ceux d'une autonomie stratégique accrue.

Les quatre facteurs économiques analysés par le COR sont la productivité horaire du travail, le taux de chômage, le partage de la valeur ajoutée et la durée du travail. Mais au final, le paramètre économique essentiel conditionnant l'avenir de notre système de retraite est l'évolution de la masse salariale sur laquelle sont assises l'essentiel de ses cotisations.

PRODUCTIVITÉ, TAUX DE CHÔMAGE, PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE ET DURÉE DU TRAVAIL : LES ANALYSES DE LA CFE-CGC

Les hypothèses pour le futur ne peuvent être une simple extrapolation des constats passés. Il faut y intégrer les effets de la mise en œuvre des priorités citées ci-avant.

Sur la productivité du travail, le COR affiche le choix d'abaisser les scénarios de croissance vers le bas, passant le scénario bas de 1 % à 0,7 % en invoquant que le scénario à 1 % ne peut pas être le scénario bas du fait qu'il correspond environ à la croissance annuelle moyenne de la productivité constatée depuis la sortie de crise de 2008. Ce raisonnement ignore que ce chiffre bas résulte notamment du déficit d'investissement des grandes entreprises dû à leur financiarisation croissante, et du déclin du secteur industriel dans notre économie, l'industrie étant un secteur où les gains de productivité peuvent être significatifs.

Même si les emplois de services à la personne, en particulier pour nos concitoyens âgés qui ont besoin d'un contact humain de qualité, ne se prêtent que peu à des gains de productivité, la masse salariale de cette famille d'emplois est appelée à croître. La nécessité de relocaliser des activités stratégiques et la contribution indispensable de notre industrie pour inventer, développer et fabriquer les nouveaux produits et services nécessaires à la transition écologique vont également générer une activité supplémentaire. Cet effet à la hausse de la masse salariale est cohérent d'un maintien des taux de gains de productivité antérieurs qu'il n'y a donc pas lieu de baisser.

L'hypothèse centrale de taux de chômage à long terme est maintenue à 7 %, la variante optimiste étant à 4,5 %. Le maintien d'un tel chiffre traduit le manque d'une ambition pourtant réaliste pour notre pays. Un investissement public accru dans la recherche publique et l'enseignement supérieur, l'impérieuse nécessité de renforcer notre système de santé et plusieurs services publics, la valorisation des compétences de bon niveau présentes dans notre pays pour relocaliser des activités stratégiques



L'INFO MILITANTE

et les investissements dans la transition écologique doivent permettre d'augmenter notre taux d'emploi. Il faut noter ici qu'une augmentation de l'âge de départ en retraite intervenant avant que de telles mesures politiques volontaristes produisent leurs effets sur l'emploi viendrait freiner l'entrée de nombreux jeunes dans le monde du travail, pénalisant notre cohésion sociale et les ressources de notre protection sociale.

L'hypothèse de partage de la valeur ajoutée (VA) pour le futur, consistant à prolonger l'hypothèse actuelle de stabilité « car semblant la plus raisonnable dans l'état actuel de notre ignorance » appelle plusieurs commentaires. D'abord, la CFE-CGC conteste que ce partage de la VA ait été stable dans le passé avec, à l'appui, l'analyse des données produites par la Banque de France. Entre 1997 et 2019, la part de la VA revenant aux actionnaires a ainsi triplé (passant de 5,2 % à 15,8 %) alors que la part revenant aux salariés a baissé (passant de 59,3 % à 54,9 %).

INFLÉCHIR LA FINANCIARISATION CROISSANTE DE L'ÉCONOMIE ET SÉCURISER LE FINANCEMENT DE NOS RETRAITES

Ce phénomène est principalement lié à la financiarisation croissante des grandes entreprises ces vingt dernières années. Leurs directions générales ont très majoritairement préféré sceller un pacte avec les actionnaires institutionnels que sont les grands fonds d'investissement pour favoriser une rémunération élevée des actionnaires (dividendes et rachats d'actions) en contrepartie du vote en assemblée générale de rémunérations très généreuses et souvent indécentes. Notons au passage que cette priorité aux actionnaires, combinée au fait que le capital des grandes entreprises françaises est détenu à quasiment 50 % par des fonds d'investissements anglo-saxons (dont les clients sont majoritairement des fonds de pension), fait que l'économie française finance à une hauteur proche de 25 milliards d'euros par an les retraites de nos collègues anglo-saxons... Ce alors même que de nombreux responsables politiques expliquent que le poids des retraites de nos concitoyens est trop élevé et qu'il faut réduire sa part dans notre PIB !

Il est vital pour notre pays de revenir à un partage de la valeur plus favorable aux salariés. Une augmentation forte des investissements des entreprises en recherche et développement et en production est indispensable pour répondre aux enjeux majeurs de la transition écologique et du regain d'autonomie stratégique de notre pays. Cela créera des emplois, augmentera le taux d'emploi et se traduira par une hausse de la part revenant aux salariés, alimentant en cotisations nos régimes sociaux et consolidant notre système de retraite.

La décision politique de prescrire une nouvelle définition de « l'entreprise et bien commun », et de la doter d'une gouvernance plus responsable davantage orientée sur le long terme, est donc indispensable pour infléchir cette financiarisation croissante, sécuriser le financement de nos retraites et redonner du sens au travail à de très nombreux salariés aujourd'hui désabusés et démotivés. Cela permettra par ailleurs de réduire drastiquement le coût de l'absentéisme estimé à plus de 100 milliards d'euros par an. La conditionnalité des aides publiques aux entreprises doit également intervenir rapidement comme la CFE-CGC le préconise depuis longtemps.

La conservation de l'hypothèse actuelle de stabilité sur la durée du travail n'appelle pas de commentaire compte-tenu de la combinaison de plusieurs effets parmi lesquels la démographie de la population française, la nécessité de réduire les emplois précaires souvent à temps partiel et la création d'emplois nouveaux liés à un investissement accru dans les transitions écologique et numérique visant d'abord à réduire le taux de chômage. La CFE-CGC met dès maintenant en garde les responsables politiques qui prônent de poursuivre le recul de l'âge de départ en retraite (ce qui entraîne une augmentation de la durée de travail sur la vie) dans un contexte de stagnation de l'espérance de vie. Demander ce type d'effort à nos concitoyens pour financer encore plus la retraite des anglo-saxons est indécent et inacceptable.



L'INFO MILITANTE

LA NÉCESSITÉ D'UN CHANGEMENT PROFOND DE POLITIQUE ÉCONOMIQUE POUR UN MODÈLE D'ENTREPRISE PLUS RESPONSABLE

Des hypothèses économiques de long terme sont bien évidemment nécessaires pour évaluer les perspectives de notre système de retraite. Celles-ci ne doivent pas être principalement guidées par l'extrapolation de données antérieures qui ont été pénalisées par les effets d'un néolibéralisme exacerbé. Elles doivent d'abord être associées aux effets attendus de choix de politique économique. C'est la condition expresse pour que nos concitoyens soient correctement informés des enjeux et puissent comprendre, évaluer et comparer les programmes politiques qui leur sont soumis. La présentation, parmi plusieurs, d'un « scénario central » comme étant celui offrant les projections les plus réalistes et les plus fiables - et donc devant guider de futures réformes - n'a aucun fondement sérieux.

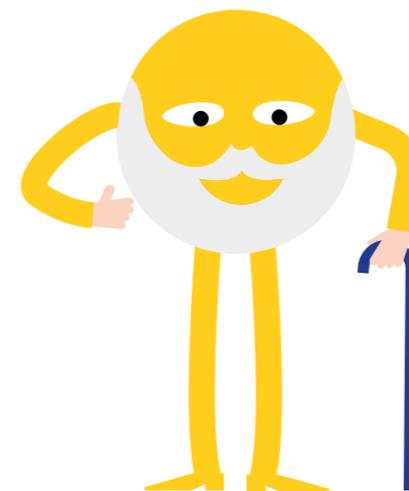
Les analyses de la CFE-CGC montrent que la solution réside dans un changement profond de politique économique prescrivant un modèle d'entreprise plus responsable. C'est cela qui permettra de réduire le taux de chômage de long terme, d'aboutir à un partage de la valeur ajoutée rééquilibré en faveur des salariés et à la croissance des investissements. Un tel scénario aboutira indubitablement à des projections positives pour notre système de retraites qui sera consolidé et qui doit impérativement continuer à être indépendant du budget de l'État.

NOTRE SYSTÈME ACTUEL DE RETRAITES EST VIABLE À LONG TERME

La CFE-CGC encourage donc tous les responsables politiques à bien considérer notre système de retraites comme une brique majeure de notre système socio-économique et à bien en appréhender toutes les interdépendances, ce qui est loin d'être le cas à ce jour. Notre système actuel est viable à long terme : la CFE-CGC n'acceptera jamais qu'il soit pris en otage comme un « objet politique » sensé symboliser un esprit réformiste ou matérialisant un potentiel d'économies au service du redressement des comptes publics.

La pensée unique néolibérale que beaucoup d'acteurs des cercles de pouvoir - pourtant une infime part de notre population - tentent d'imposer à leur profit exclusif comme la seule voie d'avenir est une impasse collective. La CFE-CGC continuera à diffuser ses propositions argumentées en faveur d'un système socio-économique plus responsable, plus durable et plus humain qu'une grande majorité de nos concitoyens appellent de leurs vœux. Un constat déjà mis en exergue en 2019 par la CFE-CGC à l'occasion de la crise des gilets jaunes.

Gérard Mardiné, secrétaire général de la CFE-CGC





L'INFO MILITANTE

LA JURASSIENNE DE CÉRAMIQUE FRANÇAISE : HISTOIRE D'UNE VICTOIRE COLLECTIVE

C'est une PME française, le groupe Kramer, qui a racheté l'ancien site de production de Jacob Delafon à Damparis (Jura). Avec l'appui de la CFE-CGC. Et l'ambition de capitaliser sur le made in France. Histoire d'une réindustrialisation en 10 séquences.

MENACES SUR UN SITE CENTENAIRE

1889-2020 : l'histoire aurait pu tenir entre ces deux dates. C'est en 1889 qu'Émile Jacob et Maurice Delafon développent une activité céramique. Et c'est en septembre 2020 que le groupe américain Kohler Company, acquéreur de la marque Jacob Delafon en 1986, annonce sa décision de fermer l'usine située sur le site de Belvoeye à Damparis, dans le Jura. Une catastrophe patrimoniale, sociale et industrielle pour le bassin dolois, quand on se souvient que ce site, qui produit des lavabos, des vasques et des toilettes, avait compté jusqu'à 800 salariés dans les années 1980. Qu'il hébergea une caserne de pompiers, une coopérative où les salariés faisaient leurs courses, avec une cité ouvrière à proximité, des ramassages de bus, etc. Même si l'effectif n'est plus que de quelque 150 personnes en 2020, le coup est rude.

OUVERTURE D'UN PSE RADICAL

Un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est lancé fin 2020, tout comme une procédure de recherche de repreneur, obligée par la loi Florange. Les réunions légales R0 et R1 se tiennent. À ce stade, le plan prévoit la fermeture du site de Damparis, soit 146 postes supprimés, à quoi s'ajoutent 29 postes sur le site de Reims consacré à la robinetterie et 22 autres au siège social de Kohler France en Seine-Saint-Denis.

FORTE MOBILISATION DE LA CFE-CGC

Les représentants de la CFE-CGC décident de faire appel à un avocat - Maître Philippe Brun - pour les soutenir. Rodolphe Gomis, ingénieur,

27 ans d'ancienneté, élu CFE-CGC au comité social et économique (CSE) de Belvoeye, rédige une lettre au Premier ministre, Jean Castex, pour lui rappeler l'histoire de Jacob Delafon et les enjeux humains et patrimoniaux. Sébastien Péron, président de l'Union régionale CFE-CGC Bourgogne-Franche-Comté, noue contact avec le député du Jura, Jean-Marie Sermier (LR) qui fait parvenir la missive à l'exécutif après avoir interpellé le gouvernement à l'Assemblée nationale. De son côté, Kohler conteste devant les tribunaux le droit du CSE du site de Damparis à exercer un droit d'alerte pour juger de la validité économique des motifs du PSE, le CSE central de Kohler France n'ayant lui-même pas souhaité l'exercer.

LA PERSPECTIVE D'UN REPRENEUR

Au début de l'année 2021, une société propose une offre de reprise. Il s'agit du groupe Kramer, fondé par un fils d'immigrés espagnols, devenu français par naturalisation à 18 ans, Manuel Rodriguez. Implantée dans la Meuse, la PME Kramer est leader en fabrication de robinetteries sanitaires avec 11 % de parts de marché en France. Manuel Rodriguez a pris contact avec Kohler et visité le site. Loin de trouver les installations vétustes, il a relevé que le propriétaire américain avait fait des investissements dans un nouveau four en 2015 et dans un robot de manutention en 2017. Et que les salariés de l'usine disposaient d'un savoir-faire unique au monde. Il envisage de développer une offre complète « made in France » en mariant les grès et l'émail de Damparis à ses conduits et ses robinets.



L'INFO MILITANTE

DES NÉGOCIATIONS À REBONDISSEMENTS

L'implication majeure de la CFE-CGC dans les négociations de reprise **a déjà été racontée sur nos supports**. En plus de leur difficulté business intrinsèque, elles ont été bien perturbées par le fait que certains acteurs savonnaient allègrement la planche. Au point que le 24 février 2021, lassé, le groupe Kramer annonce par communiqué le retrait de son offre d'achat. Avant de reprendre langue avec Kohler, en incluant autour de la table la communauté d'agglomération du Grand Dole. Le 2 avril, Manuel Rodriguez visite le site de Belvoeye avec Jean-Pascal Fichère, président du Grand Dole. Le 4 juin, la reprise de l'usine est officialisée par Kramer.

L'INAUGURATION OFFICIELLE

Six mois plus tard, le 9 décembre 2021 à Damparis, c'est l'inauguration officielle de la nouvelle entreprise (**reportage à lire dans le dernier numéro du magazine CFE-CGC**), baptisée la Jurassienne de Céramique Française, et non plus Jacob Delafon, marque conservée par Kohler. Claude Jacob, l'arrière-petite-fille d'Émile Jacob, assiste à la cérémonie, tout sourire. La ministre de l'Industrie, Agnès Panier-Runacher, par vidéo interposée, témoigne de son vécu de l'opération et « *salue les représentants du personnel particulièrement engagés pour trouver une solution* ».

François Hommeril, président de la CFE-CGC, parle en tête de la longue liste des orateurs qui se succèdent au pupitre pour acter « *la charge symbolique de l'événement* », rendre hommage au « *feu qui anime* » Manuel Rodriguez et rappeler que « *la réindustrialisation est un concept porteur qui s'incarne ici.* » « *Il n'y a pas de projet industriel viable qui ne repose sur la compétence et sur l'engagement des salariés, du collectif de travail* », ajoute-t-il.

LE SOUTIEN DES POLITIQUES

Tous les représentants des collectivités prononcent un petit discours. Anne Vignot, maire (EELV) de Besançon et présidente de la société

d'économie mixte Actia (contributeur pour 600 000 euros à l'opération), rappelle cette « *chaîne de collaboration* » entre le privé et le public. Jean-Pascal Fichère, président du Grand Dole (150 000 euros en direct pour acheter l'immobilier non industriel du site) souligne la nécessité de « *préserver et créer de nouveaux savoir-faire* », allusion au projet de Kramer de créer à terme une école de céramique sur place.

Marie-Guite Dufay, présidente (PS) de la région Bourgogne-Franche-Comté, dit son « *immense émotion* » de voir se terminer positivement « *cette affaire très compliquée, très douloureuse, où à plusieurs moments nous avons douté de la capacité de trouver la solution* ». Jean-Marie Sermier, député (LR) du Jura, salue « *des responsables syndicaux qui ont été à la hauteur* », mais « *n'oublie pas* », cependant, que les salariés, qui étaient 151 au moment de l'annonce de la fermeture du site par Kohler, ne sont pour l'instant que 54 à avoir été repris par Kramer. Enfin, David Philot, préfet du Jura, rappelle que l'État s'est mobilisé à hauteur de 3 millions d'euros de subventions, prêts et avances diverses.

LE PROJET DE KRAMER

Lors de la visite de l'usine, on nous montre deux petits modèles de lave-mains qui viennent d'être démoulés et que Kramer va mettre en production. Trois nouveaux modèles de cuvettes et quatre références d'éviers en grès sont déjà dans les matrices. L'objectif de Kramer est de produire 130 000 à 140 000 pièces par an avec un effectif de 130-150 personnes à terme. La PME fabrique des robinets depuis plus de 20 ans pour la division Sanitaire-Chauffage de Saint-Gobain. Elle sait qu'elle peut compter sur la demande et sur le réseau de distribution de ce grand partenaire. Saint-Gobain devrait progressivement déréférencer sa production actuelle de céramique sanitaire en Turquie pour passer commande à Damparis. « *Notre but est de faire du volume et de maîtriser, de la conception à l'expédition, une production totalement française*, s'exclame Manuel Rodriguez. *Nous sommes les derniers fabricants de céramique en France et ça, c'est vendeur.* »



L'INFO MILITANTE

LA REPRISE DES ANCIENS SALARIÉS

Lorsque le PSE de Kohler est entré en application, une bonne partie de l'encadrement supérieur du site s'en est allée vers d'autres cieux. Un moindre mal tant il est vrai que le groupe américain entretenait sur place une structure encadrement lourde qui travaillait au moins autant pour la France que pour les extensions en Inde ou au Maroc. Depuis sa fermeture en avril 2021, le site de Belvoeye était resté vide. Avec le redémarrage par Kramer, c'est une équipe opérationnelle de développement de 12 personnes qui en a repris les manettes. Une cinquantaine de « productifs » sur 70 devraient être réembauchés à terme. Le groupe Kramer a maintenu l'échelon, le salaire, mais pas la prime d'ancienneté ni le treizième mois.

QUAND LE JURA VA, TOUT VA !

L'usine de la Jurassienne de Céramique Française est implantée dans le Jura. Pas exactement un département pour les petites natures puisque, dans la nuit du 2 au 3 décembre dernier, la sonde météorologique Localsat de Combe Noire, à 80 kilomètres de Damparis, a enregistré moins 27 degrés Celsius... Mais un pays qui, comme l'a dit le préfet dans son discours, « est aux standards allemands : premier département industriel de France avec un tiers des salariés dans ce secteur et des PME familiales extrêmement fortes. La réindustrialisation, on y est déjà ! ».

Gilles Lécuelle, secrétaire national CFE-CGC au dialogue social, « le régional de l'étape », a fait carrière à l'usine chimique Solvay toute proche et incarné, tout du long du processus, le soutien confédéral aux équipes CFE-CGC pour le sauvetage industriel du site, avec Rodolphe Gomis en fer de lance. De son côté, François Hommeril a valorisé cette dimension territoriale en offrant à Manuel Rodriguez un stylo en chêne fabriqué par une PME du Jura. Quant à François Retailleau, directeur général d'Horus et associé de l'entreprise Kramer, il ne boudait pas son plaisir en parlant de la nouvelle entité : « On commence à l'appeler par son petit nom, "la Jurassienne", et ça nous va très bien. »



Les équipes CFE-CGC le 9 décembre 2021 lors de l'inauguration de La Jurassienne de céramique française à Damparis (Jura) dans l'ancienne usine Jacob Delafon. De gauche à droite : Rodolphe Gomis (élu CFE-CGC), Gilles Lécuelle (secrétaire national), François Hommeril, président confédéral, et Sébastien Péron, président de l'union régionale Bourgogne-Franche-Comté.



L'INFO MILITANTE

CMA CGM: LA CFE-CGC SIGNATAIRE DE L'ACCORD SALARIAL

Pro-active durant la négociation, la CFE-CGC a notamment obtenu une augmentation générale des salaires réels de base de 2 %, des augmentations individuelles sélectives et des primes individuelles.

Sujet actuellement brûlant dans de nombreuses entreprises, tant les revendications salariales et en faveur d'un meilleur partage de la valeur s'expriment avec force, la négociation annuelle obligatoire (NAO) a trouvé un débouché favorable chez la Compagnie maritime d'affrètement - Compagnie générale maritime (CMA CGM), un des leaders mondiaux du transport maritime et logistique.

Conclu en décembre dernier avec la direction et signé par la CFE-CGC, quelques semaines après un accord relatif au télétravail, l'accord NAO contient plusieurs avancées significatives sur le terrain salarial parmi lesquelles :

- une augmentation générale des salaires réels de base de 2 % à compter du 1^{er} janvier 2022 pour l'ensemble du personnel sédentaire de l'entreprise (dont les cadres au forfait-jours, dont la grille de salaire était gelée depuis plusieurs années) ayant une ancienneté minimale de trois mois, à l'exception des cadres dirigeants ;
- des augmentations individuelles sélectives à hauteur de 2 % de la masse salariale ;
- des primes individuelles à hauteur de 7 % de la masse salariale ;
- des dispositions pour lisser, d'ici 2025, les écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

11 % DE LA MASSE SALARIALE REDISTRIBUÉE

« Nous demandons que soit clarifiée la politique des mesures individuelles, avec des enveloppes distinctes pour l'AG, pour les AI et pour les primes :

c'est chose faite, résume Jean Ducrot, délégué syndical CFE-CGC, élu suppléant au comité social et économique (CSE) et au comité social et économique central (CSEC). Certes, nous espérons une autre distribution des 11 % avec une AG à 3 % pour compenser l'inflation, mais il faut se rendre à l'évidence : 11 % de la masse salariale redistribuée, c'est du jamais vu à la CMA CGM, et très peu d'entreprises de cette taille (110 000 salariés dans le monde dont plus de 2 600 au siège à Marseille) rétribuent leurs salariés de la sorte. »

« Maintenant, c'est au tour des managers de jouer leur rôle, poursuit Chantal Castel, déléguée syndicale centrale CFE-CGC. Avec une enveloppe de primes de 7 % de la masse salariale et la possibilité, pour la deuxième année consécutive, de partager entre tous les collaborateurs sans restriction, les managers peuvent allouer à chacun une prime équivalente à 4 200 euros ou une prime quasi équivalente à un mois de salaire. »

MOBILITÉ, COMPTE ÉPARGNE-TEMPS ET PROCHES AIDANTS AU MENU DE PROCHAINES NÉGOCIATIONS

Outre la composante salariale, l'accord NAO prévoit par ailleurs l'ouverture de prochaines négociations sur la mobilité durable, le compte épargne-temps (CET) et la solidarité, en particulier le statut du salarié proche aidant. Autant de sujets sur lesquels la CFE-CGC fera valoir ses propositions. « Nous restons également mobilisés pour modifier la prime d'ancienneté, accélérer le travail de classification des métiers du groupe et faire que ce dernier s'engage à moins délocaliser, à moins externaliser et à ramener des compétences au siège », précise Jean Ducrot.



L'INFO MILITANTE

UN ACCORD STRUCTURANT SUR LES HORAIRES ATYPIQUES

Au terme d'une négociation qui aura duré trois ans avec les organisations syndicales, la CMA CGM vient de conclure un accord concernant les métiers atypiques, à savoir les salariés soumis à des horaires particuliers (nuit, week-end ou jours fériés) pour assurer la continuité d'activité. Paraphé par la CFE-CGC, « *l'accord précise les règles applicables au travail programmé, aux astreintes et aux missions de longue durée avec davantage de clarté concernant les modalités de mise en œuvre et une liste exhaustive de tous les métiers concernés* », souligne Jean Ducrot. S'agissant du travail programmé, l'accord prévoit notamment un roulement au sein des équipes et un planning nominatif communiqué avec un délai de prévenance minimum d'une semaine.

Dans le détail, le texte fixe ainsi diverses dispositions dont les compensations pécuniaires pour les astreintes et les compensations en repos en cas d'intervention, sur site ou à distance. « *La CFE-CGC est globalement satisfaite de cet accord qui formalise en particulier une reconnaissance des contraintes du métier de responsables opérations et une reconnaissance des contraintes des métiers avec un éloignement familial* », indique Chantal Castel.

ENCORE DU TRAVAIL ET DES RETARDS À COMBLER

Si les accords signés permettent une avancée des conditions de travail et de la rémunération, la section syndicale CFE-CGC de la CMA CGM n'est pas dupe. « *Plusieurs sujets traînent depuis trop longtemps, tempère en effet Chantal Castel. Les écarts salariaux entre les femmes et les hommes sont en discussion depuis plusieurs années. Depuis deux ans, 0,2 % de la masse salariale devait être dédiée à ce sujet. Pourtant, de nombreux critères imposés par la direction conduisent à écarter trop de femmes du dispositif et peu de réunions de revue de salaires ont été conduites. Qui plus est, la CFE-CGC craint que les écarts de salaires ne soient réduits par les primes exceptionnelles de cette année, au lieu de récompenser les collaborateurs méritants.* »

Concernant la mobilité, dont la négociation doit débuter cette année, la CFE-CGC rappelle que la loi d'orientation des mobilités date de décembre 2019, et que les discussions auraient donc dû déjà être entamées. Idem s'agissant du CET et de la négociation sur les proches aidants, pour laquelle la CFE-CGC souhaite intégrer la prise en compte des travailleurs en situation de handicap.





L'INFO MILITANTE

ARC FRANCE : LA SORTIE DE CRISE

Après s'être remise d'erreurs de management importantes, la prestigieuse verrerie française repart de l'avant. Explications et analyse avec Élisabeth Jacques, déléguée syndicale centrale CFE-CGC d'Arc France.



Que se passe-t-il à Arc France ? C'est la question que l'on pouvait se poser ces derniers mois. Leader mondial des arts de la table, puissance économique majeure dans le Nord de la France avec 5 000 salariés, la société a battu de l'aile dans les années 2010, au point qu'un PSE de 200 postes avait été présenté aux syndicats en janvier 2015.

Puis elle avait donné l'impression de se redresser à la faveur d'une reprise par un nouvel actionnaire, l'américain Peaked Hill Partners, et d'un accord pluripartite entérinant une réduction de sa dette de 280 à 62 millions d'euros et une recapitalisation de 58 millions d'euros. Avec, à la clé, un scénario de relance qui prévoyait la création de 233 postes sur le site historique d'Arques, dans le Pas-de-Calais, à mi-chemin entre Lille et Boulogne-sur-Mer. Depuis, la fabrique de verres semblait repartie du bon pied. Sachant aussi qu'en 2020, du fait de la situation sanitaire, il a fallu refinancer un accord avec les fonds souverains, l'investisseur principal (Dick Cashin) et les institutionnels, ce qui consolidait encore l'entreprise.

Las, en septembre 2021, Arc International annonçait contre toute attente être de nouveau en quête de financements. La requête avait fait sourciller la ministre de l'Industrie Agnès Pannier-Runacher qui avait eu beau jeu de répliquer en évoquant « des carnets de commandes remplis à bloc... »

En décembre dernier, un accord était néanmoins trouvé pour un montant de l'ordre de 45 millions d'euros incluant 16 millions d'euros d'apport en fonds propres de la part de Dick Cashin, 16 millions d'euros de prêts publics et 13 millions de prêts privés. Mais pourquoi le besoin d'une telle perfusion ?

CONTRE L'AVIS DU CSE, DEUX PROJETS DÉFAILLANTS DE RESTRUCTURATION

Pour Élisabeth Jacques, la déléguée syndicale centrale CFE-CGC d'Arc France, l'explication est limpide : « Nous étions sur la voie du redressement, en passe d'atteindre un résultat positif. Les efforts des salariés et de l'actionnaire portaient leurs fruits. Mais le 19 juin 2021, notre directeur général de l'époque, Tristan Borne, lançait contre la volonté du comité social et économique (CSE) et de façon concomitante deux projets de restructuration en profondeur : la mise en place d'un ERP logistique qui était dans les cartons depuis longtemps (le projet Manhattan) et l'externalisation de notre cartonnerie. Toutes les difficultés sont parties de là. »

Un ERP (Enterprise Resource Planning) permet de réorganiser toute la gestion d'une entreprise à travers un progiciel intégré. Quand cela marche c'est formidable, mais quand les palettes de cartons de verres partent à un bout de l'usine alors que les camions attendent de l'autre côté, c'est compliqué. « Cela a créé un bazar pas possible dans les stocks, image la militante. Résultat : les clients n'étaient plus livrés correctement. »

En ce qui concerne la cartonnerie, Jacques Durand (1906-1997), le fondateur d'Arc France, avait toujours souhaité garder en interne cette activité vitale dans une telle industrie. On ne peut pas déplacer un verre sans un carton sinon il casse. La cartonnerie intégrée employait une centaine de personnes. La direction l'a externalisée, ainsi qu'un certain nombre de ses salariés, contre l'avis du CSE (dont le secrétaire est un militant CFE-CGC, Patrice Bollengier) qui a voté contre en considérant que



L'INFO MILITANTE

cela relevait du cœur de métier. Ensuite, les livraisons du cartonnier local n'ont pas suivi le rythme de production. Bilan : « des verres à même les palettes et une désorganisation complète », résume Elisabeth Jacques.

LA CFE-CGC MONTE AU CRÉNEAU

Fin juin 2021, la CFE-CGC tire la sonnette d'alerte. Un CSE extraordinaire se réunit début juillet. La direction rétorque que les choses se mettent en place. L'été aggrave la situation. Début septembre, saisissant l'opportunité de son mandat au Comité national de l'industrie (CNI), Elisabeth Jacques remet en main propre à la ministre Agnès Pannier-Runacher un courrier décrivant la situation. Conséquence ou coïncidence, une semaine plus tard, le directeur général et le directeur des opérations quittent l'entreprise.

Aujourd'hui, les cartons sont revenus en interne et les équipes ont été réintégrées. Le projet Manhattan, lui, continue. Il est « en voie d'amélioration, reconnaît Elisabeth Jacques, mais avec un coût de rattrapage (temps, moyens humains et matériels conséquents), sans compter la perte de crédibilité, de marge et de service pour les clients ! »

Pour l'élue, ce sont uniquement ces deux problématiques qui expliquent le souci financier. « Quand vous ne livrez plus vos clients, il n'y a plus d'argent qui rentre. Et comme nous sommes toujours un peu sur la corde raide parce que nous n'avons pas beaucoup de fonds de roulement, il suffit de quelques mois pour piquer du nez. »

Sur le plan marketing et commercial, Arc France est une entreprise qui se porte bien. Elle a créé des gammes de produits légers et accessibles, avec notamment un gros travail sur le verre recyclable et les contenants alimentaires. Les commandes affluent effectivement.

Sur le plan social, Arc continue d'embaucher des jeunes pour rééquilibrer sa pyramide des âges. Les négociations annuelles obligatoires de fin 2020 avaient débouché sur zéro augmentation de salaire. Celles de fin 2021 ont permis de débloquer 1 % pour tous les salariés (cadres compris) à compter du 1er janvier 2022, plus 1 % en juillet pour les non-cadres et 1 % pour les cadres en augmentations individuelles. Autrement dit, tous les non-cadres toucheront 2 % d'augmentation en 2022 et les cadres auront 1 % plus de l'individuel pour certains. « Sans ces erreurs de gestion, il y aurait eu davantage », conclut Elisabeth Jacques.





L'INFO MILITANTE



« LA CFE-CGC ÉNERGIES ENGAGÉE POUR UNE TRANSITION BAS CARBONE JUSTE »

Secrétaire national aux affaires publiques de la Fédération CFE-CGC Énergies, Alexandre Grillat dresse le bilan de la récente COP 26 et évoque les enjeux d'une transition énergétique efficace, économiquement soutenable et socialement juste.

Vous avez pris part, du 1^{er} au 13 novembre 2021, à la Conférence de Glasgow sur le changement climatique (COP 26).

Quel bilan en tirez-vous ?

Au terme de quinze jours de négociations et d'un florilège d'annonces sur la déforestation, la fin des subventions aux énergies fossiles, la coopération sino-américaine, la coalition dite « beyond oil and gas » - dont la France fait partie - dédiée à la réduction de la production de pétrole et de gaz à travers le monde, ou le pacte mondial sur le méthane, la COP 26 s'est finalement conclue sur un accord en demi-teinte. Si la volonté de faire reculer les énergies fossiles très carbonées a pour la première fois été mentionnée dans la déclaration finale d'une COP, il n'en reste pas moins que, sous la pression de plusieurs pays, on ne parle plus de sortie du charbon mais simplement de réduction progressive. Bref, la route risque donc d'être encore longue !

Six ans après l'accord de Paris (COP 21), qu'en est-il de l'objectif de limiter le réchauffement climatique à 1,5°C ?

Le climat est certes un combat de longue haleine mais pour tenir les objectifs annoncés en 2015, il faudrait absolument mettre en œuvre tous les engagements de baisse des émissions de CO2, bien loin des trajectoires actuelles avec un fort rebond attendu pour l'année 2021. Les promesses faites en Écosse ne s'accompagnent en effet que de mécanismes très imparfaits pour astreindre les pays à les respecter, écornant ainsi la crédibilité des annonces qui ont été faites.

« Réussir la transition climatique nécessite une véritable coordination avec le monde du travail et les partenaires sociaux »

Deuxième organisation syndicale des Industries électriques et gazières (IEG), la Fédération CFE-CGC Énergies a défendu en Écosse un modèle de transition bas carbone juste. Quels en sont les leviers ?

La CFE-CGC Énergies était présente à Glasgow aux côtés de la société civile et du mouvement syndical international pour mettre la pression sur les dirigeants politiques et rappeler l'impératif d'une transition climatiquement efficace, soutenable économiquement et juste pour les salariés. Ces objectifs exigent une véritable coordination avec le monde du travail et les partenaires sociaux, d'où la nécessité de l'action syndicale. En ce sens, la CFE-CGC Énergies s'est associée à la mobilisation des fédérations syndicales européennes EPSU et IndustriAll, auxquelles elle adhère depuis de nombreuses années, comme les fédérations CFE-CGC de la Métallurgie et de la Chimie. À titre d'illustration, la CFE-CGC Énergies s'est pleinement associée à une tribune syndicale mondiale, diffusée lors de la COP 26 et regroupant des syndicats européens et anglo-saxons, pour rappeler le rôle essentiel de l'industrie nucléaire et de l'engagement de ses nombreux salariés dans le combat climatique. Défendre en même temps emplois industriels et l'engagement climatique, c'est là le sens de notre action syndicale !

Au-delà de la prise en compte des enjeux sociaux du défi climatique, il est grand temps de mettre fin à l'hypocrisie politique en matière climatique et de décider de mesures qui garantissent vraiment que tous les pays prennent leur juste part dans l'action climatique, y compris la Chine dont le rôle fut plus qu'ambigu durant la COP 26.



L'INFO MILITANTE

Et au niveau européen ?

Face aux insuffisances du paquet climat européen « Fit for 55 » (« Paré pour 55 ») et de ses 12 propositions législatives pour accélérer la lutte contre le changement climatique, la CFE-CGC Énergies défend en particulier :

- une réforme ambitieuse mais équilibrée du marché européen du carbone avec un système de permis d'émissions négociables dit ETS (Emissions Trading Scheme) qui concilie décarbonation et défense de l'industrie européenne ;
- la mise en place d'un véritable mécanisme d'ajustement carbone aux frontières de l'Europe qui évite les fuites carbone à travers les délocalisations industrielles ;
- une stratégie hydrogène européenne qui sorte de la sémantique verte et importatrice pour être davantage bas carbone et souveraine en s'appuyant sur les atouts industriels de l'Europe.

Donner du corps industriel et social à l'ambition climatique de l'Europe doit, de notre point de vue, être un des principaux enjeux de la présidence française de l'Union européenne (UE) qui s'est ouverte au 1^{er} janvier 2022.

Précisément, quelles demandes formule la CFE-CGC Énergies au gouvernement français ?

Convaincus qu'il ne peut y avoir d'ambition climatique du Green Deal sans ambition sociale, nous demandons à l'exécutif de défendre un fonds social climatique plus ambitieux que celui aujourd'hui proposé par la Commission européenne qui doit cesser de croire que le marché et

« La mobilisation des salariés est essentielle face à l'urgence à décarboner vite et fort »

sa main invisible vont à lui seul sauver le climat. Pire : il n'y aura pas de transition bas carbone juste sans de réels moyens d'action, au-delà des annonces générales et sans lendemain quant à l'avenir des salariés. Cela suppose un réel engagement politique en matière d'emplois et de transitions professionnelles qui sont aujourd'hui les angles morts de l'action politique et du dialogue social en Europe !

Comment sensibiliser et impliquer davantage les salariés à tous ces enjeux ?

C'est parce qu'elle empruntera une voie scientifiquement et techniquement rationnelle, loin des idéologies politiques, que la transition bas carbone sera comprise des salariés, en particulier ceux de l'encadrement, et qu'elle saura susciter leur adhésion. La mobilisation des salariés est essentielle face à l'urgence à décarboner vite et fort. Cette transition sera d'autant plus soutenue par les salariés qu'elle sera perçue comme objective et pragmatique en n'ignorant aucune des solutions décarbonées pertinentes, loin de l'idéologie qui caractérise certains acteurs.

Il faut bien comprendre que la transition énergétique impliquera des mutations d'une ampleur et d'un rythme inégalés. Une transition socialement juste requiert l'anticipation et la gestion du changement ainsi qu'un dialogue social de qualité pour ne laisser aucun salarié sur le bord de la route : droits pour garantir les transitions professionnelles, planification à long terme des emplois et des compétences, développement de la formation, etc. Le rôle des syndicats est donc essentiel.



L'INFO MILITANTE

Quel regard portez-vous sur la flambée actuelle des prix de l'énergie ?

La crise des prix de l'énergie s'avère bien plus structurelle et durable que certains dirigeants veulent bien l'admettre. La primauté du marché, de la concurrence et du court-terme conduit l'Union européenne à être soumise à la volatilité des prix mondiaux du gaz et à accroître sa dépendance au gaz russe, mettant toute l'industrie européenne sous la pression de la flambée des prix, y compris de l'électricité puisqu'un développement idéologique des énergies renouvelables a conduit les prix de l'électricité à suivre de manière excessive ceux du gaz.

Il est donc grand temps de sortir des postures idéologiques qui ont présidé depuis près de 25 ans à construire l'Europe de l'énergie sur les seuls credo libéral et vert, et de revenir au pragmatisme, et donc à la planification, à l'intervention publique et à une régulation forte. Pour la CFE-CGC Énergies, ce n'est en aucun cas la main invisible du marché, ni celle de la concurrence pure, libre et non faussée, qui doivent guider la transition bas carbone, sauf à l'amener dans le mur de l'injustice sociale et de l'inefficacité climatique.

Propos recueillis par Mathieu Bahuet





SANTÉ AU TRAVAIL : VERS UN NOUVEAU REPORT (INJUSTIFIÉ) DES VISITES MÉDICALES ?

Adopté à l'Assemblée nationale, l'amendement gouvernemental sur le report des visites médicales réalisées par les services de prévention et de santé au travail (SPST), au profit de la vaccination, pose question.

Lors de son premier passage à l'Assemblée nationale, le projet de loi « pass vaccinal » (visant à « renforcer les outils de gestion de la crise sanitaire et modifiant le code de la santé publique ») a fait l'objet de nombreux débats. Pour enrayer la pandémie, au-delà du « pass vaccinal », le sujet du report des visites médicales du travail des salariés effectuées par les services de prévention et de santé au travail (SPST) s'est invité dans les échanges par le biais d'un amendement du gouvernement, finalement adopté par les députés.

Ce report n'est pas une première : déjà par deux fois, en décembre 2020 puis en février 2021, des ordonnances avaient permis de reprogrammer les visites, jusqu'en avril 2021, puis jusque début août 2021. L'amendement voté par les députés prévoit que certaines visites effectuées par les SPST, dont l'échéance intervient entre le 15 décembre 2021 et une date fixée par décret (au plus tard le 31 juillet 2022), peuvent être reportées (jusqu'à 1 an voire 18 mois selon les situations), à moins que le médecin du travail ne les estime indispensables.

Il s'agit là des visites d'embauche et de suivi du salarié (tous les 5 ans ou moins selon les situations), ainsi que des visites à la demande du salarié. Si la version finale du texte, qui doit être adoptée au Parlement en deuxième lecture, ne modifie pas ce sujet, un décret en Conseil d'État devra en préciser les modalités d'application, notamment pour les travailleurs faisant l'objet d'un suivi adapté ou régulier, ou d'un suivi individuel renforcé.

RECENTRER L'ACTIVITÉ DES SPST SUR L'ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES FACE À LA CRISE SANITAIRE

Avec cet amendement, le gouvernement renouvelle son intention de dégager du temps aux services de prévention et de santé au travail pour les impliquer dans la vaccination contre le Covid-19 et recentrer leur activité sur l'accompagnement des entreprises face à la crise sanitaire.

La pertinence de ce nouveau report pose pourtant question. Tout d'abord, l'absence de remontées de chiffres des services de santé sur l'état des visites médicales en France empêche une vision claire de l'activité de ces services, et donc de connaître l'ampleur du temps qu'il faudrait dégager pour la vaccination. Par ailleurs, un nouveau report des visites sous-entendrait que les reports précédents ont fonctionné, permettant réellement aux services de santé de s'impliquer dans la vaccination et l'accompagnement des entreprises dans la gestion de la crise. Il semble pourtant que, jusqu'à présent, les services de santé ne se soient pas trop, ou trop inégalement, investis du sujet.

Selon les chiffres du gouvernement, depuis le début de la campagne de vaccination, 2,1 millions d'injections auraient été effectuées par les professionnels de santé au travail dans les locaux des services de santé au travail ou dans des tiers lieux (centres de vaccination, lieux de travail, opérations mobiles type « vaccibus », etc.). Cela constituerait à peine 1,6 % de l'ensemble des 134 819 510 de doses administrées au 5 janvier 2022. Face à cet échec, le gouvernement s'est d'ailleurs vu contraint de publier une circulaire fin décembre 2021, visant cette fois à contraindre, et non plus inciter, les SPSTI à s'engager dans la gestion de la crise.

UNE ABSENCE DE CONTACT PRÉJUDICIALE AVEC LES SALARIÉS

Enfin, on peut légitimement se poser la question du report des visites médicales en pleine crise sanitaire, alors que cela induit une absence de contact avec les salariés, à un moment où les besoins d'accompagnement pour faire face à cette crise sont pourtant plus importants pour certains (accompagnement en prévention du Covid mais également pour faire face à un contexte sanitaire et économique incertain).



ACCORDS TÉLÉTRAVAIL EN 2020 : UN PREMIER BILAN DRESSÉ PAR L'ANACT

Une étude de l'Agence pour l'amélioration des conditions de travail passe au peigne fin une cinquantaine d'accords télétravail en entreprise, livrant plusieurs enseignements instructifs.

Mesure de prévention face au Covid-19, la généralisation du télétravail depuis le début de la crise sanitaire s'est traduite par un intérêt plus poussé des entreprises pour cette forme de travail. En attestent les quelques 1 000 accords télétravail (ou avenants à un accord préexistant) déposés entre janvier et novembre 2020 sur la base de données « D@ccord » gérée par le ministère du Travail.

DES ENTREPRISES ENCORE TIMIDES

Fin 2021, l'Agence pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) a publié **une étude** retraçant l'analyse approfondie d'une cinquantaine de ces accords. Il en ressort notamment que, bien que cette forme d'organisation du travail se soit largement développée, beaucoup d'entreprises restent encore prudentes voire réticentes dans sa mise en œuvre concrète.

En effet, le classement des textes en quatre grandes catégories révèle une plus grande proportion d'accords « réticents » ou a minima « prudents ». La première catégorie cherche, par l'accord, à contenir au maximum le nombre de demandes de télétravail (peu de jours, annualisés ou mensualisés, jours fixes, critères cumulatifs d'éligibilité...) ; la seconde à instaurer de lourds processus encadrant cette organisation du travail, notamment via la formalisation de nombreux points par avenant au contrat de travail ou par la mise en place de délais de prévenance pour le télétravail occasionnel.

Les accords « convaincus » (grande souplesse laissée au management dans l'appréciation des demandes) et « expérimentateurs » semblent, eux, moins développés à ce stade. Il n'y a qu'à voir le nombre de jours de télétravail négocié en moyenne : selon l'étude, la moitié des accords

permet un maximum de deux jours par semaine et un autre tiers fixe un plafond à un jour par semaine voire moins.

DES SUJETS IMPORTANTS INÉGALEMENT TRAITÉS

Par ailleurs, l'analyse du contenu des accords révèle l'absence ou la diversité de prise en compte de certains sujets qui constituent pourtant des enjeux importants dans la bonne mise en place du télétravail.

On observe en particulier un accompagnement très relatif du management dans l'évolution et la réalisation des nouvelles pratiques managériales qu'induisent le dispositif. Le risque de surcharge ou de mise en difficulté (technique notamment) est pourtant présent : augmentation du temps nécessaire à la coordination des équipes et au suivi individualisé pour diagnostiquer les situations problématiques, apprentissage de l'utilisation des outils numériques nécessaires au travail à distance et hybride, etc. Si les accords mentionnent parfois des formations ou des ateliers d'accompagnement, le sujet est rarement développé plus outre mesure.

La question du maintien du lien social est par ailleurs souvent abordée mais, en pratique, peu de mesures concrètes sont prises sur le maintien du collectif à distance. La problématique de la charge de travail est, elle, très peu abordée, malgré une estimation et une régulation de la charge plus compliquées à distance. Quant au sujet de la déconnexion des télétravailleurs, il est pris en compte mais souvent sous la forme de sensibilisations à l'usage des e-mails ou de mesures relevant davantage de la gestion des flux de communication (de type coupure des e-mails sur certaines plages horaires) que de réelles réflexions sur les causes de l'hyper-connexion, dont la charge de travail.



LA QUESTION DE LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS LIÉS AU TÉLÉTRAVAIL

L'étude de l'ANACT met en exergue une grande diversité dans la prise en charge des frais liés au télétravail, allant d'une totale absence de prise à charge à une indemnisation de 300 euros par an. Par ailleurs, l'indemnisation du télétravail exceptionnel (tel qu'on l'a vécu pendant cette crise) semble absente des accords malgré la corrélation temporelle entre un certain nombre de ces accords et la crise sanitaire.

Sur ce sujet, l'accord national interprofessionnel (ANI) sur le télétravail, signé en novembre 2020 par les partenaires sociaux, est venu préciser que l'indemnité prévue pour un télétravail « classique » devait s'étendre au télétravail exceptionnel. L'interdiction d'opérer une différence de traitement entre les télétravailleurs « classiques » et ceux relevant du télétravail exceptionnel a d'ailleurs été récemment confirmée par la jurisprudence (TJ Paris, 28 septembre 2021).

UN CADRE PLUS SOUPLE POUR CERTAINES POPULATIONS

Enfin, on peut relever dans la majorité des accords analysés une plus grande souplesse du cadre de télétravail accordée à certaines populations : personnes en situation de handicap, seniors ou encore femmes enceintes. Nombre d'accords semblent donc déjà en règle avec la nouvelle disposition introduite par la loi Rixain (promulguée le 24 décembre 2021 et visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle), selon laquelle un accord ou une charte existant sur le télétravail doit prévoir les modalités d'accès pour les femmes enceintes à une organisation en télétravail. Cette disposition fait d'ailleurs écho à une demande portée par la CFE-CGC lors d'une audition au Sénat, peu avant l'examen de cette loi par la chambre haute.





PRÉVOYANCE : TOUT SAVOIR SUR LA COMMISSION PARITAIRE APEC

Chargée de déterminer le niveau des classifications pour identifier les bénéficiaires du régime de prévoyance des cadres et assimilés, la commission paritaire de l'Association pour l'emploi des cadres assure des missions essentielles. Présentation.

La commission paritaire APEC est née pour reprendre les missions qui incombaient jusqu'alors à la « commission administrative » de l'Agirc, qui ne pouvait perdurer au-delà de la fusion, le 1^{er} janvier 2019, des régimes Agirc et Arrco. Sa création a été prévue par l'article 3 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, signé unanimement par les partenaires sociaux.

UNE COMMISSION MÉCONNUE, UN RÔLE FONDAMENTAL

● Son rôle historique

La commission administrative de l'Agirc identifiait le personnel susceptible d'être affilié à la caisse de retraite complémentaire des cadres, relevant des articles 4 et 4 bis (cadres et assimilés affiliés à titre obligatoire) et des articles 36 (employés, techniciens et agents de maîtrise au-delà d'un certain coefficient, sur demande d'affiliation par l'entreprise).

La distinction entre cadre et non-cadre n'a pas pu être conservée au niveau de la retraite mais l'avantage propre aux cadres et assimilés prévu par la convention Agirc de 1947 a été préservé : il s'agit de la cotisation minimale obligatoire par l'employeur pour leur prévoyance à hauteur de 1,5 % de la tranche 1 de leur salaire (tranche en dessous du plafond annuel de la Sécurité sociale).

La commission paritaire APEC a ainsi vocation à identifier les personnels susceptibles de bénéficier de ce « 1,5 % prévoyance » en se basant sur les mêmes critères que le faisait l'Agirc, les articles 4 et 4 bis de la convention Agirc ayant été repris par les articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

● Ses nouvelles prérogatives

Le législateur a récemment renforcé ses attributions et accordé une précieuse reconnaissance à cet organisme paritaire spécifique aux cadres, cher à la CFE-CGC. La commission est désormais en charge de déterminer l'appartenance aux catégories des cadres et des non-cadres dites « objectives », identification fondamentale pour permettre l'attribution de droits différenciés, notamment en termes de protection sociale complémentaire : complémentaire santé, incapacité, invalidité, décès, retraite supplémentaire...

UNE COMMISSION EN CHARGE D'AGRÉER LES CLASSIFICATIONS DE BRANCHE

Ainsi, toute nouvelle classification ou toute modification résultant de conventions ou d'accords conclus au plan national ou régional doit faire l'objet d'une demande d'interprétation auprès de la commission paritaire APEC, qui pourra alors donner son agrément. Sans cette démarche, les modifications de classifications ne sont pas prises en compte et ont des implications au niveau de la prévoyance (l'employeur s'expose à des sanctions ou peut être privé d'exonérations sociales et fiscales).

Toutefois, la commission paritaire APEC n'a pas le pouvoir de modifier les accords de classification conclus dans les branches. Elle se prononce sur ces textes pour identifier, au regard de la protection sociale complémentaire uniquement, « les cadres », « les assimilés cadres » et « les catégories de salariés autres qui pourraient être intégrés à la catégorie des cadres ».



LES NÉGOCIATEURS DE BRANCHE ONT UN RÔLE À JOUER

La commission paritaire peut être saisie par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés ou professionnelles d'employeurs signataires de la convention ou de l'accord conclu au plan national ou régional devant être interprété. Les services de l'APEC en charge de l'instruction du dossier récoltent alors les informations nécessaires auprès de la branche - l'organisation à l'origine de la saisine et la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) - et recensent l'historique des accords. La commission délibère ensuite sur la base de la proposition d'interprétation qui découle de cette analyse préalable et transmettra son éventuel agrément.

Composée de 10 membres issus du conseil d'administration de l'APEC, la CFE-CGC est représentée par Pierre Damiani (<https://corporate.apec.fr/notre-gouvernance>). La Confédération se tient à votre disposition : n'hésitez pas à nous contacter si vos classifications de branche sont en cours de révision ou de procédure d'agrément par l'APEC.

- Pour en savoir plus sur la commission paritaire APEC : <https://commission-paritaire.apec.fr/>
- Vous pouvez consulter et télécharger le Mémo CFE-CGC sur le 1,5 % prévoyance : <https://www.cfecgc.org/uploads/media/60c36a85d8d38/1-5-prevoyance.pdf?v1>

CONTACTS

Mireille Dispot

Secrétaire nationale Égalité des chances et santé au travail
mireille.dispot@cfecgc.fr

Anne-Michèle Chartier

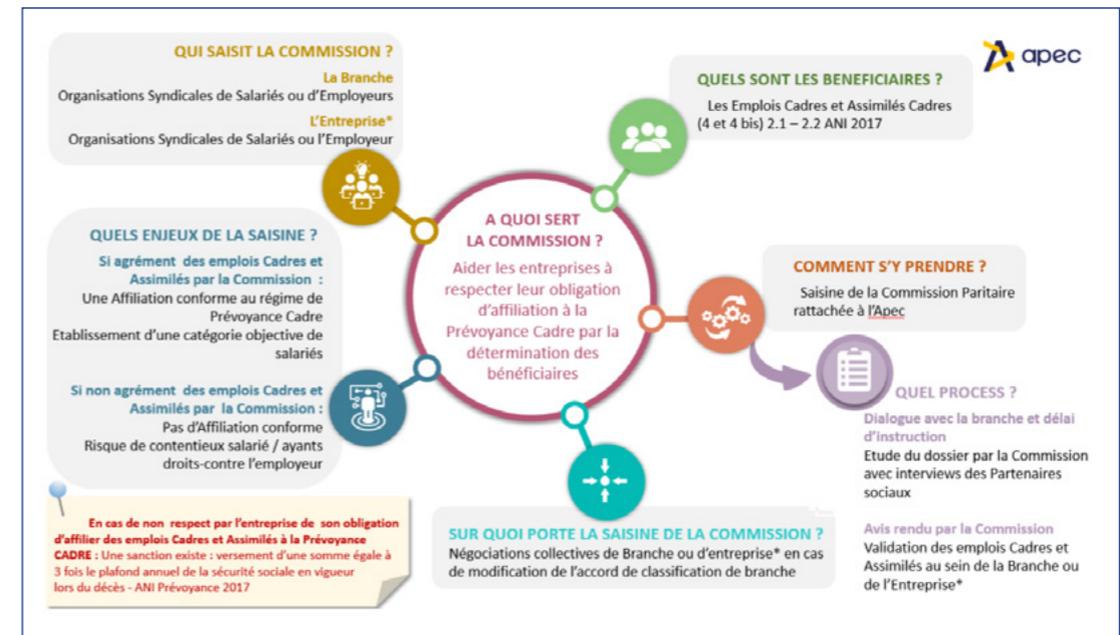
Députée nationale
anne-michele.chartier@cfecgc.fr

Christophe Roth

Délégué national
christophe.roth@cfecgc.fr

Service Économie et Protection sociale

Anne Bernard
Emérance Haushalter
Leslie Robillard
Mallaury Voces



La Commission paritaire APEC en bref (source : APEC)



LOI POUR « ACCÉLÉRER L'ÉGALITÉ ÉCONOMIQUE ET PROFESSIONNELLE » : PLUSIEURS MESURES SIGNIFICATIVES

Porté par Marie-Pierre Rixain, députée LREM de l'Essonne (91), la loi pour « accélérer l'égalité économique et professionnelle » a été promulguée le 24 décembre 2021. Elle comporte plusieurs mesures significatives.

POUR FACILITER LE RETOUR À L'EMPLOI DES FEMMES

- Le texte améliore l'insertion professionnelles des bénéficiaires de la prestation familiale compensatoire à la réduction d'activité pour élever un enfant (PreParE). Le législateur reconnaît les crèches à vocation d'insertion professionnelle (AVIP). Les places y seront réservées en priorité aux femmes seules avec un enfant bénéficiaire de l'allocation de soutien familial.
- Avec le soutien de la CFE-CGC, les accords sur le télétravail devront désormais préciser les conditions d'accès des femmes enceintes.

POUR LUTTER CONTRE LE BIAIS DE GENRE

- Le texte prévoit l'instauration et la publication, d'ici deux ans, d'un index égalité des femmes et des hommes dans les établissements de l'enseignement supérieur, et l'obligation de publier le détail de l'index.
- La loi fixe des quotas d'au moins 30 % de femmes dans les postes de direction d'ici 2027, et de 40 % d'ici 2030.

POUR FAVORISER L'ENTREPRENEURIAT DES FEMMES

Aujourd'hui, les femmes qui se lancent dans l'entrepreneuriat ont « 30 % de chances en moins » que les hommes d'obtenir des financements. Avec cette loi, la banque publique Bpifrance devra respecter des objectifs de mixité dans le soutien aux entreprises et un seuil de 30 % de femmes d'ici un an (puis de 40 % à partir de 2027) dans les comités de sélection des projets. Dans les deux ans, la banque publique devra conditionner l'octroi de financements en prêt ou en fonds propres à la publication, par les entreprises, de l'index de l'égalité professionnelle.

Égalité professionnelle : visionnez la vidéo « Boulot, visio, dodo » de la CFE-CGC !

Conduits sous la houlette du groupe CFE-CGC ÉquationS, les résultats de l'enquête quant aux effets de la crise sanitaire sur l'égalité femmes-hommes ont été présentés en comité confédéral en juillet 2021, avant de faire l'objet d'une large diffusion dans la presse et auprès de nos partenaires.

Capitalisant sur ces travaux structurants, la CFE-CGC a réalisé une vidéo humoristique intitulée « Boulot, visio, dodo », présentée lors du comité confédéral de novembre 2021 puis diffusée sur les antennes de France Télévisions. N'hésitez pas à la partager largement auprès de vos collègues !

Secrétaire nationale confédérale en charge de l'égalité des chances, Mireille Dispot en a d'ailleurs fait une présentation à l'occasion de son intervention, le 1er décembre 2021, au colloque annuel « Égalité des femmes et des hommes ; Ombres et lumière » organisé par le Comité national des femmes de France (CNFF) et clôturé par Delphine O, ambassadrice et secrétaire générale du forum Génération Égalité.

Label diversité et label égalité professionnelle : la CFE-CGC en première ligne

Présidée par le ministère en charge de l'Égalité entre les femmes et les hommes, la commission du label Égalité professionnelle comprend deux collèges : un pour l'État et un pour les partenaires sociaux. La CFE-CGC y est représentée par Thierry Jolicoeur (titulaire) et Sandrine Mirande (suppléante).

Par ailleurs, la commission du label Diversité, co-présidée par le ministère du Travail, représenté par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), et par le ministère de l'Action et des Comptes publics, représenté par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFFP), comprend quatre collèges : État, organisations syndicales (OS), organisations patronales (OP) et experts de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH). Dans le collège OS, la CFE-CGC est représentée par Eric Freyburger (titulaire) et Sylvie Bonnerot (suppléante).



FOCUS SUR LE LABEL ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

**Militant CFE-CGC (Fédération de la Banque) et membre du groupe ÉquationS,
Thierry Jolicoeur décrypte les tenants et les aboutissants du dispositif en entreprise,
soutenu par l'État et les partenaires sociaux.**

Ce label Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, fruit d'un travail conduit avec les partenaires sociaux, constitue une accréditation ; il repose sur une démarche volontaire et constitue un outil complémentaire par rapport aux exigences posées par la loi (index de l'égalité professionnelle femmes-hommes) et le dialogue social. Il récompense les entreprises qui mènent une politique de gestion des ressources humaines qui valorise l'égalité professionnelle dans la culture d'entreprise, dans le management, dans la gestion des ressources humaines, dans la prise en compte de la parentalité dans l'entreprise et de l'articulation vie professionnelle-vie familiale.

UN LABEL OUVERT AUX ENTREPRISES DE TOUTES TAILLES ET DE TOUS LES SECTEURS D'ACTIVITÉ

Le label constitue un signe d'engagement, un outil de progrès et d'émulation pour l'égalité professionnelle. Il met en valeur les preuves et les pratiques exemplaires de l'entreprise ou de l'organisme candidat. Ouvert à toutes les entreprises de toutes tailles et de tous les secteurs d'activité, ce label est décerné sur la base d'un cahier des charges comprenant dix-huit critères et qui s'articule autour de trois champs :

- **Les actions menées dans l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle.** Elles sont évaluées en tenant compte de l'information et de la sensibilisation à la mixité et à l'égalité des dirigeants et des salariés, et de la signature d'un accord d'égalité professionnelle.
- **La gestion des ressources humaines et le management.** Cela s'apprécie au regard des actions menées pour renforcer l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle continue et de l'analyse des indicateurs relatifs aux conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes dans l'entreprise.

- **La prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel.** Sont ainsi prises en compte les actions de l'entreprise permettant une articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale. À ce titre, les entreprises proposent des services divers tels que la conciergerie, l'aide à la personne ou l'aide à domicile propre à faciliter l'articulation du travail avec des responsabilités familiales.

COMMISSION DE LABELLISATION ET IMPLICATION DES PARTENAIRES SOCIAUX

Le dossier de candidature est instruit par un organisme indépendant, l'AFNOR, et complété par l'avis d'une commission de labellisation composée des partenaires sociaux et des représentants de l'État. Attribué pour quatre ans, ce label fait l'objet d'un contrôle intermédiaire à 24 mois afin de vérifier que le détenteur continue de satisfaire aux critères de labellisation.

La commission est ainsi chargée :

- d'examiner le ou les rapports, préparé(s) par l'organisme de labellisation (AFNOR) sur la demande initiale de labellisation ; sur le suivi à 24 mois ; sur la demande de renouvellement du label égalité ;
- d'examiner les cas de suspension, de levée de suspension ou de retrait du label ;
- de rendre un ou des avis sur les plaintes et contestations éventuelles relatives à l'attribution du label afin de permettre à l'organisme de labellisation de les traiter ;
- de décider d'éventuelles évolutions du règlement intérieur, de proposer des évolutions relatives au cahier des charges et/ou du dispositif d'évaluation, de proposer à la présidente des groupes de travail ad hoc (exemple : le biais induit par les algorithmes).



À noter : les avis de la commission peuvent être conditionnés à la réalisation d'actions complémentaires. Dans ce cas, la commission est informée par le bureau des résultats desdites actions.

CONTACTS

Mireille Dispot

Secrétaire nationale en charge
du secteur Égalité des chances
et Santé au travail
mireille.dispot@cfecgc.fr

Éric Freyburger

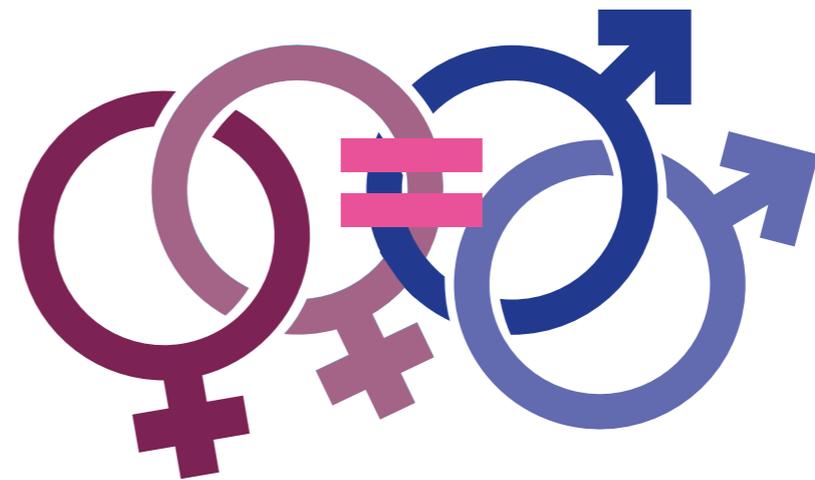
Délégué national
Formation et Égalité
professionnelle
eric.freyburger@cfecgc.fr

Anne-Michèle Chartier

Déléguée nationale
Santé au travail
anne-michele.chartier@cfecgc.fr

Christophe Roth

Délégué national
Santé au travail et Handicap
christophe.roth@cfecgc.fr





FOCUS

OBSERVATOIRE RÉGIONAL DE LA RSE : L'INITIATIVE DE LA CFE-CGC

Quand le développement durable prend une dimension locale militante : Christophe Husson, élu CFE-CGC et conseiller municipal dans le Doubs, présente la création d'un Observatoire de la RSE en Bourgogne-Franche-Comté.

Qui êtes-vous, Christophe Husson ?

Je suis avant tout un passionné. J'ai fait un doctorat en mécanique du solide à Strasbourg par engouement pour ce domaine. Je travaille chez Faurecia Clean Mobility sur la coordination de l'efficacité des systèmes. Par systèmes, on entend l'optimisation des moyens et des processus, à la fois sur les aspects coûts, délais et efficacité. Je suis élu syndical CFE-CGC, plus précisément secrétaire du comité social et économique (CSE), référent harcèlement et secrétaire de la commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). Je précise que je ne suis pas détaché à 100 % et que je ne le souhaite pas. Je considère que le rôle d'un élu en entreprise est d'être présent sur le terrain au quotidien.

Vous avez également une casquette d'élu local qui vous a valu d'intervenir récemment pour le compte de la CFE-CGC dans un séminaire sur les interactions entre le syndicalisme et la politique.

Effectivement, je suis conseiller municipal à Berche (Doubs), un petit village rural de 530 habitants situé à une quinzaine de kilomètres de Montbéliard (la préfecture du département) et dont le niveau d'engagement numérique sur des initiatives de démocratie participative et de « territoires intelligents » vous étonnerait probablement. J'y suis conseiller municipal et animateur de la commission développement durable.

« Les représentants syndicaux ont vocation - et peut-être même le devoir - d'être des acteurs de leur territoire »

Comment conciliez-vous vos engagements ?

Les différents mandats que je porte me passionnent car ils me permettent d'avoir une activité multi-branches. À titre personnel, je suis convaincu que l'engagement syndical a évolué et que cette mutation s'est accélérée avec la crise du Covid. Il y a une dimension supplémentaire aujourd'hui qui dépasse la « simple » défense des droits des salariés. De par les évolutions économiques et environnementales, les représentants syndicaux ont vocation - et peut-être même le devoir - d'être des acteurs de leur territoire. Cela va dans les deux sens puisque notre insertion dans le territoire impacte le fonctionnement de l'entreprise et réciproquement. C'est ce qui me permet de faire partager ma vision syndicale lors des réunions à la communauté d'agglomération du Pays de Montbéliard, par exemple sur le télétravail.

En quoi consiste l'Observatoire de la RSE qui vous mobilise ?

En tant que référent RSE à l'union régionale CFE-CGC de Bourgogne-Franche-Comté, je travaille avec l'École supérieure des technologies et des affaires (ESTA) de Belfort, et bientôt avec un sociologue, pour créer un Observatoire de la RSE territoriale. Il s'agit d'une entité qui aura vocation in fine à décerner des trophées RSE pour valoriser les entreprises. Avant d'en arriver là, nous commençons par recenser les bonnes pratiques et par les examiner au sein d'un forum d'échanges.

« Accompagner nos élus dans les entreprises et définir la stratégie CFE-CGC sur les territoires en termes de RSE »



FOCUS

Je crois beaucoup à la notion d'écosystème de l'ensemble des acteurs du territoire. Nous allons créer un MOOC de la RSE, c'est-à-dire une formation en ligne afin de bien faire comprendre son périmètre, et nous valoriserons la connaissance via des ateliers de sensibilisation à l'environnement et la production de fiches sectorielles pratiques et didactiques.

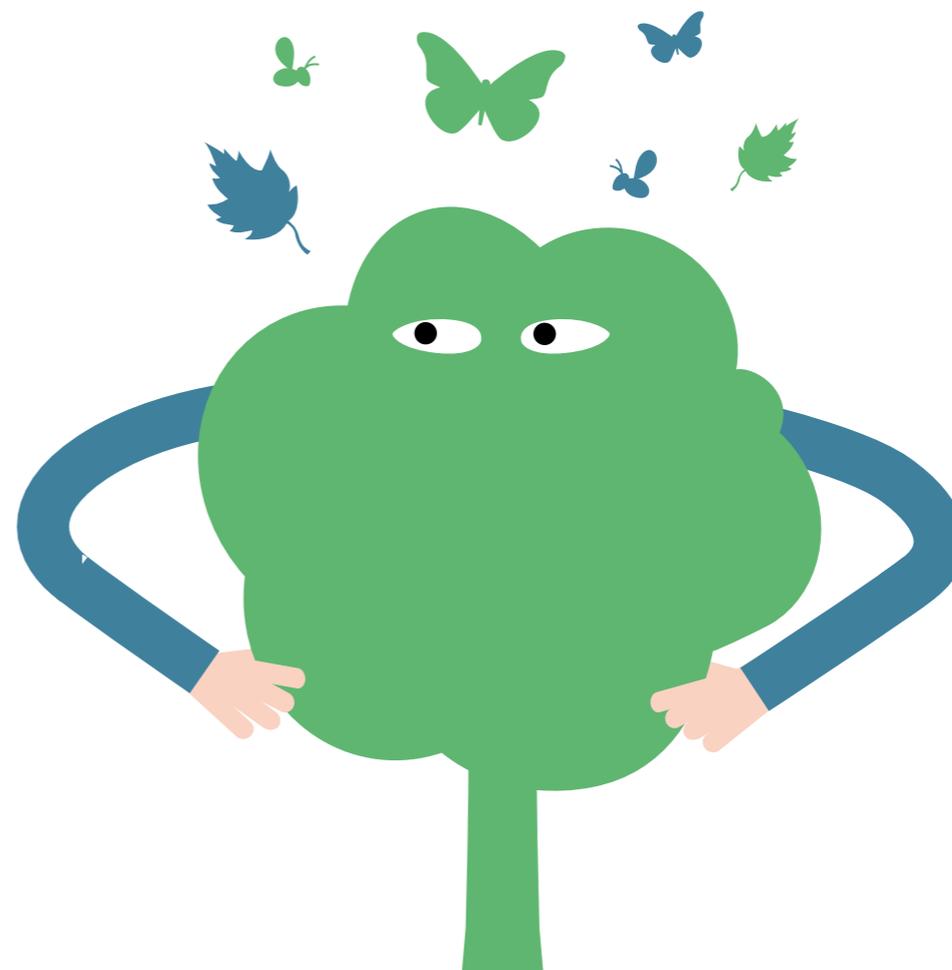
À quoi servira cet Observatoire ?

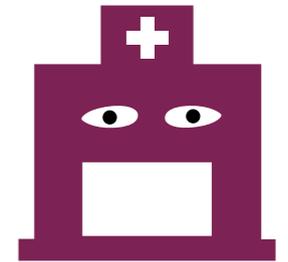
Je passe sur le détail des étapes mais au final, un de ses objectifs est de mettre en place un indicateur RSE dans les entreprises au même titre que celui qui existe au plan national pour l'égalité hommes-femmes. Avec des indicateurs sur la gestion durable des ressources et sur les points économiques et sociaux (télétravail, baisse d'émission des gaz à effet de serre, accords de mobilité durable négociés...). Cela permettrait de constater l'engagement de l'entreprise et de définir ses objectifs à atteindre sur les aspects sociaux, économiques et environnementaux. Également d'accompagner l'évolution de la RSE du territoire. Cela dans un contexte multi-branches, pas seulement au sein de la métallurgie à laquelle j'appartiens.

Quelle est la répartition des tâches entre la CFE-CGC et les établissements d'enseignement supérieur ?

La force des syndicats, c'est de pouvoir rendre compte de ce qui se passe dans les entreprises. Grâce à notre maillage d'élus, nous savons le faire. L'Observatoire permettra d'accompagner nos élus dans les entreprises, mais également de définir la stratégie de la CFE-CGC sur les territoires en termes de RSE et de la partager aux élus politiques. Côté enseignement supérieur, il y a évidemment un apport considérable de matière grise sur tout ce qui est l'aspect sociétal, les pratiques managériales, l'étude de l'évolution de l'énergie, etc. Nous travaillons avec les étudiants et le corps enseignant pour définir les entreprises à suivre, petites ou grandes structures, et rendre opérationnel le dispositif.

Propos recueillis par Gilles Lockhart





TENDANCES

HÔPITAUX : DIRECTION LA COMPTABILITÉ !

Le sujet de la crise des hôpitaux n'est pas nouveau. Il est patent sur le plan de la surcharge de travail du personnel, qu'il soit soignant, scientifique (voir l'article « Blouses blanches sans stéthoscope » dans le Magazine CFE-CGC de décembre 2021) ou de gestion. Sur le fond, la CFE-CGC ne s'est jamais privée de critiquer le fonctionnement des agences régionales de santé (ARS) et la logique de gestion budgétaire des hôpitaux.

Mais que trouve-t-on quand on regarde de près leurs comptes ? Selon la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES), en 2019, les hôpitaux publics français restent déficitaires, avec une perte stabilisée à 569 millions d'euros, identique à celle de 2018, après 740 millions d'euros en 2017.

C'est l'Assistance publique-Hôpitaux de Paris (AP-HP) qui connaît la plus forte dégradation de sa situation financière, son déficit atteignant 2,2 % de ses recettes, après 1,7 % en 2018. À l'inverse, la rentabilité nette des autres centres hospitaliers régionaux poursuit son amélioration et s'élève à 0,5 % de leurs recettes (0,2 % en 2018).

Le budget des hôpitaux est ventilé en trois principaux postes de recettes : l'Assurance maladie (56,1 milliards d'euros en 2019), les versements des assurances complémentaires et des patients (5,5 Mds d'euros), les prestations non médicales, subventions et recettes exceptionnelles (10,8 Mds d'euros). Les dépenses comprennent principalement les dépenses de personnel (47,6 Mds d'euros), l'acquisition de médicaments et de fournitures (11,2 Mds d'euros), les frais à caractère hôtelier et général (7,5 Mds d'euros), et les amortissements, frais financiers et dépenses exceptionnelles (6,9 Mds d'euros en 2019).

Les investissements ont représenté 3,8 milliards d'euros en 2019, soit 4,7 % des recettes. Ils remontent modestement après une baisse continue depuis 2009.



Étude de la DREES sur « La situation économique et financière des hôpitaux publics » dans l'édition 2021 « Les établissements de santé ».

À L'HÔPITAL, PLAIDOYER POUR UN MANAGEMENT TOURNÉ VERS LE PATIENT

En parallèle à l'étude de la DREES (ci-contre), un professeur des Universités s'est penché sur la spécificité du management hospitalier. En résumé, analyse Didier Vinot, « la pandémie du Covid-19 a fait apparaître que la santé ne peut pas être traitée comme un bien marchand ni l'hôpital être géré comme une entreprise ». Partant de là, il propose un management hospitalier « renouvelé par les valeurs du soin ».

Saluant « une mobilisation hors pair des personnels, un engagement total face à la pandémie et une inventivité pour mettre en œuvre une véritable gestion de crise », l'auteur démontre que l'hôpital est malade de « gestionnisme », de « discours institutionnels » et d'« outils de contrôle ». Il pointe une « hyper-spécialisation des professionnels de santé, tendant à segmenter les prises en charge des patients pour oublier une approche globale », une « formalisation de l'activité » et une obligation permanente de rendre des comptes aux instances de tutelle, introduisant un « sentiment d'ingérence » mal vécu par les professionnels.

Au chapitre des recommandations, il prône un « management par les valeurs » pour mieux coordonner les actions « dans la prise en charge du malade et le recueil de ce qui fait sens pour lui ». Une telle évolution remettrait en cause « un leadership centré sur une ou quelques personnes » pour aller vers des formes renouvelées comme le « leadership situationnel » ou le « leadership partagé », l'un et l'autre se rapprochant de « modèles humanistes ».

En conclusion, à l'opposé de réformes radicales ayant la tonalité de « grand soir », Didier Vinot prône un travail d'amélioration du contexte organisationnel par les managers, certes « moins visible, moins valorisant d'un point de vue politique », mais qui solidifierait les changements organisationnels en associant au plus près les cliniciens.



« Le management hospitalier à l'épreuve du Covid-19 : de l'épreuve des faits à l'épreuve de vérité », Didier Vinot, professeur des Universités en sciences de gestion, Revue Gestion & Management public, numéro spécial 159.



BULLES TWITTER



CFE-CGC @CFECGC - 4 JANVIER 2022

Négociations salariales en entreprise : 10 conseils à suivre. Recommandations, points de vigilance et pièges à éviter : les conseils de la CFE-CGC à ses militants et aux négociateurs d'accords salariaux.
→ <https://urlz.fr/h6B0>



CFE-CGC @CFECGC - 7 JANVIER 2022

On a vu « Un autre monde » de Stéphane Brizé : l'histoire d'un cadre qui ne peut plus répondre aux injonctions. Poids des actionnaires, désindustrialisation, souffrance au travail... Tout y est, tout sonne juste.

Le film sort le 16 février. Allez-y ! → <https://urlz.fr/h6zJ>



CFE-CGC @CFECGC - 5 JANVIER 2022

#COVID19 Quand est-on, ou non, en arrêt de travail ? Les réponses du Dr. Anne-Michèle Chartier, médecin du travail et déléguée nationale CFE-CGC @sudradio
→ <https://urlz.fr/h6A4>



FRANÇOIS HOMMERIL @FHOMMERIL - 10 JANVIER 2022

Bon, maintenant que tout le monde est à peu près d'accord pour dire que les ordonnances Macron (2017) ont été nocives pour le dialogue social, inefficaces pour l'économie et accélératrices de précarité sociale, pourquoi ne pas les abroger ? Ce serait simple et fédérateur.

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



Campagne réalisée à partir de témoignages de sociétaires Macif. Photo prise par le sociétaire

Sarah H. sociétaire a dit :
“Il faut qu’on leur donne
les moyens de se lancer.
Un petit coup de pouce.”

Bien vu Sarah.

La Macif vous accompagne
**pour préparer
l’avenir de vos enfants.**

[Je découvre](#)



La Macif,
c’est **vous.**